

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2017 ROKU

LUBLIN 2018

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	6
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA	7
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	9
- Wypadki przy pracy	9
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	13
- Temat własny realizowany przez OIP Lublin	25
2.2. Prawo pracy	28
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	28
- Kontrole prawne	32
2.3. Legalność zatrudnienia	46
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	59
1. Udzielanie porad prawnych	59
2. Prewencja i promocja	63
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	80
V. PLAN NA 2018 ROK	89

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem podległym Sejmowi RP, powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

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 2017 r. kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności:

- 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,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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.

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.

Inspektorzy pracy prowadzą również kontrole:

- spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;
- wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje również zadania określone w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, a także kontroluje wypłacanie wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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.

Ponadto, w kręgu zainteresowań Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym:

- 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, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

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.

Inspektorom pracy przysługuje również prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku 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.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

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

- 1) w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników;
- 2) w rejestrze podatników VAT;
- 3) w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON);
- 4) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek, w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym;
- 5) w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL);
- 6) w rejestrze bezrobotnych;
- 7) w Krajowym Rejestrze Sądowym;
- 8) w Krajowym Rejestrze Karnym.

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

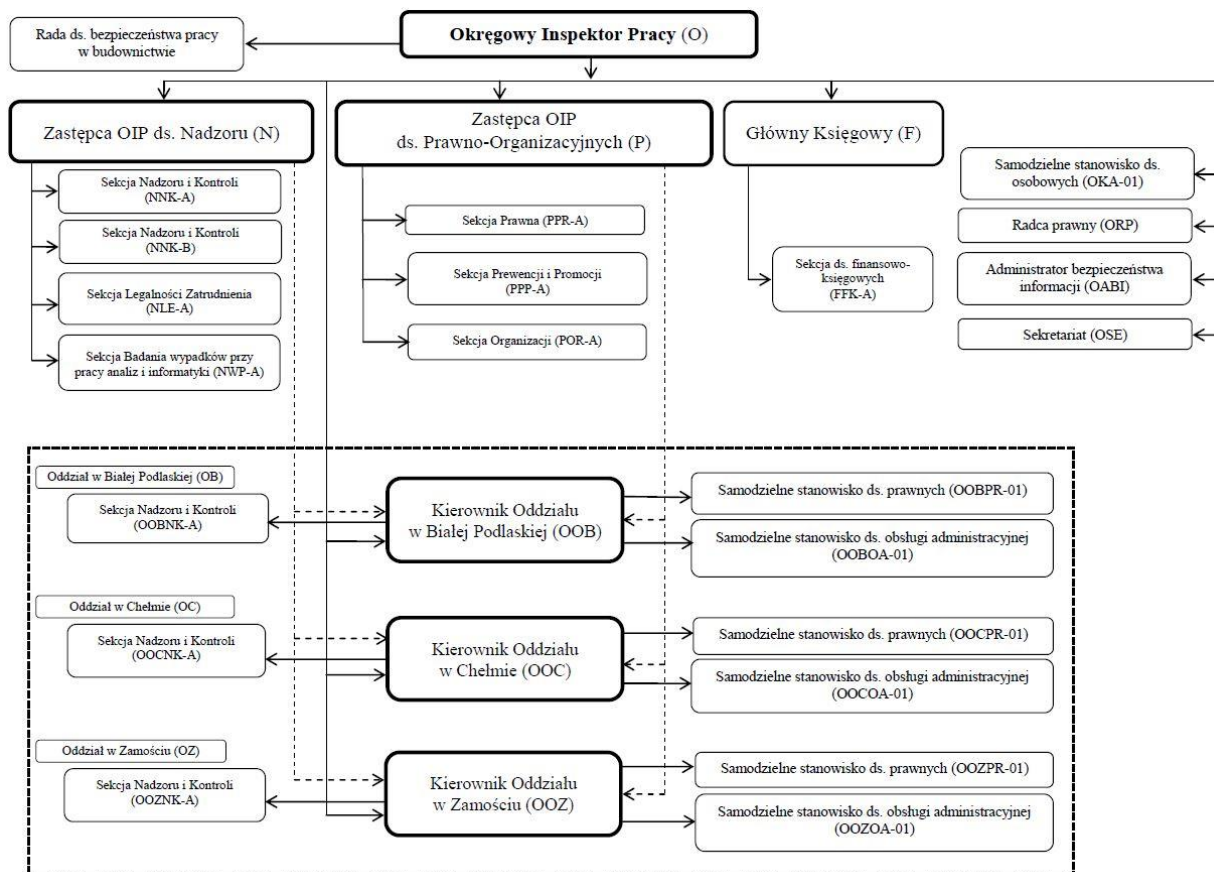
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

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-księgowy i kancelaria.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura OIP w 2017 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 9 takich zespołów.

Na koniec 2017 roku w OIP Lublin zatrudnionych było 121 pracowników.

Funkcje kontrolno-nadzorcze realizowało 79 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. Na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę kontynuują 3 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.

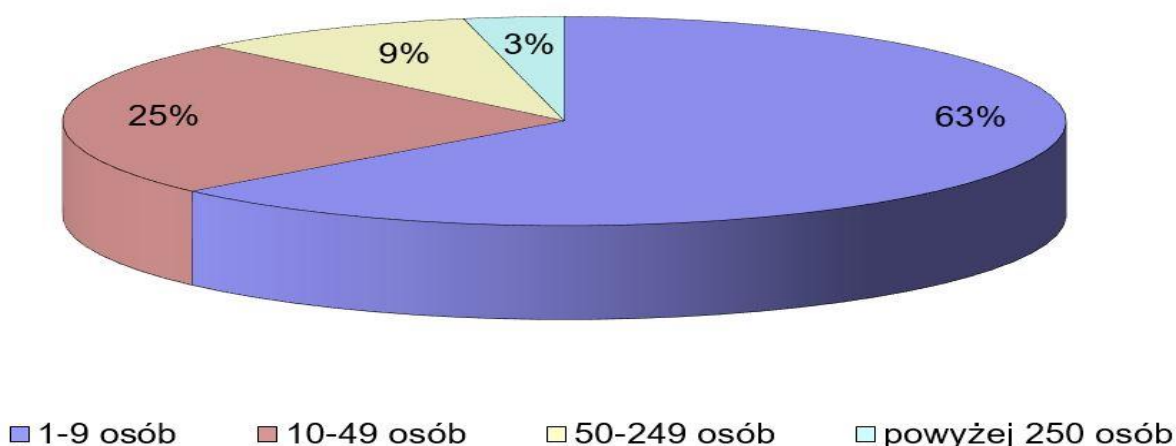
Przy okręgowym inspektorze pracy w Lublinie, jako organy opiniodawcze, działają: Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie oraz Komisja ds. BHP w Rolnictwie.

II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

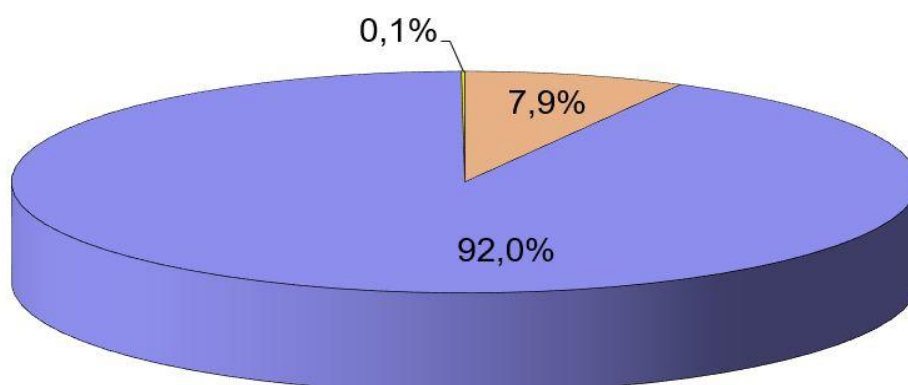
W 2017 r. przeprowadzono ogółem 4.063 kontroli, którymi objęto 3.578 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2.571 kontroli). Ze względu na podział branżowy najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie: handel i naprawy, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe. Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (3.737 kontroli).

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

Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



Struktura kontroli wg form własności



■ sektor publiczny ■ sektor prywatny ■ własność nieokreślona

W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem:

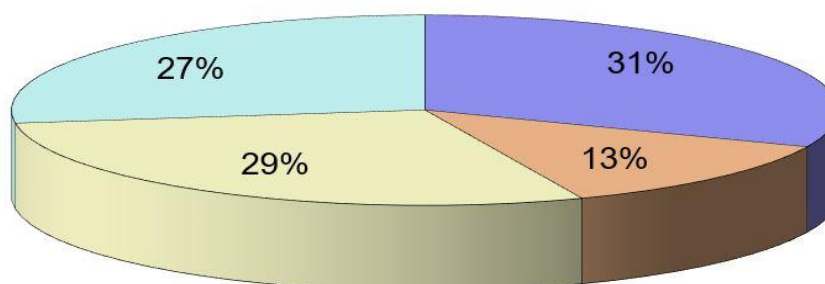
- 16.728 decyzji nakazowych,
 - 13.555 wniosków w 3.042 wystąpieniach,
 - 742 poleceń
- oraz ujawnili 3.055 wykroczeń.

W związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- skierowano do sądów 272 wnioski o ukaranie,
- nałożono 689 grzywnien w drodze mandatów (łączna kwota 753.300 zł),
- zastosowano 690 środków wychowawczych.

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

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności



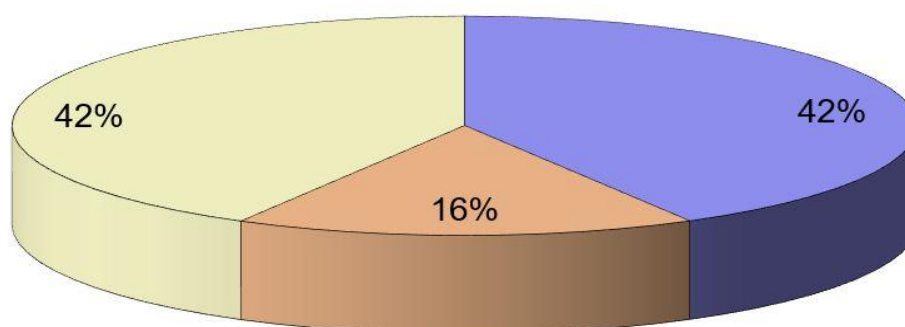
■ wstrzymanie eksploatacji maszyn

■ skierowania pracowników do innych prac

□ wstrzymania prac

□ nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



■ mandaty ■ wnioski do sądu □ środki wychowawcze

W 16 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

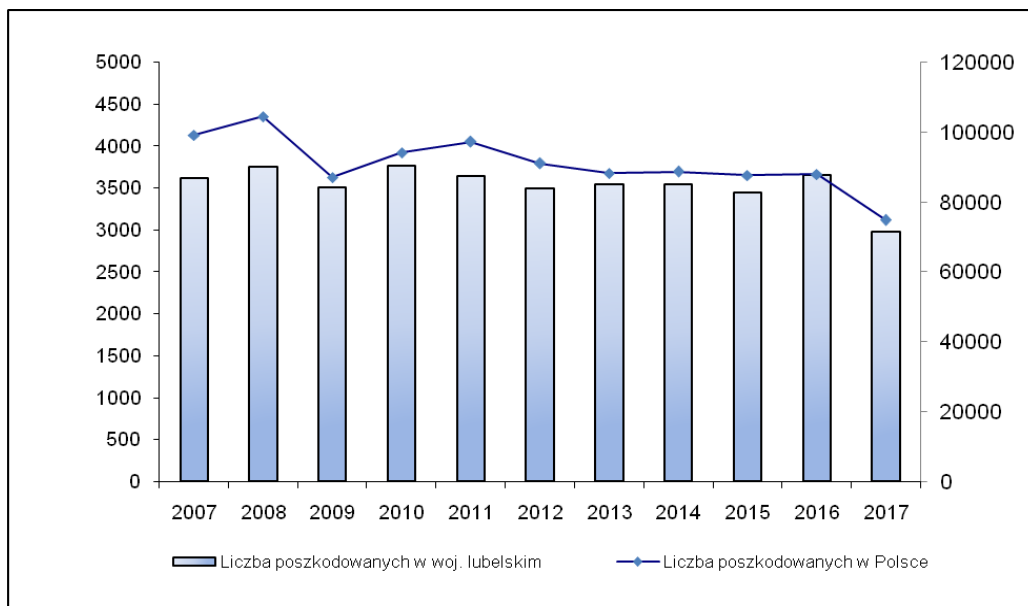
Z danych Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2017 r. w wypadkach przy pracy poszkodowane zostały 2.224 osoby. Powyższe dane oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do Urzędu Statystycznego. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2017 roku może wynieść około 2.975 osób.

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

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Liczba poszkodowanych w woj. Lubelskim	3613	3759	3508	3772	3647	3496	3541	3541	3447	3661	2975*

*/szacowana liczba wypadków

Liczba poszkodowanych w Polsce i woj. lubelskim w latach 2007-2017



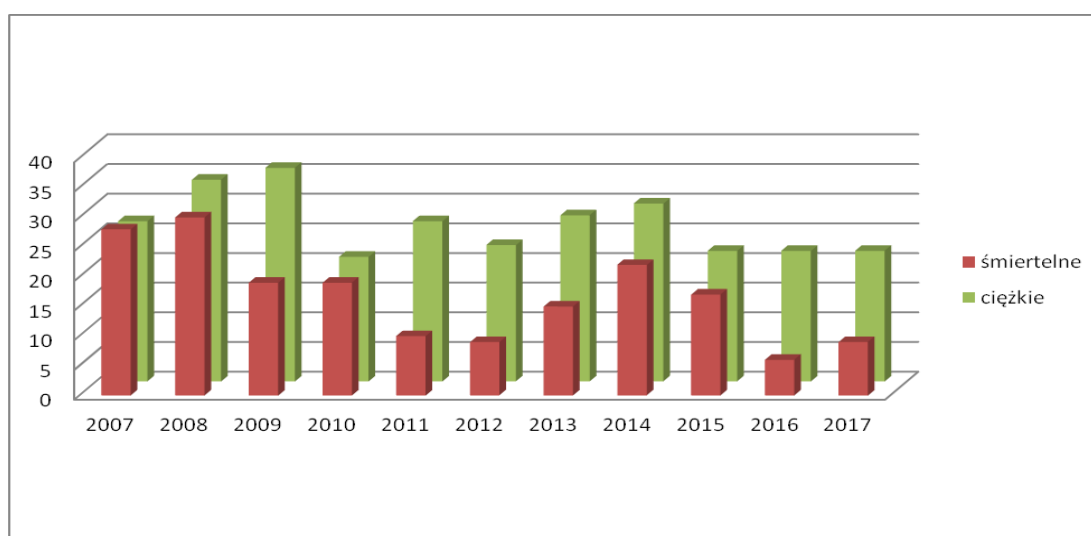
Analiza zaistniałych w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wypadków przy pracy wskazuje, że ich liczba utrzymuje się na porównywalnym poziomie. Tendencja taka widoczna jest także w naszym województwie, co świadczy o tym, że czynniki wpływające na liczbę wypadków i osób poszkodowanych nie mają bezpośredniego związku z naszym regionem, lecz są wynikiem szerszych, w tym ogólnokrajowych, a nawet globalnych uwarunkowań, np. zmian koniunkturalnych w światowej gospodarce, liczby zatrudnionych pracowników w skali kraju, automatyzacji produkcji itp. Ogólna liczba wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, ciężkim oraz wypadków zbiorowych, które pracodawcy mają obowiązek zgłaszać do PIP, utrzymuje się w ostatnich latach na terenie Lubelszczyzny również na zbliżonym poziomie. Pewne wahania w górę i w dół dają się wytłumaczyć procesami losowymi. W 2017 r. dało się zauważyć ponowny procentowy wzrost wypadków przy pracy podczas prowadzenia prac budowlanych na terenie naszego województwa, co może mieć związek z prowadzeniem na terenie województwa dużej ilości inwestycji budowlanych – infrastrukturalnych oraz kubaturowych (budownictwo mieszkaniowe, hotelowe itp.). Wzrosła również liczba wypadków w przetwórstwie przemysłowym oraz w rolnictwie i leśnictwie. Zmalała natomiast liczba wypadków w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej.

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 131 wypadków przy pracy. Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania - 127 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 2017 r. na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2017		Poszkodowani w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ciężkich	śmiertelnych	lekkich
indywidualne	121	121	22	9	90
zbiorowe	10	17	1	0	16

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2007-2017 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, najwięcej poszkodowanych generowały wypadki w branżach przetwórstwa przemysłowego i budownictwa.

Porównawcze zestawienie ilości poszkodowanych w zbadanych wypadkach w poszczególnych branżach (w latach 2012-2017) przedstawia poniższa tabela:

Poszkodowani w wypadkach zbadanych w roku:	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Przetwórstwo przemysłowe	53	48	31	38	63	60
Budownictwo	34	20	30	40	41	29
Handel i naprawy	9	22	7	14	19	15
Rolnictwo, leśnictwo	7	2	4	3	5	4
Transport i gospodarka magazynowa	7	6	9	7	8	6
Dostawa wody	5	1	9	6	3	2
Administracja publiczna i obrona narodowa	3	2	0	1	2	0

Usługi administrowania	3	4	2	4	6	0
Wytwarzanie energii	2	2	0	0	0	2
Działalność profesjonalna	2	0	1	2	0	2
Kultura, rozrywka i rekreacja	2	0	0	0	1	2
Edukacja	2	0	4	1	0	2
Obsługa rynku nieruchomości	1	2	1	3	2	1
Górnictwo i wydobywanie	1	1	4	2	1	5
Informacja i komunikacja	0	1	1	0	1	0
Pozostała działalność usługowa	0	0	1	3	0	2
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	0	0	1	2	2
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	3	5	8	2	3
Finanse i ubezpieczenia	0	0	0	1	0	0
SUMA	131	114	108	130	158	134

Oceniając strukturę wydarzeń, które w 2017 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy na terenie OIP Lublin ustalono, że największą liczbę wypadków spowodowało:

- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (22 przypadki),
- upadek osób z wysokości (21 przypadków),
- utrata kontroli nad maszyną (17 przypadków),
- obecność w strefie zagrożenia (9 przypadków),
- upadek uszkodzonego w dół (8 przypadków),
- utrata kontroli nad środkami transportu (7 przypadków),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (6 przypadków),
- odchylenie związane z elektrycznością (6 przypadków),
- wybuch (4 przypadki),
- wypadnięcie, wysypanie, wyrzut substancji w stanie stałym (4 przypadki),
- emisja par i gazów (3 przypadki),
- wyciek, rozbryzgiwanie płynów (3 przypadki),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (2 przypadki),
- utrata kontroli nad obiektem (2 przypadki),
- utrata kontroli nad narzędziem (2 przypadki),
- pożar, zapłon (2 przypadki),
- poślizgnięcie, potknięcie się (2 przypadki),
- uszkodzenie, rozerwanie tworzące odłamki (1 przypadek),
- uszkodzenie materiału (1 przypadek).

W dalszym ciągu największą liczbę wypadków odnotowuje się w grupie pracowników o krótkim stażu pracy (odsetek ten dla pracowników zatrudnionych do lat trzech łącznie wynosił w 2017 r. ok. 56%), co świadczy o niskim poziomie przygotowania tych pracowników do wykonywania pracy, w tym ich świadomości na temat zagrożeń zawodowych i możliwości ich ograniczania. Zagadnienie to jest stałym tematem działalności kontrolnej i prewencyjnej inspektorów pracy. Dla porównania w 2016 r. odsetek uszkodzonych, zatrudnionych do 3 lat łącznie wynosił 70%.

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

Lp.	Podstawy świadczenia pracy	Ilość	%
1.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy	57	43,5
2.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	41	31,3
3.	Umowa zlecenie	17	13,0
4.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	9	6,9
5.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	4	3,1
6.	Osoba samozatrudniająca się	1	0,8
7.	Praktykant/uczeń	1	0,8
8.	Inny status	1	0,8

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakres prowadzonych kontroli

W 2017 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP Lublin związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oparte były przede wszystkim na Programie działania PIP przewidującym realizację koordynowanych centralnie zadań długofalowych (na lata 2016-2018), zadań stałych oraz zadań własnych.

Zagadnienia związane z bhp były także przedmiotem działań kontrolno-nadzorczych podejmowanych przez inspektorów pracy OIP Lublinie w ramach:

- zadań bieżących (bezpieczeństwo w przemyśle, leśnictwie oraz w transporcie i magazynowaniu),
- zadań wspólnych, tj. kontroli realizowanych w wybranych branżach (edukacja, służba zdrowia, handel i górnictwo) i koordynowanych przez poszczególne inspektoraty pracy.

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

- bezpieczeństwa w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W ramach zadań o charakterze stałym, ukierunkowanych na problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy realizowano kontrole:

- prac budowlanych i rozbiórkowych;
- prac przy budowach i remontach dróg;
- 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;

- wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W ramach zadania własnego OIP Lublin prowadzono kontrole dot. przestrzegania przepisów bhp przy obsłudze małych browarów, browarów restauracyjnych i browarów rzemieślniczych.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp

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

Budownictwo

W 2017 r. Inspektorzy pracy OIP Lublin przeprowadzili 286 kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych u 258 przedsiębiorców, zatrudniających 2.428 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 2.106 pracowników, w tym: 31 kobiet, 4 pracowników młodocianych, 46 cudzoziemców i 1 niepełnosprawny. Na podstawie umów cywilno-prawnych prace wykonywało 252 osób, a 34 osoby świadczyły pracę w ramach samozatrudnienia.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2017 roku w porównaniu do danych z lat ubiegłych pokazują, że od lat niechlubne czołowe miejsca zajmują te same nieprawidłowości, które są związane są z zabezpieczeniem prac na wysokości. Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony zbiorowej chroniących przed upadkiem z wysokości, brak właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, niewłaściwe zabezpieczenie przejść i dojść do stanowisk pracy oraz nieprawidłowości w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań wystąpiły na ponad 70% budów, które poddano kontroli.

Koreluje to bezpośrednio z wypadkami zaistniałymi na budowach. Na 44 zgłoszone w 2017 r. wypadki przy pracy w budownictwie 25 to upadki z wysokości. Do tego należałoby doliczyć jeszcze wypadki osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy – 8 wypadków, wszystkie związane z upadkami z wysokości, z tego 3 wypadki ze skutkiem śmiertelnym i 2 - ze skutkiem ciężkim.

W porównaniu do 2016 r. (jeżeli doliczyć do tego wypadki osób wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy), ponad dwukrotnie wzrosła liczba wypadków związana z upadkami z wysokości (z 16 do 35).

Niepokojąco wzrasta liczba wypadków wśród osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy – 21 na 54 wszystkich wypadków. Wzrasta też ciężkość skutków tych wypadków:

- wśród pracowników wystąpił 1 wypadek śmiertelny, wśród osób wykonujących prace na innej podstawie 3 osoby poniosły śmierć,
- wśród pracowników 3 osoby uległo wypadkom ze skutkiem ciężkim, wśród wykonujących prace na innej podstawie – 2 osoby.

Wynika to prawdopodobnie z niewłaściwego przygotowania do wykonywania prac. Właściciele firm zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy są przekonani, że zwolnieni są z jakichkolwiek obowiązków w zakresie bezpiecznego zorganizowania warunków wykonywania prac. Sytuacji nie ułatwiają też niejasne

przepisy w tym zakresie. W warunkach wciąż pogarszającej się koniunktury, głównym parametrem, w oparciu o który rozstrzygane są przetargi, to cena. Powoduje to podawanie w ofercie nierealnych kosztów pracy niezbędnych do wykonania usługi, a co za tym idzie również nierealnych kosztów na wykonanie niezbędnych zabezpieczeń. Wynikiem tego jest szukanie oszczędności na wszystkich etapach realizacji inwestycji, co w połączeniu z krótkimi terminami jej realizacji jest najczęstszą przyczyną nieprawidłowości.

Kontrole prowadzone w 2017 r. na placach budów wykazały również inne nieprawidłowości, m.in.:

- w zakresie prowadzenia robót ziemnych - niezabezpieczenie ścian wykopów przed osunięciem, brak wejść/wyjść z wykopu, składowanie urobku bezpośrednio przy krawędzi wykopu, brak zabezpieczenia wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza;
- w zakresie użytkowania instalacji i rozdzielnic elektrycznych na placu budowy oraz niewłaściwe podłączenia przewodów elektrycznych z urządzeniami na placu budowy;
- prowadzenie robót bez instrukcji ich bezpiecznego wykonania lub niezgodnie z instrukcją.

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

- niedopełnienie obowiązków przez pracodawców i osoby kierujące,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych - ponad 78% podmiotów wykonujących prace na kontrolowanych budowach to tzw. mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Skutkuje to brakiem „średniego nadzoru”, brygadzystów, majstrów, kierowników robót.
- zatrudnianie przez małe firmy osób wykonujących prace, głównie na podstawie umów cywilno-prawnych, co ma przełożenie na przygotowanie ich do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w przypadku tych osób nie obowiązują przepisy dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania prac w zakresie szkoleń pracowników, badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac. Brak właściwego przygotowania do wykonywania prac przekłada się bezpośrednio na wypadki przy pracy.
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów BHP, a także dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń,
- ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, przez co roboty wykonywane są często przez osoby nieposiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania,
- na terenie dużych budów brak nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót spowodowane zatrudnianiem dużej ilości firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilno-prawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym (koordynator ds. BHP to często osoba, która tylko okazjonalnie przebywa na budowie),
- niechłujstwo i niedbałość o poprawne wykonanie zabezpieczeń,

- przerzucanie odpowiedzialności za stan BHP na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy gdy dane zagadnienie leży w gestii generalnego wykonawcy,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby BHP, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

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

- 1.839 decyzji nakazowych, w tym:
 - 183 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
 - 104 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 29 decyzji zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
 - 75 decyzji skierowania do innych prac 217 pracowników,
- 44 wystąpień zawierających 16 wniosków.

Ponadto, w wyniku kontroli inspektorzy pracy:

- nałożyli 104 mandaty karne na łączną kwotę 112.900,00 zł,
- skierowali do sądu 13 wniosków o ukaranie,
- zastosowali 45 środków oddziaływania wychowawczego.

W związku z brakiem poprawy warunków pracy, w przypadku 11 firm budowlanych inspektorzy pracy wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% na przyszły rok składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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

- zabezpieczenie pracowników wykonujących prace na wysokości, zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szypów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób oraz zabezpieczenie przejść, dojazdów stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem z osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 2.192 pracowników;
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu rusztowań, ich posadowienia i wyposażenia – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 910 pracowników;
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych zasilających urządzenia mechaniczne – poprawa warunków pracy dla 1.283 pracowników;
- zabezpieczenie placów budów przed dostępem osób postronnych oraz wyznaczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 543 osób;
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie wykonania i zabezpieczenia wykopów, zapewnienia bezpiecznego wejścia/wyjścia z wykopu oraz składowania urobku - poprawa bezpieczeństwa pracy dla 541 osób.

Budownictwo drogowe

W roku 2017 inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili w 45 podmiotach 52 kontrole w zakresie budownictwa drogowego.

Dotyczyły one realizowanych na terenie województwa lubelskiego dużych inwestycji drogowych oraz budowy i przebudowy sieci infrastruktury drogowych zlokalizowanych w pasach drogowych ulic, jak również prac związanych z remontami ulic, chodników, zjazdów itp.

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

- budowy obiektów inżynierskich, tj. mostów, wiaduktów, estakad i kładek,
- budowy i remonty jezdni dróg i ulic oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych, jak i z kostki betonowej,
- wykonanie parkingów, zatok autobusowych i chodników,
- roboty ziemne, związane z wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp,
- wykonanie infrastruktury drogowej.

Do najczęściej kontrolowanych dużych inwestycji należy zaliczyć:

- budowę drogi ekspresowej S17 na odcinku Garwolin – Kurów,
- budowę odcinków drogi ekspresowej S19,
- przebudowę mostu w Krasnymstawie,
- przebudowę i remonty w ciągu drogi wojewódzkiej nr 812 w miejscowościach Ratajewicze, Grabówka, Nowe Mosty, Rejowiec Fabryczny,
- budowę ronda u zbiegu ul. Obłóńskiej i Zielnej w Chełmie,
- przebudowę drogi woj. nr 846 – Małochwiej Duży – Wojśławice - Teratyn wraz z infrastrukturą.

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

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

W czasie czynności kontrolnych inspektorzy pracy sprawdzali stosowanie się pracowników i pracodawców biorących udział w procesach pracy do obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szczególną uwagę zwracano również na powierzanie wykonywania robót drogowych osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilno-prawnych, które to osoby niejednokrotnie nie były dostatecznie przygotowane 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 coraz częściej w uzasadnionych przypadkach podejmowano działania mające na celu przekształcanie umów cywilno-prawnych w umowy o pracę, obligując tym samym przedsiębiorców do zapewnienia tym osobom należytych warunków pracy, wyposażenia oraz niezbędnej wiedzy.

Kontrole wykazały, iż najczęściej stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości to:

- brak lub niedostateczne oznakowanie miejsc objętych robotami drogowymi lub stosowanie oznakowania niezgodnego z czasową organizacją ruchu,
- brak wygrodzenia 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,
- niestosowanie 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 niedostarczanie pracownikom instrukcji obsługi maszyn i urządzeń obsługiwanych przez nich na budowach.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy:

- wydali 225 decyzji nakazowych dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym 180 decyzji ustnych, 97 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz 16 decyzji wstrzymujących prace i 11 decyzji skierowania do innych prac;
- ukarali mandatami karnymi 11 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (18 wykroczeń), na łączną kwotę 12.500 zł;
- zastosowali 6 środków wychowawczych dotyczących 10 wykroczeń;
- skierowali 5 wystąpień zawierających 6 wniosków dotyczących 15 pracowników.

W związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach uzyskano efekty w postaci ograniczenia zagrożeń w miejscach wykonywania prac.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych, które zostały wykonane przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami jeszcze w czasie kontroli, co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 33 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych.
- w 36 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 18 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia pracy na wysokości i w wykopach,
- w 19 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem robót pod ruchem,
- w 24 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z prowadzeniem robót ziemnych, w tym zejść do wykopów,
- w 3 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące braku uprawnień kwalifikacyjnych,
- w 17 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z zabezpieczeniem instalacji elektrycznych stosowanych na budowach oraz z wyposażeniem maszyn w niezbędne osłony,
- w 25 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz wyposażono pracowników w odzież i obuwie robocze,

- w 10 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub niestosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych),
- w 18 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy (brak szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich),
- w 23 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczących pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz zagadnień związanych z udzielaniem pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Porównując wyniki działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej w roku 2017 z latami ubiegłymi można zauważyć tendencję polegającą na powtarzalności stwierdzanych nieprawidłowości i ujawnianych wykroczeń. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż zwiększyła się liczba zagrożeń związanych z zabezpieczeniem miejsc prowadzonych prac przed dostępem osób niezatrudnionych, prac wykonywanych na wysokości i w wykopach, stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, jak również zapewnienia pracownikom warunków higieniczno-sanitarnych. Na porównywalnym poziomie utrzymuje się liczba wykroczeń dotyczących szkoleń z zakresu bhp oraz badań lekarskich. Natomiast spadek liczby nieprawidłowości zaobserwowano w obszarze zagadnień związanych z posiadaniem uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych, jak również dostępności do instrukcji prowadzonych procesów pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa, to:

- według pracodawców:
 - obniżanie 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.
 - brak zabezpieczeń miejsc ogólnodostępnych wynikający z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych, przy pracach organizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie jezdni przeznaczonej do ruchu samochodowego oraz w obrębie pieszych ciągów komunikacyjnych;
 - ograniczony czas na zapoznanie się z obszerną dokumentacją ze względu na krótkie terminy realizacji zadań, brak wiedzy o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznym prowadzeniu procesów pracy;
 - częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników, z którymi nie ma możliwości zapoznania się w sposób odpowiedni podczas sezonu;
 - zbyt rygorystyczne przepisy odnośnie zabezpieczania budów i miejsc, w których prowadzone są prace;
- według inspektorów 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;
 - lekceważenie przez pracowników oraz tolerowanie przez nadzorujących zagrożeń związanych z prowadzeniem prac;

- niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nieprawidłowa koordynacja i organizacja prac prowadzonych przez kilku wykonawców w jednym miejscu.
- wykonywanie prac przez osoby nie posiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonych procesów technologicznych (brak szkoleń, uprawnień, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym prace na podstawie umów cywilno-prawnych).

Azbest

W roku 2017 kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych zostały przeprowadzone w 23 podmiotach. Bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było łącznie 90 pracujących. Najczęściej były to ekipy 2-4 osobowe, jedynie w przypadkach, kiedy było to podyktowane względami organizacyjnymi, prace wykonywane były przez większą liczbę pracowników (zatrudnienie łącznie 11 osób przy remoncie bursy szkół artystycznych oraz przy robotach demontażowych, gdzie pracownicy podzieleni zostali na 2-3 brygady i zajmowali się demontażem w obrębie kilku budynków). Nie stwierdzono zatrudniania przy tych pracach kobiet oraz młodocianych.

Podczas kontroli ujawniono 111 nieprawidłowości, stanowiących podstawę do wydania 88 decyzji administracyjnych (w tym 48 ustnych) i 23 wniosków w wystąpieniach.

Skierowane w trakcie kontroli środki prawne miały na celu przede wszystkim wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, a w konsekwencji doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem, 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 11 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem - poprawa bezpieczeństwa pracy 19 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem wymaganych szkoleń z zakresu bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest - poprawa bezpieczeństwa pracy 10 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 6 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 9 osób,
- wyegzekwowano od pracodawców dopełnienie obowiązku skierowania pracowników na wstępne profilaktyczne badania lekarskie, z uwzględnieniem prac w kontakcie z azbestem, nieprawidłowość dotyczyła 7 osób,

- wyegzekwowano dopełnienie obowiązku przeprowadzenia szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest, nieprawidłowość dotyczyła 15 pracowników i innych osób, wykonujących prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia - nieprawidłowość dotyczyła 10 podmiotów.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 11 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 4 osoby mandatami na łączną kwotę 4.000 zł, a wobec 5 osób zastosowano środki wychowawcze, co miało głównie związek z tym, że były to pierwsze kontrole pracodawców.

Analiza danych z kontroli wskazuje wyraźnie, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w firmach, gdzie prace związane z usuwaniem azbestu miały charakter dorywczy. Podmioty takie nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania prac (wyposażenie w wymaganą przepisami odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, przeszkolenie w zakresie bhp oraz uzyskanie zaświadczeń o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy w kontakcie z azbestem).

Nadal kluczowy problem (u 43% skontrolowanych podmiotów) stanowią nieprawidłowości dotyczące niedopełnienia w całości lub części obowiązków odgrodzenia oraz oznakowania miejsc wykonywania prac ostrzeżeniem „Uwaga ! Zagrożenie azbestem”, wyznaczenia stref niebezpiecznych, usuwania pod koniec pracy pozostałości i pyłów z terenu wykonywanych robót oraz właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych. Nieprawidłowości te w głównej mierze wynikają z pośpiechu przy wykonywaniu prac, niedbalstwa oraz bagatelizowania faktu istnienia zagrożenia dla człowieka (zagrożenia o charakterze publicznym) oraz środowiska.

Jednym z najczęstszych naruszeń (u 35% skontrolowanych podmiotów) było również nieprzestrzeganie wymogów związanych z planem pracy usuwania wyrobów zawierających azbest (brak planu w ogóle lub plan zbyt ogólnikowy, nie uwzględniający rodzaju usuwanego materiału, bez wskazania metod bezpiecznego wykonywania prac).

W 2017 roku, podobnie, jak w latach wcześniejszych, istotny problem stanowi brak odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym brak wyposażenia we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej lub nieużywanie przez pracowników przydzielonej im odzieży i środków ochrony, co wynika z niedostatecznej wiedzy o występujących zagrożeniach oraz ich lekceważenia. W czasie czynności kontrolnych, inspektorzy pracy zwracali uwagę na konieczność prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej w czasie pracy w narażeniu na działanie uwalnianych w czasie demontażu włókien azbestowych.

U 26% skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowość związaną z niedopełnieniem w całości obowiązku zgłaszania do organów PIP informacji o zamiarze przystąpienia do wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Powyższe wynika między innymi z braku dostatecznej wiedzy oraz z nieznanomości obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, a także z chęci uniknięcia kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrole wykazały ponadto nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy, na których zatrudniane są osoby demontujące materiały budowlane zawierające azbest.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2017 r. w ramach realizacji tematu związanego z kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 75 kontroli u 69 pracodawców (dla porównania w 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 64 kontrole u 55 pracodawców).

Wśród kontrolowanych zakładów, występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale również małe zakłady zajmujące się handlem, czy też drobną produkcją prostych wyrobów. W 2017 r. przeprowadzono więcej kontroli w zakładach pracy chronionej niż w 2016 r. Kontrolą objęto 6 zakładów, zatrudniających łącznie 552 osoby niepełnosprawne, co daje przeciętnie 92 osoby niepełnosprawne przypadające na 1 kontrolowany zakład (w 2016 r. było to 46 osób przypadających na 1 kontrolowany zakład).

Najwięcej kontroli, tak jak w latach poprzednich przeprowadzono w wyniku realizacji podtematu związanego z oceną nowych stanowisk pracy, zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych (40 kontroli u 34 pracodawców). Część pracodawców kontrolowana była więcej niż jeden raz (ocena kolejnego stanowiska pracy u tego samego pracodawcy lub ponowna kontrola po negatywnej ocenie wyposażonego stanowiska).

W 2017 r. ocenie podlegały stanowiska pracy opiniowane na podstawie wniosków kierowanych w oparciu o art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy nie skierowano do OIP w Lublinie żadnego wniosku. Liczba kontroli zależała wprost od liczby wniosków skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przez starostwa powiatowe lub urzędy pracy.

Pozostałe kontrole przeprowadzone były na wniosek pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, wynikały z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2017 r. lub zostały zaplanowane w oparciu o wytyczne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli, inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 114 decyzji nakazowych,
- 81 wniosków w wystąpieniach,
- 7 poleceń.

Tak jak w latach poprzednich, najczęstszą przyczyną stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości, wskazywaną przez pracodawców, jest mały zysk z prowadzonej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym dużym ryzyku, związanym z niepewnością co do przyszłości funkcjonowania firmy. Jest to związane m.in. ze zmianą przepisów dotyczących podatków oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który najczęściej wymieniany był przez pracodawców, jest coroczny wzrost płacy minimalnej. Niektórzy pracodawcy wskazują, iż gorsza sytuacja ekonomiczna

zakładów pracy wynika bezpośrednio lub pośrednio z ograniczenia handlu z kontrahentami ze wschodu. Pracodawcy zwracają również uwagę na częste zmiany w przepisach prawa pracy (prawie każdego roku ulegają większej lub mniejszej zmianie przepisy kodeksu pracy), które w ich odczuciu, w większości przypadków zwiększają obciążenia związane z zatrudnieniem pracowników lub przynajmniej wprowadzają niepotrzebne zamieszanie. Pracodawcy zatrudniający dużą liczbę osób niepełnosprawnych posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności wskazują na coraz mniejsze kwoty dofinansowania z PFRON.

Natomiast w ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, stwierdzone nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązujących ich do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także o lekceważeniu niektórych przepisów, które w odczuciu pracodawców są zbyt rygorystyczne i utrudniają „normalne” prowadzenie działalności. Takie przyczyny naruszeń stwierdzone są głównie w małych zakładach pracy. Typowym przykładem lekceważenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, mogą być nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy, a dotyczą braku instrukcji bhp, złej organizacji stanowisk pracy wyposażonych w zakupione urządzenia techniczne, które nie wymagają przystosowania do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych.

Wraz ze zwiększoną liczbą czynności kontrolnych w stosunku do roku poprzedniego, w 2017 r. inspektorzy pracy stwierdzili większą liczbę nieprawidłowości, dotyczących zarówno przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono:

- z zakresu bhp - przy organizacji stanowisk pracy, w związku z eksploatacją instalacji elektrycznej, maszyn i urządzeń technicznych,
- z zakresu prawnej ochrony pracy – w obszarze: czasu pracy i udzielania urlopów wypoczynkowych.

Nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy powtarzają się każdego roku. Wynika to z przeprowadzanych przez inspektorów pracy ocen stanowisk pracy, wyposażanych w zakupiony sprzęt i urządzenia techniczne. Każdego roku powtarzają się również nieprawidłowości z zakresu badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp pomimo, iż odpowiednie przygotowanie pracowników do podjęcia pracy jest elementarnym obowiązkiem pracodawców.

W wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy w czasie kontroli oraz w wyniku skierowanych środków prawnych, pracodawcy zrealizowali 96 z 114 decyzji, co stanowi ponad 84% ogółu decyzji, wydanych podczas realizacji tematu związanego z kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W 2017 r. inspektorzy pracy stwierdzili utrzymujący się prawie na tym samym poziomie stopień realizacji decyzji, gdyż w 2016 r. pracodawcy wykonali 63 z 74 decyzji, co stanowiło 85%.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami z zakresu prawa pracy, do pracodawców skierowano 23 wystąpienia, zawierające 81 wniosków. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 7 poleceń. Z informacji otrzymanych od pracodawców wynika, iż zrealizowano 58 wniosków w wystąpieniach, co stanowi 72% wszystkich wydanych wniosków (w 2016 r. stwierdzono wykonanie na poziomie 74%).

W latach 2015-2017 żaden z zakładów nie ubiegał się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej. Zakłady pracy posiadające status zakładu pracy chronionej, wykazują niewielkie zainteresowanie „rozszerzeniem” statusu zpch,

zwłaszcza dotyczy to zakładów posiadających siedzibę w woj. lubelskim. W 2017 r. jeden zakład posiadający status zpch, z siedzibą w woj. lubelskim wystąpił z wnioskiem o rozszerzenie statusu. Było to związane z modernizacją wcześniej nieużytkowanych pomieszczeń, które w 2017 r. zostały włączone do eksploatacji.

Z informacji przekazywanych przez Lubelski Urząd Wojewódzki wynika, iż przez ostatni rok zmniejszyła się liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej (z 20 na koniec 2016 r. do 18 zakładów na koniec 2017 r.). Ponadto 2 zakłady pracy chronionej ograniczyły zakres prowadzonej działalności gospodarczej – zmniejszenie jednostek lokalnych o 2 oddziały. Od kilku lat obserwowane jest systematyczne zmniejszanie się liczby zakładów pracy, które posiadają status zakładu pracy chronionej. Część zakładów pracy jest likwidowana, natomiast część zatrudnia osoby niepełnosprawne na „otwartym rynku pracy”.

Kontrole w zakładach pracy chronionej 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 z 6 zakładów pracy chronionej zostały stwierdzone nieprawidłowości, jednakże w jednym zakładzie pracy chronionej nie stwierdzono nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. W 2017 r. wydano 7 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu (wszystkie decyzje wydane na podstawie art. 108 kpa). W 2016 r. wydano tylko 1 decyzję z rygorem natychmiastowego wykonania.

„Pierwsza kontrola”

Rok 2017 to kolejny rok realizacji zadania, które ma mieć przede wszystkim charakter prewencyjno-doradczy i poprzez kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktążowo-doradczych, służyć ma wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości.

Instruktążowo-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.

Realizując zadanie przeprowadzono 860 kontroli, w trakcie których udzielono 4.315 porad prawnych. Podjęte działania o charakterze instruktążowo-doradczym w ramach prowadzonych „pierwszych kontroli” w zakładzie przyniosły założony cel czyli poprawę przestrzegania prawa. W przeważającej większości skontrolowanych

powtórnie podmiotów widać znaczną poprawę. Pracodawcy realizują skierowane środki prawne w postaci decyzji nakazowych oraz wniosków wystąpień. Wyrażają zainteresowanie uczestnictwem w programach prewencyjnych. Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, iż prewencyjny i doradczy charakter pierwszej kontroli u danego pracodawcy bez stosowania sankcji ma pozytywne przełożenie na późniejszy stan praworządności u pracodawcy.

Temat własny realizowany przez OIP Lublin

„Ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze małych browarów”

Realizując temat własny inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 6 kontroli u 6 przedsiębiorców, którzy eksploatowali 7 małych browarów, zwanych też mini browarami. Browary objęte kontrolami były jednostkami lokalnymi prowadzącymi produkcję piwa w niewielkich ilościach na potrzeby prowadzonej działalności gastronomicznej lub lokalnego rynku, które powstały w okresie ostatnich kilku lat. Kontrolowane browary zostały uruchomione w istniejących obiektach, w tym trzy browary w obiektach objętych nadzorem konserwatora zabytków.

Małe browary, funkcjonujące jako browary restauracyjne (5 browarów), były zakupione w postaci kompletnych urządzeń wyprodukowanych przez renomowane firmy m.in. niemieckie, które specjalizują się w produkcji urządzeń browarniczych i potrzebnych do nich zbiorników.

Kontrolowane zakłady w prowadzonych browarach zatrudniały od 1 do 3 pracowników oraz osoby na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zleceń.

W skontrolowanych mini browarach pracowało ogółem 15 osób, w tym 10 pracowników, 4 osoby na podstawie umowy zlecenia i 1 podmiot samozatrudniający się.

W mini browarach objętych kontrolą w okresie ich działalności nie odnotowano wypadków przy pracy.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli małych browarów należy zaliczyć:

- brak opracowanych i udostępnionych do stałego korzystania przez zatrudnionych, instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu procesów technologicznych produkcji piwa oraz obsługi urządzeń technicznych,
- brak wykazu niebezpiecznych substancji chemicznych i preparatów stosowanych w kontrolowanych browarach oraz kart charakterystyki tych substancji,
- nieprawidłowe wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej ze względu na zagrożenia przy stosowaniu niebezpiecznych preparatów chemicznych i gorących płynów, tj. rękawice ochronne, fartuch ochronny oraz ochrony twarzy i oczu,
- brak bezpiecznych przejść w pomieszczeniach fermentacji ze względu na znajdujące się na podłodze węże do mycia pomieszczeń i urządzeń oraz przewody do przetaczania płynów,
- brak lub niepełna „lakoniczna” ocena ryzyka zawodowego dla stanowiska związanego z obsługą mini browarów,
- eksploatacja urządzeń technicznych – zbiorników ciśnieniowych w warunkach wymagających decyzji dozoru technicznego bez posiadania dokumentacji oraz bez decyzji urzędu dozoru technicznego.

Nieprawidłowości w zakresie braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu procesu produkcyjnego oraz obsługi urządzeń technicznych wynikają głównie z przeświadczenia właścicieli zakładów, iż zatrudnione osoby znają się na procesie technologicznym i potrafią obsługiwać urządzenia piwowarskie, wobec powyższego nie są potrzebne dodatkowe informacje dotyczące prowadzenia procesu technologicznego czy obsługi urządzeń użytkowanych w mini browarach.

Natomiast niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej przy pracach z niebezpiecznymi preparatami chemicznymi oraz brak kart charakterystyki dla tych substancji wynikał z bagatelizowania przez pracodawców, zagrożeń związanych z pracą przy stosowaniu tych substancji, co potwierdza niezwłoczne usuwanie nieprawidłowości z tego zakresu podczas trwania kontroli przy ich wykazaniu przez inspektora pracy.

Eksploatacja urządzeń technicznych bez posiadania wymaganej decyzji organu specjalistycznego wiązała się głównie z brakiem wiedzy, iż istnieje taki wymóg w odniesieniu do eksploatowanych zbiorników. Zbiorniki, które były w eksploatacji mogły być użytkowane jako urządzenia otwarte lub zamknięte w zależności od warunków ustalonych przez właściciela browaru. Po uzyskaniu informacji od kontrolujących o konieczności objęcia zbiorników nadzorem specjalistycznym, pracodawcy jeszcze w trakcie kontroli zgłaszali je do urzędu dozoru technicznego celem poddania ich wymaganym badaniom w celu uzyskania wymaganej aprobaty do eksploatacji w warunkach poddozorowych.

Jako przyczynę występujących nieprawidłowości pracodawcy podnoszą brak pełnej wiedzy w zakresie wymogów określonych przepisami prawa pracy, w tym przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dużą liczbę i różnorodność przepisów, które dotyczą prowadzenia działalności gospodarczej. Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzali, iż wszyscy pracodawcy posiadali zaświadczenia ze szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a brak znajomości przepisów mógł wynikać z niskiej jakości szkoleń, w których uczestniczyli pracodawcy.

Pracodawcy uważają, że zatrudnieni przy produkcji pracownicy oraz osoby fizyczne znający technologię produkcji piwa, powinni wykonywać pracę w sposób bezpieczny i sami powinni przestrzegać przepisy i zasady bezpiecznej pracy, a w szczególności pracę wykonywać ostrożnie i bezwypadkowo.

Wg inspektorów pracy przyczyną występujących nieprawidłowości było niedostateczne osobiste zaangażowanie się pracodawcy w organizację właściwych warunków pracy zgodnie z wymaganiami przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, prawdopodobnie wynikająca z niskiej jakości szkolenia, w których uczestniczyli. O powyższym może świadczyć fakt podejmowania natychmiastowych działań w kierunku usuwania stwierdzonych nieprawidłowości po ich wskazaniu przez kontrolujących, w tym występowanie do dozoru technicznego o przeprowadzenie badań technicznych użytkowanych zbiorników, jeszcze w trakcie trwania kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali:

- 6 nakazów z 36 decyzjami,
- 14 decyzji ustnych,
- 5 wystąpień z 6 wnioskami i zaleceniami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 2 wnioskami dotyczącymi prawnej ochrony pracy, tj. zawarcia umowy o pracę z dwiema osobami zatrudnionymi na podstawie umowy zlecenia, a realizującymi pracę w warunkach umowy o pracę.

W 3 przypadkach w stosunku do pracodawców z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środki wychowawcze, mając na uwadze, iż była to ich pierwsza kontrola ze strony inspekcji pracy, a działania kontrolne miały także charakter prewencyjny.

W oparciu o dokonane ustalenia dotyczące stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości stwierdza się, iż pracodawcy organizując mini browary, nie zawsze przykładają należytą uwagę do zagadnień prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, skupiając szczególną uwagę na technologii produkcji piwa i wdrożeniu zasad określonych w dokumentacji HACCP, określającej postępowanie mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa żywności przez identyfikację i oszacowanie skali zagrożeń z punktu widzenia wymagań zdrowotnych żywności.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych oraz podjętych działań, pracodawcy:

- opracowali instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dla prowadzonych procesów technologicznych i użytkowanych urządzeń technicznych,
- uporządkowali gospodarkę niebezpiecznymi preparatami chemicznymi stosowanymi w procesie produkcji m.in. wyposażając osoby narażone na kontakt z substancjami żrącymi w środki ochrony indywidualnej,
- uporządkowano przejścia i dojścia do poszczególnych stanowisk pracy, szczególnie w pomieszczeniach tankofermentatorów poprzez usunięcie węży i przewodów technologicznych poza obrys przejść,
- u pięciu pracodawców, użytkowane w mini browarach zbiorniki ciśnieniowe objęto badaniami technicznymi ze strony urzędu dozoru technicznego, uzyskując odpowiednie decyzje administracyjne dla zbiorników użytkowanych w warunkach, które wymuszały uzyskanie decyzji dopuszczającej te zbiorniki do eksploatacji przez dozór techniczny,
- przeprowadzono udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy, w przypadku braku takiej oceny u dwóch pracodawców oraz dokonano ponownej oceny ryzyka zawodowego w przypadku jej powierzchownej oceny z pominięciem istotnych zagrożeń wypadkowych występujących na stanowiskach pracy m.in. związanych ze stosowaniem substancji chemicznych i gorących płynów, u dwóch pracodawców.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli dotyczących przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze małych browarów stwierdza się, że nieprawidłowości wynikały głównie z braku zaangażowania się osób prowadzących w zakładzie zadania służby bhp, w ocenę występujących zagrożeń wypadkowych i warunków pracy podczas przekazywania do użytkowania urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracujących.

Pracodawcy w trakcie uruchamiania małych browarów, szczególny nacisk kładli na obowiązujące przepisy wynikające z dokumentacji HACCP – dotyczącej zapewnienia bezpieczeństwa żywności przez identyfikację i oszacowanie skali zagrożeń z punktu widzenia wymagań zdrowotnych żywności, prawdopodobnie z uwagi na udział w odbiorze linii produkcyjnych produkcji piwa, organu inspekcji sanitarnej.

Powyższe uwarunkowania spowodowały to, że w niektórych przypadkach organizacja pracy nie zawsze odbywała się z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy, pomimo stosowania nowoczesnych urządzeń technicznych.

2.2. Prawo pracy

Rozpatrywanie skarg i wniosków

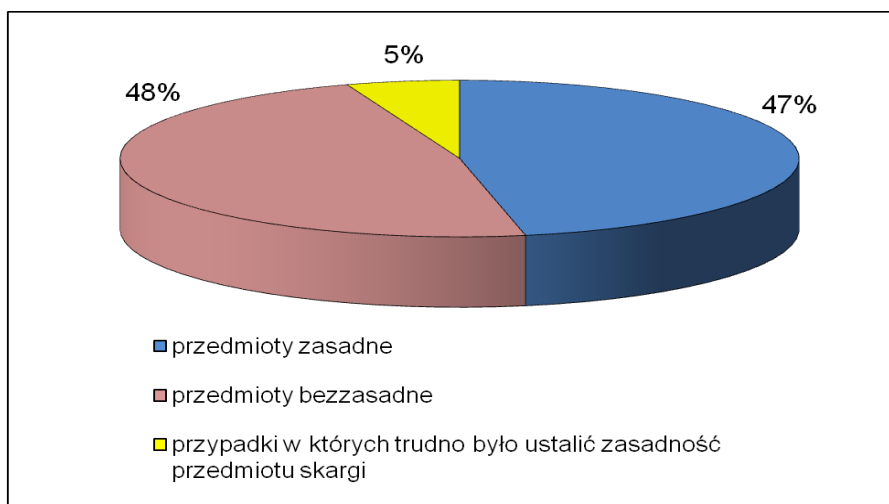
Bardzo ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy.

W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło ich łącznie 2181 w związku z czym inspektorzy pracy przeprowadzili 1049 kontroli.

Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 25% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż spośród rozpatrzonych, zgłoszonych w skargach 1932 problemów (dotyczących np. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy itd.):

- 906 było zasadnych,
- 922 bezzasadnych,
- w 104 przypadkach – z uwagi na skomplikowany stan faktyczny lub prawny trudno było ustalić zasadność.

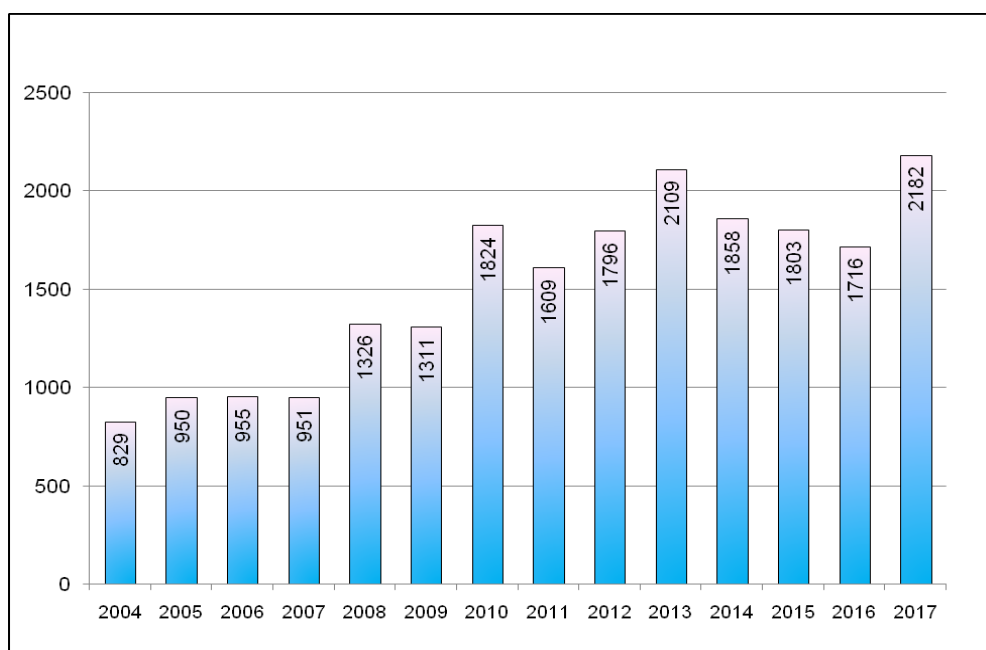


Rok 2017 to rekordowy rok, w którym odnotowano znaczny wzrost liczby skarg i wniosków o kontrole w porównaniu do lat poprzednich. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2.181 przy 1.700 zawiadomieniach odnotowanych w 2016 r., 1.803 w 2015 r. oraz 1.858 w 2014. r. Wcześniej rekordowym pod względem liczby skarg był dotąd odległy już - rok 2013, w trakcie którego do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 2108 skarg i wniosków o przeprowadzenie kontroli. Zauważalna tendencja wzrostowa w roku sprawozdawczym wskazuje na fakt, iż na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zainteresowanie działalnością kontrolno-skargową zwiększyło się ponad dwukrotnie.

W 2017 r. odnotowano również nieznaczny wzrost liczby wniosków o kontrole kierowane przez organizacje związkowe z 29 w 2016 r. do 32 w okresie sprawozdawczym.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Jednakże dużą aktywność wykazały organizacje związkowe również na gruncie problematyki dot. bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie zabrakło również innych, pojedynczych problemów mieszczących się w tematyce stosunku pracy, ZFŚS, wynagrodzeń czy czasu pracy. Zgłoszenia ze strony związków zawodowych w analizowanych działach prawa pracy dotyczyły bardzo szerokiego zakresu aspektów nieprawidłowości na gruncie analizowanych przepisów.

Poniższy wykres obrazuje ilość skarg, jakie wpłynęły w latach 2004-2017 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.



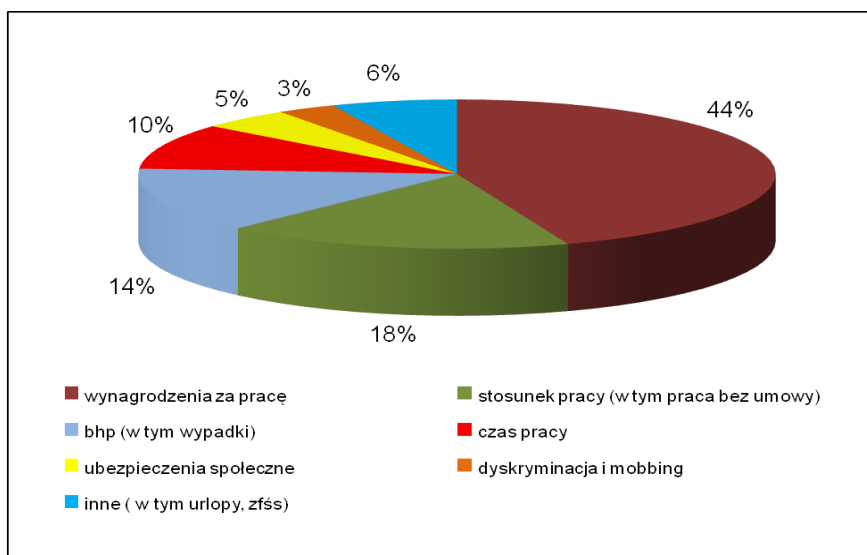
Sektorami, z których pracownicy najczęściej zgłaszali nieprawidłowości dotyczące uchybień z zakresu prawa pracy były niezmiennie : handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo, transport i gospodarka magazynowa.

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

Lp.	Rodzaj działalności (PKD)	Liczba kontroli
1.	Handel i naprawy	247
2.	Przetwórstwo przemysłowe	169
3.	Budownictwo	141
4.	Transport i gospodarka magazynowa	128
5.	Usługi administrowania	69
6.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	55
7.	Edukacja	52
8.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	47

Rok 2017 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 2017 r. (w %):



Uwzględniając niezmienny od kilku lat rozkład tematyczny przedmiotów skarg, do najczęściej zgłaszanych problemów w poszczególnych grupach należały:

- brak lub nieterminowa wypłata świadczenia na rzecz pracowników. Z innych zagadnień dotyczących tematyki wynagrodzeń najczęściej podnoszono problem nie wypłacenia lub zaniżenia ekwiwalentów za nie wykorzystany urlop oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o prac. Drugim, najczęściej podnoszonym w tej grupie zarzutem wobec pracodawców było nie wydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowości w jego treści. Dość często pracownicy sygnalizowali również nieprawidłowości polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Równie często przedmiot skarg w zakresie czasu pracy, stanowiły doniesienia o niezapewnianiu przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Odnotowano również pewną liczbę zawiadomień o naruszaniu prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczaniu dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych.
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy. Charakterystyczny jest przy tym wysoki odsetek skarg rozpoznanych jako bezzasadne. Wy tłumaczeniem tego zjawiska może być fakt, iż znaczna część zgłoszeń dotyczących legalności zatrudnienia to anonimy lub sygnały przesłane do wykorzystania przez osoby trzecie, nie dysponujące zweryfikowaną wiedzą na temat okoliczności wykonywania pracy przez inne osoby.

W okresie sprawozdawczym w porównaniu do ub. roku odnotowano zauważalny wzrost liczby sygnałów o nieprawidłowościach dotyczących wynagrodzeń za pracę. Liczba problemów zgłoszonych w tym zakresie skargach, wzrosła w okresie sprawozdawczym o 19% w porównaniu do roku 2016. Zjawisko to w zestawieniu z relatywnie wysokim odsetkiem (ponad 40%) skarg ocenianych jako bezzasadne, a obejmujących swym zakresem temat rozliczania czasu pracy, świadczy o trudnościach, jakie często napotykają inspektorzy pracy w potwierdzaniu zarzutów zgłoszonych przez pokrzywdzonych. Wynika to z nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawców. Okoliczność ta często uniemożliwia precyzyjne i bezsporne odtworzenie faktycznego czasu pracy pracowników i w konsekwencji skuteczne zobowiązanie pracodawcy do wypłaty należnego wynagrodzenia.

W 2017 r. odnotowano też nieznaczny spadek zainteresowania problematyką nieprawidłowości związanych z nawiązywaniem 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 zagadnienia stosunku pracy, ale porównanie liczby przedmiotów skarg w tym zakresie w roku bieżącym i poprzednim 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 być konsekwencją zmian legislacyjnych, dotyczących wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej w przypadku wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Przy obowiązywaniu nowej regulacji, posiadanie umowy o pracę dla różnych grup pracujących może przestać być postrzegane jako gwarant zapewnienia godziwego wynagrodzenia. Dla organów PIP powyższa tendencja stanowi 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 nierównego traktowania na przestrzeni ostatnich 2 lat 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 48 wniosków o kontrolę (w roku 2016 r. – 46). Wydaje się, iż odnotowanej tendencji towarzyszy wzrost zainteresowania poradnictwem prawnym w zakresie możliwości sądowego dochodzenia odszkodowań w związku z doznany mobbingiem lub nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek (około 14%) ogółu spraw skierowanych do OIP w Lublinie. W tym zakresie większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki: obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia (68), wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze (37), stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych oraz magazynowania i składowania (44), maszyn i urządzeń technicznych (14) oraz prawidłowość postępowania pracodawców w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, chorób zawodowych (26).

Kontrole prawne

W 2017 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem Działania PIP na rok 2017, w czterech grupach zadań:

- zadań stałych,
- zadań bieżących na rok 2017,
- zadań długofalowych, realizowanych w latach 2016-2018,
- zadań wspólnych koordynowanych centralnie przez poszczególne okręgi.

W ramach zadań stałych, realizowanych rutynowo w 2017 r., inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie:

- czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń,
- czasu prowadzenia pojazdu, przerwy i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- zatrudniania pracowników tymczasowych.

W ramach zadań bieżących, w 2017 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- przestrzegania przepisów przy zawieraniu umów terminowych,
- zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

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.

W ramach zadań wspólnych koordynowanych centralnie przez poszczególne okręgi inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie:

- uprawnień pracowników placówek handlowych,
- podmiotów leczniczych.

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 2017 r., zarówno w ramach 78 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 78 kompleksowych kontroli tematycznych, jak też kontroli realizowanych przy innych czynnościach kontrolnych prowadzonych w 2017 r. łącznie w ponad 500 kontrolach.

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

- 564 decyzji nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 8.746.977 zł dla 4.942 pracowników,
- 232 wnioski i 122 polecenia zalecające usunięcie uchybień związanych z naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili 2.325 pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 3.989.794 zł.

Natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie 1.433.008 zł.

Łącznie na rzecz ponad 4.500 pracowników wypłacono 5.422.802 zł.

Najczęściej stwierdzanym rodzajem nieprawidłowości w 2017 r., niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata wynagrodzeń.

Do grupy najczęściej powtarzających się uchybień zaliczały się również przypadki:

- niewypłacenia świadczeń pieniężnych związanych z pracą w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia za urlop,
- niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacenia ekwiwalentu za używanie własnej lub pranie odzieży roboczej.

W związku z nieprawidłowościami w zakresie wypłaty wynagrodzeń inspektorzy pracy ujawnili 417 wykroczeń skutkujące skierowaniem do sądu 61 wniosków o ukaranie za popełnienie 117 wykroczeń oraz wymierzeniem 144 mandatów karnych za popełnienie 163 wykroczeń. W pozostałych przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Czas pracy

Działania inspektorów pracy OIP w Lublinie, przeprowadzone w 2017 r. na przykładzie 78 kontroli kompleksowych w tym zakresie ujawniły nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy na wysokim niestety poziomie, podobnie jak w latach poprzednich. Najczęściej stwierdzane uchybienia to:

- nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy,
- nieustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych,
- niezapewnienie pracownikom odpowiedniego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego,
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Uchybieniem najsurowiej ocenianym przez inspektorów pracy były nieprawidłowości dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Spośród przypadków

wdrażania postępowania wykroczeniowego za naruszenia przepisów o czasie pracy najczęściej dotyczyło nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, niezapewnienia należnego odpoczynku oraz zatrudniania pracowników przeciętnie powyżej 5 dni w tygodniu w okresie rozliczeniowym.

Kontrole w 2017 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 prowadzenia pojazdu, przerwy i czas odpoczynku, czas pracy kierowców

W ramach realizacji tematu „Kontrole czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” inspektorzy pracy przeprowadzili 21 kontroli. Objęły one łącznie 24.946 dni pracy 277 kierowców.

Najczęstsze nieprawidłowości odnotowane w 2017 r. występowały w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku i dotyczyły:

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

W ramach działań kontrolnych i przeprowadzonych postępowań administracyjnych wydano 18 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej wysokości 41.650 zł.

Czas pracy kierowców

W ramach realizacji tematu kompleksowej ocenie poddano także zagadnienia czasu pracy kierowców. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły:

- nieprowadzenia ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia,
- nieodebrania od kierowcy oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy,
- nieprzestrzegania tygodniowego czasu pracy kierowcy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- nieprzestrzegania przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej.

Podczas kontroli jako przyczyny naruszeń pracodawcy wskazywali najczęściej: utrudnienia w ruchu drogowym, brak dostatecznej ilości bezpiecznych miejsc parkingowych, brak na rynku pracy doświadczonych i odpowiedzialnych kandydatów na kierowców, czy też konieczność dotrzymania terminów dostaw.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone naruszenia w dużej mierze spowodowane były względami ekonomicznymi. Wiązały się z chęcią osiągnięcia przez przewoźników określonej rentowności przedsiębiorstwa. Często przewoźnicy decydowali się na podejmowanie zadań przewozowych o zbyt krótkich terminach

realizacji dostaw, celem zapewnienia wykorzystania w jak największym stopniu posiadanego taboru.

Nie bez znaczenia były również względy bezpieczeństwa. Dotyczyło to głównie zakładów wykonujących zadania przewozowe za wschodnią granicą.

Podobnie jak w latach ubiegłych przyczyną znacznej liczby nieprawidłowości były błędy w interpretacji przepisów dotyczących odstępstw- w korzystaniu przez kierowców z dziennego okresu odpoczynku w przypadku gdy kierowca towarzyszył pojazdowi transportowanemu promem.

Jedną z przyczyn naruszeń stanowiła również niewystarczająca kontrola nad pracą kierowców ze strony przedsiębiorcy, samowola kierowców oraz w przypadku cudzoziemców bariera językowa.

Pracownicy tymczasowi

W 2017 r. przeprowadzono 29 kontroli dotyczących uprawnień pracowników tymczasowych, obejmując nimi 13 agencji pracy tymczasowej oraz 15 pracodawców użytkowników.

Poziom skali ujawnionych nieprawidłowości ujawnionych w 2017 r. wobec pracowników tymczasowych wskazuje na tendencję spadkową w porównaniu do roku ubiegłego. Agencje zatrudnienia w sposób bardziej świadomy realizują współpracę w zakresie pracy tymczasowej, kładąc nacisk na swoją wiarygodność zarówno w stosunku do kontrahenta, jak i pracownika tymczasowego.

Najczęściej ujawnione przez inspektorów pracy naruszenia przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych dotyczyły podobnie jak w latach ubiegłych:

- niezgadniania na piśmie z pracodawcą użytkownikiem warunków powierzanej pracownikom tymczasowych pracy tymczasowej, w szczególności w zakresie zasad wynagradzania,
- nierealizowania warunków pracy tymczasowej wynikających z zawartych pisemnych uzgodnień pomiędzy agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem, np. w zakresie zamówień na pracę tymczasową, okresu pracy tymczasowej lub rodzaju pracy powierzanej pracownikom tymczasowym,
- naruszenia przepisów o czasie pracy.

W 2017 r. stwierdzono również przypadki: naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie wypłacania osobom wykonującym pracę tymczasową wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu w przypadku umów zleceń zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc, powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie umowy o dzieło na warunkach niezgodnych z zezwoleniem na pracę, w którym podstawą zatrudnienia miała być umowa o pracę oraz na warunkach niezgodnych z oświadczeniem o zamiarze powierzenia pracy, nieterminowego wydania świadectw pracy, dopuszczenia do pracy bez przeszkolenia stanowiskowego z zakresu bhp, nie zapewnienia odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej na stanowisku pracy.

Zwrócić należy uwagę, że na terenie województwa lubelskiego można zaobserwować obniżenie liczby zawieranych kontraktów agencji zatrudnienia z przedsiębiorcami w zakresie pracy tymczasowej a tym samym mniejszą skalę tej formy zatrudnienia niż w latach ubiegłych, co również może mieć wpływ na ujawnioną mniejszą skalę nieprawidłowości.

Pracownicy placówek handlowych

Kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników handlu przeprowadzono w 2 grupach podmiotów: w placówkach wielkopowierzchniowych (9 kontroli) oraz pozostałych placówkach handlowych (46 kontroli). Dobór placówek do kontroli następował przede wszystkim w oparciu o skargi, sygnały napływające do urzędu. Doboru dokonywano też w ramach rekontroli placówek wcześniej kontrolowanych, w których ujawniano nieprawidłowości. Niektóre placówki typowano do kontroli w ramach rutynowych działań kontrolnych.

Ocena stanu przestrzegania przepisów wypadła zdecydowanie lepiej w sklepach wielkopowierzchniowych, w których wykryto zarówno mniej nieprawidłowości jak też tylko w 2 przypadkach w stosunku do osób kierujących pracownikami zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. W pozostałych placówkach handlu detalicznego za ujawnione wykroczenia przeciwko prawom pracowników: wymierzono 4 grzywny w drodze mandatu karnego, skierowano 4 wnioski do sądu o ukaranie, zastosowano 11 środków oddziaływania wychowawczego.

Placówki wielkopowierzchniowe

W ocenie kontrolujących placówki handlowe działające w ramach wielkich sieci handlowych generalnie dostosowały swą działalność do standardów prawa pracy.

Większość ujawnianych nieprawidłowości dotyczyła tak jak w latach poprzednich niewielkich grup pracowników, bądź jednostkowych przypadków.

Najczęstszymi uchybieniami były przypadki naruszania przepisów o czasie pracy. W 2017 r. dotyczyły one:

- nieterminowego przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy,
- niezapewnienia przerw w pracy, trwających co najmniej 15 minut,
- dwukrotnego zatrudniania pracowników w tej samej dobie roboczej,
- niezapewnienia odpoczynku dobowego lub tygodniowego.

Nieprawidłowości w obszarze urlopów wypoczynkowych dotyczyły udzielania urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z części urlopu nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pozostałe placówki handlowe

W odniesieniu do pozostałych placówek handlowych naruszenia przepisów miały charakter zarówno powszechniejszy, jak też zakres stwierdzonych nieprawidłowości był szerszy. Najwięcej nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych, należało niewypełnianie obowiązków w zakresie prowadzenia wymaganej dokumentacji, dotyczących wymogów formalnych związanych z czasem pracy:

- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników (dot. jednej trzeciej kontrolowanych podmiotów),
- nieokreślenie systemów lub rozkładów czasu pracy, przyjętego okresu rozliczeniowego oraz podania do wiadomości pracowników w formie obwieszczenia,

- nieustalanie lub nieprawidłowe ustalanie rozkładów czasu pracy, w wielu przypadkach ustalane były one w formie ustnej przez pracodawców lub we własnym zakresie przez pracowników na okresy kilkudniowe lub okres 1 tygodnia,
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu,
- nieudzielenia należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- nieudzielenia raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych należnych świadczeń ze stosunku pracy ujawniono w kilku kontrolowanych placówkach. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło niewypłacenia ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej. W pozostałym zakresie nieprawidłowości z obszaru wynagrodzeń wystąpiły sporadycznie i dotyczyły pojedynczych pracowników (zaniżenie wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop, niewypłacenia wynagrodzenia za czas choroby).

Nieprawidłowości w obszarze urlopów wypoczynkowych polegały na zaniżeniu pracownikom wymiaru należnych urlopów wypoczynkowych oraz udzielania urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z części urlopu nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Przestrzeganie zakazu pracy w święto

W roku 2017 r. inspektorzy pracy wzorem lat ubiegłych przeprowadzili akcje - kontroli w 29 placówkach handlowych (małych sklepach) w dni świąteczne - 1 i 3 maja i 15 sierpnia w celu oceny przestrzegania zakazu pracy w święto. Kontrole ujawniły naruszenie przepisów zakazu pracy w święto w 9 placówkach.

Nieprawidłowości w zakresie naruszania przepisów w placówkach handlowych zakazu pracy w święto, polegały na zatrudnianiu w dniach świątecznych „własnych” pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę lub zawieraniu z nimi krótkotrwałej umowy zlecenia, na pracę w tym dniu. W jednym z podmiotów ujawniono naruszenie przepisów zakazu pracy w święto dwukrotnie wobec 2 pracowników (3 maja i 15 sierpnia). Za stwierdzone wykroczenia w stosunku do pracodawcy, skierowano do sądu dwukrotnie wnioski o ukaranie.

W jednostkowym przypadku ujawniono zatrudnienie pracownika bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę. W wyniku polecenia wydanego przez inspektora pracy w trakcie kontroli, pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę, od dnia faktycznego podjęcia pracy.

Umowy cywilnoprawne w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Jednym z zagadnień o szczególnej doniosłości społecznej w 2017 r. objętym przedmiotem 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 branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencji ochrony osób i mienia.

W tym zakresie inspektorzy pracy przeprowadzili 1.120 kontroli, w trakcie których poddali analizie sposób wykonywania pracy przez 8.282 osób, kwestionując dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w odniesieniu do 702 osób (8,5% wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne poddane ocenie).

W celu uregulowania nieprawidłowości wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 73 polecenia ustne, dotyczące 177 osób,
- 57 wystąpień, zawierających 172 wnioski, dotyczące 525 osób.

Wszystkie polecenia pracodawcy wykonali w trakcie kontroli, potwierdzając umowami o pracę zatrudnienie 177 osób, dotychczas wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Poinformowali także o realizacji 117 wniosków, zawartych w 105 wystąpieniach, potwierdzając zatrudnienie na podstawie umów o pracę 253 pracowników, tj. ok. 48%, objętych regulacją.

Łącznie w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy uzyskali potwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy dla 430 osób.

W wyniku podjętych ustaleń, stwierdzających naruszenia przepisów prawa pracy, stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika, wszczęto 111 postępowań, kierując do sądów 13 wniosków o ukaranie, nakładając 45 mandatów, na łączną kwotę grzywny 48.750 zł oraz stosując wobec winnych popełnienia wykroczeń 53 środki oddziaływania wychowawczego.

Analiza kontroli zrealizowanych w 2017 r., w przedmiocie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, pozwala na wysnucie wniosku, że w wielu podmiotach prowadzących działalność gospodarczą występowało zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak w zdecydowanej większości zatrudnienie nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy. Na 1.120 kontroli, tylko w 221 przypadkach ujawniono nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób na innej podstawie niż stosunek pracy, tj. ok. 20% kontrolowanych.

W okresie sprawozdawczym ze względu na duże zainteresowanie społeczne tematem inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie podejmowali szereg działań promocyjnych, w formie szkoleń przedstawicieli organizacji związkowych, społecznych inspektorów pracy oraz pracodawców, jak również w postaci aktywności medialnej, m.in.:

- w dniu 26.01.2017 r. - prowadząc wykład na szkoleniu dla przedstawicieli NSZZ Solidarność 80, na wniosek Rady Krajowej (uczestniczyło 30 osób),
- w dniu 05.10.2017 r. - dla społecznych inspektorów pracy, działających przy Izbie Administracji Skarbowej (uczestniczyło 25 społecznych inspektorów pracy),
- w dniu 06.03.2017 r. - dla dyrektorów szkół i przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego z terenu powiatu lubelskiego na wniosek Powiatowego Centrum Edukacji i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Lublinie (uczestniczyło 70 osób),
- w dniu 05.04.2017 r. - dla pracodawców zrzeszonych w Lubelskim Forum Pracodawców w Lublinie (uczestniczyło 40 osób),
- w dniach 20 i 21.04.2017 r. - dla uczestników Konferencji w Sławacinku Nowym na zaproszenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Filia w Białej Podlaskiej (dla 69 osób).

Tematyka szkoleń dotyczyła między innymi różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi oraz uprawnień kontrolno-nadzorczych inspektora pracy w przypadku stwierdzenia zawarcia umowy cywilnoprawnej, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wykazali się także aktywnością w lokalnych mediach kilkakrotnie udzielając wywiadów na temat zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy i uprawnień PIP w tym zakresie, tj.: 3 wywiady w TVP3 Lublin – w dniu 09.05.2017 r. dla Panoramy Lubelskiej, 03.08.2017 r., w programie „To nas dotyczy” i w dniu 24.10.2017 r., w programie Poranek „Między Wisłą i Bugiem”, w dniu 13.09.2017 r. wywiad dla Radia Złote Przeboje.

Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W 2017 r. zbadano 4 przypadki outsourcingu pracowniczego przeprowadzając 8 kontroli, zarówno u pracodawców korzystających z usług outsourcingowych, jak i w podmiotach świadczących te usługi. Celem kontroli było ustalenie skali zjawiska ewentualnego omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kp, jak również wpływu stosowania outsourcingu na sytuację przejmowanych pracowników w ramach zadań długofalowych przewidzianych na lata 2016-2018.

Nieprawidłowości ujawnione w czasie kontroli polegały na:

- niedochowaniu obowiązków informacyjnych wynikających z art. 23¹ K.p., tj. niepoinformowanie przyjmowanych pracowników o zmianie pracodawcy na podstawie art. 23¹ K.p., poinformowanie przyjmowanych pracowników o zmianie pracodawcy na podstawie art. 23¹ K.p. z naruszeniem 30-dniowego terminu przed przewidywanym terminem przejścia części zakładu pracy,
- niewyznaczeniu koordynatora z zakresu bhp oraz nieustaleniu pomiędzy podmiotami przejmującymi pracowników zasad współdziałania w przypadku zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

We wszystkich zbadanych przypadkach podstawą świadczenia pracy przez pracowników dotychczas zatrudnianych przez podmiot korzystający z outsourcingu był art. 23¹ Kodeksu pracy. Przypadki outsourcingu zbadane w roku sprawozdawczym nie wykazały występowania niepożądanych zjawisk.

Pracodawcy korzystający z outsourcingu nie wykonywali czynności z zakresu prawa pracy wobec przekazanych pracowników, a sprawowali jedynie nadzór nad jakością usług świadczonych przez firmy zewnętrzne. Dotychczasowi pracodawcy przekazali podmiotom zewnętrznym akta osobowe przejętych przez nich pracowników, a ponadto dokonali wyrejestrowania ich z ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy, którzy przejęli pracowników, zgłosili ich do ubezpieczeń społecznych oraz wykonywali wobec nich czynności z zakresu prawa pracy. W szczególności ustalali i rozliczali czas pracy, prowadzili dokumentację dot. czasu pracy, naliczali i wypłacali wynagrodzenie za pracę, udzielali urlopy. Faktyczne kierownictwo i nadzór pełniły osoby, które również zostały przejęte od dotychczasowego pracodawcy (np. kierownik laboratorium, kierownik kuchni, kierownik utrzymania ruchu, dowódca zmiany). Nowi pracodawcy zapewnili szkolenia bhp, odzież i obuwie robocze, ocenę ryzyka zawodowego.

Na terenie działania OIP w Lublinie nie stwierdzono szczególnych problemów związanych z badaną problematyką. Branże, w których działają podmioty objęte kontrolami, to przede wszystkim – jak pokazują prowadzone od 3 lat kontrole –

ochrona zdrowia i produkcja. W tym ostatnim obszarze skontrolowane zostały tylko dwa podmioty, charakteryzujące się dużym zatrudnieniem i rozbudowaną strukturą organizacyjną. W przypadku służby zdrowia, o podjęciu współpracy z podmiotami zewnętrznymi decydował przede wszystkim rachunek ekonomiczny.

Z perspektywy 3 lat podkreślenia wymaga, że nie stwierdzono zjawisk i tendencji wymagających zwiększonej uwagi – w szczególności przeprowadzone kontrole nie wykazały, aby występowały przypadki wskazujące na nowe sposoby obchodzenia przepisów. Ustalenia kontroli pokazują bowiem, iż ujawniane są takie same nieprawidłowości jak podczas kontroli przeprowadzanych w ubiegłych latach, a które są związane z obowiązkami informacyjnymi z art. 23¹ czy z realizacją art. 208 Kodeksu pracy.

Proces typowania podmiotów do kontroli w zakresie outsourcingu pracowniczego pokazuje, iż na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zjawisko to nie jest szczególnie rozpowszechnione. Ponadto – co jest widoczne zwłaszcza w odniesieniu do podmiotów leczniczych – pracodawcy korzystają z usług podmiotów zewnętrznych nawet już od kilkunastu lat. W tych sytuacjach, od momentu pierwotnego przejęcia pracowników, pojawiają się kolejne firmy outsourcingowe, które po wygraniu przetargu, świadczą określoną usługę i zatrudniają już tylko pojedynczych pracowników przejętych kilkanaście lat wcześniej od podmiotu, na rzecz którego świadczona jest usługa.

Ustalenia dokonywane w czasie kontroli nie pokazują, aby występowały w tym obszarze rażące naruszenia prawa, czy tym bardziej zjawiska patologiczne, które skutkowałyby niepewnością zatrudnienia dla pracowników, którzy nie zostali faktycznie przejęci przez nowego pracodawcę, a dotychczasowy pracodawca nadal wykonuje wobec nich czynności z zakresu prawa pracy.

Potwierdzeniem powyższego jest także to, iż zarówno w 2016 r., jak i 2017 r. do OIP w Lublinie nie wpływały skargi na pracodawców, których można byłoby objąć kontrolami w celu realizacji tematu.

Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2017 r. zadaniem o priorytetowym znaczeniu dla inspekcji pracy była kontrola umów cywilnoprawnych nie tylko w zakresie ich zawierania w warunkach typowych dla stosunku pracy, ale przede wszystkim przestrzegania obowiązku wypłaty zleceniobiorcom minimalnej stawki godzinowej. Nowe regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia, których od samego początku gorącym zwolennikiem był Główny Inspektor Pracy miały chronić osoby o najniższej pozycji na rynku pracy. Dlatego podczas konferencji zorganizowanej 1 marca 2017 r. w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Główny Inspektor Pracy apelował o zgłaszanie wszystkich przypadków nadużyć oraz zapowiadał wnikliwe kontrole przedsiębiorców w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej.

Dodatkowo w wykrywaniu nieprawidłowości inspektorów pracy wspierała Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, przekazując sygnały o naruszeniach do Głównego Inspektoratu Pracy. Stanowiły one następnie podstawę planowania kontroli we wskazanych podmiotach.

Z uwagi na wagę zagadnienia dla społeczeństwa - czynności kontrolne co do zasady prowadzono w każdym przypadku stwierdzenia pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Ich zadaniem było zapewnienie ochrony osobom wykonującym

pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego i ograniczenia zjawiska polegającego na tym, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu na etacie.

W celu sprawdzenia przestrzegania obowiązku zapewnienia zleceniobiorcom i usługobiorcom minimalnej stawki godzinowej inspektorzy pracy OIP Lublin przeprowadzili łącznie 994 kontroli u 941 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 9.077 osobom.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 279 skontrolowanych podmiotach. Najczęściej występujące naruszenia polegały na:

- wypłaceniu wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa,
- niezapewnieniu wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu,
- nieprzedkładaniu przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia w sytuacji kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi.

Wskazując na przyczyny naruszeń przepisów ustawy w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej stwierdzić należy, że w początkowym okresie jej obowiązywania czynnikiem na który powoływali się przedsiębiorcy był brak szczegółowej wiedzy dotyczącej nowych regulacji oraz wątpliwości co do rodzaju podlegających im umów. Funkcjonowało przekonanie, że stosuje się je jedynie do umowy nazwanej wprost umową zlecenie, nie zaś do szerokiego kręgu objętych ustawą umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego. Problem budziło wykonywanie prac przez tzw. samozatrudnionych. Wystąpiły również przypadki błędnej interpretacji przepisów powyższej ustawy w zakresie określonym art. 8d przywołanej ustawy, dotyczących zawartych w niej wyłączeń o charakterze przedmiotowym, kiedy pomimo świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej wynagrodzenie może być jednak niższe niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej. Przepisy te były interpretowane rozszerzająco.

Często przyczyną niewypłacenia wynagrodzenia w wymaganej wysokości były rozbieżności co do liczby przepracowanych godzin. Wynikało to przede wszystkim z faktu, iż w umowie nie określono sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin, po czym kwestionowano informację o przepracowanych godzinach przedłożoną zleceniodawcy przez zleceniobiorcę. Dlatego w ocenie inspektorów pracy zasadnym byłoby rozważenie możliwości wprowadzenia do ustawy regulacji dotyczących obowiązkowego ewidencjonowania czasu pracy zarówno przez zleceniodawcę jak i zleceniobiorcę.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 200 wystąpień zawierających 279 wniosków oraz 15 poleceń. W wyniku realizacji poleceń 38 osobom wypłacono 20.069 zł.

W wyniku realizacji wniosków wystąpienia podmioty kontrolowane poinformowały dotąd o realizacji 173 wniosków w tym wniosków dotyczących wypłacenia wynagrodzenia na kwotę 140.156 zł - dla 178 osób. Łącznie wypłacono 160.225 zł.

W stosunku do winnych popełnienia wykroczeń wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zastosowano postępowania mandatowe nakładając 6 mandatów karnych w łącznej wysokości 6000zł oraz skierowano 6 wniosków do sądu o ukaranie.

W ocenie inspektorów pracy w związku ze zmianą przepisów o minimalnym wynagrodzeniu nastąpiła znacząca zmiana w postrzeganiu przez przedsiębiorców form zatrudnienia pozapracowniczego jako sposobu na ograniczenie kosztów osobowych prowadzonej działalności. Coraz częściej rezygnują oni z takich sposobów powierzania pracy na rzecz zatrudnienia pracowniczego, które daje gwarancję posiadania pracownika sprawdzonego i zaufanego.

Nie bez znaczenia na tę pozytywną tendencję miała prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie działalność prewencyjna. W odpowiedzi na zapotrzebowanie społeczne inspektorzy pracy oraz pracownicy merytoryczni prowadzili szkolenia dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Ich uczestnikami byli zarówno przedsiębiorcy jak i reprezentujący pracowników członkowie organizacji związkowych, którzy przekazali zdobytą wiedzę samym zainteresowanym.

Należy mieć nadzieję, że wprowadzone w życie zmiany legislacyjne zgodnie z ich intencją będą stanowiły gwarancję zapewnienia godziwego wynagrodzenia także osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Dlatego też czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych będą miały charakter priorytetowy również w 2018 r.

Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 52 kontrole, podczas których ocenie poddano 35 umów zawartych na okres próbny oraz 262 umów zawartych na czas określony.

Najwięcej ujawnionych nieprawidłowości dotyczyło informacji o warunkach zatrudnienia w części dotyczącej okresu wypowiedzenia umowy, tj. braku tej informacji lub nieprawidłowej informacji, po zmianie przepisów dotyczących okresu wypowiedzenia umów terminowych .

Pozostałe nieprawidłowości wystąpiły u niewielkiej liczby kontrolowanych pracodawców i dotyczyły:

- zawierania umów na okres próbny przekraczający 3 miesiące,
- zawierania większej ilości umów terminowych niż trzy,
- treści umów o pracę, polegające na zamieszczeniu w umowach zastrzeżenia o możliwości wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia,
- zawarcia umów na czas określony, przekraczający 33 miesiące.

Wystąpiły też jednostkowe przypadki :

- niedopełnienia obowiązku zamieszczenia w umowie o pracę na czas określony informacji nt. obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, mimo zgłoszenia tej umowy do rejestru OIP w Lublinie,
- naruszenia obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony bez stosowania ustawowych limitów w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia takiej umowy.

Ponad roczny okres obowiązywania znowelizowanych przepisów w zakresie zawierania umów na czas określony pozwala powiedzieć, że ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony odnoszą pozytywne efekty. W okresie sprawozdawczym umowy terminowe stanowiły niewielki odsetek zawartych umów z pracownikami. Na zmniejszenie się ilości zawieranych umów z pewnością miało także wpływ wprowadzenie tożsamyh okresów wypowiedzeń umów terminowych i umów zawartych na czas nieokreślony. Pracodawcy często podkreślali, że zawierali w okresie przed 22.02.2016 r. umowy na czas określony z powodu możliwości zachowania stosunkowo krótkiego okresu wypowiedzenia. W obecnym stanie prawnym argument ten stracił na aktualności.

Przeprowadzone kontrole w zakresie prawidłowości zawierania umów na czas określony wykazały, że pracodawcy posiadają dużą wiedzę na temat wprowadzonych zmian w tym zakresie, najwięcej problemów sprawiły im przepisy przejściowe, natomiast obecnie obowiązujące przepisy są czytelne. Najwięcej pytań podczas przeprowadzanych kontroli dotyczyło okoliczności zawarcia umowy, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

Z uwagi na szeroką interpretację tego przepisu, pracodawcy wskazują różne przyczyny zawarcia umów terminowych. Całości analizy dokonanych zmian w przepisach Kodeksu pracy będzie można dokonać z końcem 2018 r. lub w 2019 r., po upływie okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji.

Zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

Celem kontroli była ocena prawidłowości zawierania umów o pracę i eliminacja, za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków prawnych, przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy przez wykonawców i podwykonawców realizujących zamówienia publiczne na usługi lub roboty budowlane

W 2017 r. inspektorzy pracy skontrolowali 11 wykonawców oraz 9 podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. Łącznie przeprowadzono 21 kontroli.

Kontrole wykonawców i podwykonawców robót budowlanych pokazały, iż pracodawcy działający w tej branży zaczęli przestrzegać przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę i nie zastępują ich umowami cywilno-prawnymi, co w dużym stopniu przekłada się na ich wizerunek na rynku, zwłaszcza w przypadku przystępowania do przetargów organizowanych przez podmioty publiczne. Zakres wykonywanych prac mógł być samodzielnie realizowany przez kontrolowane podmioty. W dużej części realizowanych zamówień generalny wykonawca zapewniał jedynie kadrę inżynieryjno-kierowniczą.

Kontrole podmiotów realizujących zamówienia publiczne na usługi (w innej branży niż ochrona) wykazały, iż również one nie stosowały umów cywilno-prawnych w miejsce umów o pracę jako podstawy świadczenia pracy przez osoby zatrudnione przy zamówieniu.

W 2018 r. niezbędne będzie objęcie kontrolami wykonawców (podwykonawców) zamówień publicznych dot. ochrony osób i mienia w celu monitorowania skali zastępowania umowami cywilno-prawnymi umów o pracę w branży ochroniarskiej. Umowy takie, mimo wprowadzenia stawki minimalnej, nadal stanowią tańszą alternatywę dla umów o pracę, gdyż „uwalniają” przedsiębiorców od

przepisów o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych, a osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż umowa o pracę mogą dłużej pracować, nie korzystają z urlopów i zwolnień lekarskich. Pewnym utrudnieniem dla inspektorów pracy może być postawa osób, które podejmując pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czynią to z pełną świadomością i nie są zainteresowane nawiązaniem z pracodawcą stosunku pracy. Nierzadko praca na podstawie umowy cywilno-prawnej stanowi dla nich tylko dodatkowe zatrudnienie.

Podmioty lecznicze

Skargi dotyczące podmiotów leczniczych, które wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2017 r. stanowiły podstawę do wytypowania zakładów, w których celem było przeprowadzenie kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. W powyższym zakresie przeprowadzono 16 kontroli w 16 podmiotach leczniczych. Działaniami nadzorczymi objęto publiczne i niepubliczne placówki, oferujące zarówno ambulatoryjne, jak i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Do najbardziej charakterystycznych naruszeń przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy należało: zawieranie z własnymi pracownikami (*lekarzami, pielęgniarkami i położnymi*) dodatkowych umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest udzielanie tożsamyh rodzajowo świadczeń, wykonywanych w ramach stosunku pracy, nierówne traktowanie pielęgniarek i położnych ze względu na wysokość ukształtowanego wynagrodzenia zasadniczego, nieudzielenie pracownikom „zaległych” urlopów wypoczynkowych, nieuwzględnienie stażu pracy w poprzednim zakładzie w zakresie uprawnień pracowniczych wskutek przejęcia zakładu oraz zawierania z własnymi pracownikami dwóch umów o pracę, których przedmiotem jest wykonywanie pracy tego samego rodzaju, zawarcie umowy cywilnoprawnej, zlecenia, zamiast umowy o pracę, niepotwierdzenie na piśmie ustaleń co do stron umowy i jej rodzaju, niezłożenie kart ewidencji czasu pracy oraz nieprzeprowadzenie akt osobowych pracowników, nie ustalenie w umowach cywilnoprawnych, zlecenia sposobu potwierdzania liczby godzin pracy, nieprawidłowości w zakresie obwieszczenia.

Placówki oświatowe

W związku z realizacją tematu, inspektorzy pracy przeprowadzili 14 kontroli w placówkach oświatowych. Celem ich było zdiagnozowanie stanu przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło naruszeń przepisów ustawy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w: tym nierespektowania uprawnień związków zawodowych przy uzgadnianiu postanowień regulaminu ZFŚS oraz planów rzeczowo-finansowych, nieprawidłowego dysonowania środkami z funduszu socjalnego, przyznawaniu pracownikom świadczeń bądź usług, nieprawidłowego naliczenia odpisu za ZFŚS (na emerytów i rencistów szkoły), administrowanie ZFŚS i gospodarowanie środkami funduszu przez osobę nieuprawnioną.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły:

- zawierania umów okresowych z nauczycielami z naruszeniem dyspozycji art. 10 Karty Nauczyciela, tj. zawierania kolejnych umów na czas określony obejmujących rok szkolny, pomimo braku okoliczności prawnych to uzasadniających,

- niewypłacenia wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw nauczycielom,
- niewypłacenia nauczycielom dodatków funkcyjnych, zwłoki w wypłacie wynagrodzenia miesięcznego,
- naruszenia przepisów przy wypowiedaniu stosunku pracy nauczycielom,
- przygotowania do pracy (braku badań lekarskich, szkoleń wstępnych z zakresu bhp, braku oceny ryzyka zawodowego).

Inspektorzy pracy przyczyn naruszeń prawa upatrywali przede wszystkim w:

- błędach wynikających z niezajomości przez dyrektorów szkół przepisów prawa pracy,
- ciągłym ograniczaniem przez organy prowadzące budżetu szkół na inwestycje oraz bieżące naprawy,
- błędach przedstawicieli organu prowadzącego przy zatwierdzaniu arkusza organizacyjnego skutkujące dalej błędnymi wymaganiami co do obsady kadrowej nauczycieli,
- niespójności przepisów prawa oświatowego oraz orzecznictwa sądowego, dające możliwość szerokiej interpretacji tych przepisów przez instytucje stosujące to prawo. Przykładem są przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy zawarte w Karcie Nauczyciela i w przepisach wprowadzających ustawę – prawo oświatowe.

Niezależnie od zagadnień kontrolowanych w oparciu o Plan Działania PIP na 2017 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.

Podsumowanie

W związku z ustaleniami kontroli, inspektorzy OIP w Lublinie skierowali w 2017 r. do pracodawców:

- 564 decyzji nakazujących wypłatę na rzecz 4.942 pracowników wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 8,7 mln zł,
- wnioski oraz polecenia zalecające eliminację uchybień z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili 2.325 pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie ponad 3,9 mln zł.

Realizując wydane wnioski i polecenia pracodawcy wypłacili pracownikom 1,4 mln zł. Łącznie na rzecz pracowników wypłacono 5,4 mln. zł

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 2017 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 uelastycznienia czasu pracy i obniżenia w ten sposób kosztów prowadzonej działalności.

W związku z ustaleniami kontroli wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 73 polecenia ustne, dotyczące 177 osób,
- 57 wystąpień, zawierających 172 wnioski, dotyczące 525 osób.

Łącznie w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy uzyskali potwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy dla 430 osób.

2.3. Legalność zatrudnienia

Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W roku 2017 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 1.718 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej w 1.675 podmiotach (liczba kontroli wykonanych w roku sprawozdawczym wzrosła w stosunku do liczby kontroli zrealizowanych w roku 2016 r. o 2,7%).

Podmioty objęte kontrolami w 2017 roku łącznie powierzały pracę 38.340 osobom, w tym 31.445 osobom w ramach stosunku pracy i 6.002 osobom na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2017 r. ujawniono 275 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 2,2%, ogólnej liczby osób objętych badaniem (12.452), natomiast w 2016 r. takich przypadków stwierdzono 290 (2% ogólnej liczby badanych osób), a zatem skala nielegalnego zatrudnienia nie uległa znaczącej zmianie i pozostała na zbliżonym poziomie.

Ustabilizowana struktura gospodarcza naszego regionu powoduje, że działy gospodarki oraz wielkość zatrudnienia w podmiotach objętych kontrolą legalności zatrudnienia w 2017 r. nie odbiegają w sposób istotny od warunków panujących w latach ubiegłych, tj. latach 2013-2016. W roku sprawozdawczym większość kontroli przeprowadzono 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. W firmach tych pozostałe zagadnienia jeśli nawet wystąpiły - to miały charakter incydentalny.

W tym miejscu warto przedstawić porównanie podmiotów pod względem własności. I tak w sektorze publicznym ujawniono jedynie 2 osoby świadczące pracę nielegalnie, co stanowi 0,4% liczby osób objętych kontrolą (486 osób). Wyniki te wskazują, iż planowanie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze publicznym wydaje się niecelowe. Uzasadnieniem do ich podjęcia będą raczej skargi lub wnioski o kontrolę pochodzące od osób trzecich. Natomiast w sektorze prywatnym dane przedstawiają się nieco inaczej - liczba osób świadczących pracę nielegalnie to 273 osoby, co daje 2,2% osób ogólnej liczby osób objętych badaniem tematu (12.452).

Uwzględniając wielkość podmiotów kontrolowanych uzyskamy dalsze wskazówki ukazujące rozkład nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnego powierzania pracy:

- w zakładach małych (do 9 osób) stwierdzono 162 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 3,7% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (4.330),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 86 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 1,4% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (6.082),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 27 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 1,4% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (1.873).

W podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób nie stwierdzono nielegalnego zatrudnienia.

Najwięcej przypadków nielegalnej pracy ujawniono w branży transportowo-magazynowej, gdzie nielegalne świadczenie stwierdzono w odniesieniu do 33 osób, co stanowi 5,2% ogólnej liczby osób objętych kontrolą w tej branży. Na drugim niechlubnym miejscu znalazły się usługi administrowania – 21 osób pracujących nielegalnie (4,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą – 456). Kolejne miejsce „zajęła” branża budowlana, w której stwierdzono 69 osób zatrudnionych nielegalnie (4,1% ogólnej liczby zbadanych – 1.700). W branży zakwaterowanie i usługi gastronomiczne stwierdzono 34 przypadki nielegalnego powierzenia pracy (3,7% ogólnej liczby osób objętych kontrolą - 908). W działach takich, jak handel i naprawy

oraz przetwórstwo stwierdzono około 1% osób nielegalnie zatrudnionych do ogólnej liczby poddanych kontroli w tych branżach.

Jak wynika z kontroli przeprowadzonych w 2017 r. 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 osób, 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 urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

Analizując wyniki kontroli stwierdzono utrzymującą się tendencję zmian nasilenia niektórych z w/w nieprawidłowości, w porównaniu z rokiem ubiegłym. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych. Zmniejszająca się z roku na rok, przez ostatnie 4 lata, skala problemu świadczy o zwiększeniu wśród podmiotów kontrolowanych świadomości popełnianych wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia.

Jak pokazują ustalenia kontroli przeprowadzonych w 2017 r., podejmowanie pracy bez podpisywania umów o pracę, przy jednoczesnym odstępowaniu od próby (w świetle obowiązującego prawa pracy) pozornego legalizmu jej wykonywania i zawierania umów cywilnoprawnych świadczy o determinacji zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, oczywiście determinacji negatywnej, związanej z trudną sytuacją ekonomiczną, w jakiej się znaleźli.

Powierzanie 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).

W 2017 r. ujawniono mniejszą liczbę osób bezrobotnych wśród podejmujących nielegalną pracę w porównaniu z rokiem ubiegłym, a także z latami poprzednimi. Daje to podstawę do uznania, że osiągnęliśmy stałą prognozę spadkową. Może to wynikać między innymi z rozpowszechniania wiedzy na temat odpowiedzialności za niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Przyczynia się do tego również bardzo dobra współpraca z urzędami pracy, których zaangażowania nie sposób przecenić. Podejmowanie pracy przez bezrobotnych z naruszeniem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stymuluje z jednej strony sytuacja materialna tej grupy obywateli i konieczność zarobkowania niemalże za każdą cenę, z drugiej zaś wykorzystywanie własnego statusu dla 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 możliwość zawierania 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. W razie potrzeby zawsze można wskazywać na ustne zawarcie umowy o dzieło, która nie zobowiązuje do jakiegokolwiek udokumentowanej czynności prawnej przed jej zawarciem lub w trakcie jej trwania, do momentu wypłaty wynagrodzenia.

Przedstawionemu wyżej patologicznemu omijaniu przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę dodatkowo sprzyja nadmierne w naszej ocenie dopuszczenie cudzoziemców do rynku pracy, zwłaszcza z krajów, w których dochody są niższe niż osiągnane w Polsce.

Możliwość naruszania przepisów prawa pracy ograniczyło wprowadzenie we wrześniu 2016 r. obowiązku zawarcia umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy, choć trudno ocenić faktyczny wpływ tej zmiany na poprawę praworządności. W ubiegłym roku porównywano dane z dwóch okresów i po wprowadzeniu przepisu wykryto procentowo mniejszą liczbę osób pracujących bez zawarcia umowy o pracę. W okresie przed wprowadzeniem przepisu o potwierdzeniu umowy przed rozpoczęciem pracy wykryto o 0,7% więcej przypadków pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Analizując uzyskane dane można wnioskować, że wprowadzenie przepisu dało pozytywny efekt, przez co wystąpiło mniej przypadków pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę. W 2017 r. stwierdzono 173 takie przypadki, co stanowi 1,3% ogólnej liczby zbadanych osób (12.452), natomiast w 2016 r. stwierdzono 225 przypadków niezastosowania art. 29 § 2 Kodeksu Pracy, co stanowi 2% ogólnej liczby zbadanych osób (11.065). Na ten stan rzeczy niewątpliwie wpłynęło także nagłośnienie nowego przepisu w mediach. Wprowadzony przepis nie wyeliminował pracy na „czarno”, co pozwala stwierdzić z dużą dozą prawdopodobieństwa, że nieprawidłowości tej nie da się wyeliminować zupełnie.

W 2017 r. stwierdzono jeden przypadek naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego. Ujawniono to podczas kontroli w jednej z agencji zatrudnienia, która jak ustalono na podstawie ogłoszenia poszukiwała kobiet do pracy w magazynach warzyw i owoców oraz kwiatów. Podczas kontroli pracownik biura agencji wyjaśnił, że takie sformułowanie nie miało w zamiarze podmiotu kontrolowanego dyskryminowanie pod względem płci, lecz chodziło o wyeksponowanie pewnych cech przypisanych kobietom. W wyniku kontroli inspektor pracy skierował wniosek w wystąpieniu o formułowanie ofert pracy kierowanych do osób poszukujących pracy tak, aby nie zawierały one elementów dyskryminujących.

W związku z kontrolami, podczas których badano między innymi zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierowali do prokuratury 5 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu Karnego. Jedno doniesienie dotyczyło również przestępstwa z art. 219 Kodeksu Karnego.

Ponadto w 2017 roku zanotowano 4 przypadki utrudniania prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej, które skutkowały skierowaniem do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw z art. 225 § 2 Kodeksu karnego.

Inspektorzy pracy coraz częściej w sytuacjach utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w okolicznościach niewyczerpujących znamion przestępstwa, wszczynają postępowania wykroczeniowe na podstawie art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy. W roku 2017 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie odnotowano 24 takich przypadków, w tym dwa zakończone ostrzeżeniem. Dla porównania, w ubiegłym roku takich przypadków było 17.

W roku 2017 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie stwierdzili przypadków nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w zakresie legalności zatrudnienia 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, tj. ich trudna sytuacja finansowa. Podobnego zdania są osoby kontrolowane. 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. podmioty, dostrzegamy także wiele niedostatków w prowadzeniu firm przez przedsiębiorców. Mają one nie mniejszy wpływ niż tzw. „kryzys” na możliwości finansowania podejmowanych przez nich przedsięwzięć. Na sytuację ekonomiczną między innymi wpływają:

- niedostateczne kwalifikacje, o czym zapominają lub nie przyznają się do tego 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 pozwalającym 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.
- niewywiązywanie 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 zatrudnienie 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 trudne, czasami wręcz niemożliwe. Nie można również zapominać o kosztach zatrudnienia wynikających z innych przepisów, chociażby

z przepisów prawa pracy, w tym 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, kosztów odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków itp. sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

Powierzanie krótkotrwałej pracy, a zwłaszcza w sprzyjających okolicznościach np. gdy dozwolone 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 nieujawnieniem powierzenia pracy w ogóle.

Podejmowanie pracy „na czarno” - bez potwierdzenia umowy na piśmie głównie przez mężczyzn, wynikało w wielu przypadkach także 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 u 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 posiadające określony status, 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.

W 2017 roku pojawiła się nowa grupa osób, która nie jest zainteresowana umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500 plus.

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 przeciwnie – w poczuciu znakomitej znajomości rzeczy, w celu ominięcia „krępujących” przepisów prawa pracy. Metoda ta jest stosowana najczęściej 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 wyższych wymiarach 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. Utrzymujące się w dalszym ciągu zbyt liberalne podejście do sposobu funkcjonowania tych podmiotów utwierdza je w przekonaniu, że posiadają one niemalże nieograniczone możliwości wykorzystywania okoliczności współfunkcjonowania agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika do eliminowania pracowników z podmiotów podstawowych, zastępowania ich kadrami mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku, jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej. Czy wprowadzone ostatnio zmiany ustawy o pracownikach tymczasowych ograniczą w/w możliwości będziemy mogli ocenić w przyszłości.

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 nie chciał przyjąć zgłoszenia od osoby bezrobotnej bez dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

W 2017 r. zorganizowano i przeprowadzono kilka ukierunkowanych na legalność zatrudnienia obywateli Polski spotkań z urzędami pracy, we współpracy ze Strażą Graniczną. Adresatami naszego przekazu byli przedsiębiorcy, rolnicy, osoby bezrobotne oraz uczniowie ostatnich klas, przed którymi jawić się będą problemy

dotyczące legalności zatrudnienia, w szczególności poszukiwania legalnej pracy. Jednym z najważniejszych wydarzeń było zapoczątkowanie w Lublinie w dniu 20.09.2017 r., 3-letniej Akcji Promocyjnej „Pracuj Legalnie”, która będzie w dużym stopniu wspierać działania kontrolne. Będzie ona realizowana w taki sposób, żeby objąć nią różne grupy obywateli naszego kraju i cudzoziemców.

W 2017 r., podobnie jak w roku poprzednim, uzyskane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie efekty w zakresie legalności zatrudnienia wynikały w dużym stopniu z dobrej współpracy z innymi instytucjami działającymi w sferze lokalnego rynku pracy. Współpraca polegała na przekazywaniu informacji o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach lub podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazywanych przez urzędy pracy czy ZUS. Przykładowo w 2017 r. do właściwych starostów skierowano 7 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach. Pisma informowały o nielegalnym wykonywaniu pracy zarobkowej przez bezrobotnych oraz nieopłacaniu składek na Fundusz Pracy przez przedsiębiorców. Dwie kontrole zostały przeprowadzone na wniosek urzędów pracy, a w 5 przypadkach wysłano informacje do urzędu o wynikach kontroli. Natomiast do Zakładu Ubezpieczeń społecznych inspektorzy pracy OIP Lublin skierowali 62 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach, tj. niezgłaszaniu osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległościach w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy. Na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzono 15 kontroli.

Z naszego punktu widzenia współpraca ze starostami i urzędami pracy utrzymywana jest na poziomie, który można określić, jako więcej niż dobry. Sprzyja temu zbieżność działań prowadzonych w zakresie dotyczącym szeroko rozumianego rynku pracy. Starostowie oraz urzędy pracy, z którymi na bieżąco staramy się współdziałać, są żywo zainteresowani współpracą w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia lub powierzania innej pracy zarobkowej z naruszeniem przepisów ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy. Wykazują duże zainteresowanie naszymi propozycjami i czynnie włączają się do ich realizacji.

Kolejnym przykładem wysoko przez nas ocenianej współpracy jest szybkie uzyskiwanie informacji na temat osób objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy. Pracownicy urzędów pracy chętnie i w oczekiwanych terminach udzielają nam niezbędnych informacji w zakresie posiadanych kompetencji.

Jeśli chodzi o ZUS to należy stwierdzić, że kontakty z tym organem w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej sprowadzały się głównie do wzajemnego informowania się o zaobserwowanych nieprawidłowościach i działaniach podejmowanych w wyniku tych powiadomień.

W roku 2017 r., urzędy administracji skarbowej, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie przekazywały nam anonimowe pisma sygnalizujące wykonywanie pracy przez osoby w określonych podmiotach bez umów o pracę („na czarno”). Sygnały te, o ile znajdowały się w nich wątki dotyczące legalności zatrudnienia i dawały szanse przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli. Na podstawie informacji przekazanych przez urzędy skarbowe przeprowadzono 10 kontroli. Natomiast inspektorzy pracy skierowali do urzędów skarbowych 20 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach.

W wielu przypadkach pisma z urzędów skarbowych przesłane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w celu załatwienia sprawy nie zawierały jakichkolwiek dodatkowych danych ułatwiających podejmowanie skutecznych czynności kontrolnych przez inspektorów pracy lub jakiegokolwiek uprawdopodobnienia zasadności przekazywanej skargi w oparciu o własne dane.

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

W roku 2017, w ramach kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy OIP Lublin przeprowadzili łącznie 310 kontroli w 290 podmiotach gospodarczych. Dla porównania w roku 2016 przeprowadzono 150 kontroli u 146 przedsiębiorców.

Podmioty, w których przeprowadzono kontrole w w/w obszarze łącznie powierzały pracę 36 461 osobom, w tym 2.092 cudzoziemcom. W ramach stosunku pracy świadczyło pracę 31 728 pracowników, natomiast inną pracę zarobkową wykonywało 4.207 osób. W roku sprawozdawczym objęto kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia 1 390 cudzoziemców (561 w 2016 r.).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2017 r. wskazują, że większość kontroli zrealizowano w firmach małych zatrudniających do 9 osób i średnich zatrudniających od 10 do 50 osób. W podmiotach zaliczanych do tej grupy przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu nielegalnego wykonywania pracy, brak zezwolenia na pracę, pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach oraz brak umowy w formie pisemnej. W firmach dużych (powyżej 50 pracowników) stwierdzano głównie nielegalne wykonywanie pracy ze względu na brak zezwolenia na pracę.

Jak pokazują dane statystyczne:

- w firmach do 9 osób stwierdzono 16 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 8,2% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (194 osoby),
- w firmach zatrudniających od 10-49 osób stwierdzono 81 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 11,8% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (687 osób),
- w firmach zatrudniających od 50-249 osób stwierdzono 11 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 3,7% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (295 osób),
- w firmach zatrudniających 250 osób i więcej stwierdzono 12 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 5,6% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (214 osób).

W 2017 r. w sektorze publicznym (sektor państwowy i samorządowy), w którym kontrolami objęto 24 osoby, nie stwierdzono nieprawidłowości nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Z kolei w sektorze prywatnym (własność krajowa, zagraniczna i mieszana) kontrolą objęto 1.365 cudzoziemców i stwierdzono 120 przypadków nielegalnego wykonywania pracy, co stanowi 8,8% ogólnej liczby osób objętych badaniem.

Kontrole były głównie prowadzone w podmiotach, w których po wszczęciu czynności sprawdzających stwierdzono pracę cudzoziemców oraz w podmiotach wskazanych w skargach wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Podmioty te w większości przypadków działały w branżach uznawanych powszechnie za najbardziej zagrożone, tj.: usługi administrowania (agencje

zatrudnienia, agencje ochrony mienia), budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, a także transport i gospodarka magazynowa.

Nielegalnie zatrudnianymi lub nielegalnie wykonującymi pracę cudzoziemcami w 2017 r. byli w większości obywatele Ukrainy - 107 osób, a także obywatele Białorusi – 9 osób, Wietnamu - 2 osoby, Rosji i Kazachstanu - po 1 osobie.

Analiza zgromadzonych danych upoważnia do stwierdzenia, że najwięcej nieprawidłowości i problemów w kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w dalszym ciągu dotyczy osób podejmujących pracę na podstawie oświadczeń rejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy, a liczba cudzoziemców świadczących pracę w oparciu o w/w oświadczenia utrzymuje się w dalszym ciągu na wysokim poziomie. I tak w 2017 r. zarejestrowano w urzędach pracy zlokalizowanych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie łącznie 85.415 oświadczeń (75.114 oświadczeń w 2016 r.), najwięcej w niżej wskazanych urzędach:

- PUP w Opolu Lubelskim – 112.218 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały osoby fizyczne, w tym rolnicy, w szczególności sadownicy i plantatorzy,
- MUP w Lublinie - 19.582 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały głównie agencje zatrudnienia,
- PUP w Kraśniku – 10.204 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały głównie funkcjonujące na tym terenie agencje zatrudnienia,
- PUP w Puławach – 6.015 oświadczeń, oświadczenia zarejestrowały osoby fizyczne, w tym rolnicy, w szczególności sadownicy i plantatorzy.

Z kolei Lubelski Urząd Wojewódzki wydał w 2017 r. 5.238 zezwoleń na pracę (2.983 zezwoleń w 2016). Jak widać, w porównaniu z rokiem 2016 stwierdzono znaczny wzrost wydanych zezwoleń na pracę, jak i oświadczeń zarejestrowanych przez Powiatowe Urzędach Pracy.

Dotychczasowa łatwość wystawiania i rejestrowania oświadczeń (do dnia 31.12.2017 r.), pomimo prowadzonych w latach ubiegłych przez inspektorów pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Lublinie działań prewencyjno-informacyjnych, między innymi wskazujących na niedoskonałości systemu oraz podejmowania przez wiele urzędów pracy w ostatnich latach prób ograniczenia tego zjawiska, stwarzała możliwość nadużyć, a niekiedy wręcz inspirowała patologiczne zachowania.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2017 r. stwierdzono, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców są:

- brak zezwolenia na pracę,
- praca na innym stanowisku lub na innych warunkach,
- brak zawarcia umowy w formie pisemnej.

W czasie kontroli przeprowadzonych w 2017 r. stwierdzono, iż 67 cudzoziemców świadczyło pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę (w 2016 r. takich przypadków ujawniono 29). 49 cudzoziemców wykonywało pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu (w 2016 roku ta nieprawidłowość nie wystąpiła). Wzrostowi uległa także liczba przypadków niepotwierdzenia w formie pisemnej rodzaju i warunków umów dotyczących wykonywanej pracy. W roku 2017 stwierdzono 22 takie przypadki, natomiast w 2016 r. - 15. Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w roku 2016.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ww. naruszeń są:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- trudności w interpretacji regulacji prawnych (z uwagi na ich złożoność i niejednoznaczność),
- procedura legalnego zatrudnienia była zbyt czasochłonna i kosztowna,
- maksymalizacja zysków przez przedsiębiorców, która prowadziła z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej, siły roboczej cudzoziemców, przy jednoczesnym założeniu, że łatwiej uniknąć odpowiedzialności w związku z powierzeniem pracy obcokrajowcowi, niż obywatelowi Polski.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- wielość przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są w ich ocenie niespójne i trudne do właściwego zinterpretowania,
- niedostateczną znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

W roku 2017, podobnie jak w 2016 roku, cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach nisko wynagradzanych. Cudzoziemcy mniejszą wagę przywiązują do rodzaju umowy, na której podstawie świadczą pracę. Są oni zainteresowani osiągnięciem maksymalnie dużego wynagrodzenia, a fakt, że to odbywa się kosztem ubezpieczeń społecznych nie ma większego znaczenia. Zazwyczaj nie zdają sobie oni sprawy z różnic między poszczególnymi rodzajami umów. Ich świadomość rośnie po kontaktach z inspektorami pracy, np. podczas załatwiania skarg przez nich wnoszonych do OIP w Lublinie. Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców jako osoby do wykonania okresowych zadań, nie wiążą z nimi długoterminowych planów.

W toku prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli stwierdzono, że do nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców dochodzi najczęściej podczas powierzania im pracy krótko po przyjeździe do Polski (bez dopełnienia obowiązku rejestracji oświadczeń oraz bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia). Nieznajomość przepisów dotyczących zatrudnienia 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, w sposób mniej, lub bardziej świadomy, narażają się na negatywne konsekwencje.

Dominującym czynnikiem motywującym podmioty powierzające pracę cudzoziemcom (pracodawcy, przedsiębiorcy niebędący pracodawcami) do nielegalnego zatrudniania lub powierzania innej pracy zarobkowej obcokrajowcom jest:

- chęć zysku ekonomicznego,
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia jest dla nich zbyt czasochłonna i kosztowna),
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli Polski. Prawdopodobieństwo braku kontroli jest odwrotnie proporcjonalne do czasu trwania pracy.

Część przedsiębiorców świadomie decydowała się na nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom mając nadzieję uniknięcia niektórych kosztów np. w wyniku niezgłaszania cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych, niezawierania umowy o pracę, nieopłacania składek na Fundusz Pracy, unikania kierowania na profilaktyczne badań lekarskich, wyposażania w odzież i obuwie robocze itp.

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

Jednym z motywów powierzania nielegalnej pracy była chęć poprawy rentowności prowadzonej działalności - osiągnięcie lepszego efektu ekonomicznego własnej działalności w większych zakładach, a w przypadku małych podmiotów - funkcjonowanie na granicy opłacalności. Sytuacja ta występowała głównie w rolnictwie, gastronomii oraz budownictwie – w szczególności przy pracach prostych niewymagających szczególnych kwalifikacji.

Korzyści ekonomiczne były również głównym bodźcem dla podejmujących pracę w Polsce cudzoziemców, którzy mieli nadzieję osiągnąć wynagrodzenie wyższe od tego, jakie otrzymaliby za pracę we własnym kraju. Zauważalne jest zainteresowanie cudzoziemców umowami cywilnoprawnymi, z czym wiąże się możliwość otrzymania „do ręki” wyższego wynagrodzenia od tego, które otrzymaliby w przypadku konieczności opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne. Takie umowy umożliwiają dodatkowo pracę w większym wymiarze czasu pracy niż określony w prawie pracy bez narażania dającego pracę na odpowiedzialność. Ograniczyć to może w pewnym stopniu zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązująca od 01.01.2018 r. wymuszająca podawanie w oświadczeniach obok wynagrodzenia za pracę wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu.

Między innymi z podanego wyżej powodu część cudzoziemców podejmując pracę w naszym województwie, głównie obywatele Ukrainy, nie była zainteresowana podjęciem legalnej pracy, gdyż byli nastawieni wyłącznie na osiąganie doraźnego dochodu, nawet poprzez wydłużenie czasu przeznaczonego na pracę z uwagi na stosunkowo krótki okres możliwości zarobkowania.

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

Wystawianie oświadczeń przez dowolne podmioty i stosunkowo łatwe ich rejestrowanie w Powiatowych Urzędach Pracy stwarzało też możliwość dość swobodnego przekraczania granic Unii Europejskiej przez obywateli określonych państw, poprzez umożliwienie cudzoziemcom uzyskanie wiz bez konieczności spełnienia deklaracji zawartych w oświadczeniach. W konsekwencji obcokrajowcy wjeżdżający w dobrej wierze na teren naszego kraju, nie mieli zagwarantowanego zatrudnienia lub możliwości wykonywania innej pracy zarobkowej „przrzeczonej” w oświadczeniu. Wskutek powyższego cudzoziemcy, którym nie udało się opuścić

naszego kraju z powodu braku środków finansowych lub posiadający ważne wizy pomimo braku pracy w podmiotach, w których winni ją świadczyć, szukają niekoniecznie legalnej pracy u innych pracodawców.

W związku z pojawiającą się coraz liczniejszą rzeszą cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą w Polsce zauważamy również pewne problemy komunikacyjne. Cudzoziemcy często nie znają w stopniu wystarczającym języka urzędowego. Takie sytuacje nie powinny mieć miejsca, gdyż utrudniają kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem obowiązującego prawa.

Kontrole przeprowadzone w roku 2017 r. na terenie działania OIP w Lublinie nie ujawniły przypadków wykonywania pracy przez cudzoziemca nielegalnie przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz przypadków uporczywego naruszania praw pracowniczych, pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2017 r., podobnie jak w latach ubiegłych, Sekcja Legalności Zatrudnienia OIP Lublin uczestniczyła w konferencjach, spotkaniach i szkoleniach ukierunkowanych na legalność zatrudnienia cudzoziemców, w tym między innymi w ramach współpracy ze Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

Największym przedsięwzięciem podjętym ze Strażą Graniczną był udział inspektorów pracy w spotkaniach zorganizowanych z inicjatywy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej we współpracy z urzędami pracy na rzecz krzewienia praworządności wśród podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom, w szczególności wśród pracodawców i przedsiębiorców, a także osób indywidualnych. W ramach tego współdziałania uczestniczyliśmy w 12 spotkaniach, w których wzięło udział łącznie ok. 540 słuchaczy (pracodawców, przedsiębiorców, rolników indywidualnych).

W ramach trzyletniej Akcji Promocyjnej „Pracuję Legalnie”, w 2017 r. inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia uczestniczyli w kilku wydarzeniach zorganizowanych przez urzędy pracy w Chełmie, Biłgoraju, Łukowie i Tomaszowie Lubelskim. Szkolenia i konferencje dotyczyły zagadnień legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, a także odpowiedzialności za nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom.

Podsumowując rok 2017 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/administracją skarbową, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub Powiatowymi Urzędami Pracy. Nie bez znaczenia były również kontakty utrzymywane z Lubelskim Urzędem Wojewódzkim oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie w zakresie wymiany informacji dotyczących pracy cudzoziemców w Polsce.

W roku 2017 przeprowadzono 3 zaplanowane kontrole wspólnie ze Strażą Graniczną. W trakcie tych kontroli stwierdzono jeden przypadek nielegalnego świadczenia pracy przez cudzoziemca, który przekroczył granicę na podstawie Karty MRG.

Wystąpiły również przypadki wzywiania Straży Granicznej w trakcie kontroli w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi cudzoziemców lub trudnościami w potwierdzeniu legalności pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Takie działanie wynika z wypracowanych praktyk współpracy między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie a Nadbużańskim Oddziałem Straży Granicznej w Chełmie.

W ramach współpracy z Nadbużańskim Oddziałem Straży Granicznej w Chełmie, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (Oddziały w Lublinie i Biłgoraju) oraz Powiatowymi Urzędami Pracy województwa lubelskiego Sekcja Legalności Zatrudnienia zorganizowała w dniach 30.11.2016 r. i 01.12.2017 r. dwudniową konferencję pt. „Pracuję legalnie – to się opłaca” w ramach ogólnopolskiego programu prewencyjnego „Pracuję legalnie”. W konferencji uczestniczyło ok. 50 osób. Jej celem była wymiana doświadczeń dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, przekazanie spostrzeżeń dotyczących zmian przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wchodzących od 01.01.2018 r., a także przyjęcie wstępnego określenia zasad wzajemnej współpracy dla skutecznego przeprowadzenia akcji „Pracuję Legalnie”.

Na podstawie ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w roku 2017 skierowano do Marszałka Województwa i Starosty pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach. Wojewodę Lubelskiego poinformowano o wynikach kontroli, w tym o przeprowadzonych na podstawie przekazanych przez urząd wojewódzki informacji o nielegalnym wykonywaniu pracy przez obcokrajowców bez wymaganych zezwoleń.

W 2017 roku inspektorzy pracy skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 14 pism informujących o nieprawidłowościach stwierdzonych w czasie kontroli, w trakcie których badano legalność zatrudnienia cudzoziemców.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (i Oddziałach: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono 11.461 porad prawnych. 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.

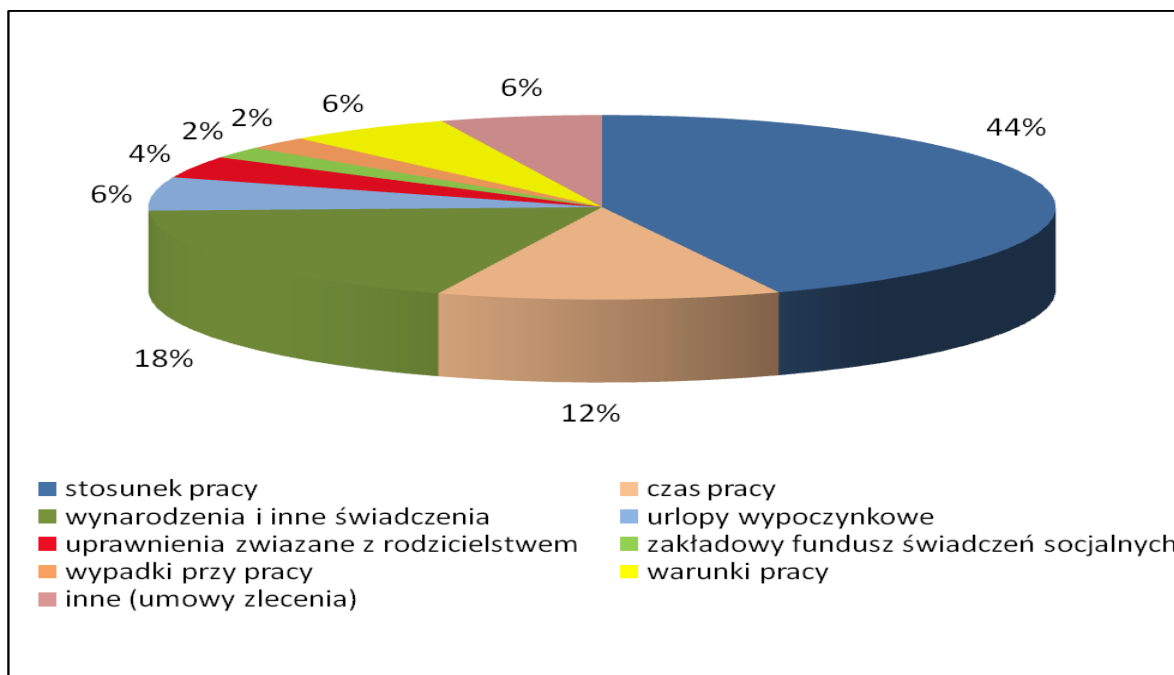
Forma	2014 rok	2015 rok	2016 rok	2017 rok
E-mail	241	219	385	361
Pisemna	203	279	292	225
Telefoniczna	19.371	20.084	12.139	7.742
Osobista	4.944	4.269	3.379	2.212
Suma	24.759	24.851	16.195	11.461

Liczba porad prawnych udzielonych w roku sprawozdawczym zauważalnie spadła w porównaniu do lat ubiegłych. Fakt ten jest wynikiem zmian organizacyjnych skutkujących koniecznością zmniejszenia dziennej liczby godzin udzielania porad prawnych za pośrednictwem infolinii. Telefoniczne porady prawne poza siedzibą OIP Lublin były udzielane w dwóch Oddziałach, tj. w Białej Podlaskiej i Chełmie, nie zaś jak miało to miejsce od 2012 r. w trzech. Ponadto liczba osób udzielających porad w 2017 r. to średnio 3 osoby, podczas gdy w latach wcześniejszych wynosiła ona 5 osób.

Niezmienna pozostała struktura tematyczna udzielanych porad prawnych. Najwięcej pytań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, czasem pracy i wynagrodzeniami.

Poniższe zestawienie obrazuje tematyczny i ilościowy przekrój pytań najczęściej kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2017 r.:

- stosunek pracy – 4.121,
- czas pracy – 1.154,
- wynagrodzenia i inne świadczenia – 1.748,
- urlopy wypoczynkowe – 554,
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 361,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 192,
- wypadki przy pracy – 215,
- warunki pracy – 553,
- inne (umowy zlecenia) – 544.



Porady prawne z obszaru stosunku pracy najczęściej dotyczyły nawiązania stosunku pracy oraz poprawności wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę. Osoby zainteresowane poradami częstokroć nie znały różnicy między umowami o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze

dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, a także co oznacza, że pracodawca wskazuje obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Pracodawcy oraz pracownicy pytali o różnice między umowami na czas określony, a na czas nieokreślony, a w szczególności nie miały świadomości różnic przy rozwiązywaniu takich umów. W dalszym ciągu szereg wątpliwości natury prawnej wzbudzały zmiany do kodeksu pracy, które weszły w życie w lutym 2016 r.

W roku 2017 zauważyć można tendencję zwykłą w zakresie zainteresowania poradami dotyczącymi umów cywilnoprawnych. Znaczny odsetek interesantów stanowiły osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Pytania z jakimi zwracały się do OIP Lublin dotyczyły najczęściej sposobu egzekwowania należności za wykonaną pracę. Interesanci pytali o sposób egzekwowania niewypłaconych należności przez pracodawców z umów zleceń przez inspektorów pracy. Wielu zleceniobiorców nie było świadomych możliwości podejmowania przez PIP działań na rzecz uregulowania problemów płacowych pomiędzy stronami umów cywilnoprawnych. Wraz z wejściem w życie dnia 1 stycznia 2017 r. regulacji i nowelizacją ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 2008 ze zm.) Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała nowe uprawnienia kontrolne w zakresie minimalnej stawki godzinowej. Od tej daty inspektorzy mogą sprawdzać, czy za każdą godzinę wykonywania usług zleceniobiorcy otrzymują ustawowe minimum, które w roku 2017 wynosiło 13 zł.

W zakresie czasu pracy najczęściej zadawane pytania dotyczyły definicji pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Jak i we wcześniejszych latach widoczną tendencją jest brak ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. Zainteresowani pracownicy, którzy wykonywali pracę w nadgodzinach nieewidencjonowanych przez pracodawcę byli informowani o możliwości dochodzenia wynikających z tego roszczeń przed sądem pracy. Ewidencja czasu pracy ma duże znaczenie dowodowe w razie wytoczenia przez pracownika powództwa o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Standardowo zadawane pytania dotyczyły sytuacji pracowników niepełnosprawnych. Interesanci z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności zwracali uwagę, iż pracodawcy częstokroć nie stosowali się do norm wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2011.127.721 j.t.), tj. pracownicy tacy nie mogą pracować dłużej niż 7 godzin na dobę oraz 35 godzin tygodniowo. Z informacji przedstawionych przez osoby niepełnosprawne wynika, iż pracodawcy często nie pamiętają, iż osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Pytania o wynagrodzenia stanowiły pod względem ilościowym drugą grupę problemów poruszanych w roku 2017. Jak co roku interesanci zgłaszali swoje zastrzeżenia co do sposobu wyliczenia przez pracodawców wynagrodzeń oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Szczególnie ważnymi dla zainteresowanych były odpowiedzi na pytania o terminowość wypłat wynagrodzeń oraz o sposób obliczania wynagrodzenia chorobowego oraz różnych zasiłków.

Petenci interesowali się uprawnieniami kontrolnymi inspektorów pracy w zakresie skarg dotyczących „niewypłaconego wynagrodzenia od pracodawcy” i czasem trwania kontroli z tym związanej. Kolejną grupę pytań w zakresie wynagrodzeń stanowiły te o wypłatę nagród, premii i dodatków stażowych. Najwięcej

wątpliwości w tym zakresie zgłaszali pracownicy placówek budżetowych, przede wszystkim pracownicy samorządowi oraz nauczyciele.

Czwartą grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych porad w roku 2017 były urlopy wypoczynkowe. Podobnie, jak miało to miejsce w latach ubiegłych, zadawane pytania dotyczyły sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, bądź ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Wiele problemów było związanych z prawidłowym ustaleniem i udzieleniem urlopu pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy jak i tym, którzy pracują w równoważnym systemie czasu pracy.

Dużym zainteresowaniem wśród pytających cieszyły się tematy związane z urlopami wypoczynkowymi osób niepełnosprawnych oraz pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę tymczasową. Szeroka gama poruszanych zagadnień dotyczyła również kwestii związanych z planowaniem urlopów, tj. planów urlopowych tworzonych przez pracodawców oraz negocjacji pracowników z pracodawcami w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. Powtarzającym się problemem były wątpliwości w zakresie możliwości korzystania z urlopu na żądanie oraz sposobu udzielania i wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia.

Pracownicy - rodzice, pytali wielokrotnie o możliwość podjęcia dodatkowego zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim u pierwotnego pracodawcy. Najczęstszymi pytaniami dotyczącymi kwestii związanych z rodzicielstwem były te o ochronę przed zwolnieniem z pracy pracownic w ciąży oraz przedłużenia umowy do dnia porodu. Zainteresowani pytali o możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu - było to jedno z najczęstszych zagadnień poruszanych w OIP Lublin w zakresie uprawnień rodzicielskich.

Wielu interesantów oczekiwało skrupulatnej informacji dotyczącej urlopów wychowawczych i ewentualnej ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy jako osoby uprawnione do urlopu wychowawczego.

Wśród pytań kierowanych do OIP w Lublinie odnotować należy zainteresowanie uprawnieniami pracowników młodocianych. Pracodawcy prosili o pomoc w celu prawidłowego zawarcia i rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, jak też pytali o warunki zatrudnienia młodocianych, w tym dotyczących urlopów wypoczynkowych oraz poprawność w sposobie naliczania wynagrodzenia.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, w zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy, pytania często dotyczyły tożsamyh problemów. Interesanci zgłaszający się po poradę prawną w powyższych zagadnieniach oczekują by osoba udzielająca porady rozstrzygnęła, czy opisane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Z informacji przedstawianych przez pracowników pracodawcy częstokroć nie podejmowali niezbędnych działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nie ustalali w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku. Zainteresowani poradą prawną pracownicy skarżyli się, iż pracodawcy nie pilnowali obowiązku 14-dniowego terminu na sporządzenie protokołu powypadkowego od dnia uzyskania przez nich zawiadomienia o wypadku.

Wśród zainteresowanych poradami, znaczny odsetek stanowiły osoby zainteresowane tematyką szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pytania z jakimi zwracały się do OIP Lublin dotyczyły najczęściej różnic między szkoleniami

wstępnymi ogólnymi a szkoleniami wstępnymi na stanowisku pracy. Zainteresowani zwracali uwagę, iż wielu pracodawców przeprowadza fikcyjne instruktaże ogólne, zmuszając przy tym pracowników do podpisywania dokumentów świadczących, iż instruktaże były wykonane prawidłowo.

2. Prewencja i promocja

Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w roku 2017

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

Program prewencyjny w roku 2017 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 18 zakładów. We wrześniu i w październiku 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili audyty wybranych 6 zakładów pracy uczestniczących w programie. W trakcie 4 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, ponadto odebrano od pracodawców oświadczenia na podstawie art. 37a ustawy o PIP. Tylko w 2 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:

- ELEKTROMEKS Sp. z o.o. z Dębówki,
- FOLBIZ Paulina Zaręba z Ryk.



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 upowszechniającymi zasady bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, 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 13 szkoleń, w których wzięło udział 581 rolników, zorganizowali 31 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których wzięło udział w sumie 1183 uczniów oraz przeprowadzili 7 konkursów dla dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk wiejskich. W roku 2017 przeprowadzono 232 wizytacje wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 340 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 2017 uczestniczyli w 9 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.

Prelekcja dla dzieci w Szkole Podstawowej w Woli Skromowskiej, 8 czerwca 2017 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 9 szkoleń, w których wzięło udział 56 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. Tematykę szkoleń w roku 2017 wzbogacono również o zagadnienia związane z legalnością zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom, zwłaszcza cudzoziemców pracujących w branży budowlanej.

W dniu 20.06.2017 r. odbyło się kolejne spotkanie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Lublinie. Tematem przewodnim spotkania były zagadnienia związane z wpływem zmian w przepisach prawa pracy na sytuację branży budowlanej, w szczególności: minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia dla umów zlecenie i umów o świadczenie usług oraz zmiany przepisów dotyczące zamówień publicznych.

W maju 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował 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.

Ponadto, w dniach 24-26.03.2017 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie uczestniczyli w targach budowlanych LUBDOM 2017. W ramach wydarzenia zorganizowano stoisko wystawiennicze, dystrybuowano wydawnictwa dotyczące bhp w budownictwie oraz udzielano porad prawnych. Stoisko OIP Lublin odwiedziło kilkaset osób.

Tydzień Bezpieczeństwa na budowach, 8-12 maja 2017 r.



Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, 20 czerwca 2017 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. Główne cele programu to:

- 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 w roku 2017 zorganizowano 2 szkolenia, podczas których przedstawione zostały założenia i przebieg programu. W szkoleniach wzięli udział przedstawiciele 24 zakładów pracy, spośród których 20 zakładów zgłosiło chęć dalszego uczestnictwa w programie.



Jednocześnie, w 2017 roku w 81 zakładach pracy, spośród tych, które przystąpiły do udziału w programie w pierwszym etapie (po szkoleniu w roku 2016), przeprowadzono kontrole sprawdzające realizację założeń programu. W 11 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:

1. Brzozowski Stanisław Zakład Produkcyjno-Handlowo-Usługowy Brzozowski z Radzyna Podlaskiego,
2. C.M.C. Sp. z o.o. Zakład Produkcyjny Marynin,
3. Usługowy Zakład Stolarski Arkadiusz Toruń z Lublina (Zakład Produkcyjny Kolonia Wilczopole),
4. Emilia Słoboda z miejscowości Łaszczówka – Kolonia,
5. Zakład Tartaczny Kleniewski Waldemar Sp. J. z Bondyrza,
6. SIMBA S.C. Marcin Ćwirzeń, Wojciech Gęsicki z Zemborzyc Tereszyńskich,
7. Zakład Tartaczny – Gontarz Zbigniew z Malewuszczyzny,
8. Tadeusz Zub z miejscowości Hucisko,
9. Właź Franciszek ze Skierbieszowa,
10. Fabryka Okien i Drzwi „BAS” Sp. z o.o. z Lublina,
11. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „DOMIX” Krzysztof Gajowiak z Łęcznej – Zakład Produkcyjny Ciechanki Krzesimowskie.



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 2016/2017 do programu przystąpiło 25 szkół, 84 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, a 3496 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji. Przykłady działań prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to m.in.:

- W dniu 13.10.2016 r. w Zespole Szkół Budowlanych w Lublinie przy ul. Słowiczej przeprowadzono szkolenie dla nauczycieli w ramach programu Kultura bezpieczeństwa. W szkoleniu uczestniczyło 15 nauczycieli szkoły.
- W dniu 18.10.2016 r. inspektor pracy lubelskiego okręgu przeprowadził dla młodzieży Zespołu Szkół nr 3 w Kraśniku szkolenie pt. „W pierwszej pracy – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy”. Spotkanie odbyło się w ramach programu prewencyjnego Kultura bezpieczeństwa. Celem szkolenia było podniesienie poziomu wiedzy wśród młodzieży szkolnej w zakresie prawnej ochrony pracy. W spotkaniu uczestniczyło 95 uczniów z III i IV klas szkoły oraz 7 nauczycieli.
- W dniu 12.12.2016 r. w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Lublinie przeprowadzono w ramach programu "Kultura bezpieczeństwa" szkolenie dla nauczycieli. Nauczycielom przekazano materiały informacyjno-promocyjne. W szkoleniu uczestniczyło 17 nauczycieli.
- W dniu 11.05.2017 r. odbyła się II ogólnopolska konferencja naukowa zorganizowana przez Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie pod hasłem "Ergonomia, bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie". Podczas imprezy przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wygłosił prelekcję pt. "Zmiany w przepisach prawa pracy obowiązujące od 1.01.2017 r." Udział w konferencji wzięło 115 studentów.

- W dniu 30.05.2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w ramach programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” zorganizował Dzień Otwarty dla uczniów Zespołu Szkół Ekonomicznych i III Liceum Ogólnokształcącego w Chełmie. Podczas Dnia Otwartego uczniowie wysłuchali wykładów dotyczących wybranych zagadnień z zakresu prawa pracy oraz ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac biurowych. Po każdym wykładzie przeprowadzony został konkurs dla uczniów z przyswojonej wiedzy. Nagrody w konkursie ufundował Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Przez cały dzień trwania imprezy (tj. 10.00 – 14.00) zorganizowane było stoisko promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy, na którym można było zasięgnąć porad z zakresu prawnej ochrony pracy. Na stoisku również dystrybuowane były materiały wydawnicze PIP. W spotkaniu uczestniczyło 123 uczniów oraz 5 nauczycieli.

Szkolenie dla uczniów w Zespole Szkół Nr 3 w Kraśniku, 18 października 2016 r.



Dzień Otwarty w Zespole Szkół Ekonomicznych i III Liceum Ogólnokształcącym w Chełmie, 30 maja 2017 r.



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

Wzorem lat poprzednich, w roku 2017, 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 2017 zorganizowane zostały 3 szkolenia, w których wzięło udział 37 pracodawców. Do programu przystąpiło 39 pracodawców, w tym 2 pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniu do programu w 2016 roku. Program ukończyło 32 pracodawców, którzy pozytywnie przeszli kontrolę sprawdzającą PIP.

Wyróżnieni Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy dla mikro zakładów:

1. TRANS – MAR Sp. z o.o. z Włodawy
2. Salon Optyczny „OKO” Artur Prządka z Zamościa
3. Centrum WEPA Sławomir Wepa z Chełma
4. „KORNET” Paweł Mazur z Mełgi – Nowy Krępiec
5. Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe „ROLTEX SIEDLISZCZE” Sp. z o.o. z miejscowości Siedliszcze
6. „CRESZ” Świstowski Zdzisław z Zamościa
7. Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe Majewski Krzysztof z Kraśnika
8. Stowarzyszenie „ZA RZEKĄ KRZNA” z Berezówki
9. Naprawa Pojazdów Samochodowych Miedziński Sylwester z Białej Podlaskiej
10. Paweł Banaś INSTAL-MAG z Zamościa
11. Biuro Rachunkowe „SALDO” Jan Niścioruk z Włodawy
12. AGRO PARTNER Janusz Tomaszewski z Hrubieszowa
13. Zakład Mechaniki Pojazdowej Zbigniew Misiak z Gołaszyna
14. CENTRUM BIS Sp. z o.o. z Lublina
15. Studio Fryzjersko-Kosmetyczne Danuta Sędlak z Lublina
16. Pan Stanisław Swacha z Aleksandrowa Czwartego
17. EURONUS Jakub Janus z Kraśnika
18. VITAL Centrum BIS Sp. z o.o. z Międzyrzecza Podlaskiego
19. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „WIST” Krzysztof Drączkowski z Hrubieszowa
20. Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „PROFAMILIA” Małgorzata Charłampowicz, Karolina Korycka-Turuk Spółka Cywilna z Zalesia
21. „TAMAR” S.C. Zakład Produkcyjny Tadeusz Opałka, Michał Oworuszko ze Zbulitowa Dużego
22. Przedsiębiorstwo Usługowe Magdalena Kowalczyk z Zamościa
23. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „DOMIX” Gajowiak Krzysztof z Łęcznej.

Zakłady Usług Leśnych wyróżnione Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy:

1. Zakład Usług Leśnych Edward Szaluś z Borowca
2. Zakład Usług Leśnych Jerzy Mielniczek z Hamerni

3. Usługi Leśne S.C. Kusiak Mariusz, Wołoszyn Jerzy z Hamerni
4. Zakład Usług Leśnych Tomasz Larwa z Aleksandrowa Pierwszego
5. Zakład Usług Leśnych Skiba Adam z Suśca
6. Piotr Kula Zakład Usług Leśnych z Borowiny
7. Zakład Usług Leśnych Świst Dariusz z miejscowości Nowiny
8. Zakład Usług Leśnych Zbigniew Osuch z Woli Obszańskiej
9. Zakład Usług Leśnych ZULAS Hubert Skroban z miejscowości Oseredek.



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 2017 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 41 szkoleń oraz prelekcji, w których udział wzięło 1314 osób (pracodawców, pracowników, studentów i uczniów). 9 zakładów pracy przystąpiło do badania ryzyka psychospołecznego, w którym udział wzięło 536 pracowników.

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

Szkolenie dla Forum Związków Zawodowych Województwa Lubelskiego w Jabłonnej, 9 października 2017 r.



8. Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”.

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017-2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Główne cele działania w ramach kampanii to: propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie”, uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wpływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej oraz piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez pracodawców zatrudniających nielegalnie.

W ramach kampanii w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w roku 2017, dzięki współpracy z partnerami: Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, urzędami pracy, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim i Strażą Graniczną, przeprowadzono 7 szkoleń dotyczących tematyki legalności zatrudnienia, w których uczestniczyło łącznie 323 osoby.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie we współpracy z Głównym Inspektorem Pracy zorganizował w dniu 20.09.2017 r. w Lublinie konferencję inauguracyjną kampanię „Pracuję Legalnie”.

Ponadto, w dniach 30.11.2017 r. i 1.12.2017 r. w Krasnobrodzie, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował konferencję poświęconą szeroko rozumianej tematyce legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców z udziałem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego i Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej w Chełmie. Podczas konferencji przedstawiono cele i założenia kampanii oraz harmonogram jej realizacji.

Konferencja inauguracyjna kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję Legalnie”, 20 września 2017 r.



Szkolenie dla osób bezrobotnych w Lublinie, 24 października 2017 r.



9. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.

W roku 2017 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 6 zakładów z terenu działania 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: Przedsiębiorstwo Wielobranżowe MARKOPOL Sp. z o.o. z Lublina

II miejsce: Charytatywne Stowarzyszenie Niesienia Pomocy Chorym MISERICORDIA Zakład Aktywności Zawodowej z Lublina.

W grupie Pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

III miejsce: SVZ Tomaszów Sp. z o.o. z Tomaszowa Lubelskiego

II miejsce: MUSI Lublin Sp. z o.o. z Lublina

I miejsce: Drukarnia EMBEPRESS Sławomir Bezdek, Marian Mamcarz Spółka Jawna z Lublina.

W grupie Pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników:

Wyróżnienie: Stock Polska Sp. z o.o. z Lublina



B. „Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”

W 2017 roku Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizował 5 edycję konkursu „Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”. Konkurs zorganizowany w roku 2017 honorowym patronatem objął Lubelski Kurator Oświaty Teresa Misiuk. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 26 szkół. Na przestrzeni października i listopada 2017 roku realizowane były etapy szkolne konkursu. 14 grudnia 2017 roku odbył się regionalny etap konkursu, w którym wzięło udział 43 uczniów z 23 zgłoszonych placówek. Wyłoniono 3 laureatów, którzy będą reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2018 roku. Laureaci to:

- Anna Rękas z Zespołu Szkół Budowlanych i Geodezyjnych im. 24 Pułku Artylerii Pancerniej w Chełmie,
- Weronika Gola z Zespołu Szkół nr 1 im. Władysława Grabskiego w Lublinie,
- Bartosz Pieńkosz z I Liceum Ogólnokształcącego im. Tadeusza Kościuszko w Łukowie.



C. Konkurs „Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”

Konkurs organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Cel konkursu to promowanie najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Oczekiwany rezultatem konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W roku 2017 do konkursu zgłoszono 4 zakładowych społecznych inspektorów pracy. Za szczególne osiągnięcia w zakresie podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy w zakładach pracy, komisja konkursowa powołana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie w 2017 roku postanowiła przyznać:

Wyróżnienia:

Mieczysława Ewa Michalczyk z Bursy Szkolnej w Białej Podlaskiej;

Małgorzata Banasik ze Szkoły Podstawowej im. Dywizjonu 301 w Leszkowicach;

Andrzej Ziółkowski – Białskie Wodociągi i Kanalizacja WOD-KAN Sp. z o.o. w Białej Podlaskiej.

I miejsce: Andrzej Hanaj z Fabryki Łożysk Toczyńskich – Kraśnik S.A. z Kraśnika.



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

W dniu 5 kwietnia 2017 roku w Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie odbył się etap regionalny XVII 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 43 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, którzy zajęli kolejno I i II miejsce, tj. Izabela Jędra reprezentująca Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej oraz Monika Drózd z Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorców z Zamościa. Uczennice 31 maja 2017 r. reprezentowały Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie na etapie centralnym organizowanym przez Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie.



E. Konkurs „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 2017 spośród placów budów nadzorowanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie wytypowano i zgłoszono do konkursu 3 budowy. Budowy zostały wybrane i zgłoszone przez inspektorów pracy, którzy ocenili, iż realizacja inwestycji przebiega w sposób spełniający kryteria konkursu. Przeprowadzone w ramach procedur konkursowych kontrole audytowe placów budów wyłoniły laureatów:

- **III miejsce:** budowa budynku – domu studenckiego z funkcją usługową i garażami podziemnymi w Lublinie przy ul. Pana Balcera 6b realizowana przez firmę UNIT LUBLIN WALDEMAR LENARTOWICZ z siedzibą w Lublinie,
- **II miejsce:** Budowa drogi ekspresowej S17 węzeł Skrudki - Sielce. Inwestycja realizowana przez MOTA – ENGIL CENTRAL EUROPE S.A. z siedzibą w Krakowie,
- **I miejsce:** budowa wielorodzinnego budynku mieszkalnego nr 1 z garażem przy ul. Nowy Świat 380 w Lublinie realizowana przez firmę SKANSKA S.A. z siedzibą w Warszawie.



F. Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne”.

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

W obecnym roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 65 gospodarstw rolnych. Do kolejnego etapu – wojewódzkiego - zakwalifikowało się 12, a nagrodzonym gospodarstwem rolnym jest **GOSPODARSTWO ROLNE Beaty i Piotra Kondrackich z miejscowości Górne (gmina Milejów)**.

Gospodarstwo Rolne Państwa Kondrackich zajęło 1 miejsce również na etapie krajowym konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne edycja 2017.



IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2017 r., działania kontrolne i prewencyjne 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 (3.835 kontroli) odzwierciedlonego w harmonogramie działania na 2017 r. przeprowadziliśmy 4.063 kontrole.

W ich wyniku inspektorzy pracy wydali 16.728 decyzji, w tym 649 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, 600 decyzji wstrzymujących pracę i 259 decyzji skierowujących pracowników do innych prac.

W 13 przypadkach inspektorzy pracy, oceniając stan warunków pracy, wnioskowali do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy 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.

Jak wynika z danych statystycznych, w 2017 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 131 wypadków przy pracy – dla porównania w 2016 r. takich zdarzeń zbadano 101. Mimo różnej ilości zbadanych wypadków przy pracy, za ciężkie uznano w 2017 r. 22 wypadki, a w 2016 r. – 21. W roku sprawozdawczym było 9 wypadków śmiertelnych (w 2016 r. – 5).

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwo przemysłowe (53 osoby w 2017 r. i 48 – w 2016 r.). Kolejne miejsce zajmuje budownictwo oraz handel i naprawy.

Analiza danych z kilku lat pokazuje, iż liczba uznanych wypadków ciężkich i śmiertelnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie odbiegała istotnie od liczby wypadków w latach poprzednich – przy liczbach wypadków rocznie w granicach kilku – kilkunastu chwilowe roczne ich wzrosty lub spadki wynikają z uwarunkowań losowych. Duża liczba zdarzeń zgłoszonych o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, w stosunku do zdarzeń zbadanych, generowana była przez dużą liczbę zdarzeń w pracy nie mających charakteru wypadków przy pracy, a wynikłych z nagłych przypadków medycznych lub wypadków komunikacyjnych, od badania których inspektorzy pracy mogą odstąpić.

W 2017 roku utrzymuje się wzrostowa tendencja liczby zgłaszanych wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą oraz wystąpień organów policji do OIP o przekazanie dokumentacji pokontrolnej. Dalej funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że prawie każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby poszkodowanej 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 sąsiedzka 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, były kontrole bezpieczeństwa wykonywania pracy w sektorze budowlanym. Pokazały one, iż stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych placach budów jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej, fachowości pracowników. Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmocnionych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim stwierdzone nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną. Świadczą o tym, zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków.

Podejmowane działania kontrolno-nadzorcze rzutują na poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach i zwiększenie świadomości w tym zakresie pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników. W dalszym ciągu jest to stan daleki od ideału. Potwierdza to fakt, iż w przypadku 11 firm budowlanych inspektorzy pracy – w związku z brakiem poprawy warunków pracy – wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% na przyszły rok składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Z wielu rozmów przeprowadzonych z kierownikami budów oraz pracodawcami wynika, iż nieprzestrzeganie przepisów w zakresie bhp bardzo często związane jest z brakiem środków finansowych. W dalszym ciągu przetarg ogłoszony zgodnie z wymogami o zamówieniach publicznych wygrywa firma oferująca najniższą cenę. Pozostałe kryteria stanowią mniejszą wagę przy wyborze oferty. Tak skonstruowane przepisy powodują, że firmy aby otrzymać kontrakt znacznie zaniżają swoje oferty, często nawet poniżej 50% wartości kosztorysu inwestorskiego. Przekłada się to na jakość wykonanej pracy i szukanie oszczędności na wszelkich możliwych polach, w tym na bezpieczeństwie pracy.

Ze względu na skalę nieprawidłowości oraz liczbę odnotowywanych wypadków w budownictwie, w dalszym ciągu należy prowadzić działania kontrolno-nadzorcze oraz informacyjno-promocyjne skierowane do pracodawców i przedsiębiorców tej branży. Zasadnym jest również podjęcie działań legislacyjnych prowadzących do zmiany zapisów w ustawie o zamówieniach publicznych, tak aby zapisy w niej zawarte dostosowane były do prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp (przed wszystkim rozporządzenia o minimalnym wynagrodzeniu oraz aby przewidywały środki niezbędne do zapewnienia bezpiecznego wykonania zlecenia).

W roku 2017 do OIP w Lublinie wpłynęło 170 zgłoszeń od przedsiębiorców o zamiarze przeprowadzania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, tj. o niemal 80% mniej niż w roku ubiegłym, kiedy było 795 zgłoszeń i ponad 70% mniej niż w latach wcześniejszych (620 w roku 2014, 610 w roku 2015). Ma to głównie związek z tym, że w roku 2017 ograniczone zostały źródła finansowania demontażu materiałów zawierających azbest (fundusze unijne, program „szwajcarski”), co często opóźnia decyzje o wymianie pokryć dachowych przez właścicieli nieruchomości, głównie z uwagi na bariery finansowe, związane z wykonaniem nowego pokrycia.

Kontrole przeprowadzone w roku 2017 wykazały wyraźną poprawę warunków pracy - w 5 podmiotach z 23 kontrolowanych nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, w tym w 3 stwierdzono wykonywanie prac zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy (nie wydano żadnych środków prawnych). Poprzednio każda z przeprowadzonych kontroli wykazała braki lub uchybienia, mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, a obecnie ponad 20% ze wszystkich skontrolowanych robót było wykonywanych w sposób prawidłowy.

Pomimo tego, że efekty kontroli w roku 2017 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. powoduje konieczność intensyfikacji prac, a województwo lubelskie, zajmujące drugą lokatę (po mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest w obrębie obiektów budowlanych i przemysłowych, ma przed sobą wiele do zrobienia.

W związku z powyższym, konieczne jest:

- prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych pracodawców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest,
- podejmowanie działań profilaktycznych, nakierowanych na poprawę świadomości uczestników procesów związanych z utylizacją azbestu, w tym także bezpiecznego wykonywania prac na wysokości,
- rozszerzenie współpracy z samorządami (głównie na terenach wiejskich) w celu promowania dobrych praktyk, związanych z usuwaniem azbestu, podnoszenie świadomości wśród zarządców, właścicieli posesji i rolników indywidualnych odnośnie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest, edukacja społeczności na obszarach, gdzie występuje największa ilość wyrobów zawierających azbest, głównie w postaci pokryć dachowych z płyt cementowo-azbestowych, czyli tzw. eternitu,
- rozszerzenie współpracy z Inspekcją Ochrony Środowiska w zakresie gospodarki odpadami zawierającymi azbest.

Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich przeprowadzone w 2017 r. pokazały, iż odnotowaliśmy stabilizację nielegalnego zatrudnienia na poziomie obserwowanym od lat (ok. 2%). Znaczący wpływ ma na to właściwie realizowany nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, podnoszący poziom świadomości przedsiębiorców o „korzyściach” i „stratach” wynikających z naruszania prawa i w konsekwencji na poziom szeroko rozumianej praworządności.

Zarówno w 2017 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 kontrolowanymi branżami były: handel i naprawy; budownictwo; gastronomia i hotelarstwo; zakłady produkcyjno-usługowe; rolnictwo, a także transport i magazynowanie.

W tym miejscu nie można pominąć faktu, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie znaczną część kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzono na skutek skarg. W tych przypadkach inspektorzy pracy nie mieli wpływu na dobór podmiotów do kontroli pod względem wielkości, liczby osób świadczących pracę,

branży itp. Niemniej jednak i w tych przypadkach wskazywane w skargach podmioty należy zaliczyć głównie do małych i średnich prywatnych podmiotów gospodarczych, działających w w/w branżach.

Najistotniejsze naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonych w 2017 r., podobnie jak w 2016 r., to w szczególności 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 lub nieterminowe opłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy.

Występowanie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia najczęściej stwierdzane jest w firmach małych, zatrudniających do 10 pracowników. W tej grupie pracodawców i przedsiębiorców odnotowuje się 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 takich osób. W związku z tym w tych podmiotach odnotowuje się znaczną ilość przypadków niepowiadomienia urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, 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 zatrudniających dużą liczbę pracowników lub osób wykonujących inną pracę zarobkową, najczęściej występującym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W sektorze publicznym praktycznie nie odnotowujemy nielegalnego zatrudnienia.

W dalszym ciągu najbardziej zagrożonymi branżami są: handel i naprawy; budownictwo; zakwaterowanie i gastronomia, przetwórstwo przemysłowe; rolnictwo oraz drobne usługi.

Wyniki osiągnięte w roku 2017 w obszarze legalności zatrudnienia pozwalają na sformułowanie tezy, że prawdopodobnie osiągnęliśmy pewien poziom skuteczności działania, którego przekroczenie może się wiązać z niewspółmiernym nakładami sił i środków. Osiągnęliśmy go stosując różnorodne formy oddziaływania, nie tylko poprzez kontrole i nadzór, ale również przez aktywne propagowanie zachowań zgodnych z prawem, rozpowszechnianie informacji dotyczących legalnej pracy 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 powierzania innej pracy zarobkowej. Pozwalają one na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę a osobą ją wykonującą. Wyzwaniem w 2018 r. będzie utrzymanie osiągniętego poziomu skuteczności działania inspektorów pracy specjalizujących się w tematyce legalności zatrudnienia.

Kontrole dot. legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzone w 2017 r. pokazały, iż w roku sprawozdawczym nastąpiły zmiany niektórych parametrów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przy czym należy podkreślić, iż w porównaniu do 2016 r. przeprowadzonych zostało dwukrotnie więcej kontroli. Jak pokazują ich wyniki znacznie wzrosła liczba cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę. Zanotowano także znaczną liczbę przypadków niepotwierdzenia na piśmie umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę. Stwierdzono również przypadki nieuwzględniania w umowach zawartych z cudzoziemcem warunków określonych w zezwoleniach na pracę. Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w roku 2016.

Analiza zgromadzonych danych upoważnia do stwierdzenia, że najwięcej nieprawidłowości i problemów w kontroli przestrzegania przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w dalszym ciągu związanych było z osobami posiadającymi prawo do pracy w RP na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Rejestrowane w urzędach pracy oświadczenia nadal są też sposobem szybkiego uzyskania wizy, umożliwiającym swobodne przekraczanie granicy Rzeczypospolitej Polskiej, a tym samym Unii Europejskiej. Sytuacja może się nieco zmienić w związku z wprowadzeniem ruchu bezwizowego między Ukrainą a Polską. Będzie to proces narastający z uwagi na przewidywany stopniowy wzrost liczby paszportów tzw. biometrycznych, którymi będą posługiwać się obywatele Ukrainy. Wstępne analizy dotyczące nowej sytuacji będą możliwe po 2018 r.

Podobnie, jak w 2016 roku, cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na mało atrakcyjnych dla Polaków stanowiskach, na których, zgodnie z ogólnie znaną opinią, odczuwane są braki kadrowe. Cudzoziemcy mniejszą wagę przywiązują do rodzaju umowy, na której podstawie świadczą pracę, bardziej interesuje ich wysokość osiąganego wynagrodzenia. Prawdopodobnie w dużej mierze wynika to z nieznamości polskiego prawa, a więc i uprawnień, jakie dawałoby im zawarcie umowy o pracę. Pracodawcy, którzy powierzają pracę cudzoziemcom jako osobom wykorzystywanym do okresowego wykonania terminowych zadań, w gruncie rzeczy nie byli zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia.

Analizując stan praworządności w stosunkach pracy należy zwrócić uwagę, że rok 2017 r. to pierwszy od 3 lat rok, w którym odnotowano zauważalny wzrost liczby skarg i wniosków o kontrole.

Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2.181, przy 1.700 zawiadomieniach odnotowanych w 2016 r., 1.803 w 2015 r. oraz 1.858 w 2014 r. Podkreślić należy, iż na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zainteresowanie działalnością kontrolno-skargową zwiększyło się ponad dwukrotnie. W roku sprawozdawczym skargi stanowiły przesłankę do przeprowadzenia 1049 kontroli na ogólną liczbę 4.063 przeprowadzonych kontroli.

Rok 2017 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 większą liczbę sygnałów o nieprawidłowościach dotyczących wynagrodzeń za pracę. Liczba problemów zgłoszonych w tym zakresie w skargach, wzrosła w okresie sprawozdawczym o 19% w porównaniu do roku 2016.

Analiza danych statystycznych dotyczących rodzaju i ilości skarg, wskazuje natomiast na nieznaczny spadek zainteresowania problematyką nieprawidłowości dotyczących 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.

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, rozpatrzenia złożonych skarg, jak też tylko przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

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

Działania nadzorcze w obszarze wypłaty wynagrodzeń wykazały nieprawidłowości dotyczące wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy w ponad 500 kontrolach w 2017 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 **8,7 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 **3,9 mln zł**. Natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie **1,4 mln zł**. Łącznie wypłacono pracownikom ponad **5,4 mln zł**.

Najczęściej ujawniane niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata **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 2017 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 2018 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 wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

Kolejnym tematem – priorytetowym dla urzędu była w 2017 r. kontrola wypłat **minimalnego wynagrodzenia** dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W celu sprawdzenia przestrzegania obowiązku zapewnienia zleceniobiorcom i usługobiorcom minimalnej stawki godzinowej inspektorzy pracy OIP Lublin przeprowadzili łącznie 994 kontroli u 941 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 9.077 osobom, podczas których ujawnili 279 nieprawidłowości. Efektem tych kontroli było wypłacenie pracującym 160.225 zł.

Z uwagi na wagę zagadnienia dla społeczeństwa - w 2018 r. - czynności kontrolne co do zasady prowadzone będą również w każdym przypadku stwierdzenia pracy wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy. Celem kontroli będzie zapewnienie ochrony osobom wykonującym pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego i ograniczenia zjawiska polegającego na tym, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu na etacie.

Kontrole w obszarze **czasu pracy** pokazały, że niezmiennie od lat powtarzają się 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.

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 uelastyczenia czasu pracy i obniżenia w ten sposób kosztów prowadzonej działalności.

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących **czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców** wykazały, że skala naruszeń w tym zakresie utrzymuje się na poziomie zbliżonym do roku ubiegłego.

W czasie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 163 naruszenia w zakresie przestrzegania czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, na objętych kontrolą 24.946 dni pracy kierowców.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone naruszenia w dużej mierze spowodowane były względami ekonomicznymi. Wiązały się z chęcią osiągnięcia przez przewoźników określonej rentowności przedsiębiorstwa. Często przewoźnicy decydowali się na podejmowanie zadań przewozowych o zbyt krótkich terminach realizacji dostaw, celem zapewnienia wykorzystania w jak największym stopniu posiadanego taboru.

Nie bez znaczenia były również względy bezpieczeństwa. Dotyczyło to głównie zakładów wykonujących zadania przewozowe za wschodnią granicą. Podobnie jak w latach ubiegłych przyczyną znacznej liczby nieprawidłowości były błędy w interpretacji przepisów dotyczących odstępstw- w korzystaniu przez kierowców z dziennego okresu odpoczynku w przypadku gdy kierowca towarzyszył pojazdowi transportowanemu promem.

W ocenie podmiotów kontrolowanych najczęściej do naruszeń dochodziło z powodu utrudnień w ruchu drogowym, braku dostatecznej ilości bezpiecznych miejsc parkingowych, braku na rynku pracy doświadczonych i odpowiedzialnych kandydatów na kierowców, czy też konieczności dotrzymania terminów dostaw.

Jedną z przyczyn naruszeń stanowiła również niewystarczająca kontrola nad pracą kierowców ze strony przedsiębiorcy oraz w przypadku cudzoziemców bariera językowa.

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, gastronomii i hotelarstwie oraz agencji ochrony osób i mienia . Podczas kontroli inspektorzy zakwestionowali dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w 221 kontrolach, tj. u 20% kontrolowanych W następstwie poleceń oraz wniosków skierowanych do podmiotów kontrolowanych uzyskano potwierdzenie zatrudnienia pracowniczego dla 430 osób.

W 2017 r. kontrole w zakresie prawidłowości **zawierania umów na czas określony** po nowelizacji Kodeksu pracy wykazały, że pracodawcy posiadają dużą wiedzę na temat wprowadzonych zmian w tym zakresie. Problemy w interpretacji sprawiały im przepisy przejściowe. Najwięcej pytań podczas przeprowadzanych kontroli dotyczyło okoliczności zawarcia umowy na czas określony bez stosowania ustawowych limitów, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

Całości analizy dokonanych zmian w zakresie umów okresowych będzie można dokonać z końcem 2018 r. lub w 2019 r., po upływie okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji. Zważywszy na powyższe w 2018 r. inspektorzy pracy podczas kontroli nadal oceniać będą prawidłowość stosowania przepisów przy zawieraniu umów okresowych.

W roku 2017 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował 9 programów prewencyjnych, 1 kampanię informacyjno-edukacyjną oraz przeprowadził 6 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Ewidentnie można zauważyć, iż liczba działań prewencyjnych nakładanych na Inspekcję Pracy z roku na rok wzrasta, zarówno pod względem ilości i tematyki zadań, jak również odbiorców działań prewencyjno-promocyjnych. Wynika to z nieustannie rosnącego zapotrzebowania na edukację, doradztwo oraz poradnictwo. Coraz większy nacisk kładziemy na pomoc pracodawcom oraz pracownikom, dostarczanie wiedzy w celu eliminowania zagrożeń czy wypadków przy pracy. Państwowa Inspekcja Pracy przede wszystkim chce, aby polskim pracodawcom i pracownikom pracowało się komfortowo i bezpiecznie - zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ideą naszej instytucji jest dostarczanie narzędzi służących do poprawy warunków pracy.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez PIP w 2017 roku dotyczyły m.in. prawa pracy, legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, szerokokorozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania

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

W roku 2017 odbiorców programów prewencyjnych, kampanii i konkursów było kilka tysięcy. Wszelka podejmowana działalność prewencyjna cieszyła się dobrą oceną jej uczestników, w szczególności: pracodawców, pracowników, partnerów społecznych czy uczniów. Pracownicy Inspekcji Pracy realizujący programy prewencyjne rok rocznie mają 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 tego jest niewątpliwie współpraca z różnego rodzaju instytucjami, takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, a także partnerzy społeczni. Ich zaangażowanie i wsparcie jest niezbędne 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 nadzorców 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 właśnie takie postrzeganie Inspekcji Pracy, może prowadzić do wprowadzania pozytywnych zmian w zakładach pracy, na czym naszej instytucji zależy najbardziej. 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 2018 r. i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w programach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i praworządności w miejscu pracy.

Podsumowując powyższe należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2018 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach, w których nadal stwierdzone są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2018 r. należy wspierać, wzorem lat ubiegłych, poprzez:

- kontynuację i rozwój współpracy w zakresie przeciwdziałania negatywnym zjawiskom na rynku pracy (nielegalne zatrudnienie i nielegalne powierzanie innej pracy) z takimi instytucjami, jak urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, administracja skarbową,
- kontynuację współpracy z Wojewodą i Marszałkiem Województwa w celu podejmowania wspólnych działań dla pogłębiania praworządności,
- doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych przyjętych do realizacji w 2018 r. i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w programach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i praworządności w miejscu pracy,
- aktywizowanie różnych środowisk, w szczególności samorządów na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie i pracy dzieci wiejskich,
- współpracę z mediami w zakresie informowania społeczeństwa o pozytywnych, jak też negatywnych przejawach nierespektowania przepisów, kontrolą przestrzegania których zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy.

V. PLAN NA 2018 ROK

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzą w 3.650 kontroli. Będą mieć one charakter planowy lub podstawą ich rozpoczęcia będą skargi, których ilość w 2017 r. w stosunku do dwóch ostatnich lat znacząco wzrosła i nie jest wykluczona sytuacja, iż w roku 2018 r. trend ten utrzyma się.

Do 2.945 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Kontrole i działania prewencyjno-promocyjne obejmą:

- III etap zadań długofalowych wyznaczonych na lata 2016-2018,
- zadania bieżące,
- zadania stałe,
- zadania własne.

W III etapie zadań długofalowych inspektorzy pracy będą kontrolować:

- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- stosowanie outsourcingu pracowniczego.
- bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń.

Prowadzona będzie również kampania prewencyjno-kontrolna dotycząca ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W ramach zadań bieżących inspektorzy pracy w 2018 r. będą zajmować się:

- wypłatą minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych,
- oceną przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania terminowych umów o pracę,
- prawidłowością zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane,

- bezpieczeństwem w przemyśle.
- bezpieczeństwem w leśnictwie.

W niektórych branżach (opieka zdrowotna, górnictwo, handel i edukacja) będą prowadzone kompleksowe kontrole, obejmujące zarówno prawną ochronę stosunku pracy, jak i bezpieczeństwo i higienę pracy. Dodatkowo, w związku z wejściem w życie od dnia 01.03.2018 r. ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, placówki handlowe będą podlegać kontroli w zakresie wynikającym z tej ustawy.

Podczas kontroli podmiotów leczniczych inspektorzy pracy sprawdzą też sposób realizacji obowiązków wynikających z ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Jak co roku będą realizowane zadania stałe, w ramach których przedmiotem kontroli będą w szczególności:

- wypadki przy pracy, w tym pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu), osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu,
- przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyroby w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Inspektorzy pracy będą także prowadzić kontrole, których celem będzie eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, tj. kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych oraz prac przy budowach i remontach dróg.

W dalszym ciągu będą prowadzone kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, a także kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W zainteresowaniu inspektorów pracy będą pozostawać agencje zatrudnienia i przestrzeganie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, a także delegowanie pracowników, w tym z terytorium Rzeczypospolitej oraz do Polski Polskiej w ramach świadczenia usług.

W 2018 r. kontynuowane będą działania kontrolne w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców przyjętej na lata 2017-2018.

Ponadto inspektorzy pracy będą – jako zadanie stałe – prowadzić kontrole, które mają na celu egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Nadal prowadzone będą tzw. „pierwsze kontrole”, tj. kontrole o charakterze instruktażowo-doradczym, a także kontrole sprawdzające u pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono taką kontrolę.

Plan zadań na 2018 r. uzupełniają zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W ramach zadań własnych okręgu kontrole będą prowadzone w następujących obszarach:

- bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców, mięsa,

- bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych (w tym przestrzeganie wymogów dot. dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych),
- bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych,
- bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rybackich,
- przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.

Działalność kontrolno-nadzorcza inspektorów pracy będzie wspierana i uzupełniana przedsięwzięciami promocyjno-prewencyjnymi. W 2018 r. będą prowadzone:

- Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.
- Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.
- Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”.
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.
- Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szczepki życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.
- Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.
- Kampania informacyjna „Pracuję legalnie”.
- Działania Informacyjne dot. bhp pracowników tymczasowych - w ramach kampanii SLIC.
- Działania edukacyjno-informacyjne: czas pracy kierowców a wypadki drogowe.