

Ukazuje się od 1929 roku

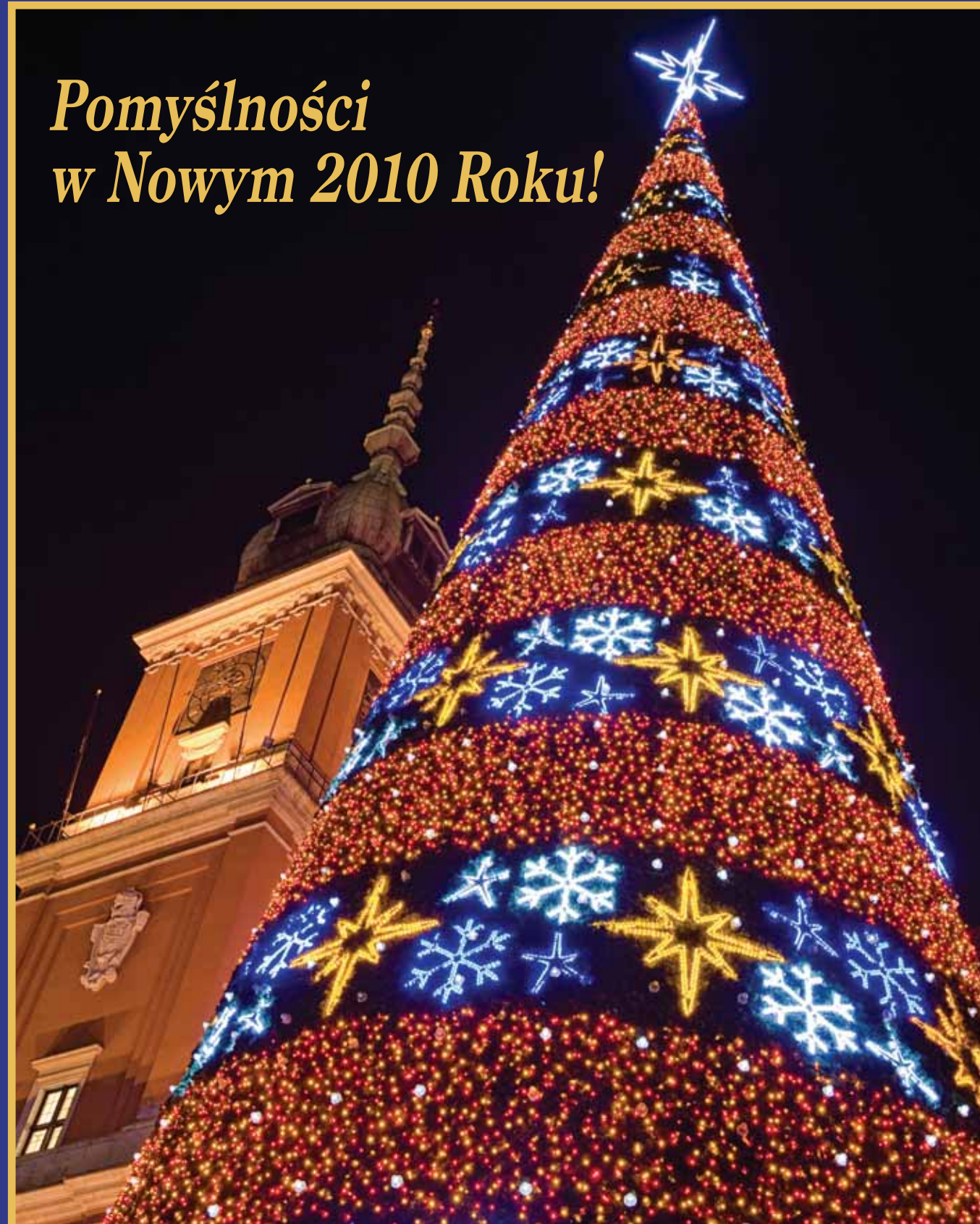


Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (322) 2009

*Pomyślności
w Nowym 2010 Roku!*





*Pogodnych, radosnych i spokojnych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz zdrowia, szczęścia i wszelkiej pomyślności
w nadchodzącym Nowym Roku*

*życzy
Tadeusz Jan Zajac
główny inspektor pracy*

W numerze

- 3** Nagrody dla organizatorów bezpiecznej pracy
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Z obrad Rady Ochrony Pracy
- 8** Postówie o działaniach prewencyjnych w budownictwie
- 9** O dobrych praktykach, absurdach prawa i nie tylko...
- 10** O pracy niezadeklarowanej
- 11** Świątecznie i roboczo na Litwie
- 12** Na irlandzkiej budowie
- 14** Nagrodzeni organizatorzy pracy bezpiecznej
- 20** Pod rządami nowej ustawy
- 24** XXI wiek – czasy ergonomii
- 26** Każdy kiedyś zaczynał...
- 27** Ryzyko z plakatu
- 29** Sieć wymiany informacji, doświadczeń oraz rozwiązań konkretnych problemów i kwestii związanych z inspekcją pracy w Europie
- 32** „Złota rączka” w akcji



*Za udostępnienie zdjęcia dziękujemy firmie
MULTIDEKOR,
która wykonała świąteczne iluminacje w Warszawie*

Nagrody dla organizatorów bezpiecznej pracy

Główny inspektor pracy już po raz szesnasty uhonorował nagrodami i wyróżnieniami laureatów prestiżowego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wręczono je 18 listopada br. podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim w Warszawie.

Zwycięzcy tegorocznej edycji konkursu, nad którą honorowy patronat sprawował marszałek Sejmu RP **Bronisław Komorowski**, otrzymali statuetki „Mecum Tutissimus Ibis” i dołączyli do „Złotej Listy Pracodawców”. Nagrody i wyróżnienia wręczał szef Państwowej Inspekcji Pracy **Tadeusz Jan Zajac** w towarzystwie przewodniczącej Rady Ochrony Pracy przy Sejmie poseł **Izabelli Katarzyny Mrzyglockiej**.

W tegorocznej edycji konkursu tworzący jego kapitułę eksperci z Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele czołowych organizacji pracodawców, takich jak: Business Centre Club, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacja Pracodawców Polskich i Związek Rzemiosła Polskiego wybrali ośmiu zwycięzców, a także rekomendowali do wyróżnień 10 przedsiębiorców.

Gratulując laureatom, Tadeusz Jan Zajac podkreślił, że zadaniem każdej nowoczesnej inspekcji pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy nie tylko poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole, ale też poprzez różnorodne działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy.

– Pragnę wyrazić nadzieję – powiedział – że tak, jak ważne są w prowadzeniu biznesu rozpoznawalna marka, jakość produktu, osiągany zysk, tak samo ważne będą gwaran-

cje bezpiecznej pracy, przypiętowane wręczaną dziś statuetką, na której widnieją słowa: „Mecum Tutissimus Ibis”, czyli „Zemną będziesz najbezpieczniejszy”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy poseł Izabela Katarzyna Mrzyglocka, gratulując laureatom, podkreśliła, że postrzegają oni zdrowie zatrudnianych przez siebie osób w szerokim społecznym wymiarze. Tragedie ludzkie spowodowane niewłaściwymi warunkami pracy przekładają się bowiem, każdego roku na wielomilionowe nakłady ponoszone na odszkodowania lub renty. Są ceną, jaką płaci za wypadki przy pracy całe społeczeństwo. Poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy wpływa jednocześnie na zwiększenie konkurencyjności działających w Polsce przedsiębiorstw i jest jednym z gwarantów ich sukcesu ekonomicznego.

Życzenia dobrych wyników ekonomicznych i sukcesów w działalności gospodarczej złożyła również nagrodzonym minister pracy i polityki społecznej **Jolanta Fedak**.

– Kryzys gospodarczy obnażył nieprawdziwość tezy, że można żyć bez pracy – powiedział minister Jolanta Fedak. – To praca jest podstawą bogactwa narodu i indywidualnej pomyślności jednostek. Paradoksalnie zatem kryzys potwierdził wartość i godność ludzkiej pracy. Wszystkim pracodawcom, którzy kierując się ideałami humanistycznymi, dba-

ją o człowieka, o jego środowisko pracy, aby czuł się w nim dobrze, aby mógł realizować swoje marzenia zawodowe, wykorzystywać swoje kompetencje i zdolności – serdecznie za to dziękuję.

Minister pracy podziękowała organizatorom konkursu za konsekwentną popularyzację dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

Podczas uroczystości na Zamku Królewskim, oprócz nagród głównego inspektora pracy organizatorzy bezpiecznej pracy odebrali także specjalne wyróżnienia przyznane przez partnerów społecznych Państwowej Inspekcji Pracy. Wręczyli je: przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych **Jan Guz** oraz wiceprezes Business Centre Club **Zbigniew Żurek**.

Dziękując za przyznane nagrody laureaci tegorocznej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wskazywali na zaangażowanie swoich pracowników w tworzenie polityki bezpieczeństwa w poszczególnych firmach; podkreślali również pomoc w osiągnięciu sukcesu ze strony inspekcji pracy, zwłaszcza w zakresie doradztwa i nadzoru.

Prezes Toyoty w Wałbrzychu **Kenji Manabe** – zdobywca nagrody w kategorii pracodawców z dużych zakładów pracy powiedział:

– Jestem niezwykle zadowolony i szczęśliwy, że taką nagrodę odbieramy akurat w 10. rocznicę otwarcia naszej firmy w Polsce. Bardzo dziękuję, że została doceniona praca ponad dwóch tysięcy pracowników, których obecnie zatrudniamy. Bardzo dziękuję za wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowemu inspektoratowi we Wrocławiu. To nie jest koniec naszej drogi, jesteśmy dopiero w połowie. Będziemy dążyć do dalszego podwyższania poziomu bezpieczeństwa w naszej firmie.

W gali na Zamku Królewskim w Warszawie wzięli udział: przedstawiciele polskiego parlamentu, Rady Ochrony Pracy, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców, Państwowej Inspekcji Pracy. Uroczystość uświetnił koncert kwartetu smyczkowego „Forarte”.

Fotoreportaż na stronie 16 i 17.

Pracodawcy nagrodzeni

W kategorii zakładów zatrudniających do 50 pracowników
E.M.D. Polska Spółka z o.o. w Katowicach
TEZET Spółka z o.o. w Lublinie

W kategorii zakładów zatrudniających od 51 do 250 pracowników
Zakład Włókienniczy Biliński Spółka jawna w Konstantynowie Łódzkim
MEYER TOOL Poland Spółka z o.o. w Kaliszu
KGHM Polska Miedź S.A. Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego w Lubinie

W kategorii zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników
SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES POLSKA Spółka z o.o. w Bukownie
Warta Glass Jedlice S.A. w Jedlicach
TOYOTA Motor Manufacturing Poland Spółka z o.o. w Wałbrzychu

Wiadomości nie tylko z kraju

Luksemburg Na pierwszym spotkaniu zebrała się 11 listopada grupa robocza Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), utworzona w celu przygotowania Dnia Tematycznego w Bilbao w 2010 r. Spotkanie było w głównej mierze poświęcone dyskusji na temat programu tego wydarzenia. Ma być ono okazją do wymiany poglądów nt. możliwości ustanowienia systemu współpracy pomiędzy inspekcjami pracy w Europie, w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego. System ten ma umożliwiać szybką i płynną wymianę informacji, współpracę w zakresie działań kontrolnych, a także wzajemne uznawanie przez państwa członkowskie ostatecznych decyzji. Także tych, które dotyczą nakładania kar administracyjnych na pracodawców z siedzibą w jednym państwie członkowskim, wykonujących usługi w innym państwie członkowskim. Spotkanie zostało zorganizowane przez Sekcję Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równych Szans Komisji Europejskiej. Państwową Inspekcją Pracy reprezentowała **Beata Krajewska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

Bruksela Delegacja Państwowej Inspekcji Pracy na czele z dr. **Marianem Liwo**, zastępcą głównego inspektora pracy, złożyła 12 listopada wizytę w Ministerstwie Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego – w siedzibie belgijskiej inspekcji pracy. Głównym tematem spotkania była ocena dotychczasowej współpracy pomiędzy polską i belgijską inspekcją pracy w zakresie wymiany informacji o pracownikach delegowanych. Obie instytucje działają w charakterze biur łącznikowych, w rozumieniu dyrektywy 96/71 WE z 16 grudnia 1991 r. W Polsce zadania biura łącznikowego realizuje Departament Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Wspólne działania obu inspekcji zostały wzmocnione w 2007 r. poprzez zawarcie porozumienia o współpracy i wymianie informacji o pracownikach delegowanych do pracy w ramach międzynarodowego świadczenia usług. Obie strony wysoko oceniły tegoroczne osiągnięcia. Jak wynika ze statystyk przedstawionych przez **Jarosława Leśniewskiego**, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, Belgia jest najbardziej aktywnym partnerem zagranicznym PIP we wspomnianym zakresie. Spotkanie



w Brukseli stanowiło również okazję do wymiany doświadczeń w sferze działań prewencyjnych podejmowanych przez obie inspekcje. Osiągnięcia PIP w tej dziedzinie zaprezentował **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

Kraków Po raz pierwszy w Polsce ruszyła w Krakowie kampania prewencyjna prowadzona w środkach transportu miejskiej komunikacji. Podczas zorganizowanej w autobusie konferencji prasowej okre-



gowy inspektor pracy **Tadeusz Fic** oraz prezes Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego S.A. **Julian Pilszczyk** podpisali 5 listopada porozumienie o wzajemnej współpracy, na mocy którego obie strony zobowiązały się do realizacji kampanii pod nazwą „Uważaj na wszelki wypadek!”. Jej celem jest promowanie i kształtowanie wśród pracowników i pracodawców bezpiecznych postaw i zachowań w miejscu pracy. OIP w Krakowie wybrał i opracował do emisji 4 filmy animowane o przygodach zabawnego NAPO – uniwersalnego pracownika. To sympatyczny bohater stworzony przez francuskiego producenta w odpowiedzi na konkurs na film promujący zasady bezpiecznej pracy, ogłoszony przez Komisję Europejską. Filmy z NAPO będą emitowane do 4 grudnia w blokach informacyjno-reklamowych we wszystkich pojazdach MPK wyposażonych w system do emisji materiałów filmowych.

Warszawa Wizytą na budowie Stadionu Narodowego rozpoczęła się 18 listopada w Warszawie dwudniowa konferencja inauguracyjna projektu Euro 2012: „Kampania na rzecz godnej pracy: Budowy



EURO szansą bezpiecznej i godnej pracy dla pracowników – szansą na wzmocnienie związków zawodowych”. W spotkaniu, któremu przewodniczył szef Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**, wzięli udział goście z Polski, Ukrainy, Danii i Niemiec. W drugiej części obrad uczestniczył główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac**. Podczas prezentacji multimedialnej, obrazującej stan bezpieczeństwa na budowach związanych z przygotowaniem do mistrzostw

Europy w piłce nożnej w 2012 roku, szef inspekcji pracy podkreślił, że inwestycje związane z Euro są ogromnym wyzwaniem nie tylko dla firm budowlanych, ale także dla inspektorów pracy. Jak stwierdził, PIP kładzie mocny nacisk zwłaszcza na współpracę z inwestorami. W Polsce przewidziano 95 inwestycji związanych z EURO 2012, w tym budowę i rozbudowę stadionów, modernizację lotnisk, ulic, skrzyżowań, linii kolejowych, budowę autostrad i dróg szybkiego ruchu. W ramach prowadzonej przez PIP kampanii „Bezpieczne budowanie” w każdym okręgowym inspektoracie pracy wyznaczono specjalnie przygotowanych i przeszkolonych inspektorów pracy, których zadaniem jest prowadzenie i koordynowanie przedsięwzięć związanych z bezpieczeństwem pracy na realizowanych inwestycjach. Adresatami akcji „Bezpieczne budowanie”, szczególnie na etapie przygotowania inwestycji, są władze samorządowe, inwestorzy, projektanci i wykonawcy zaangażowani w realizację poszczególnych inwestycji.

Poznań W sali reprezentacyjnej Kolegium Rungego Uniwersytetu Przyrodniczego odbyła się 17 listopada uroczystość z okazji 90-tej rocznicy powstania inspekcji pracy w Polsce połączona z zakończeniem konkursów i kampanii promocyjno-prewencyjnych PIP w 2009 r. Do udziału w uroczystościach zaproszono władze administracyjne i samorządowe Poznania i Wielkopolski, przedstawicieli organów nadzoru nad warunkami pracy, instytucji współpracujących z Okręgowym Inspektoratem Pracy, przedstawicieli organizacji związkowych i organizacji pracodawców, a także laureatów konkursów i uczestników programów prewencyjnych PIP. Historię inspekcji w Wielkopolsce przed-



stawiła **Małgorzata Mądra-Janeda**, starszy inspektor pracy. W dalszej części uroczystości **Wojciech Jankowiak**, wicemarszałek województwa wielkopolskiego, wręczył przyznaną przez zarząd województwa Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Poznaniu Odznakę Honorową „Za Zasługi dla Województwa Wielkopolskiego”. Wyróżnienie odebrał **Krzysztof Fiklewicz**, okręgowy inspektor pracy. Szef poznańskiego okręgu inspekcji w imieniu głównego inspektora pracy wręczył **Marii Andrzejak**, specjalistce ds. bhp w „Amice Wronkach S. A.” Odznakę Honorową Za Zasługi dla Ochrony Pracy. Ponadto zaproszonym na uroczystość przedstawicielom władzy samorządowej, organów nadzoru nad warunkami pracy oraz partnerom społecznym wręczył medale pamiątkowe wybite z okazji 90-lecia inspekcji pracy w Polsce. Uroczystość była także okazją do wręczenia nagród i wyróżnień laureatom regionalnego etapu XVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz konkursu o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy”.

Liverpool Dzięki uprzejmości brytyjskiej inspekcji pracy, delegacja PIP w składzie: dr **Grzegorz Lyjak**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz inspektorzy pracy **Beata Marynowska** z OIP Katowice i **Arkadiusz Kapuścik** z OIP Opole od 4 do 6 listopada uczestniczyła w wizytacjach czterech zakładów Sub-COMAH w okoli-

cach Liverpoolu. Zgodnie z nomenklaturą angielską, zakłady tego typu posiadają znaczne ilości substancji niebezpiecznych, ale nie spełniają jeszcze kryteriów dyrektywy SEVESO II. Celem wizyty było poznanie brytyjskich rozwiązań w zakresie sposobu typowania zakładów Sub-COMAH do nadzoru i kontroli, zakresu przedmiotowego standardowej kontroli oraz poznanie w praktyce, jakie działania podejmowane są w razie naruszeń prawa. Wizytacje miały miejsce w: zakładzie Brunner Mond w Northwich Cheshire, produkującym węgiel sodu i wodorowęgiel sodu, zakładzie utylizacji odpadów chemicznych Augean w Staffordshire, zakładzie w Altrincham, zajmującym się składowaniem, magazynowaniem i dystrybucją paliwa typu Diesiel oraz oleju opałowego, a także w zakładzie BOC St. Helens Merseyside, wytwarzającym, magazynującym i dystrybuującym wodór.

Warszawa Główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** był gościem na Nadzwyczajnym Kongresie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Z okazji 25. rocznicy powstania OPZZ z delegatami związku spotkali się przedstawiciele Sejmu, rządu, Kancelarii Prezydenta RP oraz innych central związkowych. Dziękując za zaproszenie na tę wyjątkową uroczystość szef inspekcji pracy podkreślił, że mijające 25 lat to także ćwierć wieku ścisłej współpracy związków zawodowych z Państwową Inspekcją Pracy. Przypomniawszy rolę, jaką w tych relacjach spełniają społeczni inspektorzy pracy. Powiedział, że priorytetem PIP był i jest człowiek w środowisku pracy. Z okazji jubileuszu OPZZ główny inspektor pracy odznaczył **Jolanę Zielińską**, **Jarosława Czarnowskiego** i **Janusza Krześniewskiego** Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Wszystkim związkowcom życzył, aby na swojej drodze spotykali jedynie ludzi dialogu, bo – jak powiedział – sukces jest możliwy tylko wtedy, gdy ludzie ze sobą rozmawiają.

Kielce Na zaproszenie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzili 17 listopada szkolenie dla pracodawców i inspektorów bhp z terenu województwa świętokrzyskiego pt.: „Wybrane zagrożenia w środowisku pracy i ich konsekwencje dla zdrowia i funkcjonowania zawodowego pracowników”. Szkolenie odbyło się w Hotelu Kameralnym w Kielcach. W trakcie spotkania omówiony został problem mobbingu w pracy i jego aspekty prawne, przedstawiono przyczyny stresu w pracy, jego negatywne następstwa zdrowotne i ekonomiczne oraz sposoby przeciwdziałania skutkom przeciążenia psychicznego. Przedstawiono metody pomiaru i oceny poziomu stresu zawodowego oraz sposoby zarządzania stresem w miejscu pracy. Zaprezentowane zostały również praktyczne sposoby radzenia sobie ze stresem.

Warszawa W drugiej połowie listopada w Okręgowym Inspektoracie Pracy przebywał inspektor pracy z Portugalii. W PKP Polskie Linie Kolejowe w Warszawie zapoznał się ze szczegółowymi procedurami w zakresie zgłaszania, badania i dokumentowania wypadków przy pracy. Przedstawiono również nowe zasady obliczania kosztów, jakie ponosi pracodawca w związku z wypadkami przy pracy. Pracodawca zaprezentował i przekazał portugalskiemu gościowi materiały związane z historią firmy, przepisy wewnątrzzakładowe związane z badaniem i obliczaniem kosztów wypadku. Z kolei zastępca okręgowego inspektora pracy zapoznał gościa z przepisami oraz uregulowaniami w OIP Warszawy w zakresie kontroli legalności zatrudnienia. Następnie zaprezentowano zasady zgłaszania, rejestrowania, przydzielania inspektorom pracy do badania wypadków przy pracy. Podczas wizyty wymieniano spostrzeżenia i poglądy na temat uprawnień, sposobu zorganizowania pracy, zakresu kontroli inspektorów pracy z obu państw.



Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

Główny inspektor pracy przedstawił program działania

Przeprowadzenie ok. 90 tys. kontroli oraz skierowanie działań prewencyjnych do ok. 36 tys. podmiotów – adresatów kampanii, programów, konkursów i doradztwa zakłada program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2010. Zaprezentował go wraz z planem działań długofalowych na lata 2010-2012 główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajęc na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 17 listopada br. w siedzibie Sejmu RP.

Jak podkreślił, po raz pierwszy w historii urzędu tak jasno określonym celem działań prewencyjno-kontrolnych jest dążenie do znacznego, tj. o 25 proc., obniżenia wskaźnika wypadków przy pracy w ciągu najbliższych 3 lat, czyli do 2012 r. – zgodnie z założeniami wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy – a także uzyskanie trwałej poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

Zamierzenia te mają być osiągnięte poprzez optymalne wykonanie zadań przewidzianych w harmonogramie centralnym oraz umiejętne dobór przez poszczególne okręgowe inspektoraty pracy własnych zadań prewencyjno-kontrolnych, wynikających z lokalnej specyfiki i potrzeb w sferze ochrony pracy. Optymalnie będą również wykorzystywane w trakcie rutynowych kontroli wszystkie dostępne środki prawne. U pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa i nie podejmujących odpowiednich działań na rzecz poprawy poziomu ochrony zdrowia pracowników i przestrzegania ich uprawnień inspektorzy pracy będą konsekwentnie przeprowadzać rekontrole.

Plan długofalowy przewiduje nasilenie w najbliższych latach działań prewencyjno-kontrolnych PIP w budownictwie oraz transporcie drogowym. Intensywnymi kontrolami i nadzorem objęte będą nadal zakłady charakteryzujące się największymi zagrożeniami.

W przyszłym roku inspekcja pracy będzie monitorować funkcjonowanie tzw. ustaw antykrzysowych. Działania kontrolno-nadzorcze obejmą przestrzeganie przepisów ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Kontrolowani będą zwłaszcza pracodawcy mający przejściowe trudności finansowe oraz ci, którzy zastosowali wydłużony okres rozliczeniowy. PIP przeprowadzi również

kampanię informacyjną związaną z wejściem w życie „pakietu antykrzysowego”.

Szef Państwowej Inspekcji Pracy zapowiedział, że PIP Stopniowo odchodzić będzie od szczegółowych kontroli na rzecz problemowych. Inspektor pracy oceniać będzie przygotowanie pracodawcy do samokontroli, w ramach systemu zarządzania firmą, który buduje odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp na wszystkich etapach procesu pracy.

W dalszym ciągu obowiązywać ma zasada, że jeśli inspektor nie ujawni rażących naruszeń praw pracowniczych, pierwsza kontrola u danego pracodawcy będzie mieć charakter rozpoznawczo-doradczy.

Od przyszłego roku inspekcja znacznie stosować krótkotrwałe kontrole, skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia i – zależnie od potrzeb – powtarzane u tego samego pracodawcy w następnych dniach lub tygodniach, aż do likwidacji zagrożeń. Tego typu działania kontrolne podejmie przede wszystkim w budownictwie.

Działania kontrolne w zakresie legalności zatrudnienia będą ukierunkowane przede wszystkim na sfery, gdzie praktyki nielegalnego zatrudnienia występują najczęściej, zwłaszcza na dziedziny gospodarki, w których okresowo następuje wzrost zatrudnienia (np. budownictwo, usługi hotelarskie i gastronomiczne, rolnictwo, handel) oraz na regiony objęte znacznym bezrobociem. Przy doborze zakładów do kontroli inspektorzy pracy mają się kierować informacjami o natężeniu występowania pracy „na czarno” na danym terenie, pochodzącymi od organizacji i instytucji samorządowych oraz partnerów społecznych.

Przewiduje się również kontynuowanie przez inspekcję pracy sprawdzonych form oddziaływania informacyjno-edukacyjnego,

programów i kampanii prewencyjnych i promocyjnych, oraz rozwijanie współpracy międzynarodowej.

– Państwowa Inspekcja Pracy stawia przede wszystkim na skuteczność podejmowanych działań – powiedział Tadeusz Jan Zajęc. – Warunkiem osiągnięcia trwałej poprawy przestrzegania prawa pracy jest współpraca PIP z krajowymi i zagranicznymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz ochrony pracy. Doceniamy wagę działalności profilaktycznej, w tym doradztwa świadczonego pracodawcom. Jednocześnie będziemy stanowczo i konsekwentnie, wykorzystując wszystkie dostępne środki, egzekwować likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. Naszym priorytetem jest bezpieczeństwo pracownika.

W opinii uczestników dyskusji

– Program długofalowy na lata 2010-2012 znajduje się właściwie na dwóch stronach dostarczonego nam obszernego przedłożenia i dlatego trudno się do niego odnieść. Zawiera ambitny cel ograniczenia wskaźnika wypadków o 25 proc. w ciągu najbliższych trzech lat, ale z tego materiału nie wynika, w jaki sposób to obniżenie miałyby nastąpić. Poza tym mówi się w nim tylko o budownictwie, transporcie i największych zagrożeniach. To trochę mało – powiedział poseł Stanisław Szwed.

Stwierdził, że przedstawiony materiał odbiera raczej jako harmonogram działań na rok 2010. Zabrakło mu w nim większego wsparcia Państwowej Inspekcji Pracy dla pracowników, będących słabszą stroną stosunku pracy. Zdaniem posła, inspekcja wiele uwagi poświęca działaniom pomocowym kierowanym do pracodawców, za którymi stoją kancelarie prawne, podczas gdy pracownicy nierzadko pozostają sami

przy dochodzeniu swych roszczeń. W odniesieniu do zamierzeń długofalowych PIP Stanisław Szwed wskazał, że priorytetowo powinna być w nich potraktowana sprawa przestrzegania prawa pracy w handlu, a także respektowanie przez pracodawców przepisów o wypłacie wynagrodzeń.

– Program działania na 2010 rok z planem długofalowym na lata 2010-2012 jest w mojej ocenie wszechstronny. A jego konstrukcja umożliwia podejmowanie niezbędnych działań nie tylko kontrolnych, ale także interwencyjnych oraz prewencyjnych – stwierdził z kolei Tadeusz Szymbanek. Zgłosił jednocześnie kilka uwag.

Jedną z nich dotyczyła nasilenia kontroli kierowców. Wskazał, że zajmuje się już tym specjalnie powołany organ: Inspekcja Transportu Drogowego. Inna wątpliwość wiązała się z możliwością wykonania przez PIP planowanych zadań kontrolnych. Zakładana liczba 90 tys. kontroli, w opinii Tadeusza Szymbanka, nie jest mała i warto mieć na uwadze, by nie odbiła się negatywnie na jakości podejmowanych przez inspektorów pracy działań kontrolnych.

Za bardzo ambitny uznał program PIP senator Jan Rulewski.

– Ale dotychczasowe doświadczenia wskazują – powiedział – że ambicje nie zawsze zostają spełnione i to niekiedy z winy PIP. Jest wiele przyczyn. Przykładowo, konstytucja instytucji i organów nadzoru nad środowiskiem pracy w Polsce ma charakter historyczny, czasem przypadkowy i nie odpowiada wymogom czasu, w tym wymogom stawianych przed nimi zadań.

– A zadanie – kontynuował senator – jest bardzo ambitne, większe nawet niż

zadawała sobie Europa, bo strategia unijna zakłada redukcję wypadków przy pracy, zwłaszcza śmiertelnych, w ciągu 5 lat o 25 proc. Państwowa Inspekcja Pracy bez wsparcia rządowej strategii, bo takiej nie ma, przyjmuje, że to ma się odbyć w ciągu 3 lat. Rozumiem, że idzie tylko o uczestnictwo w tym zamierzeniu; inne służby też będą w nim uczestniczyć.

Jan Rulewski zwrócił uwagę na marginalne potraktowanie w programie monitorowania skutków funkcjonowania ustawy pomostowej. Zaproponował, by zadanie to uznać za priorytet w programie PIP w miejsce niepotrzebnego – jego zdaniem – monitoringu funkcjonowania tzw. ustaw antykrzysowych.

Dodał, iż partnerem przy realizacji ambitnych zadań zawartych w programie inspekcji pracy powinien być samorząd, który dysponuje skutecznymi formami oddziaływania na pracodawców.

Jako zbyt ryzykowne określił Jerzy Langer, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, określenie na poziomie 25 proc. oczekiwanej skali obniżenia wskaźnika wypadków.

– Biorąc pod uwagę, że budżet PIP jest od kilku lat mocno okrojony i nie pozwala istotnie zwiększyć zatrudnienia oraz że mimo wysiłków inspekcji pracy liczba wypadków w ostatnim okresie wzrastała, a nie spadała, mam duże wątpliwości, czy jest to realne – powiedział.

– Wyrażam aprobatę dla ustalenia przez PIP głównego kierunku działania, jakim jest bezpieczeństwo pracy – stwierdził Maciej Sekunda. – Inspekcja słusznie zdiagnozowała ten kierunek, bo tam jest źródło problemów, tam są wypadki

i tam obserwujemy regres, inaczej niż w sferze prawnej ochrony pracy, gdzie sytuacja w kilku ostatnich latach uległa poprawie.

Maciej Sekunda podzielił wyrażony przez kilkoro przedmówców pogląd, iż PIP niepotrzebnie nawiązuje do obniżki o 25 proc. wskaźnika wypadków przy pracy. Nie jest to bowiem zadanie dla inspekcji pracy, ale dla rządu, który został zobowiązany przez UE do zmniejszenia liczby wypadków.

Zaproponował, podobnie jak wcześniej senator Rulewski, skreślenie w programie punktu dotyczącego monitoringu przepisów antykrzysowych, jako przepisów „martwych”, a także zastąpienie w programie rutynowych działań na rok 2010 kontroli szkoleń okresowych kontrolą szkoleń wstępnych – instruktazu stanowiskowego. Podkreślił że ponad 40 proc. wszystkich wypadków, również śmiertelnych, ma miejsce w pierwszym roku zatrudnienia pracownika. Świadczy to m.in. o marnym instruktazu stanowiskowym.

Podczas listopadowych obrad ROP zapoznała się również z informacją nt. współdziałania inspekcji pracy z ZUS i KRUS oraz organami nadzoru nad warunkami pracy przy realizacji zadań w zakresie prewencji i promocji zagadnień ochrony pracy w środowisku wiejskim. Przedstawiła ją Anna Tomczyk, zastępca głównego inspektora pracy.

Ponadto Rada pozytywnie zaopiniowała kandydaturę Krzysztofa Goldmana na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

D. Duczyński



Posłowie o działaniach prewencyjnych w budownictwie

– To, co robi Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie prewencji w budownictwie zasługuje na uznanie i za tę ogromną pracę należy się inspekcji podziękowanie – powiedział poseł Janusz Krasoń, zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej Sejmu RP na jej posiedzeniu 17 listopada br. w gmachu parlamentu. Posłowie zapoznali się z informacją nt. realizacji I etapu kampanii prewencyjnej PIP w budownictwie.

Kampania poświęcona bezpieczeństwu pracy w budownictwie, które w Polsce cechuje się, podobnie jak w innych krajach europejskich, najwyższymi wskaźnikami wypadkowymi, zaplanowana została na trzy lata. Jej głównym celem jest powstrzymanie wzrostu liczby wypadków przy pracy w tym sektorze gospodarki oraz zdecydowane ich zmniejszenie do końca 2011 r. Mówiła o tym Anna Tomczyk, zastępca głównego inspektora pracy.

Poinformowała, że kampania ma wymiar prewencyjny, co należy rozumieć jako konsekwentne i wszechstronne oddziaływanie organów PIP dostępnymi środkami perswazji, a tam, gdzie to konieczne, surowymi sankcjami – na zmianę podejścia i zachowań tolerujących nieprzestrzeganie podstawowych zasad bhp lub wręcz je lekceważących.

W ramach kampanii do końca sierpnia 2009 roku inspektorzy pracy przeprowadzili prawie cztery tysiące kontroli na ponad dwóch tysiącach placów budowy, dróg i mostów. Kontrole ukierunkowano na prace niebezpieczne, przy których wykonywaniu rokrocznie dochodziło do największej liczby wypadków. Były to prace na wysokości, w tym na rusztowaniach, prace ziemne i w wykopach, a także roboty drogowe i mostowe.

Podjęmowano także działania interwencyjne w przypadku wystąpienia zagrożeń w miejscach publicznych, związanych z wykonywaniem robót budowlanych oraz działania nadzorczo-kontrolne na budowach stadionów związanych z EURO 2012.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że najczęściej istotnych nieprawidłowości towarzyszy pracom na wysokości. Nierzadko osoby wykonujące prace na dachach, skrajniach stropów oraz z rusztowań nie były w ogóle zabezpieczone przed upadkiem z wysokości!

Problemem był również brak wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, w tym przede wszystkim głowy i środków chroniących przed upadkiem z wysokości – dotyczył on ponad pięć tysięcy pracowników. Wielu pracodawców zatrudniało pracowników bez wymaganych kwalifikacji, nie zapewniało zatrudnionym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Charakterystyczne, że około 64 proc. decyzji wydanych przez inspektorów pracy stanowiły decyzje ustne, co świadczy, że stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia w trakcie pobytu inspektora na budowie i nie wymagały znaczących nakładów finansowych.

Równolegle z działaniami kontrolnymi prowadzone były rozległe przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne. Dla potrzeb kampanii wykorzystano po raz pierwszy na dużą skalę środki masowej komunikacji, w tym internet i – w trybie komercyjnym – telewizję oraz radio.

Jak podkreśliła Anna Tomczyk, zgodnie z badaniami społecznymi 47 proc. robotników budowlanych, którzy zetknęli się z kampanią, zadeklarowało zmianę podejścia do bezpieczeństwa przy wykonywaniu swojej pracy.

W dyskusji poseł Janusz Krasoń wskazał, że przesunięcie przez inspekcję pracy akcentów z działalności kontrolno-represyjnej na działalność prewencyjno-zapobiegawczą jest kierunkiem dobrym i właściwym. I są tego widoczne efekty.

– Ale nie osiągniemy zamierzonych celów, jeśli prewencja i działania zapobiegawcze będą tylko i wyłącznie realizowane siłami PIP – powiedział. – Muszą to być kompleksowe działania także w innych sferach aktywności Rzeczypospolitej, od mediów począwszy, poprzez przeznaczanie większych środków na prewencję z funduszu ubezpieczeń społecznych, a skończywszy na dziedzinie edukacji.

Posel zwrócił m.in. uwagę, że problematyka prewencji wypadkowej, która powinna być poważnie potraktowana przy realizacji misji społecznej mediów publicznych, nie jest prawie w ogóle przez nie uwzględniana.

Też tę poparł główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając.

– Przykre jest, że gdy chcemy korzystać z misji publicznej mediów i porozmawiać o profilaktyce wypadkowej, przebić się z nią do świadomości społecznej, to tak naprawdę nikogo to nie interesuje. Jest ważna inna informacja, ilu zginęło. Smutna to konstatacja – stwierdził szef PIP.

Wobec braku zainteresowania telewizji publicznej tą problematyką przewodniczący Komisji do Spraw Kontroli Państwowej Arkadiusz Czartoryski zaproponował żartobliwie, że może warto by znaleźć reżysera i zamiast na plebani czy w szpitalu nakręcić serial, który opowiadałby o wydarzeniach w środowisku budowlanych. Posłowie podsunęli nawet tytuł: „Na budowie”.

Na tym samym posiedzeniu Komisja do Spraw Kontroli Państwowej jednogłośnie przyjęła opinię dla głównego inspektora pracy w sprawie przedstawienia propozycji zmiany przepisów w celu zwiększenia skuteczności wykonywania funkcji kontrolnych przez Państwową Inspekcję Pracy. Posłowie stwierdzają w niej, że z dotychczasowej praktyki kontrolno-nadzorczej PIP wynika, iż skuteczność kontroli (jak również nadzoru) uległaby znacznej poprawie po wyeliminowaniu wielu niejasności w treści obecnie obowiązujących przepisów, ich niespójności, a także po wprowadzeniu nowych uregulowań. Problem występuje szczególnie podczas kontroli przestrzegania przepisów dotyczących: czasu pracy, szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, czynników szkodliwych w miejscu pracy. Pracodawcy skarżą się zwłaszcza na trudności interpretacyjne, wynikające z braku zdefiniowania pojęć, a także na różne regulacje dotyczące tych samych lub podobnych zagadnień. Komisja uznała, że istnieje konieczność zmiany przepisów, które powodują kolizje prawne i niespójne ich interpretacje, wpływające na skuteczność realizacji funkcji kontrolnych PIP. W przyjętej opinii posłowie zwracają się więc z prośbą o przedstawienie konkretnych propozycji zmian przepisów, które ułatwiłyby PIP skuteczny nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy.

W innym punkcie obrad Komisja do Spraw Kontroli Państwowej rozpatrzyła informację głównego inspektora pracy nt. „Kontrola nowych maszyn i urządzeń wprowadzonych do eksploatacji w zakładach pracy (nadzór rynku)”. Przedstawił ją zastępca głównego inspektora pracy dr Marian Liwo.

D. Duczyński

O dobrych praktykach, absurdach prawa i nie tylko...

Dobre praktyki w kontekście rozstrzygnięcia konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, podsumowanie kampanii „Absurdy prawa” oraz najnowsze wyniki kontroli w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce to główne tematy konferencji prasowej, która odbyła się 18 listopada br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. W spotkaniu z dziennikarzami uczestniczył główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając z zastępcami: Anną Tomczyk, Iwoną Hickiewicz i dr Marianem Liwo.

– Udział w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” ponad tysiąc pracodawców, spośród których wyłoniliśmy ośmiu nagrodzonych i dziesięciu wyróżnionych wskazuje, że w obecnych trudnych realiach można prowadzić swoje zakłady w oparciu o poszanowanie pra-

wa i z przeświadczeniem, że liczy się nie tylko zysk, ale przede wszystkim ludzie, którzy na ten zysk pracują – powiedział szef inspekcji.

Z efektami kampanii „Absurdy prawa”, którą PIP prowadziła przy medialnym wsparciu „Rzeczpospolitej” i „Gazety

prawnej”, zapoznana obecnych na konferencji dziennikarzy Anna Tomczyk, zastępca głównego inspektora pracy. Dziękując za patronowanie tej kampanii przypomniała, że główny inspektor pracy Tadeusz J. Zając, podjął w br. inicjatywę, której celem było wskazanie przepisów prawa, stwarzających najwięcej problemów interpretacyjnych, bądź nie uwzględniających realiów dzisiejszego rynku.

Najnowsze wyniki kontroli PIP w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców w 2009 roku, przedstawicielom mediów uczestniczących w konferencji, zaprezentował dr Marian Liwo, zastępca głównego inspektora pracy. Szczegółowo poinformował o wynikach wspólnej kontroli inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej w Opolu przeprowadzonej w jednym z zakładów w woj. opolskim, zajmującym się uprawą sadzonek kwiatów.

red.

Kampania PIP

„Absurdy prawa” Podsumowanie

Główny inspektor pracy Tadeusz J. Zając, z udziałem patronów medialnych – „Rzeczpospolitej” i „Gazety Prawnej” – podjął w br. inicjatywę, której celem było wskazanie przepisów prawa, które stwarzają najwięcej problemów interpretacyjnych, bądź nie uwzględniają realiów dzisiejszego rynku. W wyniku przeprowadzonej kampanii do Głównego Inspektoratu Pracy wpłynęło ponad 100 e-maili. Ich autorzy podawali przykłady przepisów prawa pracy, które w praktyce nie pozwalają na jednoznaczne rozstrzygnięcie problemów w zakresie interpretacji lub też nie są dostosowane do realiów rynku pracy.

Z uwagi na skalę problemów, główny inspektor pracy powołał Zespół ds. absurdów prawnych, składający się z przedstawicieli 3 okręgowych inspektoratów pracy i Departamentu Prawnego GIP, który dokonał analizy nadesłanych e-maili. Z materiałów tych wynika, że najwięcej trudności w interpretacji przepisów pracy dotyczy:

- czasu pracy, w szczególności zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych, okresów rozliczeniowych, 11-godzinnego odpoczynku,
- wynagrodzeń – terminu wypłaty wynagrodzeń, potrąceń z wynagrodzeń,
- urlopu wypoczynkowego, w szczególności ustalania wymiaru (zaokrąglenie dni), udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego,
- szkoleń okresowych,
- służby bhp.

W wyniku prac Zespołu ustalono, iż niektóre zgłoszone problemy wymagają zmiany obowiązujących przepisów prawa pracy, a tym samym podjęcia inicjatywy legislacyjnej.

Opracowane zostały wnioski legislacyjne w zakresie nowelizacji:

- 1) przepisów Kodeksu pracy dotyczących urlopu wypoczynkowego (zasad udzielania urlopu na żądanie, udzielania pracownikom urlopów zaległych);
- 2) przepisów Kodeksu pracy dotyczących czasu pracy w zakresie podejmowania pracy w tej samej dobie pracowniczej;
- 3) przepisów Kodeksu pracy dotyczących terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy;
- 4) przepisów Kodeksu pracy dotyczących wstępnych badań lekarskich w razie ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku pracy;
- 5) przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie dotyczącym wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej.

Pilnej nowelizacji, w ocenie Zespołu, wymaga również:

- rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie bhp przy stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe,
- rozporządzenie ministrów pracy i opieki społecznej oraz zdrowia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawii.

Opracowane wnioski legislacyjne zostaną skierowane do właściwych ministrów.

Ponadto część zagadnień przedstawionych w ramach akcji „Absurdy prawa” zostało przekazanych wg właściwości do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Wśród nich przeważały problemy dotyczące m.in. pracy w godzinach nadliczbowych, urlopu wypoczynkowego dla pracownika w niepełnym wymiarze, mobbingu, szkoleń z zakresu bhp, które nie wymagają zmiany obowiązujących przepisów prawa pracy.

O pracy niezadeklarowanej

Delegacja Państwowej Inspekcji Pracy na zaproszenie Międzynarodowej Organizacji Pracy uczestniczyła w warsztatach tematycznych, dotyczących zjawiska pracy niezadeklarowanej, które odbyły się 28 i 29 października br. w Budapeszcie.

Bezpośrednim organizatorem spotkania była nowo powołana jednostka organizacyjna MOP działająca na rzecz wzmocnienia efektywności organów inspekcji pracy i administracji publicznej (Labour Inspection and Administration Programme – <http://www.ilo.org/labadmin/langen/index.htm>). Do udziału w spotkaniu zaproszono przedstawicieli organów inspekcji pracy i innych urzędów zajmujących się zwalczaniem zjawiska pracy niezadeklarowanej z 12 państw w tym min.: z krajów Europy Zachodniej (Belgia, Francja, Hiszpania, Irlandia), nowych państw członkowskich UE (Polska, Litwa, Łotwa, Estonia) i krajów pozaunijnych (Macedonia). Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności w GIP, który wygłosił dwa referaty dotyczące nowych zadań PIP w obszarze kontroli legalności zatrudnienia oraz współpracy międzynarodowej naszego urzędu, jako instytucji łącznikowej ds. Dyrektywy 96/71/WE o pracownikach delegowanych.

Celem spotkania, poza wymianą doświadczeń między uczestniczącymi krajami, było opracowanie wspólnych zaleceń na rzecz wzmocnienia inspekcji pracy (a w konsekwencji administracji publicznej ds. zatrudnienia) w działaniach i programach związanych ze problemem pracy niezadeklarowanej w Europie.

W ramach przygotowań do warsztatów opracowano dokument pomocniczy, ukazujący prawne i praktyczne aspekty pracy niezadeklarowanej, skalę tego zjawiska w Europie oraz strategię, jakie w tym zakresie przyjęły niektóre inspektoraty pracy. Na jego podstawie i w oparciu o wnioski ze spotkania MOP zamierza opracować zbiór wytycznych dla inspekcji pracy ukazujących dobre praktyki i możliwości współdziałania różnych organów administracji publicznej w zakresie prewencji i ograniczania zjawiska pracy niezadeklarowanej.

Z definicją i bez niej...

Na program dwudniowego spotkania złożono się sześć sesji tematycznych, podczas których przedstawiono różne formy nielegalnego zatrudnienia i zakres kompetencji or-

ganów inspekcji w walce z tym procederem. W czasie prezentacji poszczególnych uczestników spotkania okazało się, że nie wszystkie kraje posługują się definicją pracy niezadeklarowanej i nie ma dowodów, aby posiadanie takiej definicji czyniło skuteczniejszymi wysiłki inspektoratów pracy na rzecz zapobiegania temu zjawisku. Należy jednak pamiętać, że z punktu widzenia inspekcji pracy poszczególnych krajów istotna jest świadomość znaczenia „pracy niezadeklarowanej”, która pomaga inspektorom w jej wykrywaniu. Dlatego tak ważne jest, aby kadra inspekcji mogła odwoływać się do jasno określonych standardów, interpretacji prawnych oraz korzystać z precyzyjnych instrukcji podczas prowadzenia działań kontrolno-nadzorczych. Strategiczne planowanie działań inspekcji w zakresie potrzeb i celów walki z pracą niezadeklarowaną powinno mieć charakter cykliczny i być prowadzone w konsultacji z innymi właściwymi organami administracji publicznej i partnerami społecznymi.

Dostępne rejestry i dane

Mówiąc o sposobach skutecznej walki z pracą niezadeklarowaną wskazywano na kluczową rolę pomocniczą wszelkich rejestrów i systemów gromadzenia danych, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, które byłyby dostępne różnym agencjom rządowym działającym w obszarze legalności zatrudnienia. Przykładem praktyki stosowanej przez niektóre państwa jest podawanie do publicznej wiadomości informacji o tych zakładach pracy, które w sposób notoryczny korzystają z pracy niezadeklarowanej. Służy ona z jednej strony zniechęcaniu innych pracodawców do takich praktyk, a z drugiej pełni funkcję informacyjną i ostrzegawczą dla pracowników.

Egzekwując, chronić

W dyskusjach mówiono również o istotnej roli planowania i prowadzenia działań inspekcyjnych dotyczących pracy niezadeklarowanej we współpracy z innymi kompetentnymi w tym zakresie organami rządowymi. Poza wspólnymi inspekcjami współpraca ta może

polegać na realizacji wspólnych programów szkoleniowych. Ich celem powinno być przede wszystkim przygotowanie inspektorów pracy do radzenia sobie w sytuacjach, gdy mają do czynienia z pracownikami wykorzystywanymi w zatrudnieniu, szczególnie z migrantami nie znającymi języka, którzy nie posiadają wiedzy na temat przysługujących im praw. Inspektorzy pracy powinni pamiętać, że egzekwując przepisy prawa należy zapewnić takim osobom właściwą ochronę, nawet jeśli ich praca ma charakter nielegalny. Mówiąc o sankcjach stosowanych wobec pracodawców korzystających z nielegalnych praktyk w zatrudnieniu przedstawiciele wielu państw wskazywali na istnienie różnych alternatywnych środków dyscyplinujących poza karami pieniężnymi. Przykładem może być tu obowiązkowy udział pracodawcy w szkoleniu na temat przepisów prawnych z obszaru prawa pracy.

Ponieważ zjawisko pracy niezadeklarowanej ma coraz częściej wymiar międzynarodowy, szczególnie w kontekście delegowania pracowników do innego kraju UE w ramach świadczenia usług, państwa członkowskie powinny współpracować ze sobą poprzez wzajemne udostępnianie sobie baz danych, prowadzenie wspólnych rejestrów oraz działań inspekcyjnych i dochodzeniowych. Doskonałym przykładem takiej współpracy jest działalność przygraniczna inspekcji pracy we Francji i Belgii.

Wspólna strategia

Obecnie Międzynarodowa Organizacja Pracy podejmuje bliską współpracę z organami kontrolno-nadzorczymi państw członkowskich oraz z Komisją Europejską w celu wypracowania wspólnej, międzynarodowej strategii działania w zakresie walki ze zjawiskiem pracy niezadeklarowanej. Jej celem będzie usprawnienie koordynacji działań inspektoratów pracy na poziomie międzynarodowym w zakresie m. in. gromadzenia i udostępniania danych, prowadzenia działań szkoleniowych oraz sankcji stosowanych wobec pracodawców łamiących prawo.

Robert Jaworski
Sekcja Współpracy z Zagranicą, GIP

Delegacja Państwowej Inspekcji Pracy, z zastępcą głównego inspektora pracy, dr. Marianem Liwo w ostatnich dniach października złożyła wizytę na Litwie. Uczestniczyła w trójstronnej konferencji, zorganizowanej jako część krajowych działań w ramach europejskiej kampanii na rzecz oceny ryzyka zawodowego, a także z okazji 90-lecia istnienia litewskiej inspekcji pracy.

Historię urzędu przedstawił Mindaugas Pluktas, główny inspektor pracy Republiki Litewskiej. Ustawa o ustanowieniu Departamentu Inspekcji Pracy, przyjęta 16 czerwca 1919 roku, była jednym z pierwszych aktów prawnych o ochronie pracy, uchwalonych w okresie międzywojennym. Departament podlegał ówczesnemu Ministerstwu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Do roku 1934 Litwa ratyfikowała sześć międzynarodowych konwencji o ochronie pracy.

W okresie utraty niepodległości Litwy (1940-1990), zadanie kontroli bezpieczeństwa pracy powierzono związkowi zawodowemu, natomiast w zakładach pracy działały służby ochrony pracy, odpowiedzialne za stan bhp, zapobieganie wypadkom i chorobom związanym z pracą. W ministerstwach funkcjonowały wydziały ochrony pracy, zapewniające wytyczne odpowiadającym im wydziałom na szczeblu przedsiębiorstw.

W nowych realiach

Po odzyskaniu niepodległości, w październiku 1990 roku w strukturach rządu Republiki Litewskiej utworzono Departament Ochrony Pracy, który w grudniu 1992 r. przekształcono w Państwową Inspekcję Pracy oraz Służby Dozoru Technicznego. 2 lutego 1993 r. Mindaugas Pluktas został powołany przez premiera Republiki Litewskiej na stanowisko głównego inspektora pracy i piastuje je do chwili obecnej. Odrodzona inspekcja zatrudniała 46 inspektorów pracy, a obecnie 202 (121 inżynierów, 61 prawników, 20 lekarzy i specjalistów ds. ochrony zdrowia zawodowego). Inspekcja kontroluje rocznie około 6-7 procent wszystkich zarejestrowanych przedsiębiorstw. Ponadto, inspekcja litewska kładzie coraz większy nacisk na prewencję, co znajduje wyraz w strategii działania, realizacji kampanii (jak np. ostatnia dotycząca oceny ryzyka zawodowego) i promocji systemowego zarządzania bhp. Urząd pełni rolę Krajowego Punktu Central-

Świątecznie i roboczo na Litwie

nego Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, której krajowa sieć informacyjna skupia 27 instytucji i organizacji. Działalność informacyjna i doradcza jest prowadzona przy wykorzystaniu strony internetowej, wydawnictw, seminariów dla małych i średnich przedsiębiorstw, konsultacji regionalnych i ogólnokrajowych czy e-maili wysyłanych do dyrektorów firm.

Więcej zadań

Od pierwszych lat działania obecnej inspekcji pracy organizowano kursy szkoleniowe dla inspektorów pracy, z wykładami prowadzonymi także przez ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Inspekcja korzystała z programów szkoleniowych z udziałem specjalistów z Danii, Szwecji, Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii oraz z projektów pomocowych UE dla krajów przedakcesyjnych (Phare). W ocenie przeprowadzonej z ramienia Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy przed przystąpieniem Litwy do UE uznano, że inspekcja litewska spełnia standardy działania inspekcji krajów unijnych. Liczba zadań inspekcji, z 13 – w momencie jej ustanowienia – wzrosła do niemal 30 w chwili obecnej: począwszy od systematycznej oceny stanu bhp w przedsiębiorstwach, egzekwowania przepisów regulujących stosunki pracy, poprzez badanie skarg i kontrolę legalności zatrudnienia, a skończywszy na przygotowaniu projektów aktów prawnych związanych z zakresem kompetencji inspekcji.

Rola współpracy, efekty działania

Inspekcja pracy na Litwie rozwija partnerską współpracę ze wszystkimi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców oraz utrzymuje robocze kontakty z ponad 30 instytucjami rządowymi i organizacjami. Od roku 1994 posiada stałego przedstawiciela w trójstronnej Komisji ds. BHP. Od 1994 r. jest członkiem Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy, a od 1995 r. – członkiem Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Ponadto prowadzi współpracę dwustronną ze swoimi odpowiednikami z innych krajów, m.in. Łotwy, Estonii i Polski.

Jako osiągnięcie ostatnich kilku lat wspomniano fakt, że przy wzroście produktu krajowego brutto, liczba wypadków na Litwie spadała nieprzerwanie od roku 2005 (np. ze 118 ofiar wypadków śmiertelnych w roku 2005 do 77 – w roku 2008).

Wśród krajowych prelegentów zorganizowanej konferencji wystąpił m.in. przedstawi-

ciel firmy „Mars Lietuva”, zwycięzca Europejskiej Nagrody Dobrych Praktyk z 2008 r. Zakład należy do światowego koncernu, zatrudnia 800 pracowników i rocznie produkuje 80 tys. ton karmy dla zwierząt, pracując nieprzerwanie na cztery zmiany, siedem dni w tygodniu. Przeprowadzona kilka lat temu ocena stanu bhp w zakładzie wykazała niewystarczający poziom świadomości zagrożeń wśród załogi, niski poziom aktywności pracowników, polegającej na dostrzeganiu potencjalnych zagrożeń i informowaniu o nich oraz spóźnione podejmowanie niektórych działań naprawczych. Zorganizowano więc szkolenia na temat bezpieczeństwa i oceny ryzyka. Uruchomiono system raportowania oraz wprowadzono formularz „zgłoszenia prawdopodobieństwa wypadku”. Dwa razy w miesiącu 12-osobowy zespół przeprowadzał dwugodzinne kontrole i przeglądy bezpieczeństwa, obejmujące analizę wcześniej podjętych działań, sprawdzenie sytuacji w zakładzie, podsumowanie wyników i planowanie. Pracownicy otrzymywali informacje zwrotne z kontroli oraz z realizacji uzgodnionych działań. Dzięki temu wprowadzono szereg rozwiązań służących poprawie bezpieczeństwa, np. wydzielono trasy dla ruchu wózków widłowych i zmniejszono liczbę skrzyżowań takich tras, zastosowano system blokowania kół przy rampach dla ciężarówek oraz lepsze osłony na maszynach, antypoślizgowe schody w całym zakładzie, spowodowano poprawę magazynowania chemikaliów i posługiwanie się nimi. Od 2007 r. na podstawie pracowniczych „zgłoszeń prawdopodobieństwa wypadku” wprowadzono ponad 130 zmian służących zwiększeniu bezpieczeństwa, a na podstawie okresowych kontroli bezpieczeństwa, ponad 2 000 takich zmian.

Zagraniczni prelegenci

Wśród prelegentów zagranicznych wystąpili: przedstawiciel Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, inspekcji pracy z Estonii, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego w Polsce oraz Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy, wygłaszając referat na temat roli oceny ryzyka zawodowego w kształtowaniu warunków pracy. Podczas drugiego dnia wizyty odbyło się spotkanie delegacji Państwowej Inspekcji Pracy z kierownictwem inspekcji litewskiej, poświęcone omówieniu propozycji i planów współpracy dwustronnej.

Teresa Jastrzębska
Sekcja Współpracy z Zagranicą, GIP

Na irlandzkiej budowie



Dariusz Borowiecki

Dwuletni pobyt w Irlandii i praca w u boku tamtejszych inspektorów pracy, głównie na placach budowy, zainspirowały mnie do napisania artykułów, publikowanych w „Inspektorze Pracy”. Staram się w nich przybliżyć Czytelnikom zasady funkcjonowania Urzędu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa, a także zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Poza wymaganiami formalnymi dotyczącymi budów, o których pisałem w listopadowym numerze „Inspektora Pracy”, moje uznanie wzbudziły praktyczne przepisy dotyczące bezpieczeństwa budów w Irlandii. Nie sposób omówić tu wszystkich regulacji prawnych, zresztą w znacznej mierze zbliżonych do rozwiązań polskich. Wymienię zatem tylko niektóre – te, które albo ze względu na odmiennosc od polskich przepisów, albo ze względu na konsekwencję w ich egzekwowaniu, szczególnie zwróciły moją uwagę.

Szczelny płot zamiast siatki

Z ustawowego obowiązku przeciwdziałania zagrożeniom wszelkich osób, które mogłyby być narażone w związku działalnością prowadzoną przez pracodawcę, narodził się, między innymi, wymóg zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niepowołanych. Sposób jego realizacji zależy od usytuowania budowy, ale w praktyce nieliczne są budowy, które byłyby nieogrodzone. W obszarach o gęstej zabudowie wymaga się wręcz, aby budowa otoczona była szczelnym płotem (hoarding), a nie tylko ażurowym ogrodzeniem z takiej czy innej siatki. Irlandczycy są szczególnie wrażliwi na bezpieczeństwo dzieci i niejednokrotnie siła skargi wnoszonej do HSA była wzmocniana przez zgłaszającego informacją, że dzieci mają dostęp do placu budowy (z reguły znacząco przyspieszało to interwencję inspektora). Podobne zasady dotyczą również prowadzenia robót na drogach. Obowiązuje tam wymóg całkowitego oddzielenia miejsca prowadzenia robót od ruchu drogowego, z wydzieleniem dodatkowych przejściowych stref bezpieczeństwa. W Polsce przepisy bhp też wymagają ogrodzenia pla-

cu budowy i uniemożliwienia wejścia na jego teren osobom nieupoważnionym, a także stosowania odpowiednich znaków drogowych i urządzeń ostrzegawczo-zabezpieczających w razie prowadzenia prac przy niezamkniętym lub ograniczonym ruchu drogowym, ale trudno pozbyć mi się wrażenia, że z ich egzekwowaniem jest już o wiele gorzej. Może też dlatego, że w razie wypadku odpowiedzialność cywilna wobec osoby postronnej w Irlandii byłaby o wiele bardziej dotkliwa.

W blasku żółci i pomarańczy

Gdy już jesteśmy na placu budowy, to choć zdarzają się przypadki nieużywania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, to są one sporadyczne. Chodzenie w obuwii ochronnym, kasku i kamizelce lub kurtce ostrzegawczej (tak, tak, irlandzkie budowy aż mienią się w oczach od odblaskowej żółci lub pomarańczy) stało się nawykiem. Do tego stopnia, że gdy raz (jeden, jedyny) zdarzyło mi się wejść na budowę w obuwii sportowym (choć w kamizelce i kasku), po to tylko, aby zorientować się, czy w ogóle coś się tam dzieje, od razu jeden z robotników zwrócił mi uwagę na niestosowność mojego obuwia.

Ciekawym przepisem, obowiązującym w Europie chyba tylko w Irlandii i Zjednoczonym Królestwie, jest zakaz stosowania na budowie przenośnych urządzeń elektrycznych, innych niż przenośne transformatory i generatory prądu, zasilanych prądem przemiennym o napięciu wyższym niż 125 V chyba że ich moc przekracza 2kVA. W praktyce użytkowane są elektronarzędzia na napięciu 110 V, co niemal całkowicie eliminuje zagrożenie porażenia prądem. To znaczy, porażenia prą-

dem na budowach się zdarzają, również śmiertelne, ale w zasadzie wyłącznie w wyniku kontaktu z liniami napowietrznymi (rzadziej podziemnymi). Zdarza się tak, pomimo że wymagane jest fizyczne wygradzenie strefy niebezpiecznej wzdłuż linii przesyłowych i w praktyce zakazane jest wykonywanie prac pod czynnymi liniami energetycznymi, jeśli ich dotknięcie byłoby choćby teoretycznie możliwe. Ale cóż, i w Irlandii ludzie są tylko ludźmi.

Na wysokości, zgodnie z planem

Kolejnym zagadnieniem, które wzbudziło moje szczególne uznanie, było rozwiązanie problemów z pracą na wysokości. Przede wszystkim w 2006 r. wprowadzono przepisy (najpierw jako odrębne rozporządzenie, wchłonięte później przez nowe ogólne przepisy bhp) jednoznacznie określające, że pracą na wysokości jest każda praca na poziomie różnym od poziomu odniesienia, z którego upadek może spowodować uraz. Zlikwidowano w ten sposób obowiązującą wcześniej zasadę, zgodnie z którą podczas pracy na wysokości do 2 m w zasadzie nie były wymagane żadne zabezpieczenia. Co więcej, w przepisach tych wdrożono i sprecyzowano w odniesieniu do pracy na wysokości ogólne zasady prewencji. Zgodnie z nimi, jeśli jest to tylko możliwe, pracy na wysokości należy unikać. Stąd np. upowszechnia się montowanie konstrukcji dachowych na ziemi, a następnie instalowanie ich w całości przy użyciu dźwigów, czy też tak prozaiczne czynności jak mycie wysokich okien, wykonywane są z poziomu gruntu przy wykorzystaniu myjek na długich tyczkach (bo przepisy o pracy na wysokości mają zastosowanie nie tylko w budownictwie, ale mają charakter powszechnie obowiązujący).

Kolejną ważną regułą jest ogólne postanowienie, że jeśli już praca na wysokości jest konieczna, to ma być ona planowana, nadzorowana i prowadzona, na ile jest to racjonalnie możliwe w praktyce (reasonably practicable), w sposób bezpieczny i bez ryzyka dla zdrowia. Przy czym szczególnego znaczenia nabiera aspekt planowania, w tym kolejności wykonywania poszczególnych prac, a także doboru odpowiedniego sprzętu. Oznacza to, że zastoso-

Zbiorowe priorytetowe

Irlandzkie przepisy jednoznacznie akcentują priorytet środków ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej i w praktyce również ta reguła jest konsekwentnie egzekwowana. Każde miejsce pracy ma być zabezpieczone przed upadkiem (najczęściej poprzez ustawienie rusztowania lub rozpięcie siatek ochronnych), a indywidualny sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości stosowany jest tylko w czasie instalowania docelowych zabezpieczeń, względnie w czasie wykonywania krótkotrwałych, doraźnych prac, gdy zastosowanie innych środków ochrony nie znalazłoby uzasadnienia lub byłoby nie-

możliwe. Dodam, że brak zrozumienia tego przepisu przez jednego z polskich przedsiębiorców i zamiar wykonywania poszycia dachu przez pracowników w założeniu używających szelek ochronnych z linką, był jedną z przyczyn zamknięcia prowadzonej przez niego budowy (wówczas okazało się, że postawienie rusztowania wokół budynku uznawane przez niego za niemożliwe, okazało się możliwe, choć faktycznie do łatwych nie należało). Szczególnego podkreślenia wymaga konsekwencja i spójność podejścia HSA do egzekwowania tego przepisu. Margines tolerancji pozostawiony w tym przypadku inspektorom był bardzo niewielki. Choć trzeba też zaznaczyć, że pełne egzekwowanie wymagań poprzedzone było szeroko zakrojoną akcją informacyjną skierowaną głównie do przedsiębiorców budowlanych, a także pewnym okresem przejściowym, w którym inspektorzy koncentrowali się na uświadamianiu pracodawców. Działanie HSA przyniosło w tym przypadku bardzo wymierny efekt – upadki z wysokości przestały być najczęstszą przyczyną śmiertelnych wypadków przy pracy w budownictwie i oddały palmę pierwszeństwa wypadkom powodowanym przez kontakt z maszynami budowlanymi.

Z kamerą lub lustrem

Zmiana w spektrum przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy w budownictwie (upadki z wysokości) też nie pozostała bez reakcji ze strony irlandzkiego organu nadzoru nad warunkami pracy. Przygotowane i wdrożone zostały przepisy nakazujące wyposażenie maszyn i pojazdów poruszających się po placach budów już nie tylko

w sygnalizację optyczną i akustyczną, ale również w dodatkowe urządzenia zapewniające widoczność z tyłu pojazdu w czasie cofania. Urządzenia takie, czy to kamera, czy dodatkowe, montowane z tyłu maszyny lustro sferyczne, mają zapewnić widoczność wszystkiego, co ma wysokość nie mniejszą niż 1 m i znajduje się co najmniej 1 m za maszyną. Zakłada się, że stosowanie tych przepisów w praktyce znacząco ograniczy, a może i wyeliminuje stosunkowo częste dotąd przypadki najechania na pracownika przez cofający sprzęt budowlany. Niestosowanie tych urządzeń wspomagających dopuszcza się, ale tylko wtedy, gdy ocena ryzyka wykaże, że nie są one konieczne (np. gdy na budowie obowiązuje ruch jednokierunkowy i nie występują przypadki cofania lub w każdej sytuacji zapewniona jest obecność osoby wspomagającej operatora i udzielającej mu wskazówek w czasie manewrów).

Bez ciepłej wody i... toalety

W jednym wszakże aspekcie irlandzkie place budów miałyby czego uczyć się od ich polskich odpowiedników. Zaplecza higieniczno-sanitarne nieraz pozostawiały wiele do życzenia, pomimo, że irlandzkie przepisy również w tym zakresie stawiają wymagania podobne do polskich, choć może nie aż tak szczegółowe. Zdarzały się budowy, na których nie było nawet ustępu. Przeważnie były to małe budowy, ale jednak. Częściej brakowało urządzeń do mycia z dopływem bieżącej wody, a brak ciepłej wody spotykany był nawet na całkiem sporych placach budów. Szatni z typowymi szafkami ubraniowymi chyba w ogóle nie widziałem. Dla większości osób pracujących na budowach (zwłaszcza Irlandczyków) było to o tyle nieistotne, że środki komunikacji publicznej były rzadko wykorzystywane do dojazdu na teren budowy. Większość pracowników budów dojeżdżała i wracała z budów samochodami, od razu w strojach roboczych, korzystając z natrysków w domu. Nie muszę też chyba wspominać, że w związku z tym nie było to zagadnienie priorytetowe dla inspektorów HSA, choć oczywiście w szczególnie drastycznych przypadkach działalność nadzorcza była podejmowana, a w jednym znanym mi przypadku niewykonanie nakazu dotyczącego zapewnienia zaplecza higieniczno-sanitarnego było jedną z przesłanek zamknięcia budowy.

Dokończenie na stronie 30.



E. M. D. Polska Sp. z o.o. w Katowicach

Przedsiębiorstwo prowadzi handel hurtowy fosforem. Spełnia podwyższone wymagania bezpieczeństwa i higieny w zakresie utrzymania obiektów i pomieszczeń pracy wraz z infrastrukturą technologiczną, wyposażenia technicznego stanowisk pracy oraz przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy.

Dzięki całkowitej hermetyzacji procesu rozładunku i magazynowania, w zakładzie wyeliminowano zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Zbiorniki magazynowe fosforu zlokalizowano pod ziemią. Podzielono je na komory, a w każdej z nich zainstalowano pompy ekspedycyjne zapewniające bezpieczną i elastyczną pracę instalacji. Dzięki zastosowanym urządzeniom zakład należy do najnowocześniejszych obiektów tego typu w Europie. Sterowanie procesem technologicznym odbywa się z biura kierownika. Zakład opracował raport o bezpieczeństwie oraz program zapobiegania poważnym awariom przemysłowym, książkę bezpieczeństwa procesowego, wewnętrzny plan operacyjno-ratowniczy, plan ochrony instalacji i instrukcję bezpiecznego postępowania podczas prac przeładunkowych fosforu. Pracodawca przeprowadza corocznie ćwiczenia ratowniczo-gaśnicze z udziałem jednostek Państwowej Straży Pożarnej.



Rozmowa z Danutą Stencel, wiceprezes zarządu

E. M. D. Polska Spółka z o.o. w Katowicach

– **Czy warto było wziąć udział w konkursie?**

– Warto robić jak najczęściej dla bezpieczeństwa pracowników. Prowadzę małą firmę – około 20 zatrudnionych. Pracujemy z bardzo niebezpiecznym towarem, chemią wysoko tonażową. Ta nagroda, to sukces całej mojej załogi: od aparatury, operatora urządzeń chemicznych po kadrową, ludzi, którzy zajmują się marketingiem do zarządu włącznie. To są ludzie wysoko wykwalifikowani. Staram się mieć stałą załogę i w tym tkwi siła firmy.

– **Wielu pracodawców wciąż oszczędza na bezpieczeństwie pracy.**

– To pozorna oszczędność. W naszej firmie w ogóle nie wchodzi w rachubę, gdyż zakwalifikowano nas do grupy zakładów wysokiego ryzyka. Wystarczy moment nieuwagi i może być nieszczęście. Wciąż powtarzam pracownikom, że przy takiej działalności nie można „chodzić na skrót”.

– **A jak układa się współpraca z inspekcją pracy?**

– Bardzo dobrze. My nie traktujemy kontroli jako zła konieczne, lecz jak kolejne, bardzo potrzebne doświadczenie. Pracując z tak niebezpiecznymi towarami trzeba robić więcej niż wymagają tego przepisy.

Nagrodzeni organizatorzy pracy bezpiecznej

TEZET Sp. z o.o. w Lublinie

Przedsiębiorstwo prowadzi przeładunek gazów skroplonych węglowodorowych. Ze względu na znaczną ilość przeładowywanego surowca obiekt został sklasyfikowany jako stwarzający ryzyko poważnej awarii przemysłowej. W ostatnich latach zmodernizowano i rozbudowano pomosty obsługujące do rozładunku i załadunku cystern kolejowych, zbiorniki gazu płynnego z pełną infrastrukturą techniczną, stanowiska napełniania cystern drogowych, system ochrony przeciwpożarowej, place manewrowe, obiekty administracyjno-biurowe i pomieszczenia higieniczno-sanitarne.

Wdrożono systemy ciągłego monitorowania i zabezpieczania przed przepełnianiem zbiorników magazynowych i cystern, przed elektrycznością statyczną i niekontrolowanym wypływem gazu. Ograniczono transport ręczny zespołów elastycznych węży do rozładunku cystern, instalując w roku 2000 słupy podtrzymujące węże i rurociąg stacyjny.

Zwiększono obsady zmian na frontach technologicznych w celu ograniczenia obciążeń psychicznych przy wykonywaniu pracy na terenie terminalu. Opracowano specjalny tryb sporządzania i zatwierdzania kart oceny ryzyka zawodowego bezpośrednio przez prezesa spółki. Terminal Przeładunku Gazów Płynnych w Brzeźnie koło Chema spełnia najsurowsze wymagania UE.



Tomasz Berzyński prezes zarządu:

Początki działalności grupy TEZET sięgają 1988 roku. Od tego czasu wybudowaliśmy ponad 300 stacji tankowania samochodów gazem płynnym, sieć instalacji grzewczych i technologicznych oraz sieć dystrybucji gazów płynnych.

Po 18 latach działalności firmy TEZET i po 10 latach eksploatacji w 2006 roku wykonaliśmy gruntowną modernizację i rozbudowę naszego Terminalu Przeładunku Gazów Płynnych. Celem było zwiększenie zdolności przeładunkowej terminalu przy zapewnieniu maksymalnego poziomu bezpieczeństwa pracy.

Praca z niebezpieczną substancją jaką jest LPG, powoduje wiele zagrożeń.

Zainwestowaliśmy w najnowocześniejsze rozwiązania techniczne i organizacyjne, wykraczające poza aktualnie obowiązujące przepisy, co pozwoliło na radykalne ograniczenie ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej oraz minimalizację istniejących zagrożeń dla pracowników. W terminalu wdrożono system zarządzania jakością wg normy ISO 9001: 2000.

Nominowanie do udziału w konkursie przez okręgowy inspektorat pracy, jest dla nas potwierdzeniem słuszności podjętych decyzji oraz nobilitującym docenieniem wysiłków dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników i ochrony środowiska naturalnego.

Zakład Włókienniczy Biliński Sp. Jawna w Łodzi

Zakład zajmuje się usługowym praniem, bieleniem, barwieniem i suchą obróbką wykończeniową dzianin lub tkanin o dowolnym składzie surowcowym. Głównymi czynnikami zagrożenia są: hałas, pył bawełniany, kwas octowy, ruchość części maszyn. W roku 2008 zakład przeniesiono do zakupionych obiektów, które przeszły generalny remont. W halach produkcyjnych zainstalowano system wentylacji wyciągowej i nawiewowej, ułożono nową posadzkę, w tym spełniającą podwyższone standardy posadzkę żywiczną pomiędzy maszynami. Jednocześnie zbudowano nowoczesne laboratorium barwiarskie wyposażone m.in. w spektrofotometr i robota do automatycznego przygotowywania kąpiel barwiarskich. Park maszynowy, w większości zakupiony w latach 2006-2008, zapewnia wysokie standardy bezpieczeństwa pracy. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia wykazały wartości poniżej 0,5 normy higienicznej. Wdrożono rozwiązania ograniczające ręczne przemieszczanie ciężarów. W laboratorium i w pomieszczeniach produkcyjnych zainstalowano klimatyzację. Pracodawca posiada Certyfikat Zarządzania Jakością ISO 9001: 2001. Obecnie w zakładzie wdrażany jest system zarządzania bhp. W latach 2006-2008 w zakładzie nie odnotowano wypadków przy pracy.



Rozmowa z Waldemarem Bilińskim, właścicielem Zakładu Włókienniczego Biliński w Konstancynie Łódzkiej

– **Jakie to uczucie zdobyć tytuł „Pracodawcy, organizatora pracy bezpiecznej”?**

– Cieszę się i mam ogromną satysfakcję. Nagroda i tytuł jest ukoronowaniem 42 lat mojej pracy w przemyśle włókienniczym i potwierdzeniem wysiłku pracowników.

– **Co przynosi lepsze efekty i bardziej wpływa na bezpieczeństwo pracy: prewencja czy karanie?**

– Z ludźmi trzeba rozmawiać. Choć na wydziały produkcyjne. Dwa dni temu usłyszałem, że zgłaszano mechanikom awarię. Mimo próśb, nie została usunięta. Zawsze powtarzam, że

moja załoga o takie sprawy, jak usunięcie awarii, nie musi prosić, ona ma prawo żądać!

– **A jak w Pana zakładzie układa się współpraca z inspektorami pracy?**

– W tym roku, inspektor zapytał mnie, co jeszcze mógłbym zrobić w firmie? Byłem przekonany, że mamy wszystko dopracowane. Wózki w idealnym stanie, drogi oznakowane... Wtedy on wspominał o zautomatyzowaniu transportu. Tak mnie to wtedy uskrzydliło, że w przeciągu dwóch lat zautomatyzowaliśmy cały transport. Bardzo ważne jest spojrzenie na firmę kogoś z zewnątrz.

Nagrodzeni organizatorzy pracy bezpiecznej

MEYER TOOL Poland Sp. z o.o. w Kaliszu

Spółka prowadzi wyspecjalizowaną produkcję na potrzeby sektora lotniczego. Podstawowe zagrożenia związane są z obsługą maszyn do obróbki skrawaniem, kontaktem z substancjami chemicznymi, pracą na wysokości i transportem materiałów na terenie zakładu. Pierwsze z nich ograniczono poprzez zastosowanie wieloczynnościowych obrabiarek numerycznych lub zainstalowanie dodatkowych urządzeń ochronnych na obrabiarkach starszego typu. Zastępując ręczne mycie detali procesem całkowicie zautomatyzowanym i zhermetyzowanym ograniczono kontakt pracowników z substancjami chemicznymi. Urządzenia dźwigowe oraz specjalistyczny sprzęt

ochronny do prowadzenia prac transportowych, remontowych i naprawczych wyposażono w dodatkowe systemy zabezpieczające. Spółka wdrożyła system zarządzania bhp w ramach zintegrowanego systemu zarządzania firmą (certyfikat PCBiC). Dzięki dodatkowym audytom z zakresu bhp, a także procedurze zgłaszania i analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych na bieżąco weryfikowana jest ocena ryzyka zawodowego. Na jej podstawie przeprowadzane są szkolenia dotyczące wewnętrznych programów bezpieczeństwa pracy. Od momentu uruchomienia produkcji w zakładzie w grudniu 2006 roku nie zarejestrowano wypadków przy pracy.



Rozmowa ze Sławomirem Zdybem, dyrektorem generalnym Meyer Tool Poland Spółka w Kaliszu

– **Co czuje pracodawca, który uzyskał prestiżowy tytuł?**

– Dumę. To dowód uznania dla wszystkich pracowników naszej firmy zajmujących się warunkami bezpieczeństwa pracy.

– **Czy konkurs był dużym wyzwaniem?**

– Początkowo sądziłem, że jeszcze na to za wcześnie. Nasza firma istniała samodzielnie na rynku dopiero trzy lata. Jestem przekonany, że o sukcesie przesądziło doświadczenie kadry, która zarządzała zakładem nim ten uległ przekształceniu.

– **Organizator pracy bezpiecznej to jaki pracodawca?**

– To dobry organizator, który potrafi część odpowiedzialności za sprawność tej organizacji pracy przekazać pracownikom, którzy zajmują się produkcją.

– **Inwestycja w bezpieczeństwo pracy to jednak koszty...**

– Ale oszczędza się unikając wypadków i zagrożeń wypadkowych. Taka inwestycja sprawia, że firma jest dobrze postrzegana zarówno przez obecnych jak i przyszłych klientów.

– **A jakie kolejne wyzwania stawia sobie tak doceniony pracodawca?**

– Przede wszystkim rozwój firmy i zatrudnienie nowych pracowników.



W kategorii zakładów zatrudniających do 50 pracowników



W kategorii zakładów zatrudniających od 51 do 250 pracowników



W kategorii zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników

Nagrody dla pracodawców organizatorów pracy bezpiecznej



KGHM Polska Miedź S.A. Jednostka Ratownictwa Górnico-Hutniczego w Lubinie

Jednostka prowadzi działalność ratownictwa górniczego, chemicznego, ekologicznego i pożarowego dla wszystkich oddziałów KGHM Polska Miedź S.A. Podstawowe zagrożenia to: tąpnięcia, gazy toksyczne, ruchome części maszyn i urządzeń górniczych, czynniki chemiczne i pyły, obciążenie fizyczne i psychiczne. Ratowników wyposażono w nowoczesny sprzęt do walki z zagrożeniami chemicznymi, pożarowymi i ekologicznymi oraz sprzęt ochronny osobistej izolujący ratownika od czynników szkodliwych i niebezpiecznych podczas prowadzonych akcji. Znacząco podniesiono poziom bezpieczeństwa i higieny pracy użytkowanych przez ratowników pomieszczeń poprzez przeprowadzone w ostatnich latach remonty. Regularnie prowadzone szkolenia wewnętrzne i organizowane przez zewnętrzne ośrodki szkoleniowe wpływają na profesjonalizm przygotowania akcji ratowniczych pod ziemią (kopalnie) i na powierzchni (huty). Jednostka współdziała z innymi podmiotami ratowniczymi, z terenu zagłębia miedziowego w zakresie organizacji ćwiczeń i szkoleń dla ratowników. W 12 letniej działalności nie wydarzył się wypadek, któremu uległby ratownik podczas prowadzenia akcji. W zakładzie pracy funkcjonuje system zarządzania bhp.



Marek Marzec, dyrektor:

Jednostka Ratownictwa Górnico-Hutniczego w Lubinie stanowi jeden z oddziałów spółki KGHM Polska Miedź S.A. Powstała w 1996 roku z przekształconej Okręgowej Stacji Ratownictwa Górniczego przy ZG „Lubin”.

Od 2003 roku poprawnie prowadzona ocena ryzyka zawodowego pozwala na bieżące weryfikowanie zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Wyniki oceny pokazują nam kierunki działania dla zmniejszenia lub eliminowania zagrożenia. Inwestujemy w nowe technologie mające na celu zabezpieczenie naszych pracowników podczas prowadzenia działań ratowniczych. Zakupiliśmy specjalistyczne wyposażenie niezbędne do bezpiecznej pracy w trudnych i niebezpiecznych warunkach. Posiadamy nowoczesne przyrządy pomiarowe, sprzęt ochrony dróg oddechowych niezbędny do pracy w atmosferze niezdanej do oddychania.

Zostały wprowadzone od 2008 roku certyfikowane kursy w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. W tym samym roku oddział otrzymał certyfikat systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakresie organizowania i wykonywania prac podwodnych wg PN-N 18001: 2004. Od początku powstania jednostki nie było problemów przy pracy podczas prowadzenia akcji ratowniczych oraz profilaktycznych działań.

Zakłady duże

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES POLSKA Sp. z o.o. w Bukownie

Przedsiębiorstwo specjalizuje się w produkcji urządzeń i sprzętu elektroenergetycznego. Potencjalne czynniki zagrożenia życia i zdrowia pracowników zakładów tej branży to: porażenie prądem elektrycznym, wymuszona pozycja ciała, potknięcia, poślizgnięcia. Zakład działa w nowej hali produkcyjnej z możliwością dowolnej aranżacji tzw. „gniazd produkcyjnych” czyli skupisk stanowisk, na których wykonywana jest praca, z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i ergonomii pracy. Dzięki organizacji systemu przemieszczania komponentów opartego o transportery rolkowe znacząco ograniczono ręczne przemieszczanie ciężarów. Zakład prowadzi rozbudowaną działalność w zakresie prewencji wypadkowej obejmującą analizę wypadków, incydentów i sytuacji potencjalnie wypadkowych, systematyczny monitoring stanu bhp. Na bieżąco omawiane są z pracownikami i ich przedstawicielami problemy organizacji pracy pod względem jej bezpieczeństwa. W czerwcu br. spółka uzyskała certyfikat systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wchodzącego w pakiet zintegrowanego systemu zarządzania. Przedsiębiorstwo współdziała z jednostką medycyny pracy – 48 pracowników przeszkolono w zakresie ratownictwa medycznego, na każdej linii produkcyjnej umieszczono punkt pierwszej pomocy.



Patrick Merle wiceprezes zarządu:

Przedsiębiorstwo jest częścią światowego potentata Schneider Electric, którego historia sięga 1836 roku. Dziś marka obecna jest w 190 krajach świata.

Bezpieczeństwo pracy jest kluczowym elementem zarządzania i może być doskonałe jedynie przy udziale wszystkich pracowników. Po pierwsze – zdefiniowaliśmy politykę, a kierownictwo daje przykład. W czasach kryzysu nie wstrzymałem inwestycji w poprawę bezpieczeństwa. Po drugie – nie ma kompromisów w zakresie bezpieczeństwa. Wprowadzamy czytelne zasady bhp i sprawiedliwie je stosujemy. Naszym celem nie jest ukrywanie problemów, lecz ich identyfikowanie i rozwiązywanie. Po trzecie – wdrażamy działania organizacyjne ułatwiające ludziom udział w poprawie bezpieczeństwa. Daliśmy odpowiednie uprawnienia Radzie Pracowników. Pracownicy sygnalizują wszelkie incydenty i sytuacje potencjalnie wypadkowe, które staramy się wyeliminować. Stan bhp analizujemy codziennie na każdym poziomie organizacyjnym. Po czwarte – edukacja. Naszą misją jest nadawanie sensu i uczynienie pracowników odpowiedzialnymi za własne bezpieczeństwo. Po piąte – należy zachować pokorę. Trzeba w sposób ciągły ograniczać ryzyko zawodowe mając świadomość, że wypadek może zdarzyć się w każdej chwili.

Nagrodzeni organizatorzy pracy bezpiecznej

Warta Glass Jedlice S.A.

Spółka zajmuje się produkcją opakowań szklanych. W tego rodzaju działalności typowymi zagrożeniami są: poparzenia, pochwylenie ruchomymi elementami maszyn i urządzeń, potknięcia, poślizgnięcia, wibracje, hałas. Większość zagrożeń została wyeliminowana dzięki automatyzacji i hermetyzacji procesu produkcji.

Zestaw szklarski jest automatycznie naważany i transportowany do wanieli szklarskich, które wyposażono w ekrany chroniące przed promieniowaniem cieplnym. Maszyna formująca wyrób obsługiwana jest z klimatyzowanej, dźwiękoszczelnej kabiny operatora. Zainstalowano grawitacyjny system oddymiania hal produkcyjnych. Wszystkie urządzenia posiadają certyfikat bezpieczeństwa. Stanowiska pracy spełniają wymagania ergonomii.

Zautomatyzowano proces pakowania stosując paletyzatory oraz urządzenia do foliowania. Gotowe wyroby odbierane są przez urządzenia samojezdne. Pracodawca przeciwdziała monotonii poprzez wprowadzenie rotacji pracowników na stanowiskach sortowniczych (30 min.) W zakładzie wdrożono system zarządzania bhp (w 2007 roku zakład uzyskał certyfikat zgodności normą PN 18001). Powołano pełnomocnika zarządu ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Maszyny i urządzenia wyposażone są w osłony i ekrany.



Rozmowa z Mirosławem Wiciakiem, prezesem zarządu Warta Glass Jedlice S.A. w Jedlicach

– Czym jest dla Pana nagroda i tytuł Pracodawcy – organizatora pracy bezpiecznej?

– Dowodem, że dokonania firmy nie wiążą się wyłącznie z sukcesem finansowym. To zasługa pracowników, którzy wiedzą w jaki sposób zadbać o bezpieczeństwo pracy. Bo nawet jeżeli wydamy na systemy zarządzania bezpieczeństwem nie 150 milionów złotych, ale nawet miliard pięćset, to bez fachowców nie da się ich wdrożyć.

– Oplaciło się inwestować w bezpieczeństwo pracy?

– Nie myślimy w takich kategoriach. W sukces ekonomiczny firmy wpisane jest sprawne i efektywne działanie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Podnosi to wydajność i prowadzi do minimalizacji strat w związku z wypadkami.

– Czyli, pracownicy w zarządzanej przez Pana firmie, mogą czuć się bezpiecznie, w myśl przesłania konkursu.

– To się wiąże z naszą filozofią. Trzeba umieć się dzielić i wspomagać tych, którzy potrzebują pomocy w naszej lokalnej społeczności. Myślę, że dzięki naszym działaniom jesteśmy postrzegani jako firma, która nie tylko dobrze prosperuje, ale dba o swoich pracowników i środowisko w którym żyją.

Nagrodzeni organizatorzy pracy bezpiecznej

TOYOTA Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o. w Wałbrzychu

Spółka zajmuje się produkcją skrzyń i silników samochodowych. W zakładzie występują zagrożenia fizyczne, związane z poruszeniem się po zakładzie – możliwość poślizgnięcia się, upadku, potrącenia przez środki transportu, zagrożenia mechaniczne – skałeczenia, otarcia, poparzenia, zagrożenia chemiczne – kontakt z substancjami służącymi do chłodzenia, obsługi i konserwacji maszyn i zagrożenia psychofizyczne związane z wymuszonym cyklem pracy. Pracodawca na bieżąco dąży do eliminacji zagrożeń, realizując plany profilaktyczne oparte na analizie warunków pracy. Ograniczono poziom hałasu na hali odlewni poprzez wymianę dysz w myjkach ciśnieniowych na bardziej ciche, wyeliminowano też proces odmuchiwania powietrzem części po obróbce. Wprowadzono system wczesnego ostrzegania pracowników przed włączeniem maszyny i zabezpieczenia maszyn przed możliwością uruchomienia przez osoby niepowołane. Wygodzono ciągi komunikacyjne dla pieszych wewnątrz zakładu. Zamontowano dodatkowe osłony na koła wózków i maty antypoślizgowe w niewygodnych punktach ciągów komunikacyjnych. Włączono pracowników w aktywne zapobieganie wypadkom przy pracy poprzez powołanie „patroli bezpieczeństwa”. Na bieżąco modyfikowana jest ocena ryzyka zawodowego.



Rozmowa z Kenji Manabe, prezesem Toyota Motor Manufacturing Poland

– Czy dostrzega Pan różnice w przestrzeganiu bezpieczeństwa i higieny pracy przez polskich i japońskich pracowników?

– Nie widzę zasadniczych różnic. Polscy pracownicy szanują japoński sposób pracy, w którym kierujemy się zasadą „Anzen Daichi – bezpieczeństwo przede wszystkim”. Jest ono absolutnym priorytetem naszego działania, które zmierza do tego, by bezpieczeństwo było traktowane przez pracowników jak coś, co jest oczywiste. Polscy pracownicy są kreatywni i bardzo chętnie dokształcają się. Wszystko to, do czego są przekonani, wykonują w 100% tak, jak powinni.

– Inwestując w bhp można zaoszczędzić?

– Oczywiście, że można i nawet zachęcałbym, żeby w ten sposób szukać oszczędności. Na bezpieczeństwo w naszej firmie, bez względu na motywację, jesteśmy w stanie wydać tyle pieniędzy, ile tylko będzie potrzeba.

– A czy czuje się Pan spełnionym pracodawcą, organizatorem pracy bezpiecznej?

– Jeszcze na pewno nie jestem zadowolony, bo przed nami dużo wyzwań, które zapewnią nam realizację celu: „Zero wypadków”.

Z nagrodzonymi rozmawiała B. Pietruszka

Pod rządami nowej ustawy



dr Marian Liwo

Nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z 13.04.2007 r.,¹ podporządkowanie tej inspekcji oraz jej pozycja prawna w stosunku do innych inspekcji specjalnych są przedmiotem powracających dyskusji oceniających istniejący stan rzeczy i wskazujących na potrzebę określonych zmian. Nie ulega wątpliwości, że obowiązująca ustawa o PIP ma wiele niedoskonałości legislacyjnych, które należałoby zmienić. Wskazuje na to także praktyka jej stosowania od dnia wejścia w życie, tj. od 1.07.2007 r.

Odnosząc się tylko do niektórych kwestii dotyczących nowej ustawy z 13.04.2007 r. należy na przykład zauważyć niepoprawność art. 1 określającego PIP jako organ (a nie strukturę organizacyjną), w którym funkcjonują jeszcze inne organy jak inspektorzy, okręgowi inspektorzy pracy i główny inspektor pracy. Użyte w ustawie o PIP określenie nie jest adekwatne do pojęcia organu wynikającego z nauki prawa administracyjnego. Organem na przykład nie jest mini-

przedmiotem rozstrzygnięć w zamierzonej nowelizacji ustawy o PIP. Problematyka Rady Ochrony Pracy powinna być zawarta co najmniej w odrębnym rozdziale ustawy o PIP, o ile nie w samodzielnej ustawie. Jest to bowiem niezmiernie ważna struktura organizacyjna, o długiej historii, mająca duży wpływ na sprawy dotyczące ochrony pracy. Poprawnego określenia wymaga więc zarówno pozycja Rady nie jako organu, a np. struktury organizacyjnej funkcjonującej w ramach systemu ochrony pracy, jak i zakres jej działania. Radzie nie można też, w świetle prawa administracyjnego, przypisywać uprawnień nadzorczych, skoro nie może być traktowana jako organ i nie stosuje władczych form działania w postaci między innymi decyzji administracyjnych. Zasadne są natomiast jej kompetencje opiniotwórcze oraz uprawnienia kontrolne, które realizuje analizując przekazywane jej materiały związane z działalnością PIP i funkcjonowaniem systemu ochrony pracy. Kontrola przecież może przybierać różne formy, a jedną z nich jest analiza dokumentów.

Należy wyrazić pogląd, że nieokreśleniu przez Konstytucję RP pozycji ustrojowej PIP jako szczególnego organu nadzoru i kontroli, przy jednoczesnym podporządkowaniu jej Sejmowi RP, nie można zarzucić niepoprawności. Model bezpośredniej podległości PIP Sejmowi RP nie tylko wzmacnia pozycję organu podporząd-

Problematyka Rady Ochrony Pracy powinna być zawarta co najmniej w odrębnym rozdziale ustawy o PIP, o ile nie w samodzielnej ustawie.

kowanego, ale i dobrze służy umocnieniu rangi Sejmu RP. Zapewnia mu bowiem możliwość sprawowania funkcji kontrolnej

nad przestrzeganiem praworządności w stosunkach pracy. W podporządkowaniu PIP Sejmowi RP uwidacznia się także szczególna ochrona Rzeczypospolitej Polskiej nad pracą i rolą państwa w zakresie nadzoru nad warunkami jej wykonywania, w myśl art. 24 Konstytucji RP. Powiązanie to nie ma jednak charakteru wyłącznego.

Model bezpośredniej podległości PIP Sejmowi RP nie tylko wzmacnia pozycję organu podporządkowanego, ale i dobrze służy umocnieniu rangi Sejmu RP.

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje bowiem wiele zadań wynikających ze współpracy z organami władzy wykonawczej i innymi podmiotami oraz partnerami. Obecne usytuowanie PIP nie stwarza także przeszkody w realizowaniu polityki państwa w zakresie ochrony pracy. Przepisy ustawowe obligują bowiem głównego inspektora pracy do przedkładania sprawozdań rocznych i udostępniania wyników kontroli określonym organom i podmiotom. Zapewnia to możliwość odniesienia się do polityki państwa w zakresie ochrony pracy oraz jej realizacji na tle wyników kontroli.

Nie bez znaczenia dla tego podporządkowania są pozytywne stanowiska wielokrotnie wyrażane przez Sejm, ogólnopolskie centrale związkowe, autorytety z zakresu prawa pracy, czy też stanowisko sekretariatu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, zawarte w raporcie opracowanym w 2004 r. w wyniku zapoznania się z funkcjonowaniem inspekcji pracy w Polsce.⁴

Zadania PIP są bardzo rozległe i stale powiększane, w wyniku licznych nowelizacji ustaw dotyczących tej inspekcji i wprowadzania nowych obowiązków w ró-

żnych aktach normatywnych. Winno to stanowić podstawę do rozważań na temat granic tego powiększania.

Na przykład, w wyniku nowelizacji poprzednio obowiązującej ustawy z 6.03.1981 r.⁵ o PIP i już obowiązującej ustawy o tej inspekcji z 13.04.2007 r. przybyło PIP dzieł nowych zadań,⁶ niezależnie od zadań przekazanych inspekcji w innych 13 usta-

Zadania PIP są bardzo rozległe i stale powiększane, w wyniku licznych nowelizacji ustaw dotyczących tej inspekcji i wprowadzania nowych obowiązków w różnych aktach normatywnych. Winno to stanowić podstawę do rozważań na temat granic tego powiększania.

wach.⁷ Niektóre z nich, jak na przykład dotyczące kontroli przestrzegania wymagań określonych w ustawie z 22.06.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych,⁸ czy kontrole zagadnień wynikających z ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,⁹ skłaniają do refleksji ze względu na rodzaj nałożonych obowiązków wykraczający poza ustawodawstwo pracy.

Należy zauważyć, że cechą charakterystyczną działań wobec inspekcji pracy w krajach europejskich jest kształtowanie ich zadań w sposób nadający nowe treści i wykraczający niekiedy poza sformułowania Konwencji Nr 81 z 11 lipca 1947 r. dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu.¹⁰ Takie podejście wynika z wielu przyczyn, wśród których między innymi wymienić należy oddziaływanie prawa europejskiego i instytucji unijnych, globalizację czy postęp naukowo-techniczny powodujący powstawanie wielu nowych zagrożeń. Wpływ na zwiększanie zakresu działania inspekcji ma też szersze pojmowanie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników aniżeli to, którym w ówczesnym okresie rozwoju

Głównym celem nowych metod oddziaływania współczesnej inspekcji pracy powinna być prewencja mogąca mieć wpływ na wszystkie jej funkcjonalne obszary.

technicznego, gospodarczego i naukowego, tj. w 1947 r., kierowali się autorzy Konwencji. W szczególności postęp techniczny powoduje rozszerzanie się zarówno zakresu zagadnień związanych z bezpieczeń-

stwem pracy, jak i samego pojmowania tego bezpieczeństwa.

Przykładem tych uwarunkowań, mających wpływ na zakres działania PIP, jest utworzenie systemu nadzoru rynku i powierzenie także PIP jego ochrony w ramach kontroli bezpieczeństwa wyrobów użytkowanych w zakładach pracy na podstawie ustawy z dnia 30.08.2002 r. o systemie oceny zgodności,¹¹ czy też powierzenie inspekcji pracy zadań kontrolnych w zakresie przestrzegania obowiązków określonych powołaną już ustawą z 22.06.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych.

Państwowa Inspekcja Pracy, będąc częścią aparatu wykonawczego państwa, zobowiązana jest do podejmowania wielu nowych wyzwań, a także działań wyprzedzających naruszenia prawa, a nie tylko nastawionych na minimalizację negatywnych skutków. Z tego powodu stoi ona ciągle w obliczu zmian, których konsekwencją jest powierzanie jej coraz to nowych obowiązków w kontekście zachodzących uwarunkowań i potrzeb państwa dążącego do posiadania wielokierunkowej inspekcji – odpowiedniej do zachodzących zmian – uwzględniającej w swoich czynnościach również aspekt prewencji jako jednego z zasadniczych źródeł oddziaływania.

Potrzeba działań prewencyjnych nie ulega wątpliwości. Głównym celem nowych metod oddziaływania współczesnej inspekcji pracy powinna być bowiem prewencja mogąca mieć wpływ na wszystkie jej funkcjonalne obszary. W praktyce PIP działania te są stosowane w bardzo szerokim zakresie, mimo że obowiązująca ustawa o PIP pomija ten problem. W tym przedmiocie także niezbędne są zmiany w zamierzonej nowelizacji ustawy.

Nie można uznać za zasadne poglądów wskazujących na niezachowanie zasady racjonalności, praworządności i proporcjonalności w przyznanych i stosowanych przez PIP środkach prawnych. Państwowa Inspekcja Pracy nie została wyposażona w żadne nadzwyczajne środki prawne, a stosowane przez nią formy działania są typowe dla administracji i powszechnie uznawane przez naukę administracji. Należą do nich, w praktyce PIP, w szczególności wydawane w wyniku kontroli decyzje nakazowe (o różnych terminach wykonania), wystąpienia, czynności społeczno-organizatorskie i materialno-techniczne oraz porozumienia z innymi organami administracji.¹² Państwowa Inspekcja Pracy jest też uprawniona do nakładania

mandatów w wysokości odpowiednio do 2 i 5 tys. zł oraz kierowania wniosków o ukaranie do sądu, jak też do stosowania środków oddziaływania wychowawczego. Jak wykazują statystyki dotyczące stosowania środków prawnych przez PIP, nie można jej postawić zarzutu stosowania ich w sposób nieadekwatny do zaistniałej sytuacji faktycznej i prawnej.¹³ Natychmiastowa zaś wykonalność decyzji organu PIP, w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia czy też niewypłacenia należytego wynagrodzenia, nie może być podważana ze względu na wagę przedmiotu ochrony.

Należy podkreślić, że PIP w Polsce zajmuje się w szerszym zakresie przestrzeganiem prawa pracy aniżeli inne inspekcje państw Unii Europejskiej i nie ogranicza działań kontrolnych jedynie do wybranej tematyki tego prawa oraz zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Ten szeroki zakres oddziaływania sprawdza się w praktyce jako bardzo potrzebny i akceptowany przez pracowników i struktury związkowe. Trudno byłoby bowiem w polskich realiach wyobrazić sobie zajmowanie się przez PIP wyłącznie stanem bhp,

Natychmiastowa wykonalność decyzji organu PIP, w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia czy też niewypłacenia należytego wynagrodzenia, nie może być podważana ze względu na wagę przedmiotu ochrony.

z poddaniem przestrzegania prawa pracy wyłącznie orzecznictwu sądów pracy.

Nie można też zgodzić się z zarzutem, że statut PIP nie zawiera informacji na ile normy o charakterze wewnętrznym oddziaływać mogą na funkcjonowanie inspektorów pracy i relacje między organami inspekcji. Statut bowiem tych informacji zawierać nie może, bowiem normy o charakterze wewnętrznym nie mogą oddziaływać na status prawny PIP, normowany ustawą – jako źródłem prawa powszechnie obowiązującego.

Stan przestrzegania prawa pracy jest uważnie analizowany przez kierownictwo PIP, o czym świadczą między innymi Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Bardzo niepokoi w ostatnim okresie sytuacja w zakładach pracy wynikająca z trudności ekonomicznych wielu pracodawców, która skutkuje zwolnieniami z pracy, niewypłacaniem wynagrodzeń, po-

garszaniem się warunków pracy. Szczególnie uwagi wymaga także wzrastająca wypadkowość przy pracy i stan warunków pracy w górnictwie i budownictwie.

Należy podkreślić, że stan praworządności w stosunkach pracy to nie tylko zadanie dla PIP, ale również dla wielu struk-

Trudno byłoby w polskich realiach wyobrazić sobie zajmowanie się przez PIP wyłącznie stanem bhp, a przestrzeganie prawa pracy poddanie wyłącznie orzecznictwu sądów pracy.

tur administracji rządowej i samorządowej, organizacji związkowych pracowników oraz pracodawców. Obciążanie bowiem wyłącznie PIP za niezadowolający stan rzeczy w zakresie ochrony pracownika w procesie pracy byłoby zbyt dużym uproszczeniem.¹⁴

Kierownictwo PIP podejmuje wiele różnych działań zmierzających do podniesienia efektywności pracy inspektorów pracy. Wśród nich należy wymienić doskonalenie metodyki pracy, której ma służyć bardziej efektywne planowanie czasu pracy, nowe rozwiązania informatyczne umożliwiające szersze niż dotychczas korzystanie z zasobów i ułatwiający czynności kontrolne, bardziej efektywne egzekwowanie odpowiedzialności za wykonanie zadania, wdrażanie nowych materiałów pomocniczych do kontroli. Od 1.01.2010 r. PIP przystępuje np. do realizacji nowej strategii działania, której zasadniczym celem jest zmniejszenie w latach 2010-2012 liczby wypadków przy pracy i poprawa praworządności w stosunkach pracy. Szczególna waga będzie też przywiązywana do sposobu kształcenia pracowników inspekcji i zapewnienia im rozwoju zawodowego. Zasadniczym bowiem czynnikiem, wpływającym na potencjał każdego urzędu są jego zasoby kadrowe, na które składa się zespół pracowników i prezentowane przez nich wartości, styl pracy i kompetencje.¹⁵

Wobec pojawiających się zamiarów łączenia wielu inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów w celu zmniejszenia liczby organów administracji prowadzących czynności kontrolno-nadzorcze, należy wyrazić pogląd, że działania w tym przedmiocie winny być prowadzone w sposób bardzo wyważony i racjonalny.

Inspekcje specjalne mają długą historię. Zaczęły się one pojawiać w II połowie XIX w. wraz z rozwojem przemysłu. Zmieniające się na przestrzeni lat warun-

ki ustrojowe, gospodarcze, postęp naukowy i techniczny stawiają przed tymi inspekcjami konieczność stałej reorganizacji i dostosowywania się do zachodzących przemian. Status inspekcji specjalnych regulowany jest różnymi aktami prawnymi. Podstawowe znaczenie mają jednak akty prawne, które je ustanawiają.

Jakkolwiek w obowiązującej Konstytucji RP z 2.04.1997 r. inspekcje specjalne nie są wymienione, to jednak na podstawie treści artykułów 24, 66, 68 można przyjąć, że działalność niektórych z nich ma również pośrednio swoje umocowanie w ustawie zasadniczej, wskazującej konieczność ochrony określonych wartości będących przedmiotem kontroli tych inspekcji w ramach szerokiego spectrum ich działania. Nadzorem i kontrolą tych inspekcji objęte są bowiem nie tylko struktury administracji publicznej, ale i podmioty znajdujące się poza tą administracją, realizujące zadania bardzo ważne z punktu widzenia interesu państwa, społeczeństwa oraz jednostki.

W nauce prawa administracyjnego inspekcje specjalne zaliczane są do inspekcji resortowych bądź międzyresortowych, w zależności od zasięgu ich działania, a z uwagi na przedmiot zainteresowań – do najbardziej charakterystycznych rodzajów kontroli. Organy inspekcji specjalnych mają możliwość rozległego wpływu na działalność jednostek kontrolowanych, ze względu na szerokie wyposażenie w środki prawne. Efektywność ich kontroli zapewniona jest także wysokimi kwalifikacjami osób zatrudnionych, o specjalistycznym przygotowaniu. Inspekcjom tym przypisuje się określone cechy, które je charakteryzują, jak: jednorodność i w określonym stopniu odrębność organizacyjną oraz określoną odrębność w ramach systemu kontroli. Poza inspekcjami specjalnymi występują także inne instytucje kontrolne bardzo zbliżone do nich pod względem statusu prawnego. Należą do nich specjalistyczne dozory i nadzory, dozór techniczny, dozór jądrowy, nadzór budowlany, nadzór geodezyjny i kartograficzny, nadzór górniczy.¹⁶ Stanowią one specyficzną formę kontroli połączoną z elementami nadzoru administracyjnego, która mimo że przybiera formę specjalistycznej kontroli technicznej obejmuje często kontrolę administracji. Cechą niektórych z nich jest istotny wpływ na warunki pracy. Katalog inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów nie jest zamknięty. Zwiększające się bowiem zadania państwa stwarzają potrzebę

nie tylko określonych modyfikacji już istniejących inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów, ale i tworzenia nowych, których zakres działania warunkuje postęp techniczny, organizacyjny, medyczny, jak i inne okoliczności.

Podstawy prawne działalności inspekcji specjalnych z chwilą wejścia w życie Konstytucji RP z 2.04.1997 r. opierają swój zasadniczy byt na ustawach, co uwzględnia w praktyce zasadę konstytucyjną, że tworzenie organów państwowych powinno mieć źródło ustawowe. Niektóre z nich mają także swoje umocowanie w aktach międzynarodowych. Na przykład dla PIP określonym źródłem prawa jest również powoływana Konwencja MOP Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie 11.07.1947 r.

Inspekcje specjalne posiadają określony zakres działania i kompetencje. Obowiązuje też przed nimi określony tryb postępowania. Daje on pierwszeństwo uregulowaniom ustawowym związanym z ich działalnością przed ogólnymi przepisami po-

Należy podkreślić, że stan praworządności w stosunkach pracy to nie tylko zadanie dla PIP, ale również dla wielu struktur administracji rządowej i samorządowej, organizacji związkowych pracowników oraz pracodawców.

stępowania administracyjnego. W ramach szeroko określonego zakresu działania wszystkie inspekcje są powoływane do wykonywania zadań kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów prawnych, ustalonych standardów, normatywów, dochowania warunków technicznych i technologicznych produkcji, środków i materiałów, atestacji maszyn i urządzeń i ich eksploatacji. Zakres ich zadań i działania oraz kompetencji jest zróżnicowany i można go podzielić na dwie grupy, wyróżniając inspekcje o bardziej lub mniej kompleksowej kontroli specjalistycznej ze zróżnicowanym kręgiem podmiotów, których dotyczy działalność określonych inspekcji.¹⁷

Trwająca ponad 19 lat transformacja w Polsce zmienia nie tylko obszar działalności kontrolnej tych inspekcji, w którym pojawiają się coraz to nowe zjawiska ale i wymusza inne niż dotąd formy działania. Nie ulega wątpliwości, że zakres działania niektórych inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów jest niekiedy zbliżony. Z tego względu uzasadnione zastrzeżenia budzi racjonalność działań ustawodawcy w zakre-

sie powierzania różnym inspekcjom specjalnym rozstrzygania tych samych bądź zbliżonych spraw bez określenia co najmniej roli wiodącej jednej z tych inspekcji. Powoduje to bowiem nakładanie się kompetencji w zakresie wydawania decy-

Wobec pojawiających się zamiarów łączenia wielu inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów w celu zmniejszenia liczby administracji prowadzących czynności kontrolno-nadzorcze, należy wyrazić pogląd, że działania w tym przedmiocie winny być prowadzone w sposób bardzo wyważony i racjonalny.

zji w podobnych sprawach przez różne inspekcje specjalne, np. organy PIP czy PIS.

Przekazanie Państwowej Inspekcji Pracy już bardzo obciążonej różnymi zadaniami (które jej powierzono na przestrzeni lat 1981 – 2009), niektórych innych zadań inspekcji specjalnych musiałoby odpowiadać Konwencji MOP z 11.07.1947 r. dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu i mieć na uwadze racjonalność tego przekazania z punktu widzenia niezbędnej także w XXI w. specjalizacji we wszystkich dziedzinach działalności zorganizowanej i możliwości realizacyjnych. Przy takim założeniu uzasadnione wydaje się jedynie rozstrzygnięcie właściwości PIP i PIS w zakresie kontroli zagadnień dotyczących higieny pracy, przy czym baza laboratoryjna PIS przemawia za powierzeniem jej kontroli tych zagadnień. Można dla przykładu kwestionować między innymi równoczesne istnienie policji i prokuratury, skoro obydwie struktury mają za zadanie ściganie przestępstw i działanie na rzecz zapewnienia porządku i bezpieczeństwa, ale przecież różne są kierunki oddziaływania tych struktur dla osiągnięcia założonego celu. Tak samo różne są (bo nie może być ina-

Uzasadnione zastrzeżenia budzi racjonalność działań ustawodawcy w zakresie powierzania różnym inspekcjom specjalnym rozstrzygania tych samych bądź zbliżonych spraw bez określenia co najmniej roli wiodącej jednej z tych inspekcji.

czej i jest to uzasadnione) formy i metody działania inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów.

Cechą wspólną zmian zachodzących w ramach procesu unifikacji krajowych ad-

ministracji publicznych w Europie jest priorytetowe traktowanie poprawy jakości i efektywności ich funkcjonowania. Jest to możliwe jedynie przy zapewnieniu niezbędnej specjalizacji i racjonalności rozwiązań prawnych uwzględniających tę priorytetowość. Państwowa Inspekcja Pracy jako struktura organizacyjna wchodząca w skład administracji państwowej nie może być wyłączona z działań w tym zakresie.¹⁸

dr Marian Liwo
z-ca głównego inspektora pracy

¹ Dz. U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.

² Zob. Zb. Leoński (red.), Prawo administracyjne, Warszawa 2004, s. 72 – Z. Niewiadomski, Prawo administracyjne, Warszawa 2006, s. 102

³ Zob. Zb. Leoński, Prawo administracyjne, op. cit., s. 77

⁴ Zob. M. Liwo, Wokół podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2006, nr 6, s. 34 i literatura tam powołana.

⁵ Dz. U. z 2001 r., Nr 124, poz. 1362 z późn. zm.

⁶ Zadania te zwiększone zostały aktami normatywnymi opublikowanymi w:

– Dz. U. Nr 24, poz. 110

– Dz. U. Nr 76, poz. 809

– Dz. U. Nr 76, poz. 811

– Dz. U. z 2002 r. Nr 166, poz. 1360

– Dz. U. Nr 170, poz. 1652

– Dz. U. Nr 213, poz. 2081

– Dz. U. Nr 64, poz. 564

– Dz. U. Nr 89, poz. 589

– Dz. U. z 2007 r. Nr 192, poz. 1381

– Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1656

⁷ Zadania te zwiększone zostały aktami normatywnymi w randze ustawy opublikowanymi w:

– Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.

– Dz. U. Nr 61, poz. 258 z późn. zm.

– Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.

– Dz. U. z 2006 r. 156, poz. 1118 z późn. zm.

– Dz. U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 z późn. zm.

– Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.

– Dz. U. Nr 90, poz. 999 z późn. zm.

– Dz. U. z 2006 r. Nr 99, poz. 693 z późn. zm.

– Dz. U. Nr 11, poz. 84 z późn. zm.

– Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.

– Dz. U. z 2007 r. Nr 16, poz. 94 z późn. zm.

– Dz. U. Nr 92, poz. 879 z późn. zm.

– Dz. U. Nr 149, poz. 1076 z późn. zm.

⁸ Dz. U. z 2007 r., Nr 36, poz. 233 z późn. zm.

⁹ Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

¹⁰ Dz. U. z 1997 r., Nr 72, poz. 450.

¹¹ Dz. U. z 2004 r., Nr 204, poz. 2087 z późn. zm.

Pojęcie technicznej ochrony pracy w prawie wspólnot europejskich obejmuje także wymagania dotyczące bezpieczeństwa produkowanych wyrobów, zob. O. Wlotzke, Reht der Arbeit, 1992, Nr 2, s. 86

¹² zob. L. i E. Ura, Prawo administracyjne, Warszawa 2008, s. 94.

¹³ zob. np. Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2008.

¹⁴ Zob. M. Liwo, W demokratycznym państwie prawnym, Miesięcznik PIP „Inspektor Pracy”, 2009, nr 1, s. 20

¹⁵ Zob. M. Liwo, Idealista i społecznik, Miesięcznik PIP „Inspektor Pracy”, 2009, nr 9, s. 28

¹⁶ Zob. J. Jagielski, Inspekcje specjalne w systemie kontroli administracji. Kontrola państwa 1994, nr 7-8, s. 3 i następne – J. Jagielski, Kontrola administracji publicznej, Warszawa 2007, s. 190 i następne

¹⁷ Zob. J. Jagielski, Inspekcje specjalne w systemie kontroli administracji, op. cit., s. 12

¹⁸ Zob. G. Rydlewski, Problemy europeizacji administracji publicznej [w:] Administracja publiczna. Wyzwania w dobie integracji europejskiej, red. J. Czupatowicz, Warszawa 2008, s. 109

Odeszłaś...
Nie zapytałaś nas o zdanie.
Choć ciężko nam się będzie z tym pogodzić
Wierzmy, że wybrałaś właściwie.
Świat, w którym przyszło Ci teraz żyć,
Nie zna bólu, smutku i niemocy.
Zostajemy tu bez Ciebie,
Ale na zawsze z pamięcią o Tobie
I obrazem Twojego uśmiechu przed oczami.

Z ogromnym żalem żegnamy naszą koleżankę **Basię Szulc** długoletnią inspektor pracy, która 24 listopada 2009 r. w wieku 42 lat odeszła od nas po ciężkiej chorobie.

Kierownictwo oraz współpracownicy z OIP we Wrocławiu

XXI wiek – czasy ergonomii



Stanisław Niemiec

Rozwój gospodarczy ostatniego 20-lecia, wejście Polski do Unii Europejskiej a także dynamiczny postęp naukowo-techniczny wpłynęły na poszerzenie wiedzy nie tylko o korzyściach wynikających z dostosowania środowiska pracy, maszyn i urządzeń do indywidualnych cech fizycznych i psychofizycznych pracownika, ale pozwolił również zidentyfikować zagrożenia wynikające ze sposobu wykonywania pracy i konstrukcji przestrzennej stanowiska pracy. Rozwinęła się i wnika w procesy produkcyjne ze swoimi zdobyczami nowa nauka – ergonomia.

Zagrożenia związane z czynnikami ergonomicznymi najczęściej występują w procesach produkcyjnych: przy produkcji seryjnej, masowej, potokowej. Pracownicy zatrudnieni przy liniach technologicznych wykonują w ciągu zmiany roboczej proste, powtarzalne czynności, przy narzuconym tempie pracy, konieczności przyjmowania pozycji odbiegającej od naturalnej, wymagające wykorzystywania tylko niektórych partii mięśni. Praca wykonywana w ten sposób, z pominięciem zasad ergonomii, jest źródłem chorób układu mięśniowo-szkieletowego. W Polsce zauważalny jest wzrost liczby zachorowań na te choroby zawodowe.

Usankcjonowana ergonomia

Wprowadzone w 1997 r. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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 2008 r. Nr 108, poz. 690) uregulowało nie tylko zagrożenia uwzględniające współczesny poziom techniki, ale po raz pierwszy wprowadziło do obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pojęcie ergonomii (§ 45 pkt 1 ww rozporządzenia). Na podstawie § 39 wymienionego rozporządzenia pracodawca został również zobowiązany do dokonywania oceny ryzyka zawodowego i podejmowania środków zmniejszających ryzyko poprzez „...zapewnienie organizacji pracy i stanowisk w sposób zabezpieczający przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości”. Przepis ten w sposób wyraźny nie wskazywał obowiązku dokonywania oceny ryzyka zawodowego od czynników ergonomicznych. Jednak, wraz ze wzrostem poziomu nauki i techniki, ulegał poszerzeniu i uściśleniu.

Aktualna treść § 39 ust. 2 pkt 3 i 4 obowiązująca od 9.07.2008 r. mówi o obowiąz-

ku pracodawcy likwidowania zagrożeń u źródeł ich powstawania oraz „dostosowania warunków i procesów pracy do możliwości pracownika... z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonej i pracy w ustalonym z góry tempie...”

Zagrożenia związane z ergonomią regulują ponadto (w niewielkim jednak obszarze) szczegółowe przepisy dotyczące m.in. dźwignia ręcznego, prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia kobiet, prac wzbudzonych młodocianym. Są to również przepisy dotyczące stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe, a także przepisy odnoszące się do wymagań minimalnych dla maszyn (m.in. elementy sterownicze powinny być widoczne, możliwe do zidentyfikowania i oznakowane, osłony i urządzenia ochronne nie powinny ograniczać pola widzenia cyklu pracy maszyny).

Nie tylko w przepisach

W ogromnym obszarze zagadnienia ergonomii oraz wynikające z nich zagrożenia dla zdrowia pracownika i sposoby ich uniknięcia nie są jednak regulowane przepisami, a ujęte są i usystematyzowane jako zasady w szerokich zbiorach norm, a także w licznych publikacjach i opracowaniach naukowych.

W celu wyeliminowania zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania zasad, inspektor pracy stosując odpowiedni ogólny przepis, dodatkowo poszukuje w dostępnych opracowaniach, normach, statystykach wypadków przy pracy, chorobach zawodowych i innych źródłach, niezbędnych informacji wspomagających udokumentowanie potrzeby stosowania się do danej zasady bhp. Ważny jest osiągnięty skutek w postaci poprawy warunków pracy dla pracownika, chociaż droga do tego nie zawsze jest łatwa dla inspektora pracy.

Ocena ryzyka zawodowego w zakładach pracy najczęściej dokonywana jest wg normy *PN-N18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytycz-*

ne do oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z tą normą ocenę przeprowadzają zespoły, w skład których powinny wejść osoby rozumiejące zasady oceny ryzyka, posiadające wiedzę niezbędną do identyfikowania zagrożeń, umiejące ocenić szkodliwe następstwa występujących zagrożeń. Zespoły te, przy udziale również pracownika zatrudnionego bezpośrednio na ocenianym stanowisku, identyfikują i eliminują lub ograniczają zagrożenia określone przepisami, związane z występowaniem czynników chemicznych, fizycznych lub mechanicznych na stanowiskach pracy. Ustalając własne, wyższe kryteria dopuszczalności ryzyka zawodowego niekiedy zespół eliminuje lub ogranicza zagrożenia wynikające z omijania zasad.

Metodą w ryzyko

W czasie przeprowadzanych kontroli, badając dokumentację związaną z oceną ryzyka zawodowego, spotykamy przypadki objęcia oceną również elementów ergonomii. Ta ocena dokonana na podstawie opisanej normy jest jednak mało skuteczna, gdyż nie obejmuje identyfikacji zagrożeń wynikających z jednoczesnego oddziaływania kilku czynników ergonomicznych: m.in. tempa i powtarzalności pracy, konieczności przyjmowania pozycji odbiegającej od naturalnej, wielkości używanej siły. Czynniki te, w przypadku dłuższego okresu negatywnego oddziaływania na pracownika są głównym źródłem chorób układu mięśniowo-szkieletowego i wymagają szczególnego podejścia.

W licznych opracowaniach, publikacjach, normach a także w internecie dostępnych jest wiele specjalistycznych metod oceny ryzyka, uwzględniających jednocześnie oddziaływanie kilku czynników ergonomicznych, pozwalających na stosunkowo dokładne, kompleksowe oszacowanie ryzyka. Są to m.in.:

- Metoda OWAS (ocena obciążenia statycznego – analiza położenia różnych części ciała)

- Metoda REBA (całościowa ocena postawy ciała podczas pracy)
- Metoda RULA (ocena obciążenia kończyn górnych podczas pracy)
- Metoda ujęta w normie PN-EN 1005-3: 2002 (użycie siły podczas obsługi maszyny)
- Metoda ujęta w normie PN-EN 1005-4: 2005 (ocena obciążenia pozycją przy pracy)
- Metoda OCRA zawarta w normie PN-EN 1005-5: 2007 (ocena obciążenia pracą powtarzalną).

By uświadomić zagrożenia

W 2008 r. na terenie okręgu krakowskiego przeprowadzono 20 kontroli obejmujących zagadnienia ergonomii. Kontrole te wykazały przede wszystkim, że osoby odpowiedzialne tj. pracodawcy oraz pracownicy służby bhp, nie tylko nie stosują wymienionych metod, ale ich nie znają. Można było zauważyć brak wrażliwości tych osób na bardzo przeciętne negatywne skutki omijania zasad ergonomii.

W celu uświadomienia pracodawcom negatywnego wpływu warunków istniejących w zakładzie pracy na zdrowie pracowników, inspektorzy pracy podejmowali w trakcie kontroli czynności (często czasochłonne) polegające na obserwacji sposobu wykonywania pracy, przestrzennej konstrukcji stanowiska pracy, stosowanych maszyn i narzędzi.

Dokonana przez inspektora ocena ryzyka czynników ergonomicznych metodą REBA wykazała konieczność przeprowadzenia na tych stanowiskach zmian. Analiza zebra-



Stanowisko pracy montażu puszki bimetalicznej

W czasie zmiany roboczej pracownica w pozycji siedzącej wykonywała w systemie akordowym ok. 270 puszek. Przerwa regulaminowa trwała 0,5 godz. Przerwy dodatkowe trwały ogółem 10 min. Dokonana fotografia dnia pracy wykazała, że niektóre czynności wykonywane rękami wymagały ponad 1 000 powtórzeń w czasie zmiany.

nych danych wykazała obszary, najbardziej ryzykowne (m.in. zgięcie tułowia, pochylenie głowy, szyi, używana siła). Inspektor pracy omówił z pracodawcą wnioski wynikające z dokonanej analizy i kierunki koniecznych działań ograniczających występujące zagrożenia. Wskazał, że w celu wyeliminowania konieczności przyjmowania wymuszonej pozycji ciała należy dokonać zmian położenia montowanej lampy (np. przy krawędzi, wzdłuż stołu), zastosowania siedzisk wzdłuż stołu, a przy rozwiązaniu kompleksowym (jednak kosztownym) zastosowanie przenośnika ta-

śmowego i stanowiska stacjonarnego przy odpowiednim podziale i zmianie czynności związanych z procesem kompletowania i pakowania. Stwierdzony w tym przypadku przez inspektora pracy brak możliwości odpoczynku pracownika w pozycji siedzącej w pobliżu stanowiska pracy inspektor pracy uregulował nakazem. Jak również zobligował pracodawcę do dokonania na wszystkich stanowiskach montażu oceny ryzyka zawodowego wynikającego z czynników ergonomicznych.

Konieczność zmian

Głównym źródłem zagrożeń było siedzisko, które nie spełniało zasad ergonomii pod względem dostosowania wysokości płyty siedziska do wysokości podkolanowej, a także braku regulacji wysokości siedziska, podparcia pleców, podparcia odcinka lędźwiowego, przedramion, zaś konstrukcja stołu nie pozwalała na swobodne ułożenie kończyn dolnych i wygodne ułożenie przedramion.

Dokonana ocena ryzyka zawodowego wg metody OCRA wykazała konieczność dokonania zmian. W czasie kontroli pracodawca dostosował siedzisko do wymagań ergonomii. Dostosowanie konstrukcji stołu i płaszczyzny roboczej, a także ustalenie położenia pojemników z częściami do montażu jak i samych części inspektor pracy uregulował wystąpieniem oraz udzielił pracodawcy porady wskazując kierunki zmian eliminujących uciążliwość i zwiększających komfort pracy.

Szczególna rola behapowca

Metody oceny ryzyka zawodowego dla czynników ergonomicznych są stosunkowo proste, jednak badanie stanowiska pracy



Stanowisko pracy pakowacza lamp

Pracownice (na stanowisku zatrudnione są tylko kobiety) wykonują w systemie akordowym powtarzalne czynności polegające na kompletowaniu i pakowaniu lamp oświetleniowych. Praca wykonywana jest przez całą zmianę roboczą w pozycji stojącej. W czasie ośmiu godzin korzystają z 30-minutowej przerwy o ustalonej przez pracodawcę porze oraz z kilku nieregularnych przerw nieprzekraczających w sumie 20 min. W czasie wykonywania czynności przyjmowały pozycje z tułowiem zgiętym do przodu ponad 20%, a nawet 45%, oraz z głową i szyją pochyloną do przodu ponad 20%. Niektóre czynności powtarzane były 200 do 440 razy w czasie zmiany. Czas utrzymywania ramienia powyżej stawu barkowego, przedramienia niepodpartego, oraz ręki z nadgarstkiem zgiętym lub skrzyżnym wahał się w czasie zmiany od 100 do 400 min. Pracownica montowała i dźwigała w celu spakowania 110 szt. lamp o wadze 5,7 kg każda.

pod tym względem powinno być wykonane przez pracownika znającego organizację i procesy pracy w zakładzie. Zebranie danych opisujących cykl pracy oraz czynności wykonywanych w ciągu jednej zmiany roboczej na wybranym stanowisku pracy w połączeniu z faktycznym i przewidywanym okresem zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pozwala na oszacowanie ryzyka na poziomach: akceptowalnym, wymagającym zmian, wymagających zmian szybko jak to jest możliwe, i wymagających zmian natychmiastowych. Wydaje się, że oceny ryzyka zawodowego w tym obszarze powinny dokonywać zespół przy uwzględnieniu szczególnej roli pracownika realizującego zadania służby bhp, który powinien znać problematykę zagrożeń związanych z czynnikami ergonomicznymi, w tym wspomnianej metody oceny ryzyka, gdyż wynika to z poziomu wymaganej wiedzy od osoby wykonującej te czynności oraz zakresu obowiązków określonych w § 2 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986). Materiały z przeprowadzonej obserwacji stanowiska i dokonanej oceny nie tylko pozwoliłyby inspektorowi pracy łatwiej i bez straty czasu ocenić sposób jej realizacji, ale również dokonać oszacowania ryzyka porównując własne

wyrywkowe, krótkie obserwacje z udokumentowanymi i przedłożonymi przez pracodawcę i na tej podstawie wydać odpowiednie, skuteczne środki prawne.

Ergonomiczny priorytet

Zagadnienia ergonomii priorytetowo traktowane są w wysoko rozwiniętych krajach Europy. Nie tylko pracodawcy organizujący stanowiska pracy w zakładzie, ale również producenci współczesnych maszyn (w Polsce od 1.05.2004 r.) zobowiązani zostali do ich konstruowania i budowy z uwzględnieniem wiedzy opartej na ergonomii (co zostało ujęte w dyrektywie o wymaganiach zasadniczych).

Znowelizowany § 39 ust. 2 pkt 3 i 4 przy uwzględnieniu § 45 wymienionych na wstępie przepisów ogólnych jest znaczącym krokiem w kierunku uregulowania obowiązków pracodawcy w zakresie przestrzegania zasad ergonomii przy stosowanych w zakładzie procesach technologicznych oraz podczas użytkowania nie tylko starych, ale również nowych maszyn. Pozwala również na skuteczniejsze działanie inspektora pracy. Jest to równocześnie znaczący krok w kierunku ograniczenia liczby chorób układu mięśniowo-szkieletowego, tj. chorób zawodowych charakterystycznych dla XXI wieku.

Wiedzieć więcej

Ergonomia, ze względu na swoją specyfikę, wymaga jednak dodatkowo, szerokiej popularyzacji wśród wszystkich uczestników procesu pracy, od pracownika do pracodawcy. Konieczne wydaje się zaangażowanie różnych form upowszechniania informacji jak: wydawnictwa branżowe, broszury tematyczne, a przede wszystkim omawianie zagrożeń i sposobów ich unikania w czasie szkoleń wstępnych i okresowych pracowników. Świadomość zagrożeń oraz współdziałanie pracodawców i pracowników w tym obszarze są niezbędne dla osiągnięcia celu, jakim jest pełna sprawność fizyczna każdego człowieka, bez ograniczeń spowodowanych warunkami pracy, a także wzrost wydajności i jakości pracy. Zwiększenie liczby chorób układu mięśniowo-szkieletowego jest również sygnałem dla każdego inspektora pracy do coraz głębszego zwracania uwagi na występujące zagrożenia spowodowane nie przestrzeganiem zasad ergonomii.

Stanisław Niemiec
OIP Kraków

Współpraca merytoryczna:
Karolina Głównyńska-Woelke
Departament Nadzoru i Kontroli, GIP

Psycholog odpowiada

Każdy kiedyś zaczynał...

Niedawno zdałem egzamin i uzyskałem uprawnienia inspektorskie. Właśnie rozpocząłem samodzielne kontrole. Każda z nich, to dla mnie spore przeżycie i stres.

Jak sobie z nim radzić?

Niepokój, napięcie, stres to typowe przeżycia dla osób stawiających pierwsze samodzielne kroki w nowej pracy. Wymagania i ocena przełożonych, nowe sytuacje, w których szybko należy się odnaleźć – to wszystko rodzi niepewność i pytanie: „czy sobie poradzę?”. Pierwsze obawy w nowej pracy zwykle maleją z biegiem czasu, nawet jeśli pracownik nie czyni w tym celu żadnych konkretnych zabiegów. Można jednak starać się świadomie redukować początkowy lęk.

Będąc „świeżym” pracownikiem pamiętaj, że przychodzisz z określoną wiedzą, ale to nie oznacza, że od razu musisz wszystko idealnie wykonywać. Mając wątpliwości – po prostu pytaj. Lepiej się upewnić, niż później tłumaczyć z popełnionych błędów. Daj sobie prawo do tego, aby czegoś nie wiedzieć. Pamiętaj, że zadawanie pytań nie jest oznaką Twojej słabości, wręcz przeciwnie, świadczy o dociekliwości i chęci pogłębiania wiedzy.

Stojąc przed nowym zadaniem, staraj się zebrać jak najwięcej informacji i precyzyjnie zaplanuj jego realizację. Ułożenie planu działania i jego konsekwentne wykonywanie „krok po kroku” dadzą Ci poczucie kontroli nad tym, co robisz. Świadomość tego, na jakim etapie jesteś, co już zrobiłeś i co masz wykonać w na-

stępnej kolejności na pewno zmniejszy stres i spowodują, że poczujesz się pewniej.

Pamiętaj, że każdy kiedyś zaczynał i pewnie nie od razu tworzył arcydzieła. Przecież uczenie się jest procesem ciągłym i właściwie nigdy nie można powiedzieć, że coś umiemy w stu procentach. W przypadku ewentualnych porażek, nie rozpamiętuj ich, ale wyciągaj konstruktywne wnioski. I pamiętaj o swoich poprzednich sukcesach oraz trudnościach, z którymi świetnie sobie poradziłeś. Rozmowa kwalifikacyjna? Egzaminy na aplikacji? To, na jakim etapie jesteś, świadczy o Twoich umiejętnościach. Korzystaj z tego bagażu dobrych doświadczeń.

Myśl pozytywnie! Często sami stresujemy się na własne życzenie, pielęgnując negatywne wyobrażenia na swój temat: „Nie jestem wystarczająco dobry, w tym co robię”, „Zawsze muszę coś zepsuć”, „Nie nadaję się do tej pracy”. Przykłady można mnożyć. Sposób myślenia oddziałuje na nas, na nasze samopoczucie i na to, jak odbieramy świat. Nasze myśli mają konsekwencje i siłę sprawczą. Im więcej kierujemy do siebie pozytywnych stwierdzeń („Na pewno mi się uda”, „Moja praca jest wartościowa”), tym bardziej rozwijamy nasze zdolności do lepszego zarządzania stresem i radzenia sobie z wymagającymi sytuacjami.

Po pracy staraj się aktywnie spędzać czas tak, aby odwrócić myśli od spraw zawodowych. Efektywny wypoczynek pozwoli nabrać dystansu do problemów oraz sprawi, że do pracy wrócisz pełen zapału i nowych pomysłów.

Kamila Pawłowska psycholog, GIP

Pytania do psychologa prosimy przysyłać na adres:
kpawlowska@gip.pl

Konkurs rozstrzygnięty

Ryzyko z plakatu

Główny inspektor pracy, Tadeusz Jan Zając, uczestniczył w uroczystym rozstrzygnięciu tegorocznej XVIII edycji konkursu na plakat poświęcony problematyce bezpieczeństwa i zdrowia człowieka w środowisku pracy pn. „Ryzyko”. W spotkaniu połączonym z wystawą prac artystów, które odbyło się w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – PIB w Warszawie 5 listopada br. wziął udział m.in. Michał Chałoński – członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Gospodynią uroczystości była prof. dr hab. med. Danuta Koradecka – dyrektor CIOP-PIB.

Celem każdej edycji konkursu jest użycie oryginalnych projektów plakatów, które we współczesnej formie będą promowały problematykę bezpieczeństwa i ochro-

ny zdrowia człowieka w środowisku pracy. Tegoroczna edycja odbywała się pod patronatem ministra pracy i polityki społecznej oraz głównego inspektora pracy. Jury

Rozmowa z prof. dr hab. med. Danutą Koradecką, dyrektorem Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego

– Pani profesor, powiedziała Pani kiedyś, że im mniej pracodawca tym większe prawdopodobieństwo, że nie przeprowadzi on oceny ryzyka zawodowego w swojej firmie. Czy do tych pracodawców właśnie, jak i pracowników, powinny trafić te, jakże wymowne w swoim przekazie, plakaty dotyczące ryzykownych zachowań w miejscu pracy?

– To jest znakomita myśl, gdyż najczęściej te właśnie osoby nie mają odpowiedniego przygotowania zawodowego. Pracodawcy często nie mają nawyku bezpiecznego myślenia. Taka ilustracja, w formie plakatu znajdującego się w firmie, byłaby najkrótszą drogą dotarcia z tymi niezwykle ważnymi informacjami.

– Zaproszenie dzieci do udziału w tym artystycznym przedsięwzięciu służącym budzeniu i utrwalaniu idei bezpieczeństwa jest chyba jak najbardziej zamierzonym działaniem?

– Tak, dlatego ogromnie cieszy nas tak duże zainteresowanie szkół. Co roku mamy grupkę młodzieży wylonionej z dużej licz-

Rozmowa z Maxem Skorwiderem – zdobywcą pierwszej nagrody wśród profesjonalistów za plakat pod hasłem „Ryzyko – ostatni szczebel kariery”

– Czy temat dotyczący ryzyka w środowisku pracy był dużym wyzwaniem dla laureata pierwszego miejsca?

– Plakat rządzi się swoimi prawami. Trzeba więcej odejmować niż dodawać i właśnie metodą redukcji można dojść do jakiegoś skrótu myślowego i to, w pewnym sensie, zawsze jest trudne.

– Niezwykły był pomysł na przekaz w Pana pracy. Proszę o nim opowiedzieć.

– To, co widać na plakacie, to efekt wielu, długich przemyśleń i analizy problemu. Istotne było znalezienie jak najbardziej uniwersalnego języka do przedstawienia danego

konkursu, pod przewodnictwem prof. Władysława Pluty z Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie, nagrodziło trzy prace i przyznało pięć wyróżnień. Pierwszą nagrodę otrzymał Max Skorwider, drugą i trzecią Maciej Mytnik.

Gratulując artystom, którzy wzięli udział w konkursie, główny inspektor pracy powiedział, że PIP będzie wspierać tę inicjatywę. – Wciąż zmieniające się technologie mają wpływ na bezpieczeństwo pracy. Najlepiej dostrzegają to inspektorzy pracy. Oni mogą inspirować artystów, którzy zechcą wziąć udział w kolejnych konkursach – dodał szef inspekcji.

Imprezą towarzyszącą konkursowi na plakat dla profesjonalistów był, zorganizowany we wrześniu br. wśród ponad 500 uczniów szkół podstawowych, konkurs plastyczny o tym samym tytule. Jury nagrodziło i wyróżniło prace dzieci ze szkół podstawowych nr 150 i 341 w Warszawie oraz w Giżycach na Mazowszu.

by, prawie 500 szkół. Dla tych dzieci jest to często pierwsza nagroda, która, jak myślę, zachęci je do dalszego uczestnictwa. To dla nas bardzo cenne, gdyż wyobraźnia dziecka jest nieskrępowana problemami, które dźwiga dorosły człowiek. Jest niesłychanie świeża i zupełnie nieoczekiwane przedstawia problemy, które dla nas dorosłych wydają się oczywiste.

– Poprzednie edycje konkursu zbiegały się z europejskimi kampaniami informacyjnymi. Czy tak było i w tym roku?

– Tak, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao ogłosiła rok 2009 rokiem ograniczenia ryzyka. Myślę, że jest to problematyka ponadczasowa, bo w tym ryzyku mieści się wszystko, i zagrożenie mechaniczne, i hałas, chemia i biologia, stres...

– Te piękne prace oczywiście nie zostaną zamknięte w szufladzie. Gdzie będzie można je oglądać?

– W tej chwili mamy 100 plakatów, które można kupić za symboliczną złotówkę. Można je zobaczyć w internecie. Plakaty będą eksponowane na specjalnie zorganizowanej objazdowej wystawie w różnych miastach Polski, także w Parlamencie Europejskim. W przyszłym roku będzie je można obejrzeć na Trakcie Królewskim w Warszawie.



tematu. Trzeba wymyślić coś, co będzie najbardziej nośne i wizualnie działające na odbiorcę. To, wydaje mi się, jest główną domeną plakatu społecznego. Zobrazowałem przesłanie, że nie warto ryzykować. Drabina, a w niej złamany najwyższy szczebel, ostatni szczebel kariery. To ma skłonić do refleksji, do zatrzymania się na chwilę w pracy. Bo w pośpiechu i pogoni podejmujemy ryzykowne, często bezsensowne ruchy skutkujące wypadkami.

– **Czy uważa Pan, że przekaz zawarty w plakatach może mieć wpływ na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy?**

– Oczywiście! Jeśli reklama może zachęcić do kupowania czegoś, to tym bardziej plakat o społecznym przekazie może spowodować, że czegoś nie będziemy robić. Taka jest jego rola.

– **A czy Pan, w swojej pracy, ma do czynienia z ryzykiem?**

– Pracuję dla Akademii Sztuk Pięknych w Poznaniu. Charakter pracy powoduje, że ryzyko towarzyszy mi praktycznie codziennie, gdyż każdego dnia stykam się np. z chemią. Uważam jednak, że bezpieczeństwo pracy niekoniecznie jest kwestią wyboru zawodu czy rodzaju pracy, lecz wiąże się z tym, że często pracodawcy nie potrafią zadbać o miejsce pracy.



Rozmowa z nauczycielką plastyki ze szkoły w Giżycach, Małgorzatą Orzeszak oraz laureatką konkursu plastycznego dla dzieci, Eweliną Furmanek

– **O czym chciałabym opowiedzieć w swojej pracy?**

– O tym, że dzieci ryzykują życie, gdy w czasie burzy, sztormu przebywają w wodzie. Nie powinny wtedy np. wypływać łódką, bo mogą się utopić. Mój kolega natomiast chciał ostrzec dzieci przed piciem alkoholu i paleniem. To szkodzi i zagraża zdrowiu, a nawet życiu.

– **Jest Pani dumna z osiągnięć swoich uczniów?**

– Przede wszystkim bardzo się cieszę. To dla nich wielki sukces. Nasze dzieci uczą się w małej, wiejskiej szkole, liczącej zaledwie 70 uczniów. Trudniej im się przebić w takich konkursach niż dzieciom ze stolicy.

– **Trudno było nakłonić dzieci, żeby wzięły udział w konkursie?**

– Nie, bardzo chętnie do niego przystąpiły. Na przykład z klas I-III wszyscy przygotowali prace plastyczne na temat ryzyka. Większość przedstawiała jakieś zagrożenia związane z drogą do szkoły, na placu zabaw czy na zajęciach wychowania fizycznego.

– **Czy od najmłodszych lat należy rozbudzać zainteresowania dzieci, zwracając równocześnie uwagę na różnego rodzaju zagrożenia?**

– Tak, gdyż to nauczy prawidłowych nawyków, które zaprocentują w przyszłości. A te prace są dowodem, że dzieci widzą ryzyko związane np. z zabawą w pobliżu jezdnii, przejścia dla pieszych. Wiele prac dotyczy zagrożenia pożarem czy porażenia prądem. A sam konkurs jest doskonałym pomysłem także dlatego, że w przygotowanie prac, oprócz dzieci, angażują się również dorośli.

– **Jak dzieci odebrały wiadomość o zwycięstwie w konkursie?**

– Bardzo się ucieszyły, były po prostu szczęśliwe.

Beata Pietruszka

Po dość długim oczekiwaniu, z prawie rocznym opóźnieniem, Sekretariat Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy zakończył prace nad folderem informacyjnym dot. europejskiej sieci wymiany informacji CIRCA-KSS. Zachęcamy do zapoznania się z jego treścią. Ewentualne pytania dotyczące sposobu funkcjonowania systemu prosimy kierować pod adres email:

kss.coordinator@gip.pl.

Agnieszka Królik
Sławomir Szempliński

Na europejskim rynku pracy dokonuje się ogromny postęp. Harmonizacja prawodawstwa połączona ze swobodnym przepływem pracowników tworzy nowe wyzwania dla wszystkich członków inspekcji pracy. Wymiana informacji między nimi jest użyteczna i potrzebna.

Czasami należy zadać konkretne pytanie kolegom z innego państwa członkowskiego.

Rozwiązanie problemu występującego w jednym kraju może być już znane w innym. Będąc tego świadomym, możemy uniknąć ponownego „odkrywania Ameryki”. Rozwiązania z innego państwa członkowskiego mogą zostać zastosowane, zaadaptowane lub chociaż stanowić podstawę interesującej analizy.

W innych przypadkach inspekcja jednego państwa członkowskiego może być w posiadaniu informacji, które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w innym państwie członkowskim. Ważne jest wówczas szybkie i jednocześnie kontrolowane rozpowszechnienie tych informacji.


Czasem informacje te muszą być „identyfikujące”, tzn. zawierać nazwisko osoby, nazwę produktu, sprzętu lub przedsiębiorstwa.

Komitet Starszych Inspektorów Pracy, poszukując skutecznej odpowiedzi na te wyzwania, stworzył wewnątrz europejski system komunikacji umożliwiający wymianę informacji, doświadczeń i rozwiązań. System ten, znany jako SLIC-KSS (Komitet Wyższych Inspektorów Pracy – Knowledge Sharing Site), oparty jest na europejskim narzędziu komunikacji intranetowej CIRCA. Udowodnił on swoją niezawodność i bezpieczeństwo.

Od grudnia 2008 r. SLIC umożliwia wymianę „informacji identyfikujących”, pod warunkiem że są one niezbędne i że zostały zweryfikowane przez należący do SLIC-u kraj odpowiedzialny za koordynację strony (obecnie Belgia).

W praktyce

Każdy kraj ma koordynatora głównego i jego zastępcę. Są oni specjalnie przeszkoleni



Sieć wymiany informacji, doświadczeń oraz rozwiązań konkretnych problemów i kwestii związanych z inspekcją pracy w Europie

w zakresie komunikacji przy pomocy strony SLIC-KSS i są w stałym kontakcie ze swoimi odpowiednikami w innych krajach europejskich. Językiem roboczym jest angielski, co umożliwia jednoznaczne komunikowanie się z wszystkimi członkami.

Jeśli chcą Państwo zadać pytanie jednemu lub kilku inspektorom pracy lub sądzą Państwo, że koledzy w innym kraju członkowskim będą mogli Państwu pomóc w rozwiązaniu problemu, narodowy koordynator może służyć Państwu pomocą.

Inspektor → pytanie → narodowy koordynator → SLIC KSS → inni koordynatorzy → eksperci → odpowiedzi → inni koordynatorzy → SLIC KSS → narodowy koordynator → inspektor

Jeśli chcą Państwo podzielić się z inspektorami w innych krajach ważnymi informacjami, mogą Państwo użyć tego samego kanału. Na przykład, w Państwa kraju został zidentyfikowany poważny problem zagrażający zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników, związany z pewnym produktem, urządzeniem lub technologią, i można się spodziewać, iż wystąpi on również w innych krajach.

Inspektor → informacja → narodowy koordynator → SLIC KSS → inni koordynatorzy → inni inspektorzy

Tymi przepływami informacji rządzą procedury, które zostały starannie opracowane, by zagwarantować wiarygodność, szybkość i możliwość śledzenia całego postępowania.

Jakie pytania? Jakie informacje?

Przede wszystkim, nie ma żadnych ograniczeń, o ile tematy dotyczą zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a odpowiedź na zadane pytanie jest konieczna dla rozwiązania danego problemu inspekcyjnego. Radzimy jednak najpierw zapoznać się ze stronami internetowymi państw członkowskich. Wiele z nich oferuje bogaty zasób informacji (po angielsku) i odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania. Narodowy koordynator może Państwu pomóc wybrać i, jeśli będzie to konieczne, przeformułować istotne pytania lub informacje do opublikowania na stronie SLIC-KSS (zależnie od swojego doświadczenia). Proszę się z nim konsultować.

Zagadnienie poruszone od razu w języku angielskim opracowane będzie szybciej.

Przykłady pytań

A. Pytanie jednego państwa członkowskiego do innego państwa członkowskiego (zawiera informacje identyfikujące): Usuwanie azbestu

W kraju A dwóch inspektorów zauważyło pracowników usuwających azbest. Spośród pięciu pracowników dwóch pochodziło z kraju B, a 3 z kraju C. Powiedzieli oni, że są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w kraju B. Przedsiębiorstwo to nie jest znane władzom w państwie A.

Pracownicy z kraju B wykazali, że przeszli badania medyczne wymagane prawem obowiązującym w kraju A. Trzech pracowników z kraju C twierdziło, iż regularnie przechodzili badania medyczne. Nie byli jednak w stanie przedstawić żadnych dokumentów, które by to potwierdzały.

Proszę sprawdzić, czy: 1) przedsiębiorstwo to zostało zarejestrowane w kraju B jako zajmujące się usuwaniem azbestu, 2) pracownicy z kraju C są rzeczywiście zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo, i 3) przeszli oni badania medyczne. Pracownicy ci to: Nazwisko 1, Nazwisko 2, Nazwisko 3

B. Ryzyko przeniesienia wirusa drogą powietrzną

Państwo członkowskie nie znalazło wystarczających informacji na temat ryzyka przeniesienia wirusa drogą powietrzną podczas stosowania centralnych jednostek klimatyzacji, które rozprowadzają powietrze w budynku oraz chłodzą i ogrzewają powietrze (nie są to zwykłe systemy wentylacyjne), i prosi o pomoc inne państwa członkowskie.

C. Ostrzeżenie (informacje identyfikujące): Wypadek śmiertelny spowodowany zawaleniem się platformy zainstalowanej wewnątrz samochodu ciężarowego.

Zakład przemysłowy z kraju A zmodyfikował ostatnio co najmniej 30 samochodów ciężarowych w celu zwiększenia ich zdolności do przewozu małego bydła. Kilka z nich zostało sprzedanych w różnych państwach członkowskich UE.

W jednym z samochodów ciężarowych zdarzył się śmiertelny wypadek. Wypełniona by-

dłem górna platforma spadła na pracownika, który opróżniał w tym czasie dolną platformę. Modyfikacje samochodów ciężarowych polegały na zainstalowaniu w nich platformy poruszanej przez tłoki hydrauliczne. Te modyfikacje nie spełniają zasadniczych wymogów bezpieczeństwa dyrektywy w sprawie maszyn. **Stanowi to bezpośrednie zagrożenie, które może powodować kolejne wypadki śmiertelne.**

Obecnie te samochody ciężarowe są prawdopodobnie w użyciu w całej Europie. Lista znanych nabywców znajduje się w załączniku. Większość z nich specjalizuje się w handlu detalicznym samochodami ciężarowymi. Zakładamy, że te samochody ciężarowe są używane przez ich klientów. Odnalezienie wszystkich użytkowników i poinformowanie ich o ryzyku obrażeń jest sprawą najwyższej wagi.

D. Pytanie do wszystkich państw członkowskich: Klasyfikacja zagrożeń przedsiębiorstw

Prawo klasyfikuje przedsiębiorstwa w kraju X zależnie od ich głównej działalności w różne kategorie zagrożeń (kategorie I, II i III). Na tej kategoryzacji oparte są plany kontroli bezpieczeństwa. Jednocześnie klasyfikuje się pracowników danego przedsiębiorstwa dla celów medycyny pracy i klasyfikacja ta różni się od klasyfikacji przedsiębiorstwa; zawiera bowiem 4 kategorie (A, B, C, D). Może to powodować sytuacje, w których pracodawca i pracownik należą do różnych kategorii. System podwójnej klasyfikacji oznacza podwójne (różne) traktowanie. Dlatego też przepisy prawa powinny zostać zmienione i ujednolicone.

Proszę odpowiedzieć na następujące pytania (dla swojego kraju):

– Czy klasyfikacja przedsiębiorstw według ich kategorii zagrożeń lub ryzyk jest brana pod uwagę lub stosowana do planowania kontroli?

– Kto sporządza tę klasyfikację?
– Jaka jest podstawa prawna (ustawa, rozporządzenie czy zalecenie)?

– Jakie podstawowe kryteria są stosowane do klasyfikacji przedsiębiorstwa według zagrożeń i ryzyk?

– Jakie istnieją metodologie i wytyczne dla procesu klasyfikacji?

Na irlandzkiej budowie

Warto też chyba poświęcić kilka zdań pojeździu HSA do kontroli budów. Przede wszystkim, w każdym zespole terenowym jest dwóch, trzech inspektorów, którzy zajmują się wyłącznie (lub niemal wyłącznie) ich kontrolami. Pozostali inspektorzy, co do zasady, budów nie kontrolują, z wyjątkiem dwóch tygodni w roku, kiedy prowadzony jest tzw. Construction Blitz – czyli zmasowana kontrola budów, w której uczestniczą wszyscy inspektorzy. Każda z takich akcji ma swój temat przewodni, z reguły związany z wejściem w życie jakichś nowych przepisów lub ważnym zagadnieniem z punktu ochrony zdrowia (były już tygodnie poświęcone między innymi pracy na wysokości, ograniczeniu zagrożeń związanych z ręcznym dźwiganiem przy układaniu kręweń, ochronie przed hałasem, zapobieganiu schorzeniom skóry spowodowanym pracą z mokrą zaprawą cementową, wprowadzeniu w życie przepisu dotyczącego wyposażania pojazdów w dodatkowe urządzenia wspomagające kierowcę w czasie cofania). Oprócz tematu przewodniego sprawdzane są oczywiście inne, podstawowe z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy na budowie zagadnienia, takie jak prace na wysokości, w wykopach, posiadanie przez pracowników Safe Pass i/lub dodatkowych uprawnień. Co ciekawe, jako jeden z ważniejszych i jednocześnie najłatwiejszych do oceny wskaźników podejścia pracodawcy do zagadnień bezpieczeństwa pracy traktowany jest porządek na budowie. I muszę przyznać, że takie podejście często się sprawdzało. Jeśli materiały budowlane składowane były w nieładzie, przejścia były pozostawiane, odpady nie uprzątnięte, to najczęściej i wywiązywanie się z obowiązków pracodawcy pozostawiało wiele do życzenia.

Z naciskiem na...

Podobnie jak i w innych sektorach, kontrole budów zorientowane są na ocenę systemu zarządzania bezpieczeństwem. Nieprawidłowości zidentyfikowane w trakcie wizytacji miejsc pracy są wstępem do dokonania oceny tego systemu. Drogą rozmów z przedstawicielami pracodawcy i pracowników, a także analizy znajdującej się na budowie dokumentacji (głównie Safety and Health

Plan i Safety Statement), inspektor pracy ustala, czy obowiązki w zakresie bhp zostały rozdysponowane, czy poszczególne osoby są ich świadome, czy funkcjonuje system bieżącej kontroli i usuwania zidentyfikowanych nieprawidłowości, czy funkcjonuje system konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Opinia inspektora, że system taki nie funkcjonuje lub funkcjonuje niewłaściwie stanowi podstawę skierowania nakazu udoskonalenia tegoż systemu.

Nieuciążliwa dokumentacja

Warto może jeszcze wspomnieć, że ilość dokumentów analizowanych przez inspektora w czasie kontroli jest stosunkowo niewielka i z mocy prawa wszystkie te dokumenty (lub ich kopie) powinny być dla inspektora na bieżąco dostępne w trakcie kontroli. Z reguły nie było z tym problemu, a nawet jeśli czegoś brakowało na miejscu, powszechną praktyką było dosyłanie ich kopii faxem lub pocztą elektroniczną (a niekiedy i zwykłą). Zakres analizowanej dokumentacji obejmuje oprócz planu BIOZ, Regulaminów bezpieczeństwa, kart Safe Pass i CSCS również dokumenty potwierdzające odbycie instruktaży w zakresie bhp, rejestry wypadków przy pracy (taki rejestr prowadzony jest odrębnie dla każdej budowy i obejmuje wszystkie wypadki, w tym podwykonawców i osób postronnych), dokumenty potwierdzające przeprowadzenie obowiązkowych badań i przeglądów maszyn i urządzeń technicznych (przede wszystkim dźwignicowych), raporty z cotygodniowych kontroli stanu rusztowań i innych urządzeń do pracy na wysokości. Przy czym zakres sprawdzanej dokumentacji z reguły zależy od ustaleń kontroli i ewentualnej potrzeby pogłębionej analizy. Jeśli w ocenie inspektora pracy stan bhp na budowie był dobry, nie było potrzeby marnowania czasu na papierki. Co innego, jeśli trafiały się problemy. Wtedy dostępność i jakość poszczególnych dokumentów nabierała o wiele większego znaczenia.

OC i ciężar dowodu

Nie sposób na łamach miesięcznika omówić wszystkie doświadczenia wynikające z ponad dwuletniego pobytu w Irlandii. Nie

wspomniałem o roli służb BHP, organizacji związkowych i pracodawców, firm ubezpieczeniowych. I tutaj dałoby się wskazać zarówno pewne podobieństwa, jak i różnice. Może tylko jako ciekawostkę podam, że, aby pracownik poszkodowany w wypadku przy pracy uzyskał odszkodowanie, musi wykazać, że to pracodawca, poprzez swoje zaniedbanie i/lub niewywiązanie się z obowiązku przyczynił się do zaistnienia wypadku. Z kolei potwierdzenie zawarcia ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej było jednym z częściej prezentowanych przez wykonawcę dokumentów (zwłaszcza na małych budowach), pomimo że jako inspektora HSA w ogóle mnie to nie interesowało.

Wyższe niż w Polsce

I już zupełnie na koniec chciałbym się podzielić jeszcze jedną osobistą i nie popartą danymi statystycznymi refleksją. Nie mogę pozbyć się wrażenia, że w Irlandii tamtejszy urząd nadzoru ma faktyczny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy na budowach. Sądzę też, że ogólny poziom i kultura bezpieczeństwa na budowach są znacznie wyższe niż w Polsce. Myślę, że sprzyjają temu następujące czynniki:

- bezpośredni i realny wpływ tamtejszego Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia na kształt i treść przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- umiarkowana liczba przepisów oraz skupienie wszystkich zagadnień dotyczących bezpieczeństwa w jednej grupie przepisów, których przestrzeganie nadzorowane jest przez jeden organ kontrolny;
- konsekwencja i spójność w egzekwowaniu przepisów, skoncentrowanie się na dziedzinach priorytetowych, mających największy udział w przyczynach wypadków, zwłaszcza śmiertelnych oraz zagrożeniach powodujących najpoważniejsze problemy zdrowotne (np. schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego, choroby skóry itp.);
- bliska współpraca na poziomie strategicznym z partnerami społecznymi, którzy HSA traktują jak partnera w walce z nieuczciwą konkurencją, a także przekazują przesłanie HSA w dół swoich struktur;
- aktywna i bogata działalność wydawnicza HSA, w zakresie kodów praktyki, poradników, przewodników, ulotek, odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, niemal w całości dostępnych na stronie internetowej Urzędu.

Dariusz Borowiecki
OIP Łódź

„Złota rączka” w akcji

Nieskuteczna naprawa

Już dwa dni później, ponownie stwierdzono awarię prawej podpory. Według zeznania operatora, skontaktowano się z firmą, która wykonywała naprawę, informując o awarii. Ponieważ maszyna bez czujnika wysuwu masztu nie mogła działać prawidłowo (koszt zakupu i wymiany tego czujnika oszacowano na 2 000 zł), umówiono się na ponowną naprawę. Serwisant stwierdził brak prądu w obwodzie sterowania prawej podpory i, ze słowami „nie ma takiej maszyny, której bym nie naprawił”, zdemontował obudowę konsoli sterowniczej i włączył dodatkowy przewód pod przycisk koguta sygnalizacyjnego. Dokonał tym samym zmian w układzie sterowania maszyny, co jest niezgodne z instrukcją producenta – pkt C instrukcji dotyczącej obsługi i bezpieczeństwa. Wykonano próbę działania podpory, ale bez wyciągniętego masztu.

Również i po tej naprawie nie dokonano wpisu w dokumentacji wózka, jak i nie pozostawiono żadnego dokumentu (protokołu) z wykonanych czynności. Wg zeznania świadka, serwisant na czystej kartce papieru napisał informację o naprawie instalacji elektrycznej i dał ją do podpisu operatorowi. Osoba wykonująca naprawę nie pozostawiła żadnego dokumentu potwierdzającego posiadanie stosownych uprawnień do konserwacji i napraw ww. maszyny. Pracodawcy nie były znane dane personalne tej osoby.

Z informacji przekazanych inspektorowi pracy wynikało, że naprawy wózka mogła dokonywać osoba, której na podstawie umowy o dzieło zlecono naprawę maszyn według potrzeb. Do dnia kontroli, jak twierdził pracodawca, nie dostarczono faktury za wykonaną usługę. Nie było również informacji o zakresie wykonanej

naprawy i ewentualnej modernizacji układu sterowania podporami.

Po oględzinach maszyny przez inspektora UDT wydano decyzję zabraniającą dalszej eksploatacji. Jak ustalono, przyczyną wstrzymania eksploatacji przez UDT był brak dostępu do książki rewizyjnej urządzenia, uszkodzenia urządzenia do manipulowania ładunkiem oraz uszkodzenia układu teleskopowego wysięgnika i napędu podpór (prawa podpora składa się samoczynnie przy zsuwaniu wysięgnika). Nie podano jednak przyczyny uszkodzenia.

Niebezpieczne obejście

Jak wynika z badania maszyny przeprowadzonego przez autoryzowany serwis przyczyną wywrócenia wózka było zastosowanie obejścia w układzie sterowania, tj. cyt. „połączenie dwóch funkcji wsuwania ostatniego segmentu teleskopu oraz podnoszenia prawej podpory. Zastosowano dodatkowe zasilanie 12 V pomijając układ sterowania (elektryczny)”. W efekcie tych zmian w układzie sterowania podczas opuszczania ostatniego członu teleskopu nastąpiło cofnięcie (złożenie) prawej podpory stabilizującej i wózek utracił stateczność, przewracając się na prawą stronę.

Ustalenia kontroli wskazują na dokonanie zmian w układzie sterowania pod-



Na fotografii przekazanej przez firmę RUDA Trading (autoryzowany serwis) widoczne jest niezabezpieczone połączenie przewodów przy kostce łączeniowej oraz dodatkowy przewód zasilający włączony pod przycisk „koguta”



INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy
Publikacja przygotowana przez Biuro Informacji GIP
Redaktor prowadzący - Beata Pietruszka. Redaktor techniczny - Jan Klimczak
Adres: ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa, tel. 022 420 37 32
Druk: Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie.

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów. Pożądane są zdjęcia wykonane aparatem cyfrowym o matrycy co najmniej 2 mln pikseli lub analogowym w formacie 15 x 21 cm na błyszczącym papierze. Zdjęcia skanowane na skanerach biurowych nie nadają się do druku. Każde zdjęcie powinno być zaopatrzone w objaśnienie i nazwisko autora. Materiały do druku prosimy przysyłać na adres: inspektor@gip.pl

„Złota rączka” w akcji

– prowizorka przyczyną wypadku?

Wózek jezdniowy podnośnikowy z masztem teleskopowym (typ MT1740 SLT Ultra S3E2) wywrócił się na placu budowy w Łodzi. Upadając uderzył w słup energetyczny i poważnie naruszył dach sąsiedniego budynku. Składowy teleskop oraz podwozie wózka zostały uszkodzone.

W chwili wypadku wózek obsługiwał pracownik posiadający uprawnienia UDT. Jego zadaniem było przetransportowanie metalowego pojemnika na zaprawę murarską. Do transportu zaprawy betonowej użyto pojemnika z blachy o wymiarach 1,1 x 0,7 x 0,5 m, który nie był zgodny z dokumentacją techniczną. Ze wstępnych ustaleń wynikało, że wózek produkcji Manitou BF SA (Francja) utracił stateczność z powodu pęknięcia opony. Przypuszczenia te nie potwierdziły się w toku dalszego dochodzenia. Opona spadła z felgi podczas wywrócenia się wózka.

Z dokumentacji fotograficznej, sporządzonej przez inspektora pracy dokonującego oględzin miejsca zdarzenia po zgłoszeniu wypadku przez policję wynikało, że na widłach wózka zamontowana była drewniana paleta. Nie było natomiast pojemnika na zaprawę (do dnia zakończenia kontroli nie okazano tego pojemnika!).

Udostępniono natomiast dokumentację techniczno-ruchową wózka oraz decyzję UDT z października 2008 roku zezwalającą na jego eksploatację. Pracodawca okazał też zaprowadzony przez siebie dziennik konserwacji dźwignicy (zeszyt w kratkę format A5). Z zapisu w tym dzienniku wynikało, że ostatni prze-

gląd konserwacyjny wykonano w sierpniu br. nie stwierdzając nieprawidłowości.

Ustalenia inspektora

W trakcie czynności kontrolnych inspektor pracy ustalił, że już kilka dni przed wypadkiem zlecona została naprawa uszkodzonej podpory, która nie rozkładała się prawidłowo. Stwierdzono uszkodzenie czujnika wysuwu teleskopowego wysięgnika, który został wymontowany i dokonano prowizorycznej naprawy umożliwiającej dalszą pracę maszyny. Inspektorowi pracy nie okazano dokumentów potwierdzających zakres wykonanych prac. Nie było również wpisu do prowadzonego dziennika konserwacji. Pracodawca okazał jedynie fakturę VAT opiewającą na kwotę 1 200zł za wykonanie usługi. Dodatkowo operator maszyny potwierdził na sporządzonej przez serwisanta notatce (na kartce papieru) sprawdzenie czujników oraz wymontowanie czujnika wysuwu maszty. Osoba wykonująca naprawę nie pozostawiła żadnego dokumentu potwierdzającego szczegółowy zakres wykonanych prac ani informacji o posiadaniu stosownych uprawnień do konserwacji i naprawy ww. maszyny (wymóg określony w pkt. C – konserwacja: instrukcji dotyczącej obsługi i bezpieczeństwa podnośnika oraz rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (Dz. U. Nr 79, poz. 849 ze zmianami z 2003 r. Nr 50, poz. 426). Przeprowadzone przez operatora próby funkcjonowania maszyny po jej naprawie nie wykazywały nieprawidłowego działania podpory.

Dokończenie na stronie 31.

