

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6 (448) 2020

## Bezpieczeństwo na wsi

Aby dzieciństwo  
było sielskie (str. 3, 14, 17)



## Kłopotliwy ZUS IWA

Jak sprawdzać  
dane pracodawców  
o wypadkach (str. 6)

## Pandemia

Wychodzenie z izolacji. Stres,  
frustracja, gniew, lęk i zagubienie (str. 30)



### Drogie Dzieci!

Z okazji Dnia Dziecka życzę Wam, abyście na swojej drodze zawsze spotykały ludzi, dla których Wasze bezpieczeństwo jest tak samo ważne, jak Wasze uśmiechy i radość. Ufam, że dziecięce lata upłyną wszystkim najmłodszym w atmosferze rodzicielskiej troski i miłości, a zawarte w tym czasie przyjaźnie, pełne wspaniałych przygód i przeżyć, będą trwałe i niezawodne.

Niech ten piękny czas buduje Waszą siłę, ciekawość świata i poczucie własnej wartości.

Wiesław Łyszczek  
Główny Inspektor Pracy

Dzień Dziecka 2020

## W numerze

- 3 W ważnej sprawie
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 5 Monitor.
- 6 Kłopotliwy ZUS IWA
- 10 Czarna robota. Uwagi na temat kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich na terenie województwa opolskiego
- 13 Aby dzieciństwo było sielskie
- 17 Nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz.  
Konkurs plastyczny dla dzieci „Bezpiecznie na wsi”
- 18 Konkurs. Nagrodzone prace
- 20 Inspirować, wspierać i móc pomagać. Rozmowa z Małgorzatą Łagocką, Okręgowym Inspektorem Pracy we Wrocławiu
- 25 Gwarant życia i zdrowia. Przegląd środków ochrony obowiązkiem pracodawcy
- 28 Wyprzedzić ryzyko. Kurtyny i bariery świetlne maszyn
- 30 Wychodzenie z izolacji. Stres, frustracja, gniew, lęk i zagubienie
- 34 Horror w kuchni

Wydawca:  
Główny Inspektorat Pracy



Redaguje Kolegium w składzie:  
Iwona Hadacz  
Grzegorz Nieradka  
Jacek Pawilonis (Redaktor prowadzący)  
Tomasz Zalewski

Projekt okładki:  
Małgorzata Brecht

Redaktor techniczny:  
Paula Buler

Adres: ul. Barska 28/30,  
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;  
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Photogenica



# Apel Głównego Inspektora Pracy

## dotyczący ochrony pracy dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym

Zbliżają się wakacje, czas odpoczynku i oddechu dla młodzieży, po wyczerpującym i stresującym roku szkolnym. Czas wolny od nauki jest okazją do realizacji nowych wyzwań i zdobywania nowych doświadczeń. Należy do nich między innymi podejmowanie pierwszej pracy zarobkowej. To ważny i z reguły niezapomniany moment w życiu każdego człowieka. Duma z pierwszych zarobionych pieniędzy nierozdzielnie wiąże się ze świadomością, ile wysiłku należy włożyć, by uzyskać pierwszą wypłatę.

Młodzi ludzie, ubiegając się o pierwszą pracę, często nie mają świadomości, że powierzenie im zatrudnienia przez pracodawców lub zleceniodawców związane jest z realizacją wielu formalności i obowiązków określonych w przepisach prawa pracy i nie kończy się na uzgodnieniu wynagrodzenia.

Zwracam się z apelem do wszystkich obecnych i przyszłych pracodawców. Apeluję o przestrzeganie przepisów określających sposób zatrudniania młodocianych, ze szczególnym uwzględnieniem norm czasu pracy, okresów odpoczynku, ochrony zdrowia oraz zasad bezpieczeństwa pracy, a także wypłaty gwarantowanego wynagrodzenia. Zróbcie Państwo wszystko, by młody pracownik nie kojarzył wakacyjnej pracy w wyczerpaniu, nieuczciwości i łamaniem prawa.

Ważną rolę w nadzorze nad przebiegiem wakacyjnej pracy powinni odegrać rodzice. Poczuciu uzasadnionej dumy rodzica, z powodu dojrzałej decyzji o podjęciu pracy przez dziecko, niech towarzyszy zainteresowanie tym, u kogo, gdzie, za ile i w jakich warunkach jest świadczona ta praca. Niekiedy wystarczy wysłany mail, telefon wykonany przez rodziców do pracodawcy, aby zapobiec podejmowaniu nielegalnych działań w stosunku do młodego pracownika.

Odpowiedzi na pytania dotyczące zasad powierzania legalnej pracy dzieciom i młodzieży można uzyskać drogą telefoniczną, dzwoniąc do Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja pracy będzie stanowczo reagować na zgłaszane przypadki łamania praw młodocianych oraz dzieci zatrudnianych na szczególnych zasadach, określonych prawem pracy.

Wakacyjna praca dla pewnej grupy młodzieży jest wpisana na stałe w okres letniego odpoczynku od zajęć szkolnych. Myślę tu o młodych ludziach, pomagających rodzicom przy żniwach i w codziennych obowiązkach związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Praca z rodziną to szlachetna i godna pochwały postawa. Ważne jednak, by była ona wykonywana bezpiecznie, a rodzaj pracy był dostosowany do możliwości fizycznych i psychicznych młodego człowieka. Niestety doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że niektóre zadania wykonywane przez młodzież w gospodarstwach rolnych kończą się tragicznymi w skutkach wypadkami.

Apeluję do rodziców, osób prowadzących gospodarstwa rolne! Zróbcie wszystko, by ochronić młodych ludzi przed zagrożeniami wypadkowymi, nie powierzajcie im prac niebezpiecznych, prac wzbronionych. Dołóżcie starań, by uniknąć tragedii, a najmłodszym zapewnić możliwość realizowania ich zainteresowań oraz czas na zabawę i odpowiedni wypoczynek w okresie letnim.

Wiesław Łyszczek

Wiesław Łyszczek  
Główny Inspektor Pracy

## 6 Jak sprawdzać dane pracodawców o wypadkach

Mimo iż obowiązek składania informacji ZUS IWA istnieje od wielu lat, to występują wątpliwości co do sposobu wypełniania tych dokumentów. Zwłaszcza dotyczy to określania liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia i poszkodowanych w wypadkach, tj. w zakresie będącym głównym obszarem kontrolowanym przez inspektorów pracy.



## W SEJMIE RP

**Posiedzenie plenarne Rady Ochrony Pracy w dniu 12 maja 2020 r. poświęcone było wpływowi pandemii COVID-19 na środowisko pracy. Podobnie jak poprzednie, było ono przeprowadzone zdalnie. Obradom przewodniczył Poseł Janusz Śniadek. W posiedzeniu wziął udział Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek wraz ze współpracownikami.**

## Działania inspekcji pracy w dobie pandemii

Głównemu Inspektorowi Pracy towarzyszyli: Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**, Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Wojciech Gonciarz**, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki** i Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

Podczas posiedzenia zaprezentowano materiał na temat działań Państwowej Inspekcji Pracy w czasie zagrożenia COVID-19. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że inspekcja pracy musiała zareagować na nową sytuację, dostosowując metodologię swoich działań do zmienionych potrzeb środowiska pracy. Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Wojciech Gonciarz** omówił rozwiązania prawne wprowadzone w kraju w związku z walką z epidemią. Skoncentrował się na zjawiskach przestoju ekonomicznego, obniżonego wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku. Jak poinformował, w okresie epidemii pracodawcy zgłosili do Państwowej Inspekcji Pracy ponad 18 tys. porozumień antykrzysowych, z czego zdecydowana większość dotyczyła obniżonego wymiaru czasu pracy. Zwrócił uwagę, że ustawy – tarcze antykrzysowe nie dały Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do podejmowania czynności kontrolnych np. w zakresie treści porozumienia o obniżonym wymiarze czasu pracy. Można się spodziewać wzrostu liczby skarg kierowanych do inspekcji, dotyczących zwolnień pracowników z powoływaniem się na epidemię czy też konieczności wykorzystywania urlopów wypoczynkowych.

O konkretnych działaniach inspekcji pracy w zakresie ochrony zdrowia w środowisku pracy w związku z pandemią mówił Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**. Przedstawił inicjatywy podejmowane w tej sferze przez Państwową Inspekcję Pracy w ramach współpracy ze służbami i urzędami państwowymi: stanowiska Głównego Inspektora Pracy wyjaśniające bądź porządkujące kwestie dotyczące badań profilaktycznych i szkoleń w dziedzinie bhp. Wskazał na lawinowy wzrost, w związku z epidemią, liczby porad prawnych i technicznych udzielanych przez Państwową Inspekcję Pracy – w marcu br.



było ich ponad dwa i pół razy więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. „Zmiana sposobu i formy świadczenia pracy w zakładach, w których przeważa praca umysłowa, na pracę zdalną może zostać utrzymana po zakończeniu epidemii. Obecnie nie ma przepisów regulujących pracę zdalną, co oznacza, że otwarte pozostaje pytanie, jak kontrolować przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp i legalności zatrudnienia, podczas świadczenia wspomnianej pracy przez pracowników lub zleceniobiorców” – powiedział **Jakub Chojnicki**.

W trakcie obrad Zastępca Przewodniczącego Rady Ochrony Pracy i zarazem Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. dr hab. med. **Danuta Koradecka** poinformowała o działaniach podejmowanych przez Instytut w zakresie przeciwdziałania pandemii w środowisku pracy. Z kolei Kierownik Zakładu Ergonomii CIOPIB – PIB dr hab. med. **Joanna Bugajska** szczegółowo omówiła zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w czasie zagrożenia COVID-19.

Ponadto Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie prewencji zarażeń koronawirusem SARS-CoV-2 w Polsce. Zaleca w nim m.in. prowadzenie działalności edukacyjnej w zakresie prawidłowego doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej przed narażeniem na koronawirusa, wyprodukowanie i upowszechnienie serii filmów na temat prawidłowego zakładania, dopasowania i zdejmowania środków ochrony indywidualnej przed SARS-CoV-2, prowadzenie przez Państwową Inspekcję Sanitarną i Państwową Inspekcję Pracy kontroli prawidłowego doboru i stosowania wspomnianych środków ochrony indywidualnej w przedsiębiorstwach i instytucjach.

# Wiadomości nie tylko z kraju

## Spotkanie w CIOPIB

13 maja 2020 r. **Wiesław Łyszczek**, Główny Inspektor Pracy, rozmawiał z profesorem **Danutą Koradecką**, Dyrektorem Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. W spotkaniu, które odbyło się w siedzibie CIOPIB – PIB, uczestniczyła także **Iwona Hadacz**, Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy. Rozmowy były poświęcone zawarciu porozumienia między Państwową Inspekcją Pracy a Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Porozumienie między instytucjami, których głównym celem działalności jest ochrona pracy, ma skutkować podjęciem wspólnych projektów na rzecz podniesienia poziomu kultury bezpieczeństwa pracy. Tematem rozmów było także przygotowanie zasad bezpiecznego powrotu inspektorów pracy do działalności kontrolnej w terenie. Omawiano możliwości prowadzenia kontroli w sposób zapewniający maksymalną ochronę przez zakażeniem inspektorom pracy i osobom, z którymi mają kontakt w trakcie czynności kontrolnych. Ponadto uczestnicy spotkania wymienili informacje o bieżącej sytuacji i rozwiązaniach podejmowanych w celu ograniczenia zagrożeń wywołanych koronawirusem. Jednym z tematów dyskusji była skuteczność dostępnych i stosowanych w zakładach pracy środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej.

## Inspekcja pracy partnerem konkursu dla służby bhp

Rusza pierwsza edycja konkursu „Służba bhp – najlepszy doradca pracodawcy”, organizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP. Państwowa Inspekcja Pracy jest partnerem konkursu i wspiera przedsięwzięcie merytorycznie. Celem konkursu jest promowanie najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby bhp, zarówno zatrudnionych w zakładach pracy, jak i świadczących doradztwo bhp w charakterze zewnętrznych specjalistów. W dobie nowych, niełatwych wyzwań dla bezpieczeństwa pracy kreatywna i sprawnie funkcjonująca służba bhp to ważny element profesjonalnego, dbającego o dobrostan pracowników przedsiębiorstwa. W konkursie nagradzane będą szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie dokonania przedstawicieli

służby bhp, którzy poprzez swoją pracę przyczyniają się do kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, budowania kultury bezpieczeństwa, a przede wszystkim do ograniczania liczby wypadków i chorób zawodowych w zakładach pracy. Konkurs przebiega w dwóch etapach – regionalnym oraz krajowym. Termin zgłaszania jego uczestników upływa 30 czerwca br. Zachęcamy do zapoznania się z regulaminem konkursu, dostępnym na stronie [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl), oraz do udziału w konkursie.

## Zmiany na stanowiskach

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** odwołał z dniem 31 maja 2020 r. w związku z przejściem na emeryturę **Stanisławę Ziółkowską** za stanowiska Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu i z dniem 1 czerwca 2020 r. powierzył pełnienie obowiązków na tym stanowisku **Pawłowi Ciemnemu**. Uroczystość wręczenia aktów powołania i odwołania odbyła się w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w obecności Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwony Hadacz**.



## Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19

Na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy ukazał się materiał Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, przygotowany w uzgodnieniu z Głównym Inspektorem Pracy, „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19”. Oprócz zaleceń dotyczących bezpieczeństwa epidemiologicznego zawiera praktyczną listę kontrolną, ułatwiającą wprowadzenie rozwiązań pozwalających szybciej reagować na zagrożenia, zarówno w trakcie epidemii, jak i po jej zakończeniu. Materiał dostępny jest pod adresem: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).



Dariusz Smoliński

Jak sprawdzać dane  
pracodawców o wypadkach  
(cz. 1)

# Kłopotliwy ZUS IWA

**Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat prowadzi czynności kontrolne w zakresie prawidłowości sporządzania przez pracodawców informacji ZUS IWA. Mimo że obowiązek składania tej informacji istnieje już od wielu lat, to nadal w wielu przypadkach występuje szereg wątpliwości co do sposobu wypełniania tych dokumentów. W szczególności dotyczy to określania liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia i liczby osób poszkodowanych w wypadkach, tj. w zakresie będącym głównym obszarem kontrolowanym przez inspektorów pracy.**

**P**odstawowym aktem prawnym normującym zasady wypełniania sprawozdania ZUS IWA jest rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 33 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tym samym jest to przepis regulujący powinności informacyjne przedsiębiorców wobec ZUS. Z tego właśnie powodu Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał poradnik „Zasady składania i wypełniania informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA”<sup>1</sup>.

## Ustawowy obowiązek

Jak mogłoby się wydawać, w tych okolicznościach kwestie zróżnicowanej składki wypadkowej leżą poza zakresem czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Jednakże ustawodawca w art. 35 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodo-



wych wskazał, że jeżeli w czasie kontroli przeprowadzanych u płatników składek inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowe dane w sprawozdaniu ZUS IWA, to informują o tym Zakład, podając równocześnie prawidłowe dane. Chodzi tu głównie o dane niezbędne do określenia kategorii ryzyka, tj. liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy i zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Państwowa Inspekcja Pracy w celu realizacji nałożonego zadania wprowadziła

do swojego harmonogramu zadań temat kontrolny ZUS IWA. Znacząca część kontroli w tym zakresie została przeprowadzona na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który chce za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy zweryfikować zasadność składanych w ostatnim okresie przez pracodawców korekt do sprawozdań ZUS IWA. W 2018 r. w 71 przypadkach inspektorzy zawiadamiali Zakład Ubezpieczeń Społecznych o wynikach kontroli w tym obszarze<sup>2</sup>.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, kierując się ustawowym zobowiązaniem wskazywania przez inspektorów pracy prawidłowych danych, niejednokrotnie żąda weryfikacji informacji nawet za kilka lat wstecz. Kwestia ta jednak często jest trudna do wykonania nawet w obszarze ostatniego roku sprawozdawczego z uwagi na to, że na etapie tworzenia przepisów nie dokonano jednoznacznego i precyzyjnego skorelowania obowiązku sprawozdawczego ZUS IWA z przepisami z zakresu badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz rejestracji wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy, a także oceny ryzyka zawodowego. Inspektorzy niejednokrotnie mogą jedynie stwierdzić, że istnieją wątpliwości co do rzetelności lub prawdziwości podawanych danych, lecz nie mają możliwości jednoznacznego ustalenia wartości, które powinny zostać wskazane w informacji. Nie oznacza to jednak, że w obliczu tych trudności inspektor nie powinien, wykorzystując wszelkie dostępne środki prawne, dążyć do ustalenia najdokładniejszych wartości, jakie powinny zostać wykazane w prawidłowo sporządzonej informacji ZUS IWA. W sytuacji, gdy informacja przekazywana do ubezpieczyciela nie zawiera pewnych i bezspornych danych, inspektor pracy powinien to zaznaczyć, wskazując równocześnie, z czego to wynika. Należy bowiem pamiętać, że bazując na danych otrzymanych od inspektora, Zakład będzie podejmował samodzielne decyzje w zakresie ewentualnej korekty informacji ZUS IWA. Istnieje także możliwość, że płatnik we własnym zakresie dokona korekty informacji zgodnie z ustaleniami wynikającymi z kontroli inspekcji pracy.

## Ile osób i na jakich umowach

Pierwszym obszarem mającym wpływ na wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe są dane o liczbie ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego. Liczbę ubezpieczonych ustala się zgodnie z art. 28 ust. 3 ustawy wypadko-

wej jako iloraz sumy ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu w ciągu poszczególnych miesięcy roku kalendarzowego, za który składana jest informacja ZUS IWA, i liczby miesięcy tego roku. Ustalając liczbę ubezpieczonych w ciągu poszczególnych miesięcy roku, za który składana jest informacja ZUS IWA, należy uwzględnić wszystkich ubezpieczonych, którzy w danym miesiącu podlegali przynajmniej jeden dzień ubezpieczeniu wypadkowemu. Jeśli w jakimkolwiek miesiącu roku, za który składana jest informacja ZUS IWA, ani jeden pracujący nie podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu, płatnik składek nie przekazuje wymienionej informacji za ten rok.

Zobowiązanie wskazywania w informacji liczby osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu rzadko budzi wątpliwości i jest łatwo weryfikowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie innych pozyskanych od przedsiębiorców informacji, składanych w sposób bieżący w związku z comiesięcznym odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne. Natomiast weryfikacja tych danych przez inspektora pracy wymaga szczegółowego ustalenia liczby osób ubezpieczonych w poszczególnych miesiącach weryfikowanego roku kalendarzowego. Istotne znaczenie ma tu weryfikowanie także rodzaju umów zawieranych z poszczególnymi osobami, tj. czy nie są zawierane umowy o dzieło zamiast umowy zlecenia lub umowy o pracę. Zawieranie umów o dzieło może być bowiem formą unikania płacenia składek na ubezpieczenie społeczne, w tym składki wypadkowej. W przypadku ustalenia powyższych nieprawidłowości często niezbędne jest podejmowanie bezpośredniej współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w tym w szczególności poinformowanie Zakładu, że mogło dojść do nieprawidłowości w zakresie zgłaszania osób do ubezpieczenia społecznego. Tym samym kontrola ZUS IWA może bezpośrednio wiązać się z kontrolami w zakresie tzw. legalności zatrudnienia.

## Ustalenie działalności przeważającej

Zasadniczą częścią informacji ZUS IWA, podlegającą sprawdzeniu przez inspektorów pracy, jest blok IV: „Zestawienie danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki”. W pierwszej kolejności sprawdzeniu podlega rodzaj przeważającej działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), ujęty w rejestrze REGON w dniu 31 grudnia roku, za który składana jest informacja ZUS IWA. Rodzaj przeważającej działalności dla osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej, których celem jest osiągnięcie zysku, oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą ustala się na podstawie procentowego udziału poszczególnych rodzajów działalności w ogólnej wartości przychodów ze sprzedaży. Jeżeli nie jest możliwe zastosowanie tego miernika, działalność przeważającą ustala się na podstawie udziału pracujących wykonujących poszczególne rodzaje działalności w ogólnej liczbie pracujących. Co do zasady sprawdzenie właściwego podania PKD ogranicza się do sprawdzenia zgodności danych podanych w rejestrze REGON z danymi wskazanymi w ZUS IWA. Wynika to z faktu, że inspektorzy pracy nie mają możliwości

ustalania rodzaju przeważającej działalności gospodarczej w oparciu o dane finansowe przedsiębiorstwa. W zakresie kontroli prawidłowości podawania danych o profilu działalności istotny jest jednak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2016 r. (II UK 402/15). Wynika z niego, że w ZUS IWA należy wskazywać rzeczywisty rodzaj prowadzonej działalności danego płatnika. Chodzi bowiem o to, aby płatnik opłacał składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości adekwatnej do rodzaju działalności, którą faktycznie wykonuje, i w odniesieniu do kategorii ryzyka, które u niego rzeczywiście występuje.

Oświadczenie składane przez płatnika składek jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli, gdyż nie łączy się z nim skutki cywilnoprawne, tj. na jego podstawie nie następuje powstanie, zmiana lub ustanie stosunku prawnego. Co więcej, skoro kategoria ryzyka jest instytucją związaną ze stopniem zagrożeń zawodowych, to kreuje ją rzeczywisty stan rzeczy. W takim też kontekście należy interpretować art. 29 ust. 1 ustawy wypadkowej. Dlatego też z treści art. 29 ust. 1 ustawy wypadkowej nie można wywieść wniosku, że dane w zakresie PKD ujęte w rejestrze REGON w każdym przypadku są danymi prawidłowymi.

Może bowiem występować niezgodność ze stanem faktycznym danych podanych dla potrzeb statystycznych. Tym samym we wszelkich przypadkach budzących istotne wątpliwości, czy dane o rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej są podane właściwie, inspektor pracy powinien powiadomić Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Główny Urząd Statystyczny. Wątpliwości w szczególności powinny budzić wszelkie sytuacje, gdy zasadnicza (przeważająca) liczba osób pracujących w przedsiębiorstwie wykonuje pracę innego rodzaju, niż wynika to z danych zawartych w PKD, np. gdy większość pracowników zatrudnionych jest w produkcji, a z danych ujawnionych w ZUS IWA wynika, że przeważającą działalnością jest handel.

### Data dacie nierówna

Kolejnymi danymi podlegającymi kontroli są informacje o wypadkach przy pracy<sup>3</sup>, które miały miejsce w roku, za który składana jest informacja ZUS IWA. Zgodnie z wyjaśnieniami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w polu tym uwzględnia się poszkodowanych w wypadkach, dla których w danym roku został sporządzony protokół lub karta wypadku. Poradnik Zakładu podaje trzy przykłady:

Piotr został poszkodowany w wypadku przy pracy 18 maja 2017 r. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy i zarejestrował wypadek w rejestrze wypadków 22 maja 2017 r. Pracodawca, jako płatnik składek, powinien uwzględnić Piotra w informacji ZUS IWA składanej za 2017 r.

Ewa została poszkodowana w wypadku przy pracy 27 grudnia 2016 r. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy i zarejestrował wypadek w rejestrze wypadków 6 stycznia 2017 r. Pracodawca, jako płatnik składek, powinien uwzględnić Ewę w informacji ZUS IWA składanej za 2017 r.

Michał, objęty ubezpieczeniami społecznymi z tytułu wykonywania umowy zlecenia, został poszkodowany w wypadku przy pracy 31 grudnia 2016 r. Zleceniodawca sporządził kartę wypadku 11 stycznia 2017 r. Zleceniodawca, jako płat-

nik składek, powinien uwzględnić Michała w informacji ZUS IWA składanej za 2017 r.

Zgodnie z wytycznymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie jest ważna data samego zdarzenia wypadkowego, lecz data zatwierdzenia protokołu lub karty wypadku. Jeśli wypadek miał np. miejsce w grudniu 2016 r., lecz został zgłoszony przez poszkodowanego dopiero w styczniu 2017 r., i z tego powodu protokołowi lub karcie nadano numer kolejny dla 2017 r., to wypadek ten będzie uwzględniony w ZUS IWA za 2017 r. Taka interpretacja stoi w sprzeczności z objaśnieniem na samym formularzu ZUS IWA stanowiącym załącznik do rozporządzenia, gdyż w punkcie 6 i 7 tych objaśnień wprost wskazano, że należy podać liczbę wszystkich poszkodowanych w wypadkach, które miały miejsce w ciągu roku, za który jest składana informacja. Tym samym, jeśli wypadek miał miejsce w dniu 31 grudnia 2017 r., to nawet jeśli został on zgłoszony w 2018 r., powinien zostać ujęty w sprawozdaniu ZUS IWA za 2017 r., a nie jak wskazano w poradniku – za 2018 r.

### Rozterki inspektora

Trudno określić, na jakiej podstawie w poradniku ustalono inne zasady, niż to wynika bezpośrednio z rozporządzenia. Prawdopodobnie przeważała tu kwestia praktyczna związana z numeracją dokumentów, ich datowaniem i przekazywaniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jest to jednak istotna rozbieżność między przepisem i informacją zawartą w formularzu ZUS IWA a wymogami określonymi przez Zakład w poradniku. W wielu przypadkach służby wewnętrzzakładowe, w tym głównie służba bhp, opierając się na objaśnieniu znajdującym się na formularzu ZUS IWA, wpisują liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy, kierując się datą zdarzenia wy-

**W sytuacji, gdy informacja przekazywana do ubezpieczyciela nie zawiera pewnych i bezspornych danych, inspektor pracy powinien to zaznaczyć, wskazując równocześnie, z czego to wynika. Należy bowiem pamiętać, że bazując na danych otrzymanych od inspektora, Zakład będzie podejmował samodzielne decyzje w zakresie ewentualnej korekty informacji ZUS IWA. Istnieje także możliwość, że płatnik we własnym zakresie dokona korekty informacji zgodnie z ustaleniami wynikającymi z kontroli inspekcji pracy.**

padkowego, a nie datą sporządzenia stosownej dokumentacji. Tym samym obowiązek sprawozdawczy realizuje zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu, lecz niezgodnie z objaśnieniami zawartymi w poradniku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Nie wiadomo, jak w danej sytuacji powinien zachować się inspektor pracy. Czy kierować się bezpośrednio zapisami ze wzoru formularza ZUS IWA, czy też uwzględnić wytyczne Zakładu? Wydaje się, że we wszystkich takich sytuacjach powinien powiadamiać Zakład Ubezpieczeń Społecznych, iż informacja została sporządzona niezgodnie z wytycznymi zawartymi w poradniku, a równocześnie zgodnie z objaśnieniem zawartym w formularzu ZUS IWA. Informacja przekazana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powinna równocześnie wskazywać, ilu i jakich wypadków ta rozbieżność dotyczy. Ostatecznie na podstawie tej informacji Zakład będzie podejmował stosowne decyzje administracyjne w stosunku do płatnika składek.

Należy zauważyć, że istotą kontroli w powyższym zakresie nie jest proste sprawdzenie, czy dane zawarte w rejestrze wypadków oraz protokołach i kartach wypadków są zgodnie ilościowo z danymi zawartymi w ZUS IWA. Kontrola inspektora

pracy powinna zostać rozszerzona o sprawdzenie, czy wszystkie wypadki zostały prawidłowo zaklasyfikowane jako wypadek przy pracy, a także czy nie są ukrywane wypadki przy pracy.

W przypadku niesporządzenia stosownej dokumentacji powypadkowej inspektor pracy ma możliwość nakazania ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku. Inspektor pracy nie może jednak bezpośrednio dokonać klasyfikacji zdarzenia jako wypadku przy pracy, a tym samym wskazać, że w ZUS IWA zostały podane nieprawidłowe dane. Równocześnie, przyjmując interpretację Zakładu w zakresie zasad ujawniania w ZUS IWA zdarzeń wypadkowych, w danym przypadku zdarzenie wypadkowe powinno zostać uwzględnione dopiero w sprawozdaniu za rok, w którym dokumentacja została sporządzona, tj. zgodnie z terminem wykonania decyzji inspektora pracy. Tak więc nie występuje tu sytuacja korekty sprawozdania za rok poprzedni, lecz jedynie uwzględnienie zdarzenia w kolejnej informacji ZUS IWA. Niezależnie od powyższego inspektor pracy powinien powiadamiać Zakład o wszystkich takich sytuacjach, opisując szczegółowo swoje ustalenia.

**Dariusz Smoliński,**  
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk



#### Przypisy:

1. „Zasady składania i wypełniania informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA”, [https://www.zus.pl/documents/10182/167567/poradnik\\_zus\\_iwa.pdf/a7780991-e2e8-45ce-8401-2e6983837a5f](https://www.zus.pl/documents/10182/167567/poradnik_zus_iwa.pdf/a7780991-e2e8-45ce-8401-2e6983837a5f)
2. Sprawozdanie PIP, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/211637/Sprawozdanie%202018%20r.>
3. W myśl przepisów art. 3 ust. 1-5 z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

**Aktualny stan prawny i możliwości faktyczne, w jakich poruszają się inspektorzy pracy na co dzień zajmujący się problematyką legalności zatrudnienia, powinny sprowokować wszczęcie dyskusji nad kondycją mechanizmów legalności zatrudnienia w Polsce.**

**Uwagi na temat kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich na terenie województwa opolskiego**

# Czarna robota

W przypadkach powierzania pracy nielegalnie oczywiście jest, że przedsiębiorca co do zasady nie okaże w trakcie kontroli dokumentacji takiej, jak np. potwierdzenia liczby przepracowanych godzin, nie mówiąc już o umowach czy potwierdzeniach zgłoszenia do ZUS. Dlatego choć analiza okazanej podczas kontroli dokumentacji jest równorzędnym sposobem kontrolowania problematyki legalności zatrudnienia, wykrycie naruszeń prawa opiera się najczęściej na wykazywaniu błędów formalnoprawnych popełnionych przez przedsiębiorców. Sukces gwarantuje przeprowadzenie kontroli bez wcześniejszej zapowiedzi, bo tylko wtedy możliwe jest naoczne stwierdzenie, czy konkretna osoba wykonująca określoną pracę na stanowisku pracy w chwili rozpoczęcia kontroli świadczy tę pracę legalnie.

## Niezapowiedziana kontrola

Na poparcie tej tezy niech posłuży przykład kontroli przeprowadzonej w zakładzie pralniczym w Nysie. Z informacji uzyskanych przed jej rozpoczęciem wynikało, że pracodawca powierza nielegalne wykonywanie pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków pracy i płacy oraz bez zgłoszenia pracujących do ubezpieczenia społecznego. Inspektor pracy, będący kierownikiem kontroli, dokonał rozpoznania na miejscu, ustalając, że zakład korzysta z dwóch wejść w zajmowanym obiekcie. Dlatego kontrole przeprowadzał zespół dwuosobowy. Każdy z inspektorów pracy wszedł do zakładu innym wejściem. Takie posunięcie okazało się trafne, bowiem nielegalnie zatrudnieni, poinformowani o rozpoczęciu kontroli, podjęli próbę oddalenia się z zakładu drugim wyjściem. Próba

okazała się nieudana i zakończyła się wylegitymowaniem, a także przesłuchaniem na okoliczność przebywania w pomieszczeniach zakładu. Do protokołów przesłuchań niedoszli uciekinierzy zeznali, że pracują pierwszy dzień, na podstawie ustnych umów zlecenia, a przy tym sami nie wiedzą, czy są zainteresowani stałym zatrudnieniem w tym zakładzie.

W wyniku dalszych czynności ustalono, że pracodawca powierzał nielegalne wykonywanie pracy, bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz bez potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę, w sumie 24 osobom. Okresy nielegalnej pracy trwały od kilku dni do kilku miesięcy. W trakcie kontroli pracodawca potwierdził zatrudnienie na podstawie umowy o pracę 10 osób, a także dokonał zgłoszenia do ubezpie-

czeń społecznych 22 osób, w tym także wykonujących pracę jako zleceniobiorcy w okresie przed rozpoczęciem kontroli. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawca został prawomocnie ukarany mandatem karnym. Po zakończeniu kontroli informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach przekazano m.in. Naczelnikowi Urzędu Skarbowego oraz do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zostało również sporządzone zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa poświadczania nieprawdy w zeznaniach przez osobę przesłuchaną w charakterze świadka.

Przeprowadzona analiza działań inspektorów pracy potwierdziła słuszność zastosowanej formy kontroli (zabezpieczenie wszystkich wejść do zakładu celem udaremnienia ucieczki osób nielegalnie wykonujących pracę). Podjęcie działań bez zastosowania powyższych środków nie doprowadziłoby do wykazania proceduru nielegalnego zatrudnienia w kontrolowanym podmiocie.

## Miara sukcesu

W ubiegłym roku inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu przeprowadzili ogółem 2548 kontroli, przy czym 38% z nich objęło zagadnienia legalności zatrudnienia obywateli polskich. Oznacza to 979 kontroli w 945 podmiotach gospodarczych powierzających pracę zarobkową. W ramach przeprowadzanych czynności weryfikacji poddano 5917 osób na 27 627 pozostających w zatrudnieniu. Zdecydowana większość kontroli, bo aż 894, została przeprowadzona w zakładach z zatrudnieniem do 9 osób (631 kontroli) oraz 10-49 osób (263 kontrole), czyli w małych i średnich podmiotach, w których zagrożenie nielegalnym powierzaniem pracy było dotychczas największe. Kontrole ujawniły, iż 88 osób wykonywało pracę nielegalnie, bez zawarcia stosownych umów bądź bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Ponadto stwierdzono 7 przypadków niezgłaszania w powiatowych urzędach pra-

cy faktu podjęcia pracy przez osoby posiadające status bezrobotnego.

Można zadać pytanie, czy ujawnienie w skali roku 88 osób nielegalnie wykonujących pracę oraz 7 bezrobotnych, którzy nie powiadomili właściwego powiatowego urzędu pracy o fakcie podjęcia zatrudnienia, to dużo czy mało. Jednoznacznej odpowiedzi nie ma. Patrząc pod kątem ilościowym, to na pewno niewiele. Patrząc jednakże przez pryzmat uwarunkowań, w tym prawnych, w jakich przychodzi się mierzyć inspektorom pracy z problem nielegalnego powierzania pracy, to wyniku tego nie można lekceważyć. Zwłaszcza że Opolszczyzna należy do najmniejszych województw pod względem obszarem i demograficznym oraz regionów tzw. średnioprzemysłowych.

Zdecydowana większość przypadków nielegalnego zatrudnienia została ujawniona w wyniku działań inspektorów pracy w ramach kontroli zbiorowych. Przeprowadzono je tak, aby jak najwięcej osób zastać na stanowisku pracy, a tym samym udaremnienie oddalenia się z zakładu i uniemożliwić zatarcie śladów zatrudniania „na czarno”. Oczywiście nie w każdej kontroli jest to możliwe i nie w każdej się to udało. Musimy też pamiętać, że inspektorzy pracy muszą działać na podstawie i w granicach prawa.

Zgodnie z art. 23 pkt 1 ppkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251) inspektor pracy ma prawo swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego. Tylko co robić w sytuacji, gdy bramy zakładu są zamknięte, a portier bądź inna osoba np. przez domofon informuje, że za chwilę ktoś otworzy bramę? Te kilka minut zwłoki decyduje o tym, czy kontrolujący zastaną osoby nielegalnie pracujące na stanowiskach pracy, czy też osoby te skutecznie oddalą się z terenu zakładu. Oczywiście istnieje możliwość skorzystania z asysty policji, jednakże nie w każdej kontroli legalności zatrudnienia będziemy z niej

korzystać, tym bardziej że musi zaistnieć ustawowe uzasadnienie. Ponadto sama obecność funkcjonariuszy nie zagwarantuje, że zastaniemy osoby pracujące nielegalnie na stanowiskach pracy.

## Dura lex

Duży wpływ na skuteczność działań w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia mają przepisy prawa. Zgodnie z art. 2 pkt 13 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez nielegalne zatrudnienie lub nielegalne powierzenie innej pracy zarobkowej rozumiemy:

a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,

b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,

c) podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Odnosnie do podpunktu „b” powyższej definicji należy wskazać, iż zapis art. 36 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm. oraz z 2019 r. poz. 1655) daje pracodawcy 7 dni na zgłoszenie osoby do ubezpieczenia społecznego. Patrząc pod kątem kontroli legalności zatrudnienia, przepis ten ma charakter co najmniej „demoralizujący”. W wielu wypadkach termin 7 dni jest wykorzystywany do ukrywania nielegalnego powierzania pracy.

Niebagatelny wpływ na skuteczność kontroli legalności zatrudnienia ma także kwestia ustawowego momentu rozpoczęcia kontroli. Codzienna praktyka wskazuje, że kontrolujący posiadają wiedzę na temat osób nielegalnie wykonujących pracę. Obecny zapis nie pozwala jednak na prowadzenie czynności i zebranie dowodów (np. zdjęć) potwierdzających fakt wykonywania pracy przed wręczeniem

upoważnienia i okazaniem legitymacji służbowej. Tymczasem po formalnym wszczęciu kontroli zdecydowana większość osób przesłuchiowanych w charakterze świadka zeznaje, że pracuje pierwszy dzień bądź przez okres, który pozwala jeszcze na legalne zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego pracy w oparciu o ustną umowę zlecenia. Należy pamiętać, że powierający nielegalną pracę i pracujący często pozostają w zмовie. Oczywiście całkiem inaczej zeznają osoby, które już zakończyły współpracę z danym przedsiębiorcą i zwracają się do inspektora pracy w sprawie uzyskania umowy o pracę bądź niewypłaconego wynagrodzenia.

### Kiedy zdarzy się wypadek

Bardzo niepokojącym zjawiskiem jest coraz częstsze stwierdzanie nielegalnego wykonywania pracy przy okazji badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Tymczasem po zaistnieniu wypadku przedsiębiorcy na ogół próbują zacierać ślady swojego postępowania. Sytuację dobrze obrazują dwa przykłady.

Pierwszy z nich to kontrola podjęta przez inspektora pracy w firmie z siedzibą w Kędzierzynie-Koźlu, w związku ze zgłoszeniem wypadku przy pracy. Wypadek miał miejsce w trakcie obsługi maszyny do obróbki szkła, a w jego wyniku ucierpiała prawa ręka pracownika. Poszkodowany zeznał w trakcie przesłuchania, że wszelka dokumentacja dotycząca stosunku pracy została przez niego podpisana zdrową lewą ręką dopiero po wystąpieniu wypadku, podczas pobytu w szpitalu. To samo dotyczy wszystkich pozostałych dokumentów, m.in. karty szkolenia wstępnego. Ustalono, że poszkodowany uległ wypadkowi w trzecim dniu swojej pracy. Inspektorowi pracy okazano podpisaną umowę o pracę na okres próbny. Zgłoszenie do ZUS-u nastąpiło w dniu wypadku, jednak kilka godzin po jego zaistnieniu.

Przypadek drugi: inspektor pracy wszczął kontrolę w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w firmie z siedzibą w Opolu. Wypadek wydarzył się



przy pracach związanych z ręcznym transportem elementów metalowych, a jego skutkiem, zgodnie z protokołem powypadkowym, była urazowa amputacja części paliczka kciuka prawego. W trakcie czynności kontrolnych ustalono, że w dniu wypadku umowa o pracę na czas określony nie była podpisana przez pracownika. Poszkodowany oświadczył w trakcie kontroli, że umowa o pracę została mu dostarczona przez pracodawcę do podpisania już po zaistnieniu wypadku przy pracy, w czasie spotkania w celu sporządzenia protokołu powypadkowego.

Te dwa przykłady wskazują na powagę problemu, z jakim przychodzi się mierzyć inspektorom pracy. Pamiętać bowiem należy, iż osoby nielegalnie wykonujące pracę ulegają również wypadkom śmiertelnym. W środowisku inspektorów pracy konsekwencji tych wypadków nie trzeba tłumaczyć.

Powyższe zjawiska i wynikające z nich problemy w prowadzeniu kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich mają również odniesienie do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu przeprowadził w ubiegłym roku badania zachowań cudzoziemców, z których wynika, że oczekiwaniem ze strony obywateli Ukrainy jest zazwyczaj praca w sześciodniowym ty-

godniu pracy. Zarówno z raportu WUP w Opolu, jak i z własnych obserwacji wynika, iż rzadko godzą się oni wykonywać pracę w wymiarze niższym niż 200 godzin miesięcznie. Zważywszy na specyfikę migracji zarobkowych, dążenie do wydłużenia czasu pracy może być satysfakcjonujące dla obu stron stosunku pracy, gdyż przyczynia się do maksymalizacji i zysku pracodawcy oraz zarobków pracobiorcy. Jednak wykonywanie pracy w takim wymiarze godzin ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo pracy. Dochodzi przy tym do zatrudniania cudzoziemców bez właściwych tytułów prawnych (zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy), w niezgodzie z nimi bądź bez potwierdzenia na piśmie warunków pracy, zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Aktualny stan prawny i możliwości faktyczne, w jakich poruszają się inspektorzy pracy na co dzień zajmujący się problematyką legalności zatrudnienia, powinny spowodować wszczęcie dyskusji nad kondycją mechanizmów legalności zatrudnienia w Polsce, tym bardziej że w bieżącym roku inspektorzy pracy podejmują się nowego zadania, tym razem związanego z legalnym zatrudnianiem osób, na których ciąży obowiązek alimentacyjny.

**Dariusz Lewandowski,**  
nadszefek pracy, OIP Opole

# Aby dzieciństwo było sielskie



**Sz szczególnie w trakcie wzmoczonych prac polowych, takich jak żniwa, dzieci wymagają uwagi. W żadnym wypadku nie wolno zabierać ich na pole. Choć często same chcą pomagać rodzicom w codziennych obowiązkach, jest bardzo wiele prac rolniczych, które są dla nich niebezpieczne lub szkodliwe.**

**D**la bezpieczeństwa domowników, szczególnie dzieci, gospodarstwo rolne powinno być podzielone na część mieszkalną oraz produkcyjną. Obie części należy oddzielić od siebie siatką lub płotem – najlepiej z pionowymi listwami, aby dzieci nie mogły się na nie wspinać. Nie wolno pozwalać dzieciom na przebywanie w części produkcyjnej gospodarstwa z uwagi na zagrożenia wynikające z manewrowania maszynami rolniczymi, prac związanych z dużym zapyleniem i kontaktem z substancjami chemicznymi, obsługi, a zwłaszcza przepędu dużych zwierząt gospodarskich czy z uwagi na ryzyko pochwycenia przez ruchome i obracające się części maszyn stacjonarnych.

# Wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat

Dzieciom należy wyznaczyć bezpieczne miejsce zabaw i zapewnić odpowiednią opiekę. Szczególnie w trakcie wzmoczonych prac polowych, takich jak żniwa, najmłodszy wymagają uwagi. W żadnym wypadku nie wolno zabierać ich na pole. Gdy jedno z rodziców pracuje, drugie powinno zostać z dziećmi. Dobrym rozwiązaniem jest zorganizowanie przez rodziców oraz nauczycieli lokalnej świetlicy, w której dzieci będą mogły bezpiecznie spędzać czas. Rodzice powinni ustalić między sobą grafik dyżurów w świetlicy w taki sposób, by dostosować liczbę opiekunów do liczebności dzieci.

Dzieci często chcą pomagać rodzicom w codziennych obowiązkach, jednak jest bardzo wiele prac rolniczych, które są dla nich niebezpieczne lub szkodliwe. Nie wolno powierzać najmłodszym zadań narażających je na utratę zdrowia oraz życia, a w szczególności takich prac i czynności, jak:

## 1. Eksploatacja maszyn i pojazdów samojezdnych

Zabronione jest powierzanie dzieciom kierowania ciągnikami i samobieżnymi maszynami rolniczymi. Czynności te wymagają wiedzy i doświadczenia, dlatego są przeznaczane wyłącznie dla osób dorosłych posiadających wymagane uprawnienia. Brak dostatecznych umiejętności przy obsłudze maszyn może się skończyć wypadkiem. Ofiarą zdarzenia może być nie tylko kierowca, ale również osoba postronna.

## 2. Przebywanie w strefie pracy maszyn

Należy chronić dzieci przed dostępem do pracujących maszyn i pojazdów rolniczych. Najmłodszy nie zawsze zdają sobie sprawę z zagrożeń, dlatego dorośli powinni rozmawiać z nimi o niebezpieczeństwach związanych na przykład z zabawą

w pobliżu pola, na którym pracuje ciągnik. Ryzyko potrącenia przez samobieżną maszynę rolniczą dotyczy szczególnie małych dzieci, które mogą być niezauważone przez operatora. Dzieci nie należy dopuszczać w pobliże maszyn również z uwagi na szkodliwy hałas, drgania i zapylenie towarzyszące ich pracy.

## 3. Obsługa maszyn do zbioru płodów rolnych

Dzieci nie mogą obsługiwać kombajnów, maszyn żniwnych, kosiarek rolniczych, pras do słomy i siana oraz kopaczek do roślin okopowych. Wszystkie te maszyny posiadają bardzo niebezpieczne urządzenia tnące lub zgniatające oraz wiele wirujących części. Podczas ich bezpośredniej obsługi występuje ryzyko pochwytnia przez elementy ruchome, skaleczenia, a nawet amputacji kończyn. Niebezpieczne jest przebywanie w pobliżu pracujących maszyn tego typu – z uwagi na możliwość przejechania lub przewrócenia się maszyny.

## 4. Sprzęganie i agregowanie

Nie należy angażować dzieci do prac związanych ze sprzęganiem i rozprzęganiem maszyn, narzędzi rolniczych oraz

przyczep z ciągnikami. Wykonywanie tych czynności wiąże się z dużym ryzykiem urazów. Może dojść do groźnego w skutkach przygniecenia osoby sprzęgającej do maszyny lub przyczepy, do obrażeń tułowia, głowy, rąk i nóg. Częste są także upadki dyszla przyczepy lub maszyny na stopę osoby sprzęgającej lub pomagającej przy sprzęganiu. Ponadto istnieje ryzyko urazów kręgosłupa z powodu dużego wysiłku fizycznego towarzyszącego tym pracom.

## 5. Obsługa maszyn z niebezpiecznymi – ostrymi lub ruchomymi – elementami

Niebezpieczne dla dzieci są prace związane z obsługą maszyn stacjonarnych znajdujących się w gospodarstwie, takich jak: młocarnie, siewczarnie, śrutowniki, gniotowniki, mieszalniki, rozdrabniacze, dmuchawy, przenośniki ślimakowe i taśmowe. Maszyny te wyposażone są w ostre, ruchome elementy – noże, topory, walce i bębny, które mogą spowodować poważne urazy dłoni osoby obsługującej. Istnieje także ryzyko pochwytnia przez wały napędowe i pasy transmisyjne. Pracy tych maszyn towarzyszy duży hałas oraz zapylenie, które jest szkodliwe, szczególnie dla młodego organizmu dziecka.

**Nie wolno pozwalać dzieciom na przebywanie w części produkcyjnej gospodarstwa z uwagi na zagrożenia wynikające z manewrowania maszynami rolniczymi, prac związanych z dużym zapyleniem i kontaktem z substancjami chemicznymi, obsługi, a zwłaszcza przepędu dużych zwierząt gospodarskich, czy z uwagi na ryzyko pochwytnia przez ruchome i obracające się części maszyn stacjonarnych.**

## 6. Cięcie drewna

Pilarka tarczowa (tzw. krajzega lub cyrkularka) to jedna z najniebezpieczniejszych maszyn w gospodarstwie. Szczególnie jeśli jest to „samoróbka”, nieposiadająca wymaganych osłon i zabezpieczeń, takich jak: osłona tarczy piły nad i pod stołem, klin rozszczepiający oraz prowadnica. Podczas cięcia drewna może dojść do zakleszczenia i odrzutu materiału, a także do odprysku drzazg. Kontakt z tarczą pracującej piły kończy się poważnym urazem. Dzieci nie powinny obsługiwać pilarki ani wykonywać czynności pomocniczych, takich jak podawanie i odbieranie materiału czy usuwanie trocin.

## 7. Prace związane z wykorzystaniem pilarek łańcuchowych

Nie wolno powierzać dzieciom prac z użyciem pilarek łańcuchowych. Obsługa piły wymaga siły i sprawności dorosłego człowieka oraz odpowiedniej wiedzy i wprawy. Nieumiejętne manewrowanie piłą może być przyczyną tragicznego w skutkach kontaktu z łańcuchem tnącym, ciężkich urazów w wyniku odbicia piły od ciętego materiału lub upuszczenia uruchomionego narzędzia na nogę. Przy obsłudze każdego rodzaju pilarek należy pamiętać o stosowaniu odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

## 8. Ścinka drzew

Prace związane ze ścinaniem drzew, ściąganiem drzew zawieszonych, a także załadunkiem i rozładunkiem drewna wymagają specjalistycznych umiejętności, dużej siły fizycznej i doświadczenia. Nigdy nie powinny ich wykonywać dzieci. Pracom tym towarzyszy niebezpieczeństwo przygniecenia przez drzewo oraz zmiążdżenia rąk i nóg.

## 9. Używanie siekiery

Narzędziem często wykorzystywanym przez rolników przy ścinie drzew oraz rąbaniu drewna, a jednocześnie bardzo niebezpiecznym, jest siekiera. Mogą z niej korzystać wyłącznie dorośli. Jej użycie wymaga wprawy i zachowania szczególnej ostrożności, czego w przypadku dzieci może zabraknąć. Nieumiejętne czy nieuważne użytkowanie może prowadzić do skaleczeń lub amputa-

cji palców dłoni, a w przypadku niewłaściwego stanu narzędzi – do o wiele bardziej niebezpiecznych wypadków, związanych np. z wypadnięciem z toporzyska i wbiciem się w ciało źle osadzonej siekiery. Nawet pomoc w czynnościach związanych ze ścinką i rąbaniem drewna jest niebezpieczna, dlatego bezwzględnie należy wykluczyć z niej dzieci.

## 10. Obsługa siewników i sadzarek do ziemniaków

Niedopuszczalne jest przebywanie osób na pomostach technologicznych siewników i sadzarek do ziemniaków w trakcie pracy tych maszyn (chyba że producent danej maszyny dopuszcza taką możliwość). Zakaz ten dotyczy szczególnie dzieci. Pomosty służą do napełniania zbiorników sadzarek oraz skrzyni nasiennej w siewnikach w trakcie postoju maszyn (odłączonych od WOM) i wyłącznie w tym celu powinny być wykorzystywane. Rozgarnianie nasion lub ziarna w skrzyni siewnika, a także strącanie nadmiaru sadzeniaków rękami w trakcie pracy maszyn generuje ryzyko poważnych urazów, w tym amputacji palców lub całych dłoni. Nigdy w czynnościach obsługowych siewników i sadzarek nie powinny uczestniczyć dzieci.

## 11. Prace z wykorzystaniem substancji chemicznych

Należy chronić dzieci przed dostępem do substancji chemicznych przechowywanych w gospodarstwie, w tym przede wszystkim do chemicznych środków ochrony roślin, nawozów oraz wapna palonego. Tlenkowe wapno nawozowe to substancja o silnych właściwościach pyłących, żrących i parzących. Podczas prac związanych z jego załadunkiem, wyładunkiem i wysiewem może dojść do poważnych poparzeń błon śluzowych, oczu i skóry. Nawozy i środki ochrony roślin mogą być silnie trujące. Szczególnie niebezpieczne dla organizmu są środki chemiczne I i II klasy toksyczności, dlatego ich stosowanie wymaga wcześniejszego specjalistycznego przeszkolenia.

## 12. Wykorzystywanie i dostęp do rozpuszczalników

Nie wolno powierzać dzieciom prac z użyciem rozpuszczalników organicznych,

ani narażać ich na kontakt z tymi substancjami. Rozpuszczalniki (benzyny, rozpuszczalniki nitro, chlorokauczukowe i inne), będące składnikami farb, lakierów czy klejów, są szkodliwe dla zdrowia. Niektóre z nich są rakotwórcze, mają właściwości narkotyczne. Ulegają rozpuszczeniu w tkance mózgowej, powodując trwałe szkody w organizmie. Ponadto ich opary tworzą z powietrzem mieszaniny wybuchowe. Niedozwolony jest również udział dzieci w pracach związanych z topieniem i podgrzewaniem lepiku i smoły, z uwagi na zagrożenie wybuchem, pożarem i poparzeniem. Opary lepiku i smoły zawierają rozpuszczalniki organiczne.

## 13. Prace grożące poparzeniem

Rozpalanie i obsługa pieców centralnego ogrzewania wiąże się z niebezpieczeństwem wybuchu i pożaru, a tym samym z dużym ryzykiem poparzeń tułowia, twarzy i rąk. Podobne ryzyko dotyczy obsługi parników i kotłów do gotowania. Dzieci nie wolno angażować do tych czynności.

## 14. Niebezpieczna obsługa zwierząt

Obsługa samców rozplodowych (buhajów, ogierów, knurów, tryków) powinna być dokonywana przez doświadczonych, silnych mężczyzn. Zwierzęta te mogą być niebezpieczne i spowodować poważny uraz poprzez kopnięcie, przygniecenie, uderzenie czy ugryzienie. Dlatego nie mogą obsługiwać ich dzieci. Do czynności niebezpiecznych dla najmłodszych należą również: załadunek i rozładunek zwierząt, a także prace przy uboju i rozbiorze zwierząt. Wiąże się z nimi zagrożenie obrażeniami ze strony broniących się zwierząt, a ubój może dodatkowo spowodować uraz psychiczny u dziecka.

## 15. Prace w zamkniętych zbiornikach

Prace w silosach i zamkniętych zbiornikach, a także opróżnianie zbiorników szamb, wywóz gnojówki i gnojowicy to czynności szczególnie niebezpieczne. Poza niebezpieczeństwem urazów mechanicznych wiąże się z nimi ryzyko śmiertelnego zatrucia. W zamkniętych zbiornikach mogą kumulować się gazy, takie jak siarkowodór, metan, dwutlenek węgla, w stężeniach szkodliwych dla zdrowia lub





**Dzieciom należy wyznaczyć bezpieczne miejsce zabaw i zapewnić odpowiednią opiekę. Gdy jedno z rodziców pracuje, drugie powinno zostać z dziećmi. Dobrym rozwiązaniem jest zorganizowanie przez rodziców oraz nauczycieli lokalnej świetlicy, w której dzieci będą mogły bezpiecznie spędzać czas. Rodzice powinni ustalić między sobą grafik dyżurów w świetlicy w taki sposób, by dostosować liczbę opiekunów do liczebności dzieci.**

zabójczych. W żadnym wypadku dzieci nie powinny mieć z nimi kontaktu.

#### 16. Prace na wysokości

Wszelkie prace na wysokości, np. na rusztowaniach, pomostach, drabinach, drzewach, dachach, powinny być wzbrowione dzieciom z uwagi na zagrożenie upadkiem. Dzieci bywają mniej uważne, tym bardziej pochłonięte powierzonym zadaniem mogą zapomnieć o podstawowych zasadach bezpieczeństwa. Upadek z wysokości może skończyć się groźnym urazem głowy, kręgosłupa lub kończyny, a nawet śmiercią.

#### 17. Wykonywanie wykopów ziemnych

Dzieciom nie należy powierzać kopania rowów i dołów oraz pracy w wykopach. Przy tych czynnościach występuje niebezpie-

czeństwo oberwania i obsunięcia się ścian wykopów, a w następstwie – zasypania osoby pracującej. Osunięte masy ziemi mogą spowodować uduszenie dziecka lub doprowadzić do złamań i zmięźdeń.

#### 18. Eksploatacja ładowaczy i przenośników

Dzieci nie powinny obsługiwać ładowaczy i mechanicznych przenośników. Obsługa tych maszyn wymaga posiadania odpowiednich uprawnień, ale także doświadczenia i wprawy. Poza tym prace te wiążą się z dużą odpowiedzialnością, wymagają wzmożonej uwagi. Nieprawidłowy manewr może się skończyć przejechaniem, przygnieceniem lub uderzeniem osoby znajdującej się poblizu pracującej maszyny. Nieumiejętnie obsługiwana ma-

szyna może się przewrócić i spowodować uraz operatora.

#### 19. Prace w szkodliwych warunkach

Szkodliwe dla młodego organizmu są prace wykonywane w dużym hałasie, niedostatecznym oświetleniu, w pomieszczeniach zapyłonych pyłami pochodzenia roślinnego oraz czynności narażające na kontakt z chorobotwórczymi czynnikami biologicznymi (roztocznymi, pasożytami zwierzęcymi, grzybami). Należy zabronić dzieciom tego typu prac ze względu na duże ryzyko uszkodzenia słuchu lub wzroku oraz na choroby pasożytnicze czy grzybicze. Ponadto mogą wystąpić uciążliwe uczulenia i alergie.

#### 20. Spawanie elektryczne

Do prac wzbrowionych dzieciom należy spawanie elektryczne lub pomoc przy spawaniu. Wiąże się z nimi zagrożenie naświetleniem szkodliwymi promieniami oraz poparzeniem dłoni i twarzy. Ponadto istnieje ryzyko porażenia prądem. Czynności te wymagają specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz stosowania środków ochrony osobistej.

#### 21. Prace obciążające układ kostno-stawowy

Dzieci nie powinny wykonywać prac wymuszających długotrwałe przyjmowanie nienaturalnej pozycji ciała, np. kucanie, schylenie. Częste podejmowanie tego typu czynności może prowadzić do deformacji stawów i kości młodego, rozwijającego się jeszcze organizmu. Na uszkodzenia szczególnie narażony jest kręgosłup, a jego zwyrodnienia wywołują chroniczny ból i mogą się okazać nieodwracalne.

#### 22. Dźwiganie i przenoszenie

Dzieci nie powinny uczestniczyć w czynnościach związanych z dźwiganie i przenoszeniem ciężkich przedmiotów. Ręczne prace transportowe są przeznaczone dla osób dorosłych, wymagają odpowiedniej siły fizycznej. Osoba młoda, pracująca ponad swoje możliwości jest narażona na bóle i uszkodzenia kręgosłupa, kontuzje stawów oraz zerwania mięśni.

Opracowanie:  
Departament Prewencji i Promocji

# Nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz

## Konkurs plastyczny dla dzieci „Bezpiecznie na wsi”

**Blisko 60 tys. uczestników z ponad 4 tys. szkół podstawowych z całego kraju i rekordowa liczba prac w 10. edycji konkursu, która miała zwrócić szczególną uwagę najmłodszych mieszkańców obszarów wiejskich na sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym rolników, związanym z obecnością zwierząt w gospodarstwie rolnym.**



Liliana Stachura, II miejsce (klasy 0-3), Szkoła Podstawowa w Brunarach (woj. małopolskie)

Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się we współorganizację dorocznego Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi”, którego celem jest promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą i zabawą dzieci na terenie gospodarstwa rolnego. Konkurs został ogłoszony przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Pozostałymi współorganizatorami byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa oraz Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Patronat honorowy nad konkursem objął Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Jan Krzysztof Ardanowski**.

Tegoroczne hasło konkursowe: „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz” miało zwrócić szczególną uwagę najmłodszych mieszkańców obszarów wiejskich na sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym rolników, związanym z obecnością zwierząt w gospodarstwie rolnym, zachęcić dzieci do zapoznania się z zasadami bezpiecznego zachowania w jego obrębie, a także przypomnieć „Wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat” (pełen wykaz czytaj str. 13).

Do tegorocznej edycji przystąpiło 57 569 uczniów z 4118 szkół podstawowych z terenów wiejskich. Do etapu centralnego wojewódzkie komisje konkursowe zakwalifikowały 96 prac. Trzy najlepsze prace w obu grupach wiekowych wskazało jury. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w obu grupach wiekowych przyznał po 16 wyróżnień. Także patroni medialni oraz fundatorzy w obu grupach wiekowych łącznie wyróżnili 13 prac. Wszyscy laureaci etapu centralnego otrzymają

nagrody rzeczowe ufundowane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Głównego Inspektora Pracy, Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz pozostałych współorganizatorów konkursu.

Nagrodzone prace prezentujemy na kolejnych stronach. A oto lista ich autorów:

1. **Anna Deptuch**, I miejsce (klasy 0-3), Szkoła Podstawowa w Budzowie z filią w Grodziszczu (woj. dolnośląskie);
2. **Franciszek Lepich**, wyróżnienie (klasy 0-3), Szkoła Podstawowa im. Stanisława Rosponda w Żyrowej (woj. opolskie);
3. **Jakub Tatara**, I miejsce (klasy 4-8), Szkoła Podstawowa nr 2 im. Błogosławionej Salomei w Skale (woj. małopolskie);
4. **Paulina Kiepułska**, III miejsce (klasy 0-3), Szkoła Podstawowa im. Wiosny Ludów w Książu Wielkopolskim (woj. wielkopolskie);
5. **Daria Wolter**, wyróżnienie (klasy 4-8), Szkoła Podstawowa im. Edyty Czeskówny w Szymankowie (woj. pomorskie);
6. **Tomasz Faraniec**, wyróżnienie (klasy 4-8), Zespół Szkół w Zawoni (woj. dolnośląskie);
7. **Pamela Mularczyk**, III miejsce (klasy 4-8), Szkoła Podstawowa w Przedborzu (woj. łódzkie);
8. **Oskar Świątkowski**, wyróżnienie (klasy 4-8), Szkoła Podstawowa im. Janusza Kusocińskiego w Kruszewicy (woj. kujawsko-pomorskie);
9. **Emilia Kopciuch**, wyróżnienie (klasy 0-3), Szkoła Podstawowa im. Straży Granicznej w Barcianach (woj. warmińsko-mazurskie);
10. **Tymoteusz Józwiak**, II miejsce (klasy 4-8), Szkoła Podstawowa im. Obrońców Dobrzykowa z 1939 r. w Dobrzykowie (woj. mazowieckie).

DOBRCZE



1. NIGDY NIE PODKOSZ DOTYKAJĄC OD TYŁU / NIE ZOSTAJC PRZED NIE KOPNĘTYM / UDEKCIENIEM, PRZYGNANCIEM ALBO CHWYCIENIEM

2. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

3. NIGDY NIE PODKOSZ DOTYKAJĄC OD TYŁU / NIE ZOSTAJC PRZED NIE KOPNĘTYM / UDEKCIENIEM, PRZYGNANCIEM ALBO CHWYCIENIEM

4. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

5. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

6. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

7. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

8. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

9. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW

10. NIGDY NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW / NIE WYKORZYSTUJAJC WŁASNEGO CIĘCIA WŁOSÓW



NIE RYZYKUJESZ,



GDY ZWIERZĘTA ZNASZ I SZANUJESZ

ŹLE



BEZPIECZNIE NA WSI MAMY - STOSUJĄC ZASADY, WYPADKOM I CHOROZOM ZAPROBIEGANY

1. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

2. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

3. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

4. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

5. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

6. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

7. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

8. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

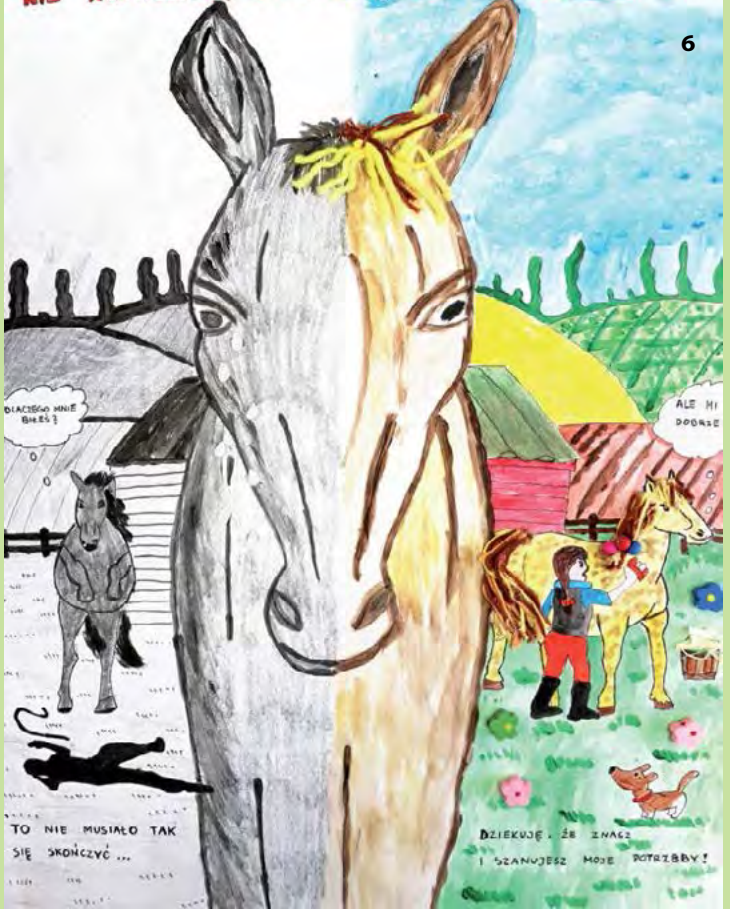
9. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

10. Pamiętajmy że każda samica broni swoich dzieci

BEZPIECZEŃSTWO

NIE RYZYKUJESZ, GDY ZWIERZĘTA ZNASZ I SZANUJESZ !!!

6



Rozmowa z MAŁGORZATĄ ŁAGOCKĄ,  
Okręgowym Inspektorem Pracy  
we Wrocławiu

# Inspirować, wspierać i móc pomagać

**Dziękuję wszystkim moim  
współpracownikom za ich pracę, którą  
udowadniają, że zaangażowanie i pasja,  
z jaką wykonują swoje obowiązki,  
przynoszą wspaniałe efekty.**

**Jaka jest specyfika kierowanego przez panią Okręgu? Czym  
wyróżnia się na tle innych?**

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu jest jednym z większych inspektoratów w kraju. Zatrudnia obecnie 213 pracowników, w tym 139 z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi. Podlegają mu cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Jeleniej Górze, Kłodzku, Wałbrzychu i Legnicy, kierowane przez kierowników oddziału – nadinspektorów pracy. Ja mam zaszczyt kierować Okręgiem od pięciu lat, przy wsparciu dwóch zastępców: ds. prawnego-organizacyjnych Marii Michoń i ds. nadzoru Andrzeja Pogórskiego. W ramach struktury organizacyjnej Okręgu istnieją cztery komisje społeczne, będące organami opiniotwórczo-doradczymi Okręgowego Inspektora Pracy, działające na rzecz promowania inicjatyw w sprawach przestrzegania przepisów prawa pracy w wybranych sektorach gospodarki. Są to: Dolnośląska Komisja Ochrony Pracy, Dolnośląska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, Dolnośląska Komisja ds. Rolnictwa i Dolnośląska Komisja ds. Górnictwa. W ich skład wchodzi przedstawiciele ponadzakładowych struktur związków zawodowych, środowiska naukowego, stowarzyszeń branżowych i rzemiosła oraz urzędów kontroli i nadzoru.



Dolny Śląsk jest regionem charakteryzującym się relatywnie wyższym niż przeciętny w kraju poziomem przedsiębiorczości mieszkańców i relatywnie niższym udziałem sektora rolniczego w zatrudnieniu. To drugie jest związane przede wszystkim z ukształtowaniem terenu i zasobami naturalnymi: surowcami energetycznymi, metalicznymi czy chemicznymi. Stąd bierze się skupienie w naszym regionie dużych podmiotów gospodarczych zajmujących się wydobywaniem, przetwórstwem, produkcją i eksploatacją, takich jak: KGHM Polska Miedź S.A., Kopalnia Węgla Brunatnego TURÓW i Elektrownia TURÓW, PCC-Rokita, Volkswagen Motor Polska. W województwie dolnośląskim działają bardzo prężnie 3 z 16 w kraju specjalnych stref ekonomicznych, skupiające wiele strategicznych w regionie zakładów produkcyjnych, zatrudniających kilkadziesiąt tysięcy pracowników. Z ponad 360 tys. podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie dolnośląskim 96% stanowią przedsiębiorstwa mniejsze, z których 2,8% to małe firmy, w głównej mierze działające jako podmioty

rzemieślnicze. Inną cechą charakterystyczną dla gospodarki regionu jest duże skupienie podmiotów pośrednictwa pracy, bowiem województwo dolnośląskie to jedno z tych województw, w których zarejestrowano najwięcej agencji zatrudnienia, w tym prowadzonych przez cudzoziemców i cudzoziemców zatrudniających – w ZUS zarejestrowanych jest ponad 48 tys. cudzoziemców, którzy na naszym terenie pracują i odprowadzają składki. Ten model działalności implikuje specyficzne problemy kontrolne, w tym m.in. konieczność prowadzenia kontroli krzyżowych, a z drugiej strony brak możliwości skontrolowania sposobu powierzania pracy pracownikom zatrudnianym przez te agencje, gdyż użytkownicy dość często pochodzą spoza właściwości terytorialnej naszego Okręgu. Ale cudzoziemcy to tylko część naszej działalności kontrolnej. W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 6683 kontrole w 5798 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 535 560 pracujących.

**Jakie rozwiązania zostały lub będą wprowadzone w celu zwiększenia skuteczności inspektorów pracy i poprawy efektywności ich działań w kierowanym przez panią Okręgu?**

Uwarunkowania, w jakich obecnie działa Państwowa Inspekcja Pracy, w tym zwłaszcza przepisy prawa, są na tyle złożone i zmienne, żeby aby móc mówić o skuteczności inspektora pracy, należy mieć na uwadze nie tylko wyposażenie w kompetencje, narzędzia i odpowiednie środki oddziaływania, ale też stabilność i poczucie wsparcia we własnej organizacji. Mam tu myśli przede wszystkim macierzysty Okręgowy Inspektorat Pracy, współpracowników i przełożonych. W trakcie ponad 20-letniej pracy w naszym urzędzie zawsze twierdziłam, że największym kapitałem inspekcji pracy są jej pracownicy. I to oni decydują o znaczeniu urzędu, dzięki nim mamy i osiągamy nadal sukcesy, realizując stawiane nam cele, podejmując coraz to nowe zadania, starając się jak najrzetelniej i sumiennie je wykonywać. I przy każdej okazji, także teraz, dziękuję pracownikom Okręgu za ich zaangażowanie i w wielu przypadkach determinację w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy i uznania świadczeń pracowniczych.

Na przestrzeni wielu lat podejmowaliśmy szereg działań i rozwiązań – na miarę możliwości Okręgu – które służą m.in. zwiększeniu naszej skuteczności. Staramy się zapewnić optymalne warunki lokalowe i rozwiązania organizacyjne w celu jak najlepszego

wykorzystania potencjału naszych pracowników. To od ich wiedzy, pomysłowości, zaangażowania, umiejętności współdziałania i uczciwości zależy efektywna poprawa warunków pracy w podmiotach kontrolowanych lub objętych działaniami prewencyjnymi. A to z kolei ma przełożenie na zaufanie społeczne i wizerunek urzędu. Stąd też zachęcamy pracowników do podnoszenia kwalifikacji w ramach specjalizacji. A tym, którzy już się nią legitymują, powierzamy nowe obowiązki, jak koordynacja tematów lub innych bieżących zadań. Wiedza i doświadczenie naszych pracowników są wykorzystywane często również na innych płaszczyznach, choćby w charakterze wykładowców w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, recenzentów prac specjalizacyjnych lub autorów publikacji w różnych periodykach, w tym w miesięczniku „Inspektor Pracy” czy w „Nowinach Rzemieślniczych” – miesięczniku Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej. Biorą oni również udział w cyklicznych audycjach w lokalnych mediach, m.in. w ramach tzw. dyżurów ekspertów przy telefonie, odpowiadając na pytania słuchaczy.

Innym sprawdzonym rozwiązaniem, mającym na celu zwiększenie wykorzystania potencjału ludzkiego, jest grupowanie inspektorów pracy z określonym wykształceniem i specjalizacją w danej branży lub dziedzinie w ramach jednej sekcji. Pozwala to na optymalne wykonywanie zadań specjalistycznych w zakresie określonych zagrożeń lub zagadnień, z jednoczesnym mobilizowaniem do wzajemnego wsparcia merytorycznego przy mniejszym zespole, co jest niezwykle ważne w dobie dynamicznego rozwoju rozwiązań technologicznych i złożoności problemów o charakterze prawnym. Skuteczność tego rozwiązania obserwujemy wśród osób z wykształceniem budowlanym, prawników, specjalistów w zakresie legalności zatrudnienia niepełnosprawnych czy też badania wypadków przy pracy.

Z uwagi na fakt, że inspektor pracy nie działa sam w obszarze rynku pracy, skuteczność jego działań zależy również od wsparcia i współdziałania ze strony partnerów instytucjonalnych i społecznych. To stało się inspiracją do porozumień, które Okręg podpisuje z innymi organami nadzoru i kontroli z terenu Dolnego Śląska, mających usprawniać prowadzenie kontroli, a także docieranie z działaniami prewencyjnymi do jak najszerszej grupy tak pracowników, jak i pracodawców. Takie porozumienia zawarliśmy m.in. z Państwową Inspekcją Sanitarną, Nadodrzańskim Oddziałem Straży Granicznej i Dolnośląskim Wojewódzkim

**Zawsze starałam się słuchać pracowników i być razem z nimi. Tym bardziej teraz, kiedy staramy się razem z zastępcami i kierownikami oddziałów sprostać wyzwaniu, jakim jest działanie urzędu i bezpieczeństwo całego zespołu w czasie epidemii. Ważne dla mnie jest zapewnienie pracownikom wsparcia merytorycznego i organizacyjnego, co w istotny sposób wzmocni poczucie wzajemnego zaufania, bezpieczeństwa i stabilności, które chciałabym, aby istniało w naszym Okręgu.**



Kierownictwo OIP-u we Wrocławiu. W środku Okręgowa Inspektor Pracy Małgorzata Łagocka, zastępca ds. nadzoru Andrzej Pogórski oraz zastępca ds. prawno-organizacyjnych Maria Michoń

Urzędem Pracy. Podpisana w 2016 r. „Umowa o współpracy partnerskiej” pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy we Wrocławiu a Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy (DWUP) była konsekwencją nałożenia na Państwową Inspekcję Pracy nowych zadań związanych z wdrożeniem dyrektywy europejskiej 2014/54/UE w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Współpraca ta polega głównie na wzajemnej pomocy w zakresie poradnictwa. Pracownicy OIP-u służą pomocą przy udzielaniu porad z zakresu prawa pracy, natomiast urzędnicy pomagają naszym inspektorom głównie przy poradnictwie w zakresie warunków życia i pracy w krajach objętych świadczeniem usług EURES. Możliwość korzystania z wiedzy i kontaktów pracowników Urzędu Pracy, będących koordynatorami sieci EURES, jest szczególnie ważna dla inspektorów zajmujących się kontrolami w obszarze delegowania pracowników. Inne formy współpracy to uczestnictwo w imprezach promocyjnych (np. targi pracy, dni otwarte) organizowanych przez oba urzędy czy wymiana informacji mających na celu szybkie i skuteczne podejmowanie działań w stosunku do podmiotów prowadzących działalność agencji zatrudnienia.

Warto też wspomnieć o kolejnym już porozumieniu zawartym w 2019 r. z Nadodrzańskim Oddziałem Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim, obejmującym Okręgowe Inspektoraty Pracy w Poznaniu, Wrocławiu i Zielonej Górze. Doprecyzowano w nim zasady dotyczące wspólnych przedsięwzięć w zakresie: zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem

pracy zarobkowej, a także handlu ludźmi do pracy przymusowej. Efektem tego porozumienia jest większa szybkość reakcji na zgłoszenia i skoordynowanie działań w ramach wspólnych kontroli.

Okręg utrzymuje również bardzo dobrą współpracę m.in. z oddziałami ZUS, oddziałami Urzędu Dozoru Technicznego – poprzez wyznaczonych koordynatorów, Dolnośląskim Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy, uczelniami wyższymi, Dolnośląskim Rzemiosłem oraz stowarzyszeniami i ponadzakładowymi organizacjami związkowymi. Współdziałanie w ramach kontaktów roboczych, takich „na co dzień”, inspektorzy pracy bardzo sobie cenią, bowiem jest ono najbardziej efektywne.

Położenie geograficzne naszego Okręgu przy granicy z Czechami i Niemcami było przyczynkiem do nawiązania współpracy w ramach projektu „Trioregio” oraz z niemieckim stowarzyszeniem „Arbeit und Leben” z Hamburga i Urzędem ds. Bezpieczeństwa Pracy (Amt Für Arbeitsschutz). Ma ona na celu m.in. wsparcie polskich pracowników zatrudnionych na rynku niemieckim, także tych, którym ze względu na brak statusu pracownika delegowanego nie można pomóc w dochodzeniu swoich roszczeń za pośrednictwem instytucji łącznikowej, wskazaniu im ścieżki postępowania czy poinformowaniu o warunkach zatrudnienia, które mają do nich zastosowanie.

#### **Jakie cele chce pani osiągnąć i zrealizować jako szef Okręgowego Inspektoratu Pracy?**

Z pewnością nie będę zbyt odkrywczą w tym, co powiem, że od wielu lat zawsze starałam się słuchać pracowników i być razem z nimi. Tym bardziej teraz, kiedy staramy się wspólnie z zastępcami i kierownikami oddziałów sprostać nowemu wyzwaniu,

jakim jest funkcjonowanie urzędu i bezpieczeństwo całego zespołu w czasie epidemii. W dziedzinie organizacji pracy istotnym celem dla mnie jest zapewnienie jeszcze lepszego wsparcia w ramach współpracy w sekcji ze strony koordynatorów. Nowe instrumenty nadzorcze, jakie zostały wprowadzone, to ważne, ale nie jedyne elementy zarządcze. Równie istotne jest zapewnienie wsparcia merytorycznego i organizacyjnego, co w istotny sposób wzmocni poczucie wzajemnego zaufania, bezpieczeństwa i stabilności, które chciałabym, aby istniało w naszym Okręgu. Jest to szczególnie istotne w przypadku inspektorów, którzy niejednokrotnie pracują w stresie, pod presją czasu i specyficznych okoliczności prowadzonych kontroli. Wówczas rola szefów wszystkich szczebli polega na stałym monitorowaniu i koordynowaniu, przy jednoczesnym umiejętnym reagowaniu w obszarze decyzyjno-nadzorczym.

Bardzo istotne są dla mnie także warunki, w jakich nasi ludzie pracują. Choć forma własności budynków siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu i siedzib oddziałów jest już uregulowana, nie zmienia to faktu, że konieczne są bieżące remonty eksploatacyjne, które staramy się sukcesywnie planować i wykonywać, zapewniając pracownikom optymalne warunki pracy.

Kolejne trudne wyzwanie, a trudne wyzwania to nasza specjalność, to pozyskanie nowej wykwalifikowanej kadry, równie dobrej jak ta, którą już mamy. Bo zadań przybywa, także liczba zgłaszanych problemów z roku na rok wzrasta – w 2019 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy ponad 5 tys. skarg i wniosków, którymi należy się zająć każdym z osobna. Tymczasem rynek pracy pod względem wysokości zarobków jest na tyle konkurencyjny, że trudno pozyskać fachowców w określonych branżach (choćby z wykształceniem budowlanym z dodatkowymi uprawnieniami). Trudno też szybko wypełnić tzw. lukę kadrową po odejściu specjalisty na emeryturę.

#### **Jakie działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez PIP na terenie waszego Okręgu są najskuteczniejsze i przynoszą najlepsze efekty?**

Działalność prewencyjna i promocyjna, zwłaszcza w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy i kształtowania praworządności w stosunkach pracy, jest ważną aktywnością inspekcji pracy w krajach Unii Europejskich. Nasz urząd również od lat dostrzega, że pozakontrolne formy działań są nie tylko, ale wręcz wskazane konieczne dla skutecznego zapobiegania zagrożeniom w środowisku pracy, przekazywania wiedzy, przekonywania do stosowania bezpiecznych praktyk oraz kształtowania odpowiedzialnych postaw u pracodawców i pracowników. Wprawdzie działania prewencyjne nie mają takiej mocy sprawczej jak kontrole, ale skutek przekonywania bywa często znacznie trwalszy niż efekty przymusu. Dlatego staramy się, aby wszystkie działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez PIP były maksymalnie skuteczne oraz przynosiły oczekiwane efekty. Realizujemy je z należytą

starannością, zarówno w zakresie wytycznych i założeń programowych, jak i należytego doboru odbiorców.

Do osiągnięcia zamierzonego celu każdego programu prewencyjnego, kampanii lub konkursu kluczowy, ale jednocześnie najtrudniejszy, jest dobór uczestników bądź partnerów realizowanego przedsięwzięcia. I tu znakomicie sprawdza się współpraca z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi w ramach Dolnośląskiej Komisji Ochrony Pracy przy Okręgowym Inspektorze Pracy we Wrocławiu. Dzięki niej jesteśmy w stanie znacznie lepiej adresować programy i przedsięwzięcia do konkretnych grup docelowych oczekujących lub wymagających określonego wsparcia. Także spotkania robocze z innymi urzędami, realizującymi zbliżone do nas zadania, pozwalają na wypracowanie wspólnych priorytetów i rozwiązań, dzięki którym jesteśmy w stanie docierać do konkretnych odbiorców ze wspólną, pełniejszą i bogatszą ofertą, zarówno jeśli chodzi o treści merytoryczne, jak i możliwości organizacyjne, a niekiedy także finansowe. Czasami pozyskujemy także innych, doraźnych partnerów, proponując im współdziałanie przy realizacji konkretnych przedsięwzięć.

Dzięki takiemu podejściu współpraca z wrocławskim Oddziałem ZUS zaowocowała wymiernymi efektami, np. przy realizacji kampanii „Substancje niebezpieczne pod kontrolą”, w ramach której w 2018 r. zorganizowaliśmy seminarium dla 120 pracowników narażonych na azbest, a w 2019 r., przy zaangażowaniu także władz KGHM Polska Miedź S.A., odbyło się seminarium dla 90 pracowników spółek działających w ramach grupy kapitałowej KGHM, zatrudnionych w warunkach narażenia na substancje niebezpieczne. Innym przykładem może być inicjatywa Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, zgłoszona podczas posiedzenia Dolnośląskiej Komisji Ochrony Pracy, aby w ramach naszej kampanii „Pracuj legalnie” objąć szkoleniami cudzoziemców. W efekcie w 2019 r. ok. 300 obywateli innych państw, poszukujących pracy lub zatrudnionych na Dolnym Śląsku, wzięło udział w tej kampanii. Z kolei podsumowaniem 3-letniej kampanii „Pracuj legalnie” było bardzo efektywne seminarium pt. „Rola i obowiązki pracodawcy na transgranicznym rynku pracy”, zorganizowane wraz z ZUS we wrześniu 2019 r., w którym wzięło udział ponad 150 uczestników. Wśród prelegentów byli także przedstawiciele Urzędu Pracy.

Nie sposób w krótkim wywiadzie wymienić wszystkich działań, stąd też omówię tylko wybrane, które okazały się najbardziej skuteczne i były lub są wysoko oceniane przez odbiorców.

Realizując zadania związane z kampanią informacyjną „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, dzięki podjęciu współpracy z Dolnośląskim Stowarzyszeniem Przewoźników Międzynarodowych materiały informacyjne wydawane na potrzeby kampanii dotarły do kilkudziesięciu kluczowych adresatów, a zwieńczeniem kampanii było zorganizowanie w ubiegłym roku, wspólnie ze Stowarzyszeniem, a także z udziałem Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego, bardzo udanego seminarium

dla przedsiębiorców, kierowców samozatrudniających się oraz kierowców zatrudnionych w ramach stosunku pracy i na umowach cywilnoprawnych.

Warto także wspomnieć, że w ostatnich latach zdynamizowaliśmy działania związane z realizacją kampanii społecznej „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Poza wizytacjami gospodarstw i organizacją konkursów o tematyce bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w 2019 r. przeprowadziliśmy szkolenia i pogadanki dla blisko 2000 uczniów szkół wiejskich oraz prawie 40 szkoleń dla rolników. Godną podkreślenia jest współpraca z KRUS, naszym partnerem w działaniach na rzecz rolnictwa indywidualnego, polegająca na wymianie informacji, doświadczeń, wzajemnym szkoleniu i doskonaleniu pracowników obu naszych urzędów oraz wspólnej organizacji niektórych przedsięwzięć. W tym roku, ze względu na ograniczenia wizytacji gospodarstw rolnych w związku z pandemią, zaprosiliśmy do współpracy wójtów i burmistrzów gmin wiejskich Dolnego Śląska, wysyłając im prośbę o upowszechnienie na swoich stronach internetowych, wśród sołtysów lub w innej formie informacji o materiałach i broszurach wydawanych przez PIP, a także upowszechnienie apelu Głównego Inspektora Pracy skierowanego do rolników o zachowanie rozwagi i bezpieczeństwa podczas tegorocznych żniw.

Jeśli chodzi o program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, to od lat rośnie liczba nowych nauczycieli podejmujących z nami współpracę. To bez wątpienia jeden z najbardziej skutecznych programów Państwowej Inspekcji Pracy. Spory nacisk kładziemy na dotarcie z celami i założeniami tego programu do nauczycieli. Pozyskujemy ich w różny sposób: podczas nieplanowanych spotkań w trakcie imprez odbywających się w szkołach, takich jak „Targi Pracy”, jak również podczas prelekcji dla uczniów. Przed zakończeniem każdego roku szkolnego pracownicy Okręgu odwiedzają placówki oświatowe, przedstawiają dyrektorom informację na temat prowadzonych przedsięwzięć i zachęcają, aby przystąpili do programu w nowym roku szkolnym. W 2020 r., w związku

**Dziś inspektor pracy niejednokrotnie musi się wcielać w rolę śledczego, by móc w ogóle wszcząć czynności. Nawet jeżeli uda się przeprowadzić jakieś czynności ustalające, to wydane środki prawne często są nieskuteczne. Decyzja bądź wystąpienie są traktowane jako kolejny zbędny „papiererek” i chowane w czeluściach prezesowskiego biurka. Wolałabym mieć problem z odwołaniami od decyzji niż z egzekucją związaną z ich nierealizowaniem.**

z COVID-19, pracownicy sekcji prewencji opracowali specjalne prezentacje dla uczniów, które przez współpracujących z nami nauczycieli zostały włączone do programu zdalnej nauki i do 25 maja dotarły do blisko tysiąca uczniów. Ta forma w obecnej sytuacji została bardzo pozytywnie odebrana przez nauczycieli, mamy też informację, że spotkała się z dużym zainteresowaniem uczniów. Z tych i innych dowodów uznania jako Okręgowy Inspektor Pracy bardzo się cieszę. Jednocześnie dziękuję moim współpracownikom z Sekcji Prewencji i Promocji za ich pracę, którą udowadniają, że zaangażowanie i pasja, z jaką wykonują swoje obowiązki, przynoszą wspaniałe efekty.

#### **Jakie przeszkody, jako szef Okręgu, napotyka pani przy realizacji powierzonych zadań?**

Najpoważniejsze utrudnienia, które napotykamy w zarządzaniu taką jednostką jak Okręgowy Inspektorat Pracy, dotyczą coraz większych problemów z prowadzeniem czynności kontrolnych, czyli tych, które są podstawową działalnością inspekcji. Mam wrażenie, że wpływa na to coraz bardziej zmieniająca się rzeczywistość ekonomiczno-prawna, w której przychodzi nam działać. Z przykrością obserwuję wciąż malejące poszanowanie dla prawa, a co za tym idzie i dla takich instytucji, jak nasza. Inspektor pracy to nie jest już tylko urzędnik, którego praca budzi powszechny szacunek i respekt. Dziś inspektor pracy musi się niejednokrotnie wcielać w rolę śledczego, by móc w ogóle wszcząć czynności. Pracy zdecydowanie nie ułatwia nam wysyp tzw. biur wirtualnych, które nierzadko same nie wiedzą, jak skontaktować się z przedsiębiorcą, dla którego działają i gdzie go znaleźć, bo nigdy nie miały z nim osobistego kontaktu. A dalej wcale nie jest lepiej. Nawet jeżeli uda się przeprowadzić jakieś czynności ustalające – bo odnalezienie powierzającego pracę wcale nie oznacza końca kłopotów – to wydane środki prawne wobec takiego przedsiębiorcy często są nieskuteczne. Decyzja bądź wystąpienie są traktowane jako kolejny zbędny „papiererek” i chowane w czeluściach prezesowskiego biurka. Wolałabym mieć problem z odwołaniami od decyzji niż z egzekucją związaną z ich nierealizowaniem.

Do tego dochodzi złożoność i niejednorodność uregulowań prawnych, o czym wspominałam wcześniej, a które w wielu przypadkach nie wskazują na jednoznaczne rozwiązanie danego zagadnienia. Stwarza to szereg problemów interpretacyjnych. Stąd też niejednokrotnie inspektorzy stają przed dylematem, jakie rozstrzygnięcie przyjąć w celu zapewnienia stosowania danego stanu prawnego, choćby poprzez uznanie prawa do świadczenia. Nagrodą jest świadomość, że gdyby nie determinacja i zaangażowanie pracowników naszego urzędu, wiele osób nie miałoby nawet wiedzy o swoich prawach do gwarancji zatrudnienia w bezpiecznych warunkach, do przyznanych świadczeń i wypłaconych należności. I za to jeszcze raz wszystkim pracownikom bardzo dziękuję.

**Dziękujemy za rozmowę.**

# Gwarant życia i zdrowia

## Przeгляд środków ochrony obowiązkiem pracodawcy

**Prawidłowo dobrane i stosowane środki ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości mają bezpośredni wpływ na ochronę zdrowia i życia pracownika. Jakie mamy najważniejsze regulacje prawne w tym bardzo ważnym dla pracowników i pracodawców zakresie?**

**N**a początku 2020 r. otrzymałem zapytanie prawne jednego z mikroprzedsiębiorców budowlanych, który nie był pewny, czy raz zakupiony sprzęt zabezpieczający pracownika przed upadkiem z wysokości powinien być regularnie sprawdzany, a jeżeli tak, to czy może to zrobić we własnym zakresie. Do udzielenia odpowiedzi na z pozoru proste pytanie musiałem się jednak przygotować i stąd zrodził się pomysł na napisanie tego artykułu.

#### **Po pierwsze: instrukcja**

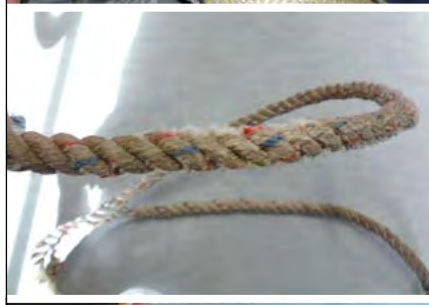
Nasze „polskie myślenie” polega na tym, że jeżeli przepisy nie wskazują jednoznacznie na to, co i jak należy wykonać, to pracodaw-

ca uważa, że ma dużą swobodę w decydowaniu o sposobie jego realizacji lub podaje w wątpliwość, czy w ogóle podlega takiemu przepisowi. Oczywiście podlega.

Podstawowy obowiązek dostarczenia pracownikowi środków ochrony indywidualnej (śoi) zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informowania go o sposobach posługiwania się tymi środkami, a także zapewnienia właściwości ochronnych i użytkowych oraz odpowiednio ich konserwacji i napraw, został nałożony na pracodawcę w Kodeksie pracy: art. 237<sup>6</sup> § 1 i art. 237<sup>9</sup> § 2. Z kolei przepis § 6. 1 i 2 zał. nr 2 do rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034) wskazuje, że środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane zgodnie ze swoim przeznaczeniem i instrukcją przekazaną pracownikowi przez pracodawcę. Ponadto w celu zapewnienia właściwego używania śoi pracodawca powinien zorganizować pokazy używania tych środków, natomiast instrukcja powinna być zrozumiała dla pracowników oraz powinna określać sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji.





I w tym jest chyba szkopuł. Czy przepis jest znany pracodawcom i czy jest należycie stosowany? Z mojego doświadczenia wynika, że w dalszym ciągu szczególnie kierownictwo mikroprzedsiębiorstw i małych zakładów nie posiada instrukcji producentów środków ochrony, nie zapoznaje się z nimi i nie ma wiedzy, czego wymagają od pracowników podczas stosowania zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości.

**Po drugie: kontrola**

Przepisy wskazują tylko ogólnie na obowiązki pracodawcy w tym zakresie, a szczególne wymagania mają wynikać właśnie z instrukcji producentów tych środków. W tym przypadku nie może być jednak inaczej, gdyż tylko producent danego modelu środka ochrony indywidualnej, wskazując cel (przeznaczenie), w jakim go wymyślił i wyprodukował, znając materiały, z których jest zrobiony (przetestował je w swoim laboratorium), jest w stanie określić, w jakich warunkach spełni swoją rolę, a więc skutecznie zabezpieczy pracownika i uchroni go przed urazami, czyli przed wypadkiem przy pracy. Stąd przepis § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz.U. Nr 259, poz. 2173) zobowiązuje producenta soi lub jego upoważnionego przedstawiciela do dostarczenia wraz z nim instrukcji użytkownika, z której mają wynikać m.in. zalecenia dotyczące środków konserwujących, dezynfekujących oraz czyszczących, których zastosowanie nie wpłynie negatywnie na parametry ochronne, a także data ważności lub okres trwałości środka i jego określonych części

pieczającego przed upadkiem z wysokości, bowiem od ich prawidłowego doboru, kompletności i sprawności zależy to, czy ochronią pracownika, czy też przyczynią się do wypadku.

Przywołane wyżej przepisy wskazują jednoznacznie na obowiązek i odpowiedzialność pracodawcy i jednocześnie odsyłają do instrukcji, które w zakładzie powinien wydać pracodawca na podstawie instrukcji producenta. Z tych przepisów i późniejszych instrukcji wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek kontroli stanu technicznego środków, gdyż przepisy nie mogą określać częstotliwości przeprowadzania przeglądów soi; bowiem skuteczność ochrony zależy od rodzaju środka, stopnia jego złożoności i właściwości zastosowanego w nim materiału.

Kontrola środków ochrony indywidualnej powinna odbywać się:

- zawsze przed bezpośrednim użyciem;
- okresowo (nie rzadziej niż raz w roku) przez kompetentną, przeszkoloną osobę w zakładzie pracy, a wobec braku takiej osoby przez producenta (autoryzowany serwis).

Zapewnienie przez pracodawcę kontroli na obu etapach umożliwi natychmiastowe zidentyfikowanie niezgodności związanych z utratą parametrów ochronnych, a tym samym zmniejsza możliwość użycia niesprawnych środków ochrony indywidualnej.

**Po trzecie: szkolenie**

Kontrolę przed bezpośrednim użyciem powinien każdorazowo przeprowadzić użytkownik korzystający z tych soi podczas swojej pracy, natomiast przeglądy okresowe powinna przeprowadzać osoba kompetentna zgodnie z instrukcją zakładową, wydaną na podstawie instrukcji producenta. Należy tutaj mocno podkreślić, że zgodnie z normą PN-EN 365:2006P taki sprzęt powinien być użytkowany wyłącznie przez osobę przeszkoloną – przynajmniej z instrukcji użytkownika i zasad bezpiecznej pracy na wysokości, i posiadającą odpowiednie kwalifikacje w zakresie

**Pracownik używający środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości powinien być przeszkolony przez pracodawcę z instrukcji ich użytkowania, zasad bezpiecznej pracy na wysokości, zagrożeń występujących podczas wykonywanych prac, przed którymi będą go one chronić. Każdorazowo przed rozpoczęciem prac powinien dokonać kontroli sprzętu pod kątem jego sprawności, kompletności oraz aktualności okresowych przeglądów technicznych. Te z kolei zgodnie z instrukcją może przeprowadzić tylko osoba kompetentna.**

jego bezpiecznego użytkownika.

Osobę kompetentną definiuje w pkt. 3.3 norma PN-EN 365:2006P „Środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości. Ogólne wymagania ...”, podając, że ma to być osoba wykształcona w zakresie aktualnych wymagań dotyczących badań okresowych, zaleceń i instrukcji wydanych przez producenta, stosowanych dla danego składnika, podsystemu lub systemu, zdolna do identyfikacji i oceny znaczenia uszkodzeń oraz inicjowania działań naprawczych oraz posiadająca umiejętności i możliwości niezbędne do ich wykonania.

Powyższa norma zwraca też uwagę na fakt, że konieczność przeprowadzenia badań okresowych kilku modeli środków może wymagać więcej niż jednej osoby kompetentnej, z uwagi na posiadanie przez nie ograniczonej wiedzy i kwalifikacji, na przykład tylko do jednego z modeli środków. Stąd w interesie pracodawcy jest przeszkolenie w zakładzie osoby lub osób do przeprowadzania badań okresowych środków ochrony indywidualnej – sprzętu zabezpieczającego przed upadkiem z wysokości. Zakres szkolenia powinien uwzględniać różne modele środków oraz innego sprzętu, np. odpowiednio do ich skomplikowania albo nowoczesności, bądź gdy krytyczna wiedza w zakresie bezpieczeństwa będzie niezbędna do ich rozłożenia, powtórzonego złożenia lub oceny.

Z uwagi na różną konstrukcję, stopień złożoności środków ochrony indywidualnej i zastosowany w nich materiał nabycie

takich umiejętności w praktyce sprowadza się do przejścia szkolenia specjalistycznego u producenta, który potwierdza odpowiednim zaświadczeniem kwalifikacje osoby kompetentnej - w zależności od producentów – na okres 2-5 lat. Norma PN-EN 365:2006P zaleca również cykliczne powtarzanie takich szkoleń, z uwagi na wprowadzane przez producentów modyfikacje, a także stosowanie nowszych wersji sprzętu. Należy zatem wnioskować, że zaświadczenie powinno potwierdzać nabycie umiejętności ocennych w zakresie określonego systemu zabezpieczającego (bądź grupy elementów składających się na dany system lub systemy) przed upadkiem z wysokości, porównywalnego ze stosowanym przez pracodawcę.

**Po czwarte: przeglądy okresowe**

Producenci zabezpieczeń do prac na wysokości wskazują jednoznacznie, że przeglądy okresowe niektórych elementów sprzętu o skomplikowanej budowie (m.in. urządzenia samohamowne, wciągarki na statywach i systemy kotwiczące do przypięcia się pracownika soi na dachach) powinny odbywać się w laboratoriach producentów pod okiem osoby kompetentnej, która nabyła u nich kwalifikacje ocenne tych środków, gdyż tylko wówczas będą mogli potwierdzić spełnienie założonego stopnia bezpieczeństwa.

Norma wskazuje też na sytuacje, które następnie potwierdzają producenci, kiedy sprzęt powinien zostać wycofany z użyt-

kowania, tj.:

- gdy istnieje jakakolwiek wątpliwość dotycząca jego stanu warunkującego bezpieczne użytkowanie,
- gdy został użyty do powstrzymania spadania,
- gdy upłynął okres przydatności do stosowania.

Ponowne jego użycie będzie możliwe tylko wówczas, kiedy osoba kompetentna dokona jego przeglądu i potwierdzi na piśmie możliwość jego użycia. W przeciwnym razie sprzęt powinien zostać wycofany z użytkowania w sposób uniemożliwiający ponowne użycie. Przepisy ani normy nie narzucają tutaj konkretnego rozwiązania. W praktyce stosuje się odpowiednie oznakowanie i odseparowanie, aby nie istniała możliwość ponownego ich użycia. Najlepszym rozwiązaniem pozostaje fizyczne zniszczenie oraz utylizacja pozostałego odpadu.

Producenci stosują własne kryteria klasyfikacji uszkodzeń podczas przeglądów okresowych, opracowane oczywiście na podstawie normy PN-EN 365:2006P. Generalnie po obowiązkowym sprawdzeniu czytelności tabliczki znamionowej i kompletności sprzętu stosowany podział obejmuje trzy kategorie uszkodzeń: mechaniczne, chemiczne i termiczne. W każdej z tych kategorii istotne są z kolei uszkodzenia, które mają wpływ na zmniejszenie wytrzymałości lub funkcjonalności danego elementu lub podzespołu czyli:

- uszkodzenia mechaniczne – przecięcia taśm i lin, poprzerywane włókna na taśmach nośnych lub zakończeniach taśm, przetarcia szwów taśm i lin, pęknięcia kauszy, wygięcia klamer i zatrzaśników, zaciśnięcie się zatrzaśników, nadmierne wyciągnięcie „uszu” amortyzatora;
- uszkodzenia chemiczne – odbarwienia, zwiótczenia taśm i lin, korozja (wżery);
- uszkodzenia termiczne – przepaleni, stopienie, stwardnienie.

**Roman Burghardt**

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Zielona Góra

Dokumentacja sprzętu				
Produkt: Model i typ/identyfikacja		Nazwa handlowa		Numer identyfikacyjny
Producent		Adres		Tel., fax, e-mail i strona internetowa
Rok produkcji/data przydatności do użytkowania		Data kupna		Data wydania do pierwszego użytkowania
Inne niezbędne informacje (np. numer dokumentu)				
BADANIA OKRESOWE I HISTORIA NAPRAW				
Data	Przyczyna wpisu (badanie okresowe lub naprawa)	Odnotowane uszkodzenia, przeprowadzone naprawy i inne niezbędne informacje	Nazwisko i podpis osoby kompetentnej	Data następnego planowanego badania okresowego

# Wyprzedzić ryzyko

## Kurtyny i bariery świetlne maszyn

**Należą do najczęściej stosowanych bezdotykowych urządzeń ochronnych maszyn. Zapewniają ochronę poprzez przywrócenie maszyny do stanu bezpiecznego, zanim człowiek może znaleźć się w sytuacji zagrożenia.**

Określone terminem aktywnych optoelektronicznych urządzeń ochronnych (z ang. AOPD - active opto-electronic protective device), działają na zasadzie emisji i odbioru promieniowania podczerwonego przez elementy optoelektroniczne: nadajnik i odbiornik. Różnica między nimi sprowadza się do wielkości rozpoznawanych obiektów i nadzorowanych obszarów.

### Strefy wykrywania

Nadajnik kurtyń i barier emituje w kierunku odbiornika promienie, tworząc tzw. strefę wykrywania. Promienie przebiegają równoległe i rozmieszczone są równomiernie, a ich przecięcie powoduje wygenerowanie sygnału bezpiecznego zatrzymania maszyny. Gdy jest potrzeba uzyskania kilku płaszczyzn wykrywania, międ-

dzy nadajnikiem i odbiornikiem ustawiane są zwierciadła odbijające (odbicie promieni od pojedynczego zwierciadła powoduje ich osłabienie, co w konsekwencji zmniejsza potencjalną odległość między nadajnikiem a odbiornikiem). Kurtyny świetlne instalowane są w taki sposób, że ich strefa wykrywania może być ustawiona prostopadle, równoległe lub ukośnie do kierunku zbliżania się człowieka lub części jego ciała. Położenie kurtyń względem strefy zbliżania ma wpływ na określenie minimalnej odległości, w jakiej powinna się ona znajdować od strefy zagrożenia maszyny.

Bardzo istotnym parametrem kurtyń i barier jest ich rozdzielczość rozumiana jako próg wykrywania obiektu o określonych wymiarach, co w istocie sprowadza się do odpowiedniego rozstawu wiązek promieni. Rozstaw wiązek promieni kurtyń wynosi od 14 do 40 mm i dlatego wykorzystywane są one do wykrywania niewielkich obiektów, najczęściej do ochrony rąk operatora. Bariery świetlne posiadają znacznie większy rozstaw wiązek, przez co wykorzystywane są do rozpoznawania człowieka przy wtargnięciu do strefy nadzorowanej.

Optoelektroniczne urządzenia kontrolne powinny uniemożliwiać dostęp do strefy zagrożenia poprzez ich obejście. Stąd niejednokrotnie uzupełniane są innego rodzaju urządzeniami ochronnymi. W czasie eksploatacji maszyn realizację funkcji bezpieczeństwa przez kurtyny i bariery świetlne należy poddawać systematycznej kontroli. Służą do tego celu dołączane do urządzeń przez ich producentów odpowiednie próbki. Za ich pomocą winna być dokonywana kontrolna aktywacja funkcji ochronnej urządzenia.

### Różna niezawodność

Kurtyny i bariery świetlne muszą się charakteryzować niezawodnością działania. Jest to bardzo istotne, gdyż stanowią one niewidzialną barierę. Problem niezawodności kurtyń i barier został ujęty w normie PN-EN 61496-1:2014. „Bezpieczeństwo maszyn. Elektroczułe wyposażenie ochronne – Część 1: Wymagania ogólne i badania”. Norma ta wyszczególnia trzy typy elektronicznego wyposażenia ochronnego, w tym kurtyń i barier świetlnych. Dzieli je na urządzenia typu 2., typu 3. i typu 4., w zależności od ich niezawodności, czyli odporności na defekty skutkujące np. utratą progu wykrywania lub wzrostem czasu zadziałania powyżej określonej wartości. Najmniejszą niezawodność posiadają kurtyny i bariery

typu 2., największą – typu 4., stąd te ostatnie są stosowane wówczas, gdy poziom ryzyka jest wysoki i konieczne jest zapewnienie wysokich wymagań bezpieczeństwa.

W normie PN-EN 61496-1 zamieszczono również wskazania odnośnie do oznakowania kurtyń i barier świetlnych oraz doboru ich typów w zależności od poziomu zapewnienia bezpieczeństwa PL lub poziomu nienaruszalności bezpieczeństwa SIL maszyn. Producenci kurtyń i barier świetlnych zobowiązani są do umieszczenia na urządzeniu trwałego oznakowania umożliwiającego jego identyfikację, zawierającego także wskazania dotyczące jego bezpiecznego użytkowania. Oznakowanie winno zawierać m.in. informacje określające: typ urządzenia, próg wykrywania, czas zadziałania, wymiary strefy wykrywania, poziom zapewnienia bezpieczeństwa PL lub poziom nienaruszalności bezpieczeństwa SIL.

Podstawowe parametry kurtyń i barier świetlnych takie jak rozdzielczość i czas zadziałania, w znacznym stopniu decydują o odległości ich usytuowania od strefy niebezpiecznej. Odległość ta opisana jest następującym wzorem:

$$S = (K \times T) + C$$

gdzie:

- S – oznacza najmniejszą dopuszczalną odległość między urządzeniem ochronnym (kurtyną, barierą) a miejscem niebezpiecznym (w mm),
- K – oznacza szybkość ruchu odpowiedniej części ciała (w mm/s),
- T – oznacza czas reakcji urządzeń ochronnych plus czas zadziałania maszyny (w s),
- C – oznacza współczynnik bezpieczeństwa (odległość dodatkowa), uzależniony od rozdzielczości urządzenia i sposobu jego umieszczenia względem kierunku zbliżania (w mm).

### Funkcja mutingu

Muting polega na czasowym zawieszeniu działania funkcji ochronnej kurtyń i barier świetlnych. Stosowany jest w zautomatyzowanych procesach produkcyjnych, głównie podczas transportu wyrobów/półwyrobów. Sprowadza się on do zawieszenia (czasowego wyłączenia) funkcji ochronnej kurtyń/barier świetlnych w czasie, kiedy przemieszczane wyroby/półwyroby przecinają wiązkę promieni jej strefy wykrywania. Po ich przejściu urządzenie automatycznie przechodzi w stan aktywnego działania. Muting dopuszczalny jest tylko wtedy, gdy bezpieczeństwo może zostać zapewnione za pomocą metod alternatywnych, np. gdy załadowana paleta zagraża dostęp do strefy niebezpiecznej. Muting musi być całkowicie automatyczny, tzn. działać niezależnie od ingerencji operatora.

### Uniwersalne rozwiązanie

Bariery i kurtyny świetlne są praktycznymi urządzeniami ochronnymi, zapewniającymi dobry dostęp do wyposażenia maszyny

i nadzorującymi duże obszary. Znalazły zastosowanie tam, gdzie innego rodzaju urządzenia, np. osłony, okazują się niepraktyczne, nieodpowiednie lub niemożliwe do użycia. Kurtyny i bariery świetlne skracają czas dostępu do obszarów roboczych maszyn, pozwalają więc na zwiększenie produktywności, a także na poprawę ergonomii w miejscu pracy. Są urządzeniami uniwersalnymi i można je zastosować w systemach bezpieczeństwa maszyn w różnych przypadkach. Niejednokrotnie wchodzi w skład całego systemu bezpieczeństwa maszyny i urządzeń produkcyjnych. Ponadto w równym stopniu chronią operatora i osoby trzecie.

Ograniczeniem w stosowaniu kurtyń i barier świetlnych mogą być warunki środowiska pracy, powodujące utrudnienia lub zakłócenia emisji i odbioru promieniowania podczerwonego przez urządzenia optoelektroniczne urządzeń, np. duży poziom zapylenia. Kurtyny i bariery świetlne nie są stosowane do ochrony przed elementami i płynami wyrzucanymi, przed emisją hałasu, pyłu, promieniowania, substancji niebezpiecznych, przed wysoką temperaturą, gdyż nie stanowią materialnej bariery. Nie są też stosowane w maszynach charakteryzujących się nieregularnym lub nadmiernym czasem zatrzymania, lub brakiem możliwości zatrzymania w czasie trwającego cyklu pracy. Generalnie chronią przed dostępem do elementów ruchomych maszyn.

Należy zaznaczyć, że kurtyny i bariery świetlne ujęte są w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn zawierającym orientacyjny wykaz elementów bezpieczeństwa. Zgodnie więc z wymogami wskazanego przepisu wprowadzone do obrotu lub użytku winny spełniać określone w przepisie wymagania konstrukcyjne oraz dotyczące oznakowania, dokumentacji i oceny zgodności.

**Krzysztof Okseniuk,**  
nadinspektor pracy, OIP Lublin



Przykład maszyny wyposażonej w dwie kurtyny świetlne zainstalowane prostopadle i równoległe do kierunku zbliżania rąk operatora

**Dotychczasowe doświadczenia związane ze stopniowym znoszeniem obostrzeń wskazują, że wyjście z domu, spotkanie z ludźmi w sklepie, aptece czy na poczcie, a przede wszystkim w miejscu pracy, nie są wcale radosnym powrotem do normalności, tylko pełnym napięcia doświadczeniem. Odnalezienie się w nowej rzeczywistości będzie łatwiejsze, jeśli potraktujemy siebie i innych z życzliwością i współczuciem, jeśli będziemy wiedzieli, co się z nami dzieje, co odczuwamy i jak sobie radzimy z nowymi i niespodziewanymi emocjami.**



# Wychodzenie z izolacji

## Stres, frustracja, gniew, lęk i zagubienie

Przez wiele tygodni nasze życie trwało w zawieszaniu między działaniem a brakiem działań, między strachem a odważną aktywnością na rzecz medyków, sąsiadów czy znajomych. Obecnie powoli wracamy do normalności, znoszone są kolejne obostrzenia, jednak wszyscy zadajemy sobie podstawowe pytanie: kiedy zostanie ogłoszony całkowity koniec izolacji oraz wygaśnięcie epidemii. Wydaje się, że nie możemy liczyć na konkretne daty. Dlatego każdy musi podjąć decyzję o powrocie do normalności sam, odnosząc się do własnej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej czy społecznej. Ale wcześniej powinien odpowiedzieć sobie na następujące pytania: „Czy jestem w grupie ryzyka?”, „Czy mogę przyczynić się do zarażenia

kogoś z grupy ryzyka?”, „Czy największą wartością jest dla mnie troska o zdrowie fizyczne”, „Czy największą wartością jest dla mnie troska o zdrowie psychiczne?”, „Dokąd się wybieram i jak będę spędzał/-a czas?”, „Czy ekonomicznie mogę sobie pozwolić na dalszą izolację?”.

### Poczucie zagubienia

Wszyscy dzielimy się na dwie grupy: na tych, którzy przestrzegają zasad, i tych, którzy ich nie przestrzegają. „Zdyscyplinowani” denerwują się, gdy ich granice nie są przestrzegane, gdy widzą „niefrasobliwych” bez masek, rękawiczek, potencjalnie zarażających innych, gdy w gronie „niezmaskowanych” czują się jak hipochondrycy,

przewrażliwieni na punkcie swojego zdrowia. Ci, którzy zrezygnowali z noszenia masek czy rękawiczek, czują się osaczeni i krytykowani, mimo że nakaz noszenia maseczek nie dotyczy wszystkich. Taka sytuacja polaryzuje społeczeństwo, prowadzi do konfliktów, niezrozumienia i napięć w relacjach interpersonalnych. Konieczność zachowywania dystansu nie sprzyja otwarciu, a zakrywanie twarzy wywołuje poczucie zagubienia. Nie wiemy, jak się zachowywać i komunikować, jak odczytywać zachowania i intencje innych. Miejsca publiczne stały się niekomfortowe społecznie oraz niebezpieczne ze względu na możliwość zarażenia się koronawirusem.

Dla wielu z nas życie po pandemii nie będzie takie samo. Niektórzy stracą pra-

cę, innym rozpadnie się związek, narosną konflikty z dziećmi, zostaną niezapłacone raty kredytu, wystąpi depresja lub silny lęk przed kontaktami z innymi. Dla niektórych osób czas izolacji okazał się szansą na zbudowanie czegoś nowego – pogłębienie relacji z bliskimi, zaangażowanie w rozwój osobisty. Dla obu grup świat po pandemii stanie się inny i niekoniecznie przyjazny. Aby dać sobie radę z nowymi doświadczeniami, warto inaczej zdefiniować to, co działo się z nami w trakcie izolacji, ponieważ to pozwoli nam wyjść z domu w „lepszych humorach”.

### Strategie radzenia sobie z rzeczywistością

Czy w takiej sytuacji powrót do normalności będzie wyzwaniem? Bez wątplenia tak, pomocna stanie się jednak zmiana schematów poznawczych związanych z izolacją.

Jak odnaleźć się po pandemii w codziennym życiu? Oto kilka wskazówek, które mogą nam to ułatwić.

- Życzliwe podejście do trudnych emocji i pozwolenie sobie na ich przeżywanie wzmacnia naszą odporność psychiczną, umiejętność odzyskiwania dobrostanu po trudnych wydarzeniach. Hasło „weź się w garść” naprawdę nic tu nie da. Powiedzenie sobie, że mam prawo przeżywać złość, smutek, żal, bo dzieją się w moim życiu trudne rzeczy, pozwala zastanowić się nad tym, czego tak naprawdę potrzebujemy, jak mogą sobie pomóc.

- Zaakceptowanie i opanowanie niepokoju, gdy coś się kończy, lęku przed tym, co wydarzy się dalej. Aby opanować taki niepokój, dobrze jest stworzyć własny rytm i porządek, co pozwoli zaspokoić potrzebę kontroli. Wprowadzenie zwyczaju, że dwa razy w tygodniu jeżdżę na rowerze czy biegam, codziennie wieczorem powtarzam słówka z angielskiego, może okazać się niezwykle pomocne.

- Skupienie się na tu i teraz oraz przypomnienie sobie, że wcześniej świat również był nieprzewidywalny.

- Zaakceptowanie niepewności, która wiąże się ze świadomością, że nie nad

wszystkim mamy kontrolę, że nie wszystko można przewidzieć i że nie w każdej sytuacji znajdziemy od razu rozwiązanie.

- Rozładowanie negatywnych emocji poprzez rozmowę.

### We władzy emocji

Sytuacja, w której się znaleźliśmy: światowa pandemia pociągająca za sobą strach o własne życie i życie naszych bliskich, przymusowa izolacja, a teraz stopniowe z niej wychodzenie, wywołuje w nas silne emocje. Dlatego warto zrozumieć, skąd się one biorą i co robić, aby je obłaskawić i aby nie przeszkodziły nam w normalnym funkcjonowaniu.

Emocjami, które mogą pojawić się w następstwie izolacji i stanu zagrożenia wywołanego przez koronawirusa, są m.in. frustracja, lęk i gniew.

#### Frustracja

Frustracja to negatywna emocja, która tak jak inne emocje spełnia określoną funkcję. Jest wynikiem tego, że nie dostajemy tego, czego chcemy lub czego oczekujemy. W rzeczywistości oznacza to różnicę między tym, czego chcemy, a tym, co mamy. Funkcją frustracji jest skierowanie naszej uwagi na określoną potrzebę i sprawienie, abyśmy na to zareagowali.

Jak sobie radzić z frustracją?

- Zdystansuj się od wydarzeń. Frustracja jest intensywną emocją i może prowadzić do zniekształcania obrazu sytuacji, z którą mamy do czynienia. Pozytywne radzenie sobie z frustracją wiąże się z dystansowaniem się od wydarzeń, odkładaniem decyzji, które musimy podjąć, i próbą spojrzenia na sytuację z boku. Kiedy czujesz się sfrustrowany, patrz na wszystko jak osoba z zewnątrz. Oceń wszystkie pozytywne i negatywne aspekty frustrującej sytuacji i przeanalizuj je.

- Poczuj frustrację i pozwól jej odejść. Kiedy emocja cię przytłacza, najlepiej ją poczuć i pozwolić jej odejść. Oznacza to odczuwanie ich dogłębnie, a następnie pozwalanie im odejść. Im bardziej unikasz myślenia lub odczuwania „czegoś”, tym bardziej to odczuwasz. Jeśli chcesz poczuć

emocje i pozwolić im odejść, trenuj swoje umiejętności uważności lub technik akceptacji i zaangażowania.

- Zachowaj spokój, a następnie podejmij działania. Frustracja jest najgorszym doradcą. Zwykle podpowiada nam rozwiązania, które nie są poprawne lub korzystne, a bywają nawet autodestruktywne. To emocja, która czyni nas mściwymi, a nie przebaczącymi. Z tego powodu ważne jest unikanie działania pod jej wpływem. Bardzo ważne jest, abyś miał/-a chwilę na uspokojenie, gdy coś lub ktoś cię frustruje. Kiedy poczujesz się lepiej, możesz zacząć myśleć i podjąć praktyczne decyzje.

- Rozróżnij, czego chcesz, potrzebujesz, a jaka jest rzeczywistość. Czasem odczuwamy frustrację, ponieważ pragnienia (fakty?) mylimy z osobistymi potrzebami oraz z rzeczywistą sytuacją, z jaką mamy do czynienia. Pragnienie: „chcę, aby mój szef pogratulował mi pracy, którą wykonałem”; potrzeba: „potrzebuję, aby mój szef mnie docenił”; rzeczywistość: mój szef ignoruje wszystko, nie ma czasu i niczego nie widzi.

- Zastanów się, czy musisz zaakceptować swoją sytuację, czy ją zmienić. Jeśli nie możesz zmienić swojej frustrującej sytuacji, normalne jest, że uczucia się nasilają. Kiedy nie ma już miejsca na radzenie sobie z sytuacją, kluczem staje się akceptacja.

#### Lęk

Lęk jest to stan psychiczny związany z poczuciem zagrożenia w reakcji na bodziec wewnętrzny lub zewnętrzny. Długotrwały i negatywny wpływ zagrożenia na nasze życie może skończyć się depresją. Lęk może być reakcją na niebezpieczeństwo tylko wyobrażone, które mogłoby wystąpić, a nawet na niebezpieczeństwo zupełnie nierealne. Lęk u zdrowych osób może wynikać z obawy przed nowymi sytuacjami, nową pracą, poczuciem niestabilności czy strachu przed utratą bliskiej osoby. Wewnętrzne stany lękowe wynikają często ze zmiany nawyków czy zjawisk natury społecznej (np. izolacja). Również obecny w dzisiejszych czasach nadmiar informacji (często niezrozumiałą) może po-



wodować w nas lęk. Stany lękowe charakteryzują się różnymi objawami, na różnych poziomach. Często pojawiają się objawy o charakterze somatycznym, np.

- ból w klatce piersiowej,
- ból głowy,
- szybki oddech,
- przyspieszona praca serca,
- zawroty głowy,
- mrowienie,
- szумы w uszach
- zaczerwienie skóry,
- blada skóra.

Oprócz objawów somatycznych występują oczywiście współistniejące symptomy psychiczne:

- podenerwowanie,
- napięcie,
- nadpobudliwość,
- problemy z pamięcią,
- zaburzenia koncentracji,
- problemy z rozumieniem i planowaniem.

Jakie znaleźć sposoby na poradzenie sobie z lękiem? Ktoś powiedział, że prawdziwym problemem nie jest sam problem, tylko to, co z nim robimy. Oto kilka sposobów radzenia sobie z lękiem.

- Używaj słów, które dają ci poczucie siły: „mogę”, „mam szansę”, zamiast: „muszę”, „mam problem”.

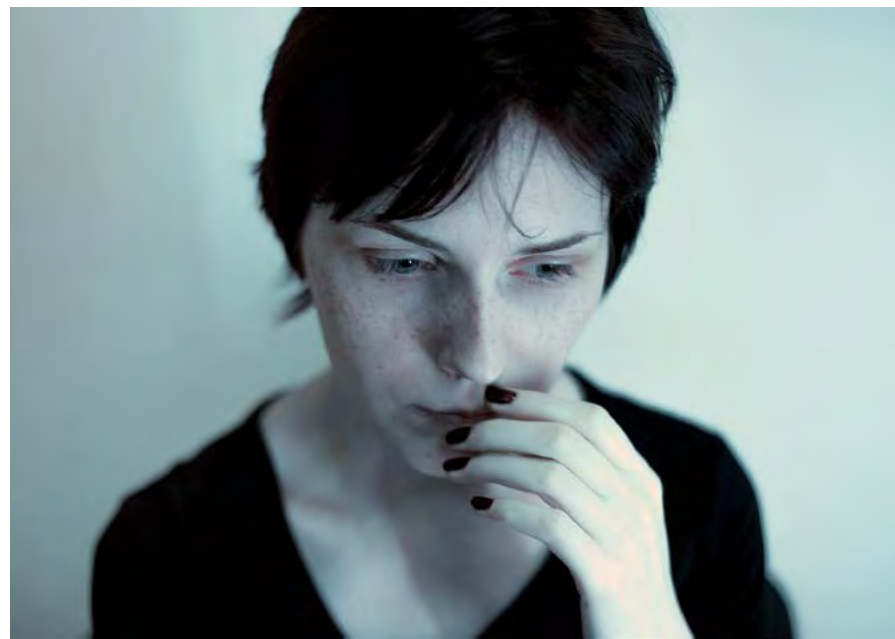
- Jeśli od dłuższego czasu stoisz w miejscu i nic się nie zmienia, odpowiedz sobie uczciwie, jakie czerpiesz z tego korzyści.

- Pamiętaj, że ponad 90% naszych obaw nigdy się nie spełnia, a każda decyzja, przed którą stawia cię życie, to szansa dowiedzenia się o nim czegoś nowego.

- Oswój i zaakceptuj swój lęk. Tak naprawdę lęk to forma energii, która odpowiednio wykorzystana może stać się dopingiem do wytężonej pracy, pomóc w koncentracji.

- Rozmawiaj ze sobą. Ćwicz przeprowadzanie właściwych rozmów wewnętrznych.

Mamy do wyboru dwa podstawowe warianty. Wariant A to próba wywarcia na sobie presji, wymuszenia określonego zachowania (muszę zachować spokój, nie wolno mi wyjść). Nie ma w nim miejsca na niedoskonałość czy porażkę.



Jest za to obrażanie samego siebie, za wstydzanie. Wariant B pozwala wzmocnić nasze poczucie wartości, wykształca wyrozumiałość wobec siebie i własnych słabości, dopuszcza niedoskonałość. Nie ocenia, nie nakazuje. Oto przykłady, jak te same odczucia mogą być wyrażane w obu wariantach:

**A:** Musi się ze mną dziać coś strasznego. Nie zachowuję się normalnie.

**B:** Nic mi nie dolega poza tym, że czuję się niespokojny.

**A:** To straszne! Mam wrażenie, że nic nie jest takie, jakie być powinno. Nie zniósę tego ani chwili dłużej!

**B:** Czasami za bardzo się staram. Postaram się po prostu dopuszczać do siebie lęk pamiętając, że „to również minie”.

**Gniew**

Gniew jest traktowany jako typowa emocja o negatywnym zabarwieniu. W rzeczywistości jednak gniew wcale nie jest negatywny. Zazwyczaj ma on na celu ochronić odczuwającą go osobę przed nieprzyjemnościami. Według słownikowej definicji gniewem określa się niezadowolone i poczucie wzburzenia, które pojawiają się u człowieka w związku z jakimś przykrym, zewnętrznym bodźcem. W takim ujęciu przyczyną gniewu może być niesprawiedliwe potraktowanie przez kolegów, kierowanie pochwał za dobrze wykonaną pracę danej osoby ku zupełnie

innemu pracownikowi. Gniew łatwo można pomylić z innymi emocjami, np. ze złością czy z wściekłością. Można go w mniejszym lub większym stopniu kontrolować. Źródło gniewu tkwi zawsze w naszym myśleniu i są nim nasze potrzeby, oczekiwania i osądy. Jeśli czujesz gniew, to znaczy, że jakaś twoja potrzeba pozostaje niespełniona. Gdy wybierzesz krzyk i oskarżenia jako metodę wyrażenia tej emocji, zamiast rozwiązania będziesz mieć niepotrzebny konflikt, a relacja z drugą osobą na tym ucierpi. Co zatem zrobić, gdy pojawiają się tak intensywne emocje?

Traktuj gniew jako sygnał alarmowy i odpowiedz sobie na pytania: Dlaczego odczuwam gniew? Co mnie tak złości? Czego mi brakuje, że tak się czuję? Czego potrzebuję?

Jeśli naprawdę chcesz, aby ktoś zmienił swoje zachowanie, pamiętaj o tym, że on sam musi czuć taką potrzebę. A poczuje ją TYLKO wtedy, gdy nie będzie mieć potrzeby bronięcia siebie i gdy wytłumaczysz mu spokojnie i zrozumiale, co czujesz i jakie masz potrzeby.

Jeśli chcesz w zdrowy sposób wyrazić swój gniew, wykorzystaj go do tworzenia porozumienia i lepszej relacji, przestań obwiniać innych za swoje uczucia i przeanalizuj swoje emocje i potrzeby.

Komunikuj swoje potrzeby konstruktywnie, aby umożliwić ludziom zrozumie-

nie, co w Tobie siedzi. To pomoże im zmienić własne zachowanie adekwatnie do tego, co jest dla Ciebie ważne.

Bardzo prosty i skuteczny czteroetapowy sposób na wyrażenie gniewu znaleźć można w książce Marshalla B. Rosenberga „Porozumienie bez przemocy”:

- Zrób pauzę. Zatrzymaj się na chwilę i odetchnij. Odłóż na bok wszelkie oskarżenia pod adresem drugiej osoby.

- Uświadom sobie myśli, które są źródłem gniewu. Jaki osąd pojawił się w Twojej głowie, że czujesz się tak, jak się czujesz?

- Zrozum swoje potrzeby. Gdy znasz już myśl, która jest źródłem gniewu, zastanów się, z jakiej potrzeby wynika ta myśl. Czego konkretnie Ci brakuje?

- Zakomunikuj swoje potrzeby. Nie oceniaj drugiej osoby. Mów tylko o swoich uczuciach, które pojawiły się przy okazji określonego zachowania tej osoby.

**Powrót do pracy**

Gdy już zrewidujemy swoje schematy poznawcze związane z izolacją, gdy zrozumimy i choć częściowo obłaskawimy swoje emocje, łatwiej nam będzie wykonać chyba najtrudniejszy krok na drodze wychodzenia z izolacji, jakim jest powrót do pracy (lub powrót do pracy wykonywanej w miejscu zatrudnienia). Wiąże się to z koniecznością wypracowania nowych nawyków. To

także kolejne emocje, którym trzeba stać się zwoła. I wyzwanie, do którego należy się przygotować.

- Jeśli czujemy stres z powodu zbyt małych odległości między biurkami, powiedzmy: „Czy mogę przesunąć ten komputer kawałek dalej?”. Być może osoba dzieląca z nami przestrzeń odpowie: „Też o tym myślałam”.

- Jeśli okaże się, że nie możemy przemeblować biura, aby zwiększyć dystans, powiedzmy o tym przełożonym. Szukanie rozwiązania jest zdrowsze niż pielęgnowanie złych emocji.

- Jeśli praca wykonywana jest w tzw. open space, należy przedzielić ściankami działowymi przestrzeń, mogą one być tymczasowe, np. z pleksi.

- Strefa dla klientów i gości zewnętrznych powinna być oddzielona od strefy biurowej. Osoby z zewnątrz: goście, kontrahenci, nie powinni mieć wstępu do pomieszczeń, w których pracują pracownicy.

- Należy zadbać o widoczną identyfikację pracowników (plakietki noszone w widocznym miejscu). To ułatwi identyfikację osób, które są spoza firmy.

- Jeśli to możliwe, warto zrezygnować z zamykania drzwi (kuchnia, przejścia między pokojami), aby nie trzeba było używać klamek.

- Warto tak opracować harmonogram pracy, aby nie było kumulacji ru-

chu w przestrzeniach wspólnych, takich jak hale, windy, wyjścia.

- Nie zaczynaj od najbardziej wyczerpujących zadań. Wydaje ci się, że po izolacji z pewnością wpadniesz na najbardziej kreatywne pomysły. Jednak pamiętaj, że w trakcie izolacji również pracowałeś, tyle że w domu. Na pierwsze dni po powrocie do pracy w siedzibie firmy zaplanuj takie działania, które pozwolą ci się ponownie wdrożyć w rutynę. Najbardziej ambitne projekty zostaw na później.

- Dostosuj pracę do własnego rytmu biologicznego. W trakcie pracy zdalnej podczas pandemii twój rytm samostnie był bardziej skorelowany z rytmem biologicznym.

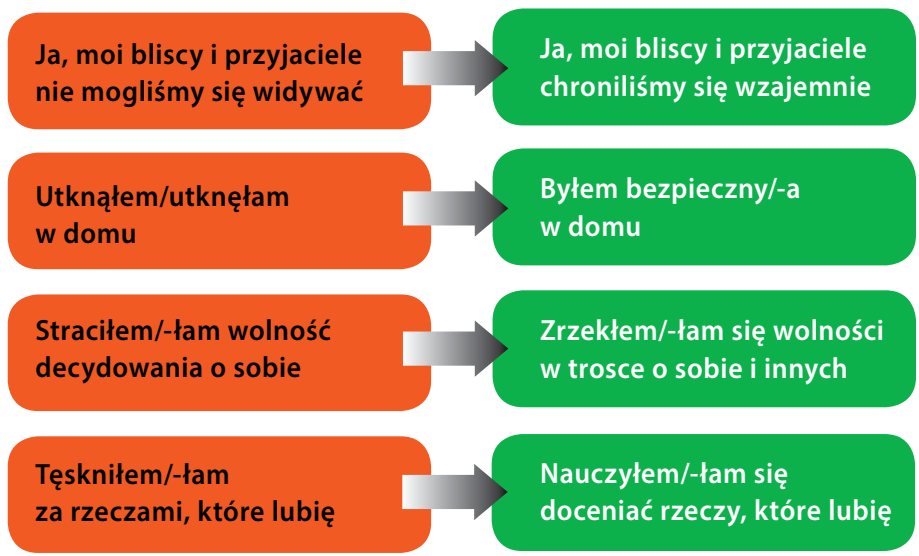
- Nie wyrabiaj nadgodzin po wyjściu z izolacji. Pracoaholizm nie jest wskazany, zwłaszcza w pierwszych dniach po powrocie do pracy, kiedy ryzyko wypadnięcia w zniechęcenie i zagubienie jest najwyższe. Przynajmniej przez pierwszy tydzień nie staraj się zostawać w pracy dłużej, niż jest to konieczne.

- Zrób coś dla siebie – postaw na aktywność fizyczną. Zamiast „spalać się” w pracy przez pierwsze dni, lepiej jest wykorzystać motywację do działań, do zrobienia czegoś, co może nam wyjść na zdrowie. Endorfiny, które wydzielają się podczas uprawiania sportu, mogą nam zapewnić odpowiednią dawkę dobrego humoru.

Podsumowując, musimy pamiętać, że nadchodzący czas nie będzie okresem łatwym. Staną przed nami nowe wyzwania i wymagania, takie jak: konieczność tolerowania niepewności, nabycie umiejętności radzenia sobie z nowymi emocjami czy źródłami tych emocji. Wiedza dotycząca tego, co się z nami dzieje, jakie są tego przyczyny, skutki i jak sobie z nimi radzić, pojawiające się podpowiedzi oraz proste sugestie, jak rozwiązywać codzienne problemy, mogą być bazą, która pozwoli nam przejść przez ten okres w miarę „suchą nogą”.

Marta Bem,  
psycholog,

Departament Prewencji i Promocji GIP



# Dramat w kuchni

## Zmiażdżona ręka i amputowany palec to skutek wypadku przy obróbce mięsa na kotlety

**Gdy maszyna nie ma wymaganych zabezpieczeń, a na dodatek obsługiwana jest przez nieprzeszkolonego pracownika, to zaistnienie wypadku przy pracy jest tylko kwestią czasu.**

**W**ypadkowi przy pracy uległa pracownica zatrudniona na stanowisku pomoc kuchenna. Do zdarzenia doszło podczas obsługi maszyny kuchennej wieloczynnościowej typ NMK 110 z przystawką do nacinania kotletów MKS 50 W produkcji Nakielskich Zakładów Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych „Spomasz” z datą produkcji 2008 rok.

### Okoliczności wypadku

To był całkiem zwyczajny dzień i nic nie zapowiadało tragicznych wydarzeń, jakie miały nastąpić już z samego rana. Kobieta rozpoczęła pracę o godzinie 5:30. Swoje zadania wykonywała w budynku, w którym zlokalizowano kuchnię i stołówkę. Wykonywała prace rutynowe, nie wymagające oddzielnych poleceń. Około godziny 7.00 przystąpiła do obsługi maszy-

ny kuchennej z przystawką do nacinania kotletów, którą wcześniej tego dnia do eksploatacji przygotował pracownik zatrudniony na stanowisku kucharz. Praca polegała na podawaniu do gardzieli przystawki (w miejsce pracy krążków nacinających) mięsa na kotlety. Kobieta siedziała na krześle w pozycji, która nie dawała jej możliwości obserwacji potencjalnie niebezpiecznego miejsca pracy krążków.

Wypadek nastąpił zaraz po rozpoczęciu pracy przy maszynie. Zespół krążków nacinających pochwycił palce prawej ręki pracownicy, przez co nastąpiło uwięzienie kończyny w przystawce. W konsekwencji prawa ręka i trzy jej palce (3, 4 i 5) zostały zmiażdżone, jeden zraniony (1), a jeden palec (4) uległ amputacji.

### Przyczyny wypadku

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy wskazał następujące przyczyny wypadku:

#### Techniczne:

- Brak elementu wsypu (ochronnego) pozwalający na operowanie kończyną w strefie niebezpiecznej, tj. pracy krążków nacinających. Skutkiem była możliwość kontaktu palców i dłoni poszkodowanej z ruchomymi elementami maszyny. W ocenie inspektora pracy była to bezpośrednia przyczyna zaistnienia wypadku.

#### Organizacyjne:

- W okresie eksploatacji maszyny z przystawką do nacinania kotletów uprawnione służby (służba bhp) oraz oso-

by nadzoru nie ujawniły w czasie kontroli braku wyposażenia urządzenia w wymagany element wsypu, stanowiący element ochronny. W ocenie inspektora pracy była to pośrednia przyczyna wypadku.

- Brak wymaganej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy obsługi maszyny opracowanej przez pracodawcę. Skutkiem był brak sprecyzowanych zaleceń i wymagań bhp związanych z pracą maszyny, w tym czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasad i sposobów bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenia życia lub zdrowia pracowników. W ocenie inspektora pracy była to pośrednia przyczyna wypadku.

- Brak wymaganego przeszkolenia poszkodowanej w dziedzinie bhp. Poszkodowanej nie poddano wymaganemu szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp. W ocenie inspektora pracy była to pośrednia przyczyna wypadku.

Z materiałów OIP Kielce

**W okresie eksploatacji maszyny z przystawką do nacinania kotletów uprawnione służby (służba bhp) oraz osoby nadzoru nie ujawniły w czasie kontroli braku wyposażenia urządzenia w wymagany element wsypu, stanowiący element ochronny. W ocenie inspektora pracy była to pośrednia przyczyna wypadku.**

**Wypadek nastąpił zaraz po rozpoczęciu pracy przy maszynie. Zespół krążków nacinających pochwycił palce prawej ręki pracownicy, przez co nastąpiło uwięzienie kończyny w przystawce. W konsekwencji prawa ręka i trzy jej palce (3, 4 i 5) zostały zmiażdżone, jeden zraniony (1), a jeden palec (4) uległ amputacji.**



Maszyna kuchenna wieloczynnościowa typ NMK 110 nr seryjny: 7 3154 produkcji Nakielskich Zakładów Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych „Spomasz”, z przystawką do nacinania kotletów MKS 50 W (bez numeru seryjnego i oznaczeń). Data produkcji: 2008. Maszyna oznakowana znakiem „CE”



Widok przystawki MKS 50 W. W gardzieli linijka wskazująca na odległość od krawędzi do zespołu krążków - 35 mm. Widoczne miejsce montażu wsypu oznaczone strzałką



Nakielskie Zakłady Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych "SPOMASZ" - Nakło Sp. z o.o.  
89-100 NAKŁO N. NOT.  
ul. Potulicka 1

**NAPĘD MASZYNY KUCHENNEJ WIELOCZ. TYP NMK110**

Nr: 7 3154	Rok produkcji: 2008
Napięcie: 400V, 50Hz	Prąd: 2,9A
Moc: 1100W	Praca: S1
IP: 34	Masa: 29kg
	PN - E - 08309



Wydawnictwo  
Państwowej Inspekcji Pracy poleca:

## Aktualne publikacje dotyczące bezpieczeństwa na wsi

Więcej informacji znajdziesz na stronie

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

