

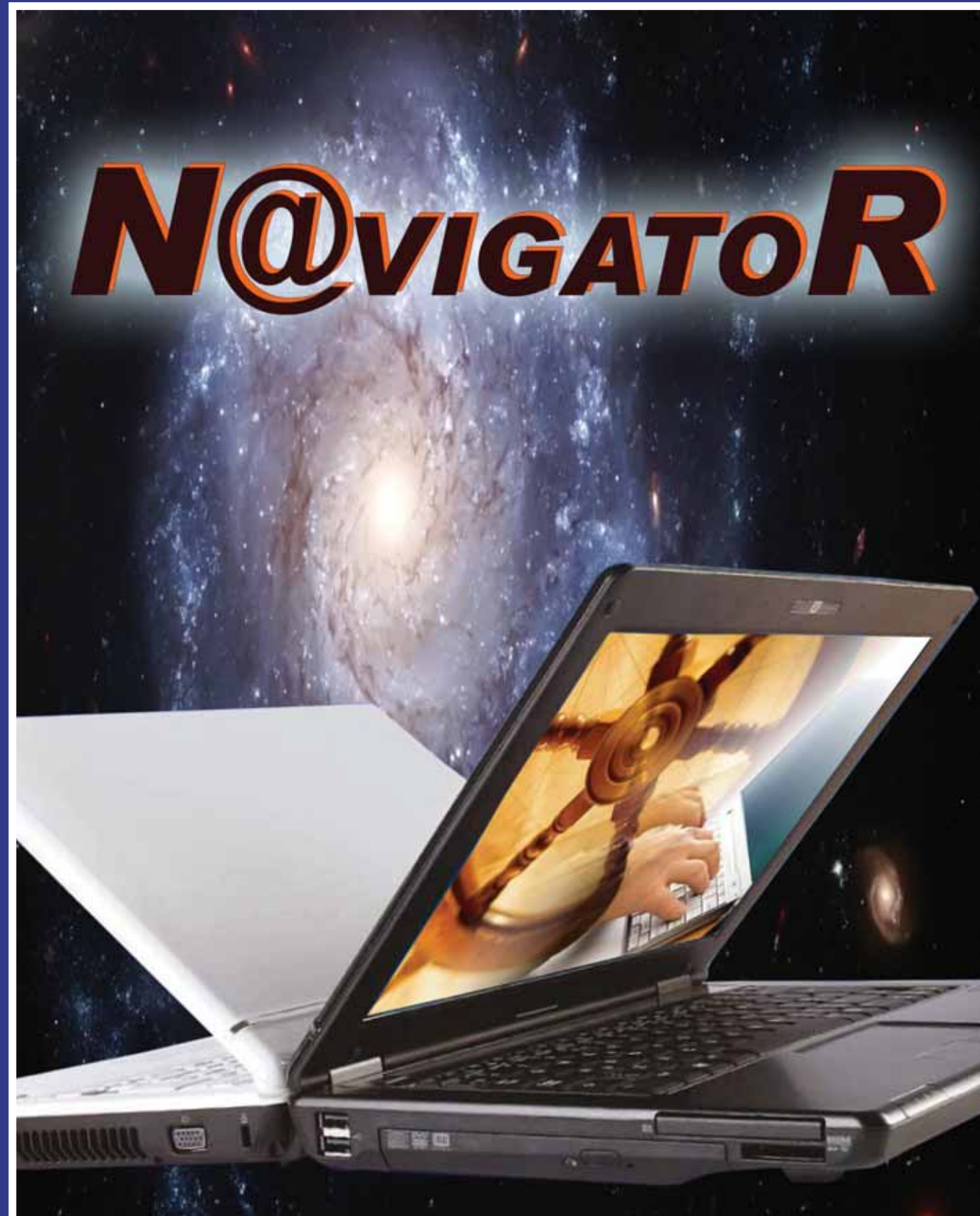
Ukazuje się od 1929 roku



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (324) 2010



- 3** Z obrad Rady Ochrony Pracy
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Obradowała Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie
- 7** Jak doszło do wypadku
- 8** Wyróżnienia za szczególne dokonania
- 9** EURONEWSY
- 10** BUDMA 2010
- 12** Ściganie wykroczeń
- 14** O miejscu i krótkich kontrolach
Przy określeniu miejsca kontroli nie można pominąć miejsca wykonywania pracy jako istotnego elementu stosunku pracy w myśl art. 22 k.p. i definicji czasu pracy zawartej w art. 128 k.p., którym jest czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Wszędzie tam może trafić bowiem inspektor pracy.
- 16** Specjalne Nagrody Głównego Inspektora Pracy
- 19** Karta na stół
- 20** Dylematy koordynatora
- 23** 35 tys. zł za dwóch Wietnamczyków
- 24** O dyplomie
- 26** Kotłownie na paliwa olejowe
Nieinformowanie pracowników o zasadach ograniczania ryzyka związanego z eksploatacją kotłowni oraz brak instruktażu w zakresie postępowania w przypadkach awaryjnych bardzo negatywnie wpływają na bezpieczeństwo pracy w kotłowniach. Obowiązku takiego nie dopełniło 24 proc. kontrolowanych podmiotów.
- 28** Podatny grunt
- 30** Zanim przemówisz...
- 31** Biblioteka
- 32** „Wirujący wąż”

20 Dylematy koordynatora
Istnieje pilna konieczność nowelizacji m.in. prawa budowlanego i rozporządzeń wydanych na jego podstawie. Powinna ona prowadzić do jednoznacznego wskazania, że inwestor jest osobą odpowiedzialną za bezpieczne i higieniczne warunki pracy na budowie. Prawo powinno także zapewnić mu narzędzia umożliwiające realizację tego obowiązku poprzez stworzenie jasnych reguł koordynacji odnośnie bioz na wszystkich etapach przygotowania i realizacji inwestycji, w tym zdefiniowanie funkcji koordynatora ds. bioz.



Okladka:
grafika A. Jaworski



Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

Dyskryminacja w zatrudnieniu

Do Państwowej Inspekcji Pracy wpływa corocznie ponad 300 skarg dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. Najczęściej odnoszą się one do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, kształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia. Nierzadko pochodzą od organizacji związkowych. Poinformowała o tym Anna Tomczyk, zastępca głównego inspektora pracy na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 19 stycznia br. w siedzibie Sejmu.

Zwróciła uwagę, że przy badaniu przypadków dyskryminacji w stosunkach pracy z uwagi na specyfikę występujących naruszeń prawa rola organu kontroli takiego jak PIP jest ograniczona. W przeciwieństwie do pozostałych naruszeń przepisów prawa pracy (dotyczących np. czasu pracy, wynagrodzeń czy urlopów wypoczynkowych) dla stwierdzenia faktu dyskryminacji nie wystarczy bowiem dokonać analizy dokumentacji pracowniczej i stwierdzić, że występują różnice pomiędzy pracownikami. Konieczne jest natomiast wykazanie, że pracodawca ró-

odpowiednimi środkami dowodowymi władny jest rozstrzygnąć, czy faktycznie doszło do dyskryminacji.

Anna Tomczyk podkreśliła także, iż w sprawach dotyczących dyskryminacji nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników; nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych.

Od początku 2008 r. do końca września ub. r. w prokuraturze zarejestrowanych

ych postępowania ich umorzeniem lub odmową wszczęć, daje podstawę do stwierdzenia, iż działania podejmowane przez pracodawców w stosunku do pracowników nie miały charakteru dyskryminacji, lecz wynikały z przyczyn ekonomicznych lub stanowiły realizację uprawnień przełożonych.

Często spotykane w zawiadomieniach o przestępstwach zarzuty odnosiły się do szykan za strony pracodawców za przynależność związkową. Problem ten poruszyli w dyskusji zasiadający w Radzie Ochrony Pracy przedstawiciele związków

zawodowych. Zastępca przewodniczącego ROP **Zbigniew Żurek**, na co dzień wiceprzewodniczący Business Centre Club, zaproponował zorganizowanie roboczego spotkania związkowców i pracodawców wchodzących w skład ROP, na którym zostałyby omówione problemy występujące w relacjach związkowców z pracodawcami.

Posiedzeniu, z udziałem głównego inspektora pracy **Tadeusza Jana Zajęca**, przewodniczyła poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**.

Szef Państwowej Inspekcji Pracy zapoznał członków ROP z ustaleniami zespołu specjalistów PIP badającego okolicz-

ności i przyczyny śmiertelnego wypadku przy pracy, do którego doszło 1 grudnia ub. r. na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie.

Zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy **Leszek Zajac** przedstawił wyniki działalności kontrolnej PIP związane z realizacją obowiązków wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.(dd)



źnicując sytuację pracowników ze względu na zabronione kryterium dyskryminacyjne, takie jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową, nie kierował się obiektywnymi powodami. Często nie jest to możliwe do ustalenia przez inspektora pracy. W zdecydowanej większości przypadków jedyną drogą dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji jest więc droga sądowa, gdyż to sąd dysponując

zostało w skali kraju 50 spraw ze wspomnianej kategorii, z których 41 zakończono merytorycznie, dwa zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dyskryminacji pochodziły od organów inspekcji pracy.

Umorzono 27 spraw, 13 zakończono odmową wszczęcia postępowania. Jedynie w jednym przypadku został skierowany do sądu akt oskarżenia. Zdaniem prokuratury, analiza podjętych decyzji, kończą-

Wiadomości nie tylko z kraju

Bruksela „Maszyny w Europie – perspektywy i wyzwania dla europejskiego przemysłu maszynowego” – to tytuł konferencji zorganizowanej w grudniu ub. r. przez Komisję Europejską. Zgromadziła ona przedstawicieli Parlamentu Europejskiego, przemysłu maszynowego oraz osoby zajmujące się praktycznym wdrażaniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/42/WE w sprawie maszyn, zmieniającej dyrektywę 95/16/WE. Uczestnicy konferencji – patrząc na zagadnienia z różnych punktów widzenia: politycznego, biznesowego i nadzorczo-kontrolnego – przedstawili sytuację w sektorze maszynowym w okresie obecnego kryzysu gospodarczego. Omówiono również zawartość przewodnika wprowadzającego dyrektywę maszynową 2006/42/WE. Jest to jego pierwsze, niepełne jeszcze wydanie. Drugie – uzupełnione, zapowiadane jest na wiosnę 2010 r. i ta wersja ma być przetłumaczona na język polski. Obecny tekst przewodnika w wersji angielskiej zamieszczony jest na stronie internetowej: [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/machinery/conf-](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/machinery/conf-2009/)



-2009/. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali na konferencji: **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji oraz **Leszek Zajac**, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

Warszawa Senat RP na swoim 47. posiedzeniu 12 stycznia br. przyjął budżet wraz z 16. poprawkami, na ogół rządowymi, będącymi pochodną zmian ustawowych m. in. w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przyjęto również poprawkę autorstwa senatora **Jana Rulewskiego**, dotyczącą zwiększenia o 2,5 mln zł środków przeznaczonych na prewencję wypadkową. W uzasadnieniu poprawki senator dowodził, iż fundusz wypadkowy stanowi nieodłączny element reformy emerytalno-rentowej stworzonej nie tylko po to, by realizować z niego określone świadczenia (renty z tytułu wypadków i chorób zawodowych, świadczenia rehabilitacyjne, czy zasiłek chorobowy), ale także po to, aby zapobiegać wypadkom i tym samym zmniejszać wydatki na wspomniane świadczenia. Poprawkę zwiększającą kwotę środków na prewencję wypadkową kosztem odpisu na ZUS poparło 90 senatorów przy 2 głosach przeciwnych.



Gdańsk Uroczyste podsumowanie działań prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy odbyło się w grudniu ub. r. w salach Dworu Artusa, w XIV wiecznej, gotyckiej scenerii. Galę uświetnił występ kwartetu Cappella Gedanensis, który od niemal trzydziestu lat wpisuje się w życie kulturalne Trójmiasta, realizując koncerty muzyki barokowej i klasycznej. Podczas gali laureaci ubiegłorocznych edycji konkursów: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i „Bezpieczna budowa” oraz programów prewencyjnych: „Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach” i „Bezpieczna budowa” odebrali, z rąk **Mieczysława Szczepańskiego** okręgowego inspektora pracy pamiątkowe statuetki i dyplomy. Na gali najliczniejszą grupę pracodawców stanowili uczestnicy programu prewencyjnego „Przestrzeganie prawa pracy w małych zakładach”. Aż 50 pracodawców zakończyło go z wynikiem pozytywnym i otrzymało dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy. W uroczystości we Dworze Artusa uczestniczyli: wicewojewoda pomorski **Michał Owczarczak**, przewodniczący regionalnych centrali związkowych oraz organizacji pracodawców. Ze strony OIP Gdańsk obecni byli inspektorzy pracy – audytorzy zakładów realizujących programy prewencyjne oraz kierownictwo okręgowego inspektoratu pracy.



Warszawa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej Sejmu RP na posiedzeniu 6 stycznia br. w siedzibie parlamentu zapoznała się z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2010 i planem długofalowym na lata 2010-2012. Zamierzenia urzędu przedstawił główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac**, któremu towarzyszyli zastępcy: dr **Marian Liwo** i **Anna Tomczyk**. Szef inspekcji pracy zaprezentował posłom – podobnie jak wcześniej Radzie Ochrony Pracy – plan działań prewencyjno-kontrolnych na rok bieżący, cele programowe na najbliższe trzy lata, omówił najważniejsze metody tegorocznej działalności kontrolno-nadzorczej PIP i główne kierunki współpracy międzynarodowej. Zapowiedział, że priorytetem w działalności inspekcji pozostaje niezmiennie bezpieczeństwo pracownika. Dlatego też dostrzegając znaczenie profilaktyki, w tym doradztwa świadczonego pracodawcom, inspektorzy pracy będą konsekwentnie egzekwować likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. W dyskusji posłowie zwrócili uwagę m.in. na problem niewypłacania albo nieterminowego wypłacania należnych pracownikom wynagrodzeń. Wskazywali, iż nie zawsze jest to wynikiem złej woli pracodawców, lecz pochodną trudnej



sytuacji ekonomicznej gospodarki. Dlatego, wg nich, z ostrożnością należy podchodzić do karania niektórych przedsiębiorców, którzy w dobie kryzysu tworzą przecież miejsca pracy. Poruszono również sprawę przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nakazujących powiadamianie pracodawcy o planowanej kontroli. Zapisy takie, jak zauważono, blokują często możliwość prowadzenia przez PIP efektywnej kontroli, zwłaszcza w zakresie legalności zatrudnienia.

Kraków W efekcie ustaleń okręgowego inspektora pracy **Tadeusza Fica** z rektorem Politechniki Krakowskiej prof. **Kazimierzem Furtakiem**, 15 stycznia br. rozpoczął się w tej uczelni cykl szkoleń dla studentów ostatnich lat, prowadzony jako kontynuacja kampanii „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”. Celem podstawowym jest przekazanie przyszłym pracownikom, a być może także pracodawcom, wiedzy niezbędnej dla zgodnego z prawem funkcjonowania na rynku pracy, a zwłaszcza wykształcenie nawyku organizowania i prowadzenia pracy w sposób zabezpieczający przed wypadkami. Uczestników szkoleń poinformowano, jakie prawa i obowiązki przysługują stronom umowy o pracę, jaki rodzaj umowy o świadczenie pracy jest najkorzystniejszy. Omówiono błędy, jakie doprowadziły do zaistnienia zdarzeń wypadkowych. Polegały one głównie na braku przygotowania zarówno poszkodowanych, jak i organizujących pracę. Przestrzegano zebrań, aby lecarskie badania profilaktyczne i szkolenia z zakresu bezpiecznych sposobów wykonywania pracy realizowane były rzetelnie. Na Wydziale Inżynierii Środowiska Politechniki Krakowskiej w dwugodzinnym szkoleniu, przeprowadzonym przez inspektora **Bogdana Solawę**, uczestniczyło blisko 50 studentów, zaś na Wydziale Chemii wykładu inspektora **Ryszarda Iwańca** wysłuchało 110 studentów. Planowane są spotkania na kolejnych wydziałach politechniki.

Bytom Inspektorzy pracy z OIP w Katowicach 7 stycznia br. przeprowadzili szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Bytomiu. Tematyką zajęć objęto problematykę wymagań minimalnych dla maszyn użytkowanych podczas pracy przez pracowników oraz wymagań zasadniczych bezpieczeństwa dla maszyn i środków ochrony indywidualnej. Inspektor pracy odpowiadał na pytania uczestników szkolenia dotyczące omawianych zagadnień, a także innych przepisów prawa pracy. Uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wymagań minimalnych dla sprzętu roboczego, np.: szlifierki dwutarczowej, wiertarki stołowej, nożyc gilotynowych, prasy mechanicznej. W szkoleniu udział wzięli pracodawcy reprezentujący branżę piekarniczo-cukierniczą. Kierownictwo cechu wyraziło chęć dalszej współpracy z OIP w Katowicach w zakresie szkoleń i promowania problematyki bezpieczeństwa pracy.



Warszawa Tradycyjnie z okazji Nowego Roku główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** w towarzystwie zastępców i przewodniczących zakładowych organizacji związkowych spotkał się 12 stycznia br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy z emerytowanymi pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. Szef PIP omówił bieżące problemy i wyzwania stojące przed urzędem, poinformował o nowych formach



działania inspekcji pracy, zapoznał byłych pracowników Głównego Inspektoratu Pracy z planami kierownictwa na najbliższy rok. Spotkanie było okazją do swobodnej rozmowy i wymiany poglądów na temat zaprezentowanych zamierzeń. Rozmawiano również o perspektywach wykorzystania wiedzy, doświadczenia i aktywności emerytowanych pracowników PIP w bieżącej działalności urzędu. Członkowie ścisłego kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy przekazali swoim starszym koleżankom i kolegom życzenia zdrowia i pomyślności w Nowym Roku.

Wrocław Bardzo ciężkie warunki pogodowe nie przeszkodziły przedstawicielom małych przedsiębiorstw biorącym udział w programie prewencyjnym PIP „Bezpieczna Budowa”, ani zwycięzcom konkursu o tytuł „Bezpieczna Budowa 2009” przybyć na zorganizowaną 12 stycznia br. konferencję, poświęconą tematyce bezpiecznej pracy w budownictwie. Zebranych gości, wśród których znaleźli się przedstawi-



ciele Urzędu Dozoru Technicznego, członkowie Dolnośląskiej Komisji Ochrony Pracy i Komisji ds. Budownictwa, powitał zastępca okręgowego inspektora pracy **Zbigniew Kołodyński**, który na wstępie spotkania nagroził prowadzących najbezpieczniejsze budowy na Dolnym Śląsku. W dalszej części konferencji nadinspektor Dolnośląskiego Zespołu ds. Budownictwa **Jarosław Głowacki** przedstawił wyniki ubiegłorocznych kontroli inspektorów pracy w tej sekcji gospodarki. Mówił także o wypadkowości wśród przedstawicieli zawodów budowlanych. Dyrektor wrocławskiego Urzędu Dozoru Technicznego **Jerzy Saczko** omówił wymagania bezpieczeństwa dla urządzeń podduszonych eksploatowanych w budownictwie. Nadinspektor inspekcyjnej Sekcji ds. Prewencji i Profilaktyki Wypadkowej **Zbigniew Pikuta** zapoznał uczestników seminarium z najczęstszymi przyczynami wypadków przy pracy w dolnośląskim budownictwie. Na zakończenie wręczono dyplomy przedsiębiorcom biorącym udział w programie prewencyjnym „Bezpieczna Budowa”.

Poznań Okręgowy inspektor pracy **Krzysztof Fiklewicz** oraz wojewódzki inspektor sanitarny **Andrzej Trybusz** 6 stycznia br. dokonali oceny realizacji porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej z 11 grudnia 2007 r. W roku ubiegłym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęło 285 wniosków dotyczących odstępstw od przepisów określających wymogi dla pomieszczeń pracy w zakresie zagłębienia oraz oświetlenia dziennego. 20 zgłoszonych wniosków zostało zaopiniowanych negatywnie. W wyniku wydanych opinii, a w szczególności zapewnienia oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach pracy, w 11 przypadkach inwestorzy i projektanci uwzględniając stanowiska inspektorów pracy dokonali zmian w projektach inwestycji. Dokonane zmiany przyczyniły się do poprawy warunków pracy dla 279 pracowników.

Obradowała Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

Omówieniu stanu bezpieczeństwa pracy na budowach stadionów do mistrzostw EURO 2012 w Warszawie, Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie i Chorzowie poświęcone było m. in. posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, które odbyło się 27 stycznia br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. Obrady, z udziałem szefa Państwowej Inspekcji Pracy Tadeusza Jana Zajęca, poprowadził Zbigniew Janowski, wiceprzewodniczący Rady. Uczestniczył w nich Olgerd Dziekoński, podsekretarz stanu w Ministerstwie Infrastruktury.

Otwierając pierwsze w tym roku spotkanie Rady Zbigniew Janowski powiedział, że nie uda się zmienić sytuacji bezpieczeństwa pracy na budowach poprzez np. zwiększenie liczby inspektorów pracy. Kluczem do rozwiązania problemu jest przede wszystkim zmiana ustawy o zamówieniach publicznych. Powoduje ona m. in., że wykonawcy tną koszty pracownicze, materiałowe, a także te związane z ochroną i bezpieczeństwem pracy. Zbigniew Janowski podkreślił, że należałoby się również zastanowić nad stanem bezpieczeństwa inwestycji liniowych, takich jak budowy autostrad. Są realizowane nie tylko przez Polaków, ale także firmy z krajów wschodnich, gdzie jest inna kultura pracy, zasady bezpieczeństwa, a na to nakłada się jeszcze brak znajomości języka polskiego. To może stwarzać zagrożenia skutkujące wypadkami.

O tym, jak wyglądają i na czym polegają działania kontrolne oraz prewencyjne PIP na budowach stadionów na Euro 2012, uczestników spotkania w Głównym Inspektoracie Pracy zapoznali: **Waldemar Spólnicki** koordynator PIP ds. EURO 2012 oraz przedstawiciele poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy z Gdańska, Poznania, Wrocławia, Krakowa i Katowic. **Mieczysław Szczepański**, okręgowy inspektor pracy w Gdańsku mówił m.in. o bardzo dobrej współpracy inspekcji pracy z inwestorem generalnym, wykonawcą jak również kierownikiem budowy stadionu w Gdańsku, którzy m.in. we własnym zakresie zatrudnili tam swoich doradców bhp. Zaznaczył jednak, że należałoby się zastanowić nad włączeniem odpowiedzialności inwestora za bezpieczeństwo pracy, wspomniawszy także o rozbieżnościach

uczestników Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie na konieczność uświadomienia inwestorom spoczywającej na nich odpowiedzialności moralnej w sytuacji, gdy nie ponoszą oni odpowiedzialności prawnej za stan bezpieczeństwa pracy na budowach. Wspomniała m.in. o sytuacji wstrzymania na trzy dni prac na budowie stadionu przez samo kierownictwo budowy, by usunąć nieprawidłowości stwierdzone przez PIP i doprowadzić do stanu zgodnego z prawem.

Z działaniami inspekcji pracy na budowie stadionu w Chorzowie oraz Poznaniu, członków Rady zapoznali: **Stanisław Malinowski**, starszy inspektor pracy z OIP w Katowicach oraz **Krzysztof Duda**, nadinspektor pracy w Poznaniu.

Po dyskusji, Rada przyjęła stanowisko w sprawie przeciwdziałania zjawiskom powodującym dramatyczny wzrost zdarzeń wypadkowych w budownictwie.

Zdaniem Rady, istnieje uzasadniona konieczność dokonania stosownych zmian w przepisach, w tym szczególnie w prawie budowlanym i prawie o zamówieniach publicznych. Niezbędne jest obligatoryjne wydzielanie w zapytaniach ofertowych zakresu odpowiedzialności z zapewnieniem środków na bezpieczeństwo pracy i aby tej części oferty nie obejmowało kryterium niskiej ceny.

W celu stworzenia warunków do prawidłowego nadzoru szczególnie na małych budowach, Rada sugeruje przywrócenie uprawnień do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych dla techników budowlanych, oraz rozszerzenie prawnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy na osoby posiadające uprawnienia specjalistyczne, np. operatorów żurawi i innych maszyn budowlanych.

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy została powołana 18 września 2008 roku, jako organ opiniotwórczo-doradczy. Jej celem jest wyrażanie opinii i formułowanie wniosków dotyczących inicjowania różnorodnych przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w budownictwie oraz organizowanie współpracy zainteresowanych tą problematyką organów, urzędów, instytucji i organizacji.

Beata Pietruszka



Informacje o skali wypadków w budownictwie przedstawił sekretarz Rady, **Ryszard Rodzoch**, zaś okoliczności i przyczyny wypadku, który miał miejsce na Stadionie Narodowym w grudniu ub. r. omówił ekspert w Głównym Inspektoracie Pracy, **Wiesław Bakalarz**. Prezes Urzędu Dozoru Technicznego **Marek Walczak** poinformował, że w jego urzędzie trwają jeszcze prace zmierzające do ustalenia przyczyn wypadku na stadionie. Jego zdaniem do tego tragicznego w skutkach zdarzenia doszło z przyczyn technicznych. Przyznał jednak, że osoba, która podwieszała kosz, z którego pracownicy mieli instalować oświetlenie, nie posiadała odpowiednich kompetencji, ale nie można mówić o zasadniczym błędzie ludzkim.

między dokumentacją a stanem faktycznym, stwierdzonych w trakcie kontroli legalności zatrudnienia.

Przedstawiając wnioski dotyczące działalności kontrolnej oraz prewencyjno-informacyjnej inspekcji na budowie stadionu we Wrocławiu, nadinspektor pracy **Jarosław Głowacki** podkreślił, że celem tych działań powinno być dążenie do wdrożenia Dyrektywy Rady 92/57/EWC, co wpłynie na wyrobienie w inwestorach poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy na budowach oraz promowanie roli planu BIOZ jako podstawy tworzenia bezpiecznych warunków pracy.

Starszy inspektor pracy, **Wiesława Saroma** z Krakowa referując sytuację z budowy krakowskiego stadionu, zwróciła uwagę

Konferencja prasowa w GIP

Jak doszło do wypadku na budowie Stadionu Narodowego?

Nieprawidłowe zawieszenie kosza transportowego przez jedną z ofiar było główną przyczyną wypadku śmiertelnego, do którego doszło 1 grudnia ub. r. na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie. O ustaleniach zespołu specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy powołanego do zbadania okoliczności i przyczyn tego zdarzenia poinformowano dziennikarzy 19 stycznia br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy.

Przypomnijmy: jest słoneczny, grudniowy dzień, na płycie wznoszonego w stolicy Stadionu Narodowego robotnicy jednej z blisko 100 zaangażowanych tu firm montują lampy oświetleniowe na górnej krawędzi betonowej klatki schodowej. Po założeniu lampy na południowej stronie klatki, w trakcie przemieszczania się na drugą ścianę, kosz transportowy z dwoma elektrykami nagle odzepia się i spada z wysokości 18 m. Jeden pracownik ginie na miejscu; drugi, ciężko ranny, umiera po kilku godzinach w szpitalu. To pierwsze ofiary śmiertelne na inwestycjach EURO 2012.

Ten wypadek jest przykładem, do czego może doprowadzić lekkomyślność i lekceważenie przepisów bhp przez pracowników oraz zaniedbania osób organizujących i nadzorujących pracę – powiedział podczas spotkania z dziennikarzami **Tadeusz Jan Zajęca**, główny inspektor pracy. Z kolei **Wiesław Bakalarz**, ekspert w GIP, kierujący pracami zespołu badającego okoliczności i przyczyny wypadku, zwrócił uwagę na bardzo rozbudowany na tej inwestycji nadzór budowlany i zwiększoną liczebność służb bhp, co nie zapobiegło jednak tragedii. Nie po raz pierwszy – jak zauważył – ilość nie przeszła w jakość.

Główną przyczyną było niewłaściwe zapięcie haka żurawia – powiedział **Wiesław Bakalarz**. – Ustaliliśmy, że oko zaczepowe od elementu nośnego kosza miało mniejszą średnicę niż szerokość gardzieli haka żurawia. Stąd podjęto decyzję o użyciu zawiesia 4-cięgnowego jako dodatkowego elementu nośnego. To pierwszy błąd. Dalej – zawiesie miało niesprawne dwa zatrzaski



haków użytych do zapięcia. W efekcie kosz transportowy z pracownikami wysprzęglił się. Do wypadku mogło dojść już wcześniej, albowiem ten sam zestaw urządzeń był używany na budowie od października, czyli na dwa miesiące przed wypadkiem!

Zarówno żuraw jak i kosz nie zostały zgłoszone do dozoru technicznego, a więc pracowały bez dopuszczenia! Operator nie miał zatem prawa pracować na żurawiu. Instrukcja eksploatacji kosza w określonych warunkach budowy powinna być uzgodniona z dozorem technicznym – nie zrobiono tego, co zapoczątkowało łańcuch kolejnych nieprawidłowości.

Pracownicy firmy montującej lampy nie byli upoważnieni do obsługi zawiesia żurawia; operator maszyny nie współpracował tego dnia z hakowym, który jest odpowiedzialny za sposób przenoszenia przedmiotów przy użyciu żurawia. Jeden z pracowników wziął na siebie obowiązki hakowego, zaczął kosz tak, jak umiał, podjęto pracę.

Pracownicy nie mieli badań dopuszczających do pracy na wysokości, a przede wszystkim – co zdaniem inspektorów pracy badających okoliczności zdarzenia było szczególnie naganne – pozostawiono ludzi bez nadzoru.

Jak poinformował **Waldemar Spólnicki**, koordynator PIP ds. EURO 2012 i zarazem członek zespołu badającego wypadek, ponieważ konstrukcja kosza użytego na budowie stadionu nie przewiduje zabezpieczenia pracowników na wypadek uwolnienia bądź zerwania elementu nośnego kosza, podjęto działania legislacyjne w celu wprowadzenia szczegółowych przepisów bhp przy eksploatacji tego typu urządzeń. Wstrzymano roboty transportowe przy użyciu takich koszy na inwestycjach EURO i nakazano zastąpić je innymi bezpiecznymi metodami. Ponadto polecono przeprowadzić kontrole u producentów koszy transportowych.

Inspektorzy pracy zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, skierowali do sądów grodzkich trzy wnioski o ukaranie za popełnione wykroczenia. 10 osób ukarali mandataми karnymi, a w stosunku do czterech osób wystąpili z wnioskami o wyciągnięcie konsekwencji służbowych przez pracodawców.

Na powstającym stadionie już widać zarysy podwalin pod budowę konstrukcji stalowych, a więc rozpoczyna się dru-



gi, bardzo niebezpieczny etap robót: prace na wysokości – stwierdził szef PIP Tadeusz J. Zajęca. – Będziemy jako urząd niezwykle starannie badać nie tylko stosowane na tym etapie inwestycji procedury, ale także niespodziewanie kontrolować, jak one są przestrzegane.

– Mam żal do nadzoru. Jeśli ktoś spostrzeżę, że gardziel haka i zawiesie nie pasują do siebie, nie powinien tych koszy używać. Sam fakt użycia tego typu sprzętu dyskwalifikuje nadzór jako ludzi, którzy decydują, kogo posyłać do pracy. Prace na wysokości i prace w wykopach na polskich budowach stanowią śmiertelne zagrożenie przy tego typu podchodzeniu nadzoru do swoich obowiązków – zaakcentował główny inspektor pracy. (dd)

Wyróżnienia za szczególne dokonania

Główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zając przyznał nagrody pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Wręczył je 29 grudnia br. podczas uroczystego spotkania w Głównym Inspektoracie Pracy z udziałem kierownictwa urzędu. Wśród nagrodzonych byli członkowie zespołu projektowego, który opracował program „Navigator” – nowoczesne narzędzie informatyczne do wspomaganie pracy inspektora.

Za wkład pracy w przygotowanie programu „Navigator”, a także za inne szczególne osiągnięcia w opracowywaniu oprogramowania na potrzeby PIP nagrody otrzymali: **Tomasz Jarosz**, informatyk w Departamencie Planowania i Statystyki Głównego Inspektoratu Pracy, **Marek Kocznur**, kierownik Sekcji Analiz w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach, **Paweł Matuła**, kierownik Sekcji Analiz i Informatyki w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie, **Wojciech Wolicz**, kierownik Sekcji Analiz i Informatyki w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie. Nagrodzeni wchodzi w skład kilkunastoosobowego zespołu projektowego, którym kieruje **Marek Szcześniak**, wicedyrektor Departamentu Planowania i Statystyki w Głównym Inspektoracie Pracy. Za szczególne zaangażowanie w realizację projektu platformy komunikacyjnej PIP z usługami e-learningu dla obywateli i przedsiębiorstw, w przygotowanie projektu kryteriów oceny kadry inspektorskiej, w tworzenie koncepcji nowego podejścia w działalności PIP i nowej strategii działania urzędu nagrodami głównego inspektora pracy uhonorowani zostali eksperci w Głównym Inspektoracie Pracy: **Wiesław Bakalarz** i **Krzysztof Popielski**, który pracował także przy tworzeniu „Navigatora”. Za wyjątkowe zaangażowanie w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym na terenie województwa świętokrzyskiego nagrodę otrzymał **Stanisław Golmento**, specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach.

Szef PIP Tadeusz Jan Zając podziękował wyróżnionym za ich pracę. Zwrócił uwagę, że dzięki ich dokonaniom budżet państwa zaoszczędził wiele milionów złotych. Zaakcentował, na przykładzie nagrodzonych, wartość pracy zespołowej w dążeniu do osiągnięcia zamierzonych celów. Określił głównych bohaterów uroczystości w GIP jako ludzi, którzy z pasją robią coś ciekawego, nietuzinkowego.

Warto podkreślić, że dzięki opracowaniu „Navigatora” inspektorzy pracy otrzymują zintegrowane i elastyczne narzędzie umożliwiające pozyskiwanie potrzebnych informacji, zaplanowanie i przygotowanie się do kontroli oraz opracowanie dokumentacji pokontrolnej – stworzone w nowoczesnym, przyjaznym środowisku programistycznym. Program został opracowany w taki sposób, aby przejście z dotychczas stosowanych przez inspektora narzędzi informatycznych nie stanowiło dla niego problemów przy jednoczesnym rozszerzeniu funkcjonalności. „Navigator” łączy w sobie funkcje kilku działających dotychczas programów, w tym przede wszystkim OpolPIP (do tworzenia dokumentacji) oraz ZakPIP (informacje o pracodawcach, kontrolach oraz stanie realizacji środków prawnych), przy czym ich możliwości zostały rozbudowane. W uroczystości wręczenia nagród głównego inspektora pracy dla pracowników urzędu za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej wzięło udział kierownictwo PIP z zastępcami głównego inspektora: **Iwoną Hickiewicz**, **Anną Tomczyk** i dr. **Marianem Liwo**. Nagrodzonym gratulowali także okręgowy inspektor pracy w Warszawie **Janusz Niedziółka** oraz przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników PIP **Marek Aleksiejuk**.

Donat Duczyński

Do zadań specjalnych

Z Wiesławem Bakalarzem, jednym z laureatów nagrody głównego inspektora pracy, rozmawia Beata Pietruszka

– Z czego, w związku z przyznaną nagrodą, cieszy się Pan najbardziej?

– Z tego, że nasze lokalne rozwiązania informatyczne, od wielu lat opracowywane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu, zostały przeniesione na forum całego urzędu. To jest ogromna satysfakcja i dowód uznania dla nas. OpolPIP i nie tylko, praktycznie do tej pory, funkcjonował jako program wspomagający pracę inspektora pracy w całej naszej instytucji już od 1992 roku.

– Obecnie jest Pan ekspertem głównego inspektora pracy. Czego konkretnie ta działalność dotyczy?

– Zadań specjalnych. Czyli np. przygotowania zasad nowego podejścia, a w konsekwencji nowej strategii działania PIP. Chodziło o znalezienie takich rozwiązań i usytuowanie naszej instytucji, by wkomponowała się ona w obecne realia dotyczące pracowników i pracodawców. Wzorem były tu instytucje europejskie, które ukierunkowane na określone, ale niezbyt liczne obszary, wię-

Specjalna nagroda GIP

szy nacisk kładą na prewencję ukierunkowaną na określone, ale niezbyt liczne obszary.

– Które z zadań uważa Pan za najważniejsze?

– Planowanie kontroli. Ważne jest podejście problemowe, zarządzanie poprzez cele, a nie pogoń za ilością. Inspektor pracy nie może być jedynie ankieterem, musi mieć swobodę w decydowaniu o zakresie kontroli, gdyż zna realia i problemy zakładu. Jeśli chodzi o planowanie kontroli, to znacznie większą możliwość działania będą tu miały poszczególne Okręgowe Inspektoraty Pracy, a więc o priorytetach kontroli w terenie decydować będą właśnie tam, na miejscu. Okręgi będą musiały wkomponować się w ogólną strategię urzędu. To już można było zauważyć przy sporządzaniu programu działania PIP na 2010 rok. W kontekście tego bardzo ważne jest stworzenie warunków do działania – wizję mobilnego inspektora pracy.

– Jakie marzenia ma laureat nagrody głównego inspektora pracy?

– Na dziś, wrócić do Opolu. Wiem, że czekają na mnie, w moim okręgu... Nie oznacza to jednak, że wycofuję się z dalszych prac nad wdrażaniem nowych rozwiązań.

EURONEWSY

Przegląd informacji zamieszczanych na stronach internetowych i w biuletynach informacyjnych urzędów inspekcji pracy Unii Europejskiej oraz organizacji międzynarodowych zajmujących się szeroko rozumianą problematyką zdrowia zawodowego i ochrony pracy.

Azbest

WŁOCHY



Największy proces, jaki kiedykolwiek miał miejsce w związku ze szkodliwym działaniem azbestu toczy się we Włoszech. Oskarżeni – byli właściciele szwajcarskiej grupy Eternit i były zarządcy spółki Eternit Italie, przesłuchiwani są w związku ze śmiercią dwóch tysięcy osób pracujących lub mieszkających w kilku włoskich miejscowościach, w których grupa miała swoje fabryki.

W budownictwie

CYPR



W wyniku trójstronnych konsultacji partnerzy społeczni opublikowali deklarację o działaniach, jakie należy podjąć w celu zmniejszenia wypadków i chorób zawodowych w budownictwie. Wymieniono w niej m.in. szkolenia oraz zaostrzenie kryteriów związanych z uzyskiwaniem kwalifikacji zawodowych i pozwoleń na pracę.

„ACTIVA START”

BELGIA



W związku z rosnącą liczbą osób poszukujących pracy, belgijskie władze przygotowały na czas kryzysu specjalny program dotyczący zatrudnienia. Chodzi o subwencję, dzięki której bezrobotni, którzy znajdują zatrudnienie, mogą zachować część otrzymywanego wcześniej świadczenia. Od 1 stycznia 2010 wysokość tych świadczeń wzrosła nawet do 1 100 euro, w zależności od okresu, na który zawarto umowę o pracę oraz wykształcenia pracownika. Pracodawcy mogą tym samym zaproponować niższe wynagrodzenie netto. Chodzi zatem o zwiększenie zatrudnienia niektórych kategorii osób pozostających bez pracy oraz o znaczne zmniejszenie kosztów pracy.

Jest praca

LUKSEMBURG



Od początku kryzysu, a więc od września 2008 roku pracę straciło 4,3 miliona Europejczyków. Należy spodziewać się, że do końca 2010 r. będzie to liczba ok. 7 milionów pracowników. Komisja Europejska przewiduje, że poziom bezrobocia na koniec 2010 r. osiągnie 10%. Podkreśla jednocześnie, że w krajach, w których istnieje możliwość skrócenia czasu pracy oraz czasowego zmniejszenia bezrobocia utrata pracy nie jest zjawiskiem tak powszechnym. Tak właśnie dzieje się w Luksemburgu, jedynym kraju europejskim, w którym stale zwiększa się liczba pracowników. Model ten nie jest jednak wzorem rozwiązania problemu zatrudnienia, gdyż jedynie głębokie reformy strukturalne są podstawą rozwoju ekonomicznego oraz rynku zatrudnienia w Europie.

Niedoceniane

14% mniej niż mężczyźni za tę samą pracę zarabiają kobiety na luksemburskim rynku pracy. Jest to około 86% wynagrodzenia brutto mężczyzn. Zasada niedyskryminacji ze względu na płeć zapisana jest w ustawodawstwie od 1975 roku. W ramach wielolet-

niego programu działania resort Ministerstwa ds. Równych Szans w Księstwie Luksemburga podejmuje działania mające na celu zmniejszenie tej rozbieżności. Do tej pory podpisano około trzydziestu porozumień z pracodawcami, których celem jest wyrównanie szans oraz wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn. Przedsiębiorstwa należące do sektora publicznego poddawane są badaniu, którego zadaniem jest sprawdzenie i ocena równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Raport

FRANCJA



Francuska Inspekcja Pracy w 2008 roku musiała sprostać kilku ważnym wyzwaniom wynikającym z reorganizacji, znaczących zmian w prawie pracy oraz rosnących oczekiwań społecznych związanych z kryzysem gospodarczym. Reorganizacja inspekcji dotyczyła jej modernizacji (2006 do 2010), przygotowania fuzji czterech służb inspekcyjnych (ds. rolnictwa, osób zatrudnionych na morzu, transportu i ogólnych) i przygotowania przyszłych struktur służb regionalnych. Zmiany w prawie pracy wiązały się nie tylko z modyfikacją zapisów kodeksu pracy, ale również z ustanowieniem nowych aktów prawnych, w tym dekretu o wyposażeniu roboczym i środkach ochrony indywidualnej. Narastający kryzys gospodarczy przyniósł wzrost pytań kierowanych do inspekcji, która brała również udział w badaniach dotyczących bezrobocia, działaniach na rzecz zachowania miejsc pracy, a także w rozwiązywaniu konfliktów zbiorowych wynikających z likwidacji miejsc pracy.

Karta

HISZPANIA



Karta Profesjonalnego Pracownika Budowlanego (TPC) ściśle wiąże się z promocją szkoleń z zakresu prewencji ryzyka zawodowego jakie powinni przejść wszyscy pracownicy sektora budowlanego. Jednocześnie zaświadcza ona o: dotychczasowym doświadczeniu w pracy w sektorze, kwalifikacjach zawodowych, odbytych szkoleniach. Do końca ub. r. ponad 160 tys. pracowników z sektora budowlanego wystąpiło o taką Kartę. Najwięcej dokumentów wydano w Madrycie (19,6%) i Andaluzji (19%). Jednostką odpowiedzialną za proces wyrobienia i wydawania Kart, a także przeprowadzenie wymaganego do jej uzyskania szkolenia z zakresu prewencji lub uznawanie (tzw. homologacja) szkoleń odbytych przez pracowników w innych jednostkach, jest Fundacja na rzecz Pracy w Budownictwie.

Pielęgniarki

FINLANDIA



Fińska służba zdrowia cierpi obecnie na brak pielęgniarek. W związku z tym istnieje duże prawdopodobieństwo, że zwiększy się imigracja pielęgniarek do Finlandii. Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia i Opieki Społecznej zaproponował ustalenie zasad ich zatrudniania. Zwrócił również uwagę m.in. na potencjalne zagrożenia związane np. z niezajomością języka, co może narazić pacjentów na niebezpieczeństwo.

Opracowanie: Sekcja Współpracy z Zagranicą, GIP

budma 2010

Zastępca głównego inspektora pracy dr Marian Liwo 19 stycznia br. uczestniczył w konferencji „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie” zorganizowanej podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa „BUDMA 2010” w Poznaniu. Konferencję przygotowała Państwowa Inspekcja Pracy przy współudziale Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oraz Międzynarodowych Targów Poznańskich.

Tematem wiodącym tegorocznej, dziewiętnastej już edycji targów „Budma”, które odbyły się w dniach 19 - 22 stycznia br., było „Zrównoważone budownictwo – ekonomia, ekologia, człowiek”. Ekspozycja targowa zajmowała w sumie ponad 60 tys. m² powierzchni, w 15 pawilonach i na wolnej przestrzeni. Zaprezentowało się 1500 wystawców z 32 krajów.

Przygotowana przez wystawców oferta obejmowała nowoczesne rozwiązania dla budownictwa mieszkaniowego. Zaprezentowano również wiele rozwiązań technicznych mających wpływ na bezpieczeństwo i komfort pracy.



Zainteresowaniem cieszyło się stoisko PIP z materiałami informacyjno-promocyjnymi. Inspektorzy pracy udzielali w nim porad i informacji w zakresie bezpieczeństwa pracy na budowach.



Uzupełnieniem konferencji był pokaz budowy rusztowań, przygotowany przez specjalistyczną firmę.



Pracodawcy z terenów okręgowych inspektoratów pracy w Warszawie i Poznaniu, wykonawcy robót budowlanych, którzy w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy w sposób bezpieczny prowadzili budowy odebrali wyróżnienia z rąk dr. Mariana Liwo, Janusza Niedziółki, okręgowego inspektora pracy w Warszawie i Krzysztofa Fiklewicza, szefa poznańskiego okręgu PIP.



„Zagrożenia i ich wpływ na wypadki w budownictwie” – były tematem wystąpienia Krzysztofa Dudy, nadinspektora pracy w OIP w Poznaniu. Z kolei Małgorzata Słowińska, inspektor pracy w OIP w Poznaniu omówiła zagadnienia związane z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy.



W konferencji wzięli udział: Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” i jednocześnie wiceprzewodniczący Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy, Wiktor Piwkowski, przewodniczący Zarządu Głównego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, służby bhp, a także uczniowie i studenci szkół budowlanych.

Jacek Strzyżewski
OIP Poznań



Prawo pracy (cz. 2) W pierwszej części materiału, zamieszczonej w poprzednim numerze naszego miesięcznika, omówione zostały czynności wyjaśniające inspektora pracy w przypadku podejrzenia popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Druga część koncentruje się na stosowanych przez inspektora środkach prawnych.

Ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym



Aleksandra Kępniak

Jeżeli po przeprowadzeniu czynności kontrolnych, okoliczności popełnienia czynu nie budzą żadnych wątpliwości, to inspektor pracy może, jeżeli uzna to za zasadne, wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie sprawcy czynu. Podstawą do wszczęcia postępowania w sprawach o wykroczenia jest bowiem wniosek o ukaranie złożony przez oskarżyciela publicznego, którym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową jest inspektor pracy.

Wniosek o ukaranie pochodzący od inspektora pracy powinien zawierać:

- imię i nazwisko oraz adres obwinionego, a także inne dane niezbędne do ustalenia jego tożsamości,

- określenie zarzucanego obwinionemu czynu ze wskazaniem miejsca, czasu, sposobu i okoliczności jego popełnienia; należy wskazać wszystkie ujawnione czyny wypełniające znamiona wykroczenia, nawet jeżeli do dnia wystąpienia do sądu z wnioskiem zostały one częściowo wykonane,

- wskazanie dowodów,
- imię i nazwisko oraz podpis sporządzającego wniosek, a także adres, gdy wniosek pochodzi od pokrzywdzonego.

Ponadto we wniosku powinny być wskazane:

- przepisy, pod które zarzucany czyn podpada; należy wskazać konkretny przepis który został naruszony; jeżeli inspektor stawia obwinionemu zarzut popełnienia kilku wykroczeń, musi wskazać przepisy odnoszące się do każdego z nich;

- miejsce zatrudnienia obwinionego oraz, w miarę możliwości, dane o jego warunkach materialnych, rodzinnych i osobistych;

- pokrzywdzeni, o ile takich ujawniono;
- wysokość wyrządzonej szkody;
- stanowisko osoby sporządzającej wniosek;

- sąd właściwy do rozpoznania sprawy;
- dane dotyczące uprzedniego skazania obwinionego za podobne przestępstwo lub

wykroczenie, jeżeli oskarżyciel powołuje się na tę okoliczność.

Do wniosku należy dołączyć materiały z czynności wyjaśniających oraz – do wiadomości sądu – adresy świadków i pokrzywdzonych, a także po jednym odpisie wniosku dla każdego z obwinionych. Materiały z czynności wyjaśniających powinny być oryginalnymi dokumentami, a nie ich kopiami. Kpw nie przewiduje innych wymogów formalnych wniosku. W razie ich niespełnienia, prezes sądu zwraca wniosek celem usunięcia braków formalnych w terminie 7 dni. Sytuacja taka może mieć miejsce, przykładowo, w sytuacji załączenia do wniosku o ukaranie kopii notatki urzędowej czy protokołu z przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie (patrz: GPP-364-023-128/08).

Jeżeli wniosek o ukaranie odpowiada warunkom formalnym, prezes sądu wszczyna zarządzeniem postępowanie i kieruje sprawę na rozprawę lub posiedzenie albo odmawia wszczęcia postępowania. Odpis wniosku o ukaranie sąd doręcza obwinionemu wraz z zawiadomieniem o rozprawie lub posiedzeniu. Jeżeli obwiniony nie zna języka polskiego, wniosek o ukaranie i rozstrzygnięcia podlegające zaskarżeniu lub kończące postępowanie, zgodnie z kpw, ogłasza się lub doręcza obwinionemu wraz z tłumaczeniem. Brak podstaw prawnych do żądania od inspektora pracy występującego do sądu z wnioskiem o ukaranie przetłumaczenia go na język znany obwinionemu. Tym bardziej niezasadnym wydaje się, aby sąd mógł zwrócić inspektorowi taki nieprzetłumaczony wniosek w celu uzupełnienia jego braków formalnych w terminie 7 dni (patrz: GPP-364-023090/08).

Warto przypomnieć, że w przypadku wystąpienia przez inspektora pracy do sądu z wnioskiem o ukaranie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika przewidzianym w kodeksie pracy, sprawca czynu podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Pozostałe wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zagrożone są karą grzywny od 20 zł do 5 000 zł.

Warto przypomnieć, że w przypadku wystąpienia przez inspektora pracy do sądu z wnioskiem o ukaranie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika przewidzianym w kodeksie pracy, sprawca czynu podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Pozostałe wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zagrożone są karą grzywny od 20 zł do 5 000 zł.

Postępowanie mandatowe

Po przeprowadzeniu czynności kontrolnych inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. W sprawach, w których jest oskarżycielem publicznym, może co do zasady nałożyć grzywnę w wysokości do 2 000 zł. Wyjątkowo, w przypadku wystąpienia tzw. recydywy, górna granica grzywny wynosi 5 000 zł. Wymierzenie kary grzywny do tej wysokości jest dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdy ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w kodeksie pracy popełnia w ciągu 2 lat od ostat-

niego ukarania takie wykroczenie. Chodzi tu zatem nie o takie samo wykroczenie, za które sprawca został już dwukrotnie ukarany, ale o jedno z wykroczeń przewidzianych w kodeksie pracy.

Dolna granica grzywny wymierzanej przez inspektora pracy w zakresie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w kodeksie pracy została ukształtowana na poziomie 1 000 zł. Ustawy o kodeksie pracy odnoszące się do wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zawodową, w których inspektor pracy może być oskarżycielem publicznym, mogą odmiennie kształtować wspomnianą dolną granicę wymierzania kary. Jeżeli dolna granica nie będzie określona, to zgodnie z kw inspektor pracy nie może wymierzyć grzywny w wysokości niższej niż 20 zł.

Inspektor pracy nakładający grzywnę w drodze mandatu karnego jest zobowiązany określić jej wysokość, wykroczenie zarzucane sprawcy, poinformować sprawcę wykroczenia o prawie odmowy przyjęcia mandatu karnego i o skutkach prawnych takiej odmowy, tj. powstającym wówczas obowiązku wystąpienia do sądu z wnioskiem o ukaranie.

Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego gotówkowego, kredytowanego, zaocznego.

Mandatem karnym gotówkowym może być grzywna nałożona jedynie wobec osoby czasowo przebywającej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub niemającej stałego miejsca zamieszkania albo pobytu. Mandat taki staje się prawomocny z chwilą uiszczenia grzywny inspektorowi, który ją nałożył. Inspektor ma natomiast obowiązek w terminie 3 dni od dnia nałożenia grzywny przekazać kwotę grzywny pracownikowi upoważnionemu do rozliczania mandatów. Z kolei pracownik ten jest zobowiązany niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia uiszczenia grzywny przez sprawcę wykroczenia, czyli od dnia uprawomocnienia się mandatu, dokonać wpłaty odpowiednio w kasie urzędu wojewódzkiego lub jego oddziałach zamiejscowych.

Mandatem karnym kredytowanym może być nałożona grzywna praktycznie wobec wszystkich innych osób niż wyżej wymienione. Mandat powinien zawierać pouczenie o obowiązku uiszczenia grzywny w terminie 7 dni od daty przyjęcia mandatu oraz o skutkach nieuiszczenia grzywny w terminie. Staje się on prawomocny z chwilą pokwitowania jego odbioru przez ukaranego.

Mandatem karnym zaocznym można nałożyć grzywnę w razie stwierdzenia wykroczenia, którego sprawcy nie zastano na miejscu popełnienia czynu, gdy nie zachodzi wątpliwość co do osoby tego sprawcy. Mandat pozostawia się wówczas w takim miejscu, aby sprawca mógł go niezwłocznie odebrać. Mandat ten powinien wskazywać, gdzie w terminie 7 dni od daty jego wystawienia ukarany może uiszczyć grzywnę, oraz informować o skutkach jej nieuiszczenia w tym terminie. Staje się on prawomocny z chwilą uiszczenia grzywny we wskazanym miejscu i terminie. Nieuiszczenie grzywny we wskazanym terminie i miejscu nakłada na inspektora pracy, który nałożył taki mandat zaoczny, obowiązek wystąpienia do sądu z wnioskiem o ukaranie. Należy w nim wskazać, że obwiniony nie uiszczył grzywny nałożonej mandatem zaocznym, a w miarę możliwości podać także przyczyny odmowy.

Ściganie grzywny nałożonej w drodze mandatu karnego następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Grzywna stanowi dochód budżetu państwa.

Warto zaznaczyć, że ustawodawca nie przewidział możliwości odwołania się od prawomocnego mandatu. Zgodnie z treścią art. 101 kpw, prawomocny mandat karny podlega uchyleniu. Jest to możliwe tylko w sytuacji, gdy grzywnę nałożono za czyn niebędący czynem zabronionym jako wykroczenie. Uchylenie następuje na wniosek ukaranego złożony w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się mandatu lub z urzędu.

Uchylenia mandatu karnego

Uprawniony do uchylenia prawomocnego mandatu karnego jest sąd właściwy do rozpoznania sprawy, na którego obszarze działania została nałożona grzywna. O uchyleniu mandatu karnego sąd orzeka na posiedzeniu. Ma w nim prawo uczestniczyć ukarany, organ, który lub którego funkcjonariusz nałożył grzywnę w drodze mandatu (inspektor pracy), albo przedstawiciel tego organu oraz ujawniony pokrzywdzony. Przed wydaniem postanowienia sąd może zarządzić stosowne czynności w celu sprawdzenia podstaw do uchylenia mandatu karnego. Uchylając mandat nakazuje się podmiotowi, na rachunek którego pobrano grzywnę, zwrot uiszczonej kwoty.

Nadzór nad postępowaniem mandatowym w sprawach o wykroczenia przeciwko

prawom osób wykonujących pracę zarobkową sprawuje główny inspektor pracy.

Środki oddziaływania wychowawczego

W stosunku do sprawcy czynu inspektor pracy może poprzestać na zastosowaniu pouczenia, zwróceniu uwagi, ostrzeżeniu lub na zastosowaniu innych środków oddziaływania wychowawczego. Może w ten sposób postąpić wtedy, gdy uzna to za wystarczające, w odniesieniu do każdego z wykroczeń, do ścigania których jest uprawniony. Wydaje się zasadnym stosowanie jednego ze wspomnianych środków oddziaływania wychowawczego w sytuacji, gdy wykroczenie nie ma znaczącego charakteru i nie powoduje zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową.

Kpw przyjmuje, że w razie zastosowania jednego ze środków oddziaływania wychowawczego, jeżeli środek ten jest wystarczającą reakcją na wykroczenie, można nie wszczynać postępowania w sprawach o wykroczenia.

Reasumując: w zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową inspektor pracy powinien się kierować zasadą oportunistyczną, która oznacza uprawnienie do ścigania wykroczeń, a nie obowiązek, jak to ma miejsce przy ściganiu przestępstw. Nie można jednak w tym zakresie zająć jednoznacznego stanowiska, gdyż każda okoliczność, będąca przedmiotem czynności kontrolnych inspektora pracy, jest inna i różna jest waga popełnianych wykroczeń.

Z pewnością jednak inspektor pracy, jako oskarżyciel publiczny, w razie stwierdzenia wykroczenia, do ścigania którego mocą ustawy jest uprawniony, nie może nie zareagować. W takiej sytuacji musi podjąć działanie i zastosować jeden ze środków przewidzianych prawem, tj. wszcząć postępowanie mandatowe, wystąpić z wnioskiem do sądu o ukaranie, bądź poprzestać na zastosowaniu środka pozakarnego, zwłaszcza gdy wykroczenie nie ma wspomnianego już wcześniej znaczącego charakteru. Decyzję o wyborze najwłaściwszego środka ustawodawca pozostawił inspektorowi pracy.

Aleksandra Kępniak
OIP Łódź

O miejscu i krótkich kontrolach



Marian Liwo

Określenie miejsca kontroli zawarte jest w art. 26 ust. 1 i 2 ustawy z 13.04.2007 r. o PIP¹ poprzez wskazanie, że kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Poszczególne czynności kontrolne mogą być również wykonywane w siedzibie jednostki kontrolowanej.

Przy określeniu miejsca kontroli nie można pominąć miejsca wykonywania pracy jako istotnego elementu stosunku pracy w myśl art. 22 kp i definicji czasu pracy zawartej w art. 128 kodeksu pracy, którym jest czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Wszędzie tam może trafić bowiem inspektor pracy.

Według treści i innych przepisów

Unormowania pozakodeksowe zawierają wiele określeń miejsca pracy dla potrzeb treści w nich zawartych. Na przykład: Rozporządzenie MPiPS z 26 września 1994 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp² określa w § 1 pkt. 7b miejsce pracy, jako miejsce wyznaczone przez pracodawcę, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy. Teren zakładu pracy rozumiany jest natomiast w myśl § 2 pkt. 7a tego rozporządzenia jako przestrzeń wraz z obiektami budowlanymi, będąca w dyspozycji pracodawcy, w której pracodawca organizuje miejsce pracy.

Ustawa z 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane³ używa natomiast w § 3 pkt. 10 określenia „teren budowy”, przez który należy rozumieć przestrzeń, w której prowadzone są roboty budowlane wraz z przestrzenią zajmowaną przez urządzenia zaplecza budowy. Przez samą zaś „budowę” ustawa rozumie wykonywanie, odbudowę, rozbudowę obiektu budowlanego w określonym miejscu. Także Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych⁴, w rozdziale 3 odnosi się wyłącznie do terenu budowy.

Inspektor pracy, kontrolując więc stan warunków pracy na tle procesu budowlanego, kontroluje pracodawców wykonujących określone roboty objęte tym procesem. „Plac budowy”, które to określenie występuje niekiedy w nazewnictwie inspektorskim, winno być zatem wyeliminowane, bowiem utraciło uzasadnienie prawne, które wynikało z uchyl-

nego Rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z 28 marca 1972 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych i robót biórkowych⁵. Zostało ono uchylone wymienionym Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bhp podczas wykonywania robót budowlanych, które używa pojęcia „teren budowy” a nie „plac budowy”. Na tle przedstawionych wyżej przykładów unormowań określających miejsce wykonywania określonych czynności należy wyrazić pogląd, że nazewnictwo winno zawsze odpowiadać treści przepisów, w oparciu o które prowadzone są czynności kontrolne, bądź które będzie stanowiło podstawę do podejmowania określonych środków prawnych.

Istotna szybkość

Rozważając kontrolę z punktu widzenia jej formy, można brać pod uwagę różne jej aspekty. Na przykład: sposób jej wykonywania, kryteria, ocenę jej działalności⁶. Mając na uwadze szybkość postępowania kontrolnego w nauce prawa administracyjnego wyróżnia się natomiast:

- **kontrolę fragmentaryczną** obejmującą tylko część działalności podmiotu kontrolowanego, prowadzoną tylko według niektórych kryteriów oceny (a nie wszystkich) np.: w zakresie wynagrodzeń,
- **kontrolę problemową** nastawioną na badanie tylko jednego określonego problemu działalności danego podmiotu, np.: przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych; taka kontrola, jak wynika z praktyki, cechuje się największą przydatnością dla celów zarządzania,
- **kontrolę doraźną** prowadzoną poza planami kontroli i inspirowaną konkretnymi okolicznościami.

Krótki czyli jaka?

Przyjmując dla potrzeb PIP nazewnictwo kontroli krótkich należy przez nie rozumieć kontrole:

- charakteryzujące się szybkością czynności kontrolnych, których czas nie przekracza jednego dnia,
- podejmowane niekiedy poza planami kontroli, inspirowane konkretnymi okolicznościami,
- obejmujące tematyką wybrany zakres działalności podmiotu kontrolowanego, np.: w odniesieniu do budownictwa, występowanie przypadków bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia zatrudnionych w wyniku zaniedbań nadzoru. Kontrole takie pozwalają na szybką ocenę stanu przestrzegania prawa w określonym zakresie, a w szczególności bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia na tle potrzeb wynikających z różnych źródeł i szybką reakcją. W zasadzie przeprowadzane są one w oparciu o wrozkowo stwierdzony stan faktyczny, bez analizy dokumentów. Na ich tle nie można stawiać zarzutu niekompleksowości, są bowiem merytorycznie uzasadnione konkretną sytuacją wymagającą szybkiego przeciwdziałania, sprawności i skuteczności⁷.

Sens kontroli

Zapewnienie sprawności i skuteczności kontroli wymaga, aby jej przedmiotem były te fazy kontrolowanego działania, które, w wyniku oceny sytuacji, są niezbędne dla ustalenia stanu faktycznego i zapewnienia praktycznej możliwości oddziaływania na występujące lub mogące wystąpić nieprawidłowości w przyszłości. Każde działanie kontrolne ma bowiem sens tylko wówczas, gdy jego efektem nie jest jedynie korygowanie, ale i usprawnianie postępowania przedmiotu kontrolowanego. Stąd też osiągnięcie wyznaczonych celów przez kontrolę jest możliwe w wyniku realizacji określonych jej funkcji, czy sygnalizacyjnej, profilaktycznej, instruktażowej, inspiratorskiej i korygującej. Na sprawność kontroli zasadniczy wpływ ma natomiast przygotowanie kontrolującego, jasno określony cel zawierający przejrzyste wytyczne i metodyka kontroli.

dr Marian Liwo
zastępca głównego inspektora pracy

Przypisy

¹ Dz. U. nr 89, poz. 589 zm. Dz. U. z 2008 r., nr 237, poz. 1656

² Dz. U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650 z późn. zm

³ Dz. U. z 2006 r., nr 156, poz. 1118 z późn. zm

⁴ Dz. U. z 2003 r., nr 47, poz. 401

⁵ Dz. U. z 1972 r., nr 13, poz. 93

⁶ J. Jagielski, Kontrola administracji publicznej, Warszawa 2007, s. 41 – S. T. Kałużny, J. Szczepaniak, Zarys kontroli państwowej, Warszawa 1982, s. 31

⁷ Termin „sprawności” winien być rozumiany w sposób określony przez T. Kotarbińskiego, Traktat o dobrej robocie, Ossolineum 1975, s. 84

Mobilny jak... inspektor

Z Krzysztofem Popielskim, który uczestniczył w pracach nad programem Navigator, rozmawia Beata Pietruszka

– Jak określiliby Pan swoją rolę w przedsięwzięciu pod nazwą Navigator?

– Jestem przede wszystkim analitykiem. Wiele lat temu zadałem sobie pytanie: jak usprawnić w inspekcji pracy obieg dokumentów? Najpierw papierowych, a gdy pojawiły się komputery, elektronicznych. Oczywiście nie można myślenia zastąpić elektroniką, ale wszelkie kwestie manualne, wyszukiwanie przepisów, przygotowywanie pism mieści się w nowoczesnych rozwiązaniach informatycznych. Wykorzystaliśmy je w Navigatorze, oczywiście uwzględniając specyfikę działalności naszego urzędu.

– W czym ułatwi on pracę inspektorowi?

– Przede wszystkim umożliwi bieżący dostęp do przepisów, ich przeglądanie i wykorzystywanie w edycji dokumentów pokontrolnych. Prostsze, a przez to szybsze, będzie wyszukiwanie i weryfikowanie dokumentów, co doprowadzi do ujednoczenia procedur w całym kraju. Navigator pozwoli maksymalnie odformalizować, uprościć, odbiurokratyzować pracę inspektorów.

– To niewątpliwie ogromne zalety tego programu, ale, o ile wiem, pozwoli on też dokładnie rozliczyć czas pracy.

– Nie chodzi o rozliczanie czasu, ale umożliwienie rejestracji niektórych czynności, które absorbują czas pracy inspektorów. Głównie dotyczy to tych inspektorów pracy, którzy zajmują się np. nadzorem rynku czy legalnością zatrudnienia. Pierwsi wydają niewiele decyzji, a muszą długo i mozolnie przygotowywać dokumentację. Efektów tej pracy nie widać. Trudno też ocenić pracę inspektorów kontrolujących legalność zatrudnienia. Często są zmuszeni do długiej obserwacji zakładu zanim do niego wejdą. Tego nie

Specjalna nagroda GIP

ma w dokumentacji. Teraz w Navigatorze, w części związanej z organizacją pracy, znajdzie się miejsce na takie informacje.

– Mówimy o zaletach systemu. A na jakie trudności może napotkać inspektor pracy?

– Paradoksalnie, pewne trudności może stwarzać mnogość dostępnych przepisów, wielość różnego rodzaju kodów, duża ilość wzorów dokumentów, których znajomość i umiejętność wyszukiwania będą niezbędne, by system sprawnie działał.

Navigator powstał bez wielkich nakładów, stworzony przez ludzi, którzy go potrzebują w codziennej pracy. Czy można te oszczędności oszacować?

– Trudno mówić o konkretnych kwotach. Samo narzędzie, na którym powstaje dany program, jest bardzo kosztowne, a stanowi jedynie punkt wyjścia do dalszej pracy.

– Bez znajomości realiów tego zawodu i samego urzędu napisanie takiego programu byłoby trudne i chyba obarczone błędami?

– Byłoby raczej niemożliwe. Trudno sobie nawet wyobrazić, że mielibyśmy kogoś tłumaczyć jak wygląda struktura urzędu, jakie są jego zadania, co to jest nakaz, wystąpienie, czy najpierw przygotowujemy protokół czy wystąpienie, czy najpierw się karze a później pisze dokumenty? Dla nas te wszystkie kwestie są oczywiste. Dlatego mogliśmy lepiej, szybciej i w nieporównywalnie taniej opracować program.

– Czy jednak nie obróci się on przeciwko inspektorowi, który bez komputera z Navigatorem nie będzie mógł pracować?

– Może się tak zdarzyć. Nawet teraz, gdyby inspektorowi odebrało się komputer, w którym ma wszystkie dane, to w ogóle nie mógłby pracować!

– A zatem inspektorom pracy należałoby życzyć niezawodności komputerów, no i samego programu.

– Już nie tylko o jego niezawodność chodzi, ale także o to, by komputery były nowoczesne i szybkie.

Łatwiej i przyjemniej

Z Tomaszem Jarozsem, informatykiem w Departamencie Planowania i Statystyki GIP, rozmawia Jerzy Wlazło

– Dziękując w imieniu całego zespołu za nagrody mówił Pan, że już macie kolejne pomysły, które czekają na realizację. Co Pan miał na myśli?

– Na pewno ściślejsze powiązanie wszystkich obszarów, takich jak przygotowanie pracy, prowadzenie kontroli i rozliczenie kontroli. One już funkcjonują w jednym oprogramowaniu, ale chcemy je coraz bardziej uściślać, w wielu miejscach podpowiadać inspektorowi informacje z innych modułów, między innymi z powstającego właśnie Terminarza. Jego zadaniem będzie też np. wspomaganie przy planowaniu pracy, zarządzaniu delegacjami i upoważnieniami. Chcemy także rozbudować moduł samych dokumentów, tak, żeby inspektor miał do dyspozycji w programie wszystkie ich wzory w wersji elektronicznej.

– A z czym miał Pan dotąd najwięcej problemów?

– Z oprogramowaniem dokumentów. Jako narzędzie powinny być łatwe w używaniu. Inspektor po prostu musi płynnie poruszać się w edytorze tekstu. Z drugiej strony te dane muszą zostać ujęte w taki sposób, aby były od razu jednoznaczne i czytelne dla ca-

Specjalna nagroda GIP

tego systemu. Chodzi o to, żeby automatycznie stały się dostępne dla wszystkich użytkowników Navigatora. Wiele problemów mieliśmy też z ograniczeniem czasu aktualizacji danych. Bardzo długą drogę przeszliśmy przygotowując mechanizmy aktualizujące dane na notebooku inspektora z serwera. Na razie udało nam się skrócić czas aktualizacji do kilku minut.

– Decyzje o konkretnych rozwiązaniach zapadały demokratycznie?

– Pełnię rolę koordynatora zespołu programistów, czyli staram się różne pomysły programistyczne spiąć w całość. Natomiast wszystkie pomysły staramy się przeprowadzać w sposób demokratyczny. Albo siłą argumentów. Nigdy argumentem siły.

– I już nic się nie wiesz?

– Nie ma takich systemów, które się nie wieszają. My sobie zdajemy sprawę, że system nie jest doskonały i jeszcze długi czas nie będzie, ale jesteśmy zawsze gotowi do reakcji.

– Prace trwały dwa i pół roku. Miał pan czas na życie prywatne?

– Z członkami naszego zespołu nie tylko współpracuję, jesteśmy także przyjaciółmi i bardzo często spotykamy się prywatnie, spędzamy razem urlopy. Uwielbiam pływać, mam patent żeglarski. Staram się więc pogodzić jedno i drugie, aczkolwiek nie ukrywam, że tworzenie tak dużego systemu jest sporym wyzwaniem.

Specjalne Nagrody Głównego Inspektora Pracy



Wywiady z laureatami Specjalnej Nagrody
Głównego Inspektora Pracy publikujemy na stronach:
8, 15, 18 i 29



Od lewej: Krzysztof Popielski, Wiesław Bakalarz, Marian Liwo, Anna Tomczyk, Tadeusz Jan Zając, Iwona Hickiewicz, Stanisław Golmento, Wojciech Wolicki, Marek Kocznur, Paweł Matuła, Tomasz Jarosz.

Świat idzie naprzód

Marek Kocznur, kierownik Sekcji Analiz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach

- Jak zaczęła się Pańska przygoda z Navigatorem?
– Od prywatnych spotkań i rozmów w stylu: „co by tu jeszcze zmienić”. Świat się zmienia, technologia idzie naprzód tak szybko, że struktura programu OpolPIP zaczęła nas ograniczać. Coraz większe wymagania inspektorów, zmiany przepisów, samo życie podsuwały nam nowe rozwiązania. Pomysły stawały się coraz bardziej konkretne i realne, a nasze grono zaczęło się powiększać...
- Pamięta pan ten moment, jakiś impuls, który sprawił, że zaczęliście myśleć o sobie „zespół”?
– Taki impuls dał zastępca dyrektora Departamentu Planowania i Statystyki Marek Szcześniak. Uczestniczył w kilku rozmowach i któregoś dnia stwierdził: od teraz pracujemy w zespole...

Specjalne nagrody GIP

- Jaka była Pana rola?
– Zajmowałem się bazami danych. Nie tyle interfejsem dla użytkownika, ile miejscem zbierania, przesyłania i wymiany danych między bazą serwerową a bazą inspektora pracy. Musiałem wymyślić jak zrobić, żeby zebrać w jednym miejscu poprawne dane od inspektora i równie poprawne dane załadować inspektorowi z naszego serwera. Do tego dochodzi późniejsza możliwość przedstawienia i zaprezentowania tych informacji i na ich podstawie udzielenia odpowiedzi na dowolne pytanie zadane przez OIP.
- Czy Navigator jest trudny w użyciu?
– Wydaje mi się, że program wręcz prowadzi użytkownika za rękę. Ale nie ma co ukrywać, że wciąż jeszcze są ludzie, dla których komputer nie jest czymś oczywistym, a sam klawisz „enter” nie załatwia wszystkich problemów. Ci ludzie na pewno będą się wolniej wdrażać w ten system, wolniej będą poznawać każdą konkretną aplikację. Ale potem to już będzie kwestia przyzwyczajenia.

Rozwijam wiele pasji

Paweł Matuła, kierownik Sekcji Analiz w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie

- Czy spodziewał się Pan tej nagrody?
– To absolutne zaskoczenie. Prace nad Navigatorem trwały wiele lat. Docierały do nas sygnały od inspektorów pracy, którzy testowali system, że on dobrze rokuje. Wydawało mi się jednak, że możemy być jakoś tam dostrzeżeni, dopiero kiedy więcej osób go przetestuje. Tymczasem kierownictwo doceniło naszą dotychczasową pracę.
- Zastanawiał się Pan, na co przeznaczyć tę nagrodę?
– Oczywiście. Prywatnie rozwijam wiele pasji, jeżdżę na rowerze, na nartach, latam na paralotniach i na pewno będę chciał zrobić licencję pilota. Te pieniądze w całości przeznaczę tylko na latanie.
- Jak pan wleciał do tego zespołu?

- To było dwa lata temu. Oprócz programu OpolPIP mieliśmy w Rzeszowie swój własny ZakPIP, który służył do prezentacji i kontroli przedsiębiorców. Udostępniliśmy go wielu kolegom z innych okręgów. Znając zalety obu programów zaczęliśmy się zastanawiać, jak je połączyć w jeden system. Technicznie najtrudniejsze było przeniesienie danych, obecnie gromadzonych w okręgach, a wprowadzanych do komputera przez panie z sekcji analiz, do komputerów dla inspektorów, tak żeby były one spójne i jak najbardziej wiarygodne. To mozolna praca, sprawdzanie, czy wszystko się dobrze przenosi, czy wszystko jest na bieżąco dostępne.
- Czy to była Pana główna rola w zespole?
– Częściowo. Najważniejsze było opracowanie prezentacji wszystkich danych o pracodawcach, żeby na tej podstawie inspektorzy mogli się przygotować do kontroli. Moje zadanie polegało na przedstawieniu wszystkich przedsiębiorców, zaprezentowaniu historii wszystkich kontroli i stopnia realizacji wszystkich środków prawnych wydanych przez inspektorów. Drugim ważnym modulem było aktualizowanie wszystkich danych do komputera każdego inspektora. Chciałbym, żeby odbywało się ono jeszcze szybciej. To problem techniczny do rozwiązania w najbliższym czasie.

Niczym puzzle

Wojciech Wolicki, kierownik Sekcji Analiz w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie

- Marek Szcześniak, opowiadając o kulisach pracy w zespole, mówił, że atmosfera często była bardzo gorąca...
– Ja to nazywam burzliwą dyskusją. A rzeczywistość było ich kilka. Teraz jesteśmy w trakcie rozmów dotyczących Terminarza i tego, jak zbierać dane o czasie, w którym toczy się kontrola. Nie chcemy jednak obciążać inspektora szczegółowym opisywaniem jego działań. Musimy więc osiągnąć jak największą automatyzację tej funkcji. Zastanawiamy się, czasami zbyt głośno, gdzie można odpuścić, a gdzie te dane trzeba pozbierać, żeby cały system był integralny.
- Wiele razy musiał Pan odpuszczać?
– Raczej udawało mi się znaleźć takie argumenty, które kolegów przekonywały. Sam pomysł utworzenia takiego zespołu polegał na zebraniu grupy ludzi, którzy podzielą swoje zadania na kon-

- Jak był ten pański puzzle?
– Karty kontrolne. Funkcjonowały już od szeregu lat jako element programu OpolPIP. Wytyczne ubierane są w listę pytań, inspektor tworząc na nie odpowiedzi wypełnia taką kartę elektronicznie. To, co my zrobiliśmy to zapewnienie, że karty bezpośrednio z dokumentów wypełnionych przez inspektora są zbierane, sumowane i magazynowane w bazie danych. Na ich podstawie można w prosty sposób zrobić raport. Proszę sobie wyobrazić, że do września, kiedy robiliśmy pierwszą prezentację, w 2009 roku naliczyliśmy blisko 38 tysięcy dokumentów, które powstały za pomocą tego rozwiązania. To obrazuje ogrom pracy. Na przykład w 2008 roku przedsięwzięciem o największej skali była legalność zatrudnienia. Jest ona bilansowana co miesiąc. Dzięki temu narzędziu sumowanie odbywało w sposób prosty i szybki. I nawet jeżeli w ankiecie pojawiły się błędy, to teraz można do tych błędów dotrzeć, zobaczyć, gdzie inspektor ją źle wypełnił. Tylko trzeba tutaj rozróżnić dwie rzeczy: my mamy narzędzie. A jak to narzędzie będzie wykorzystywane, zależy od koordynatora tematu.

Z laureatami nagrody rozmawiał Jerzy Wlazło.

Nagrody ze specjalnego funduszu nagród

Karta na stół



Paweł Nowak

Wciąż jeszcze pojawiają się kontrowersje wokół konstruowania specjalnego funduszu nagród. Chociaż szczegółowy zapis został zawarty w Karcie Nauczyciela nie wszystkie jego elementy są wystarczająco jednoznaczne. Warto przyjrzeć się tym wątpliwościom i dać odpowiedź na nurtujące pytania.

W myśl treści art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela¹ „tworzy się specjalny fundusz na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze w budżetach organów prowadzących szkoły w wysokości co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, z przeznaczeniem na wypłaty nagród organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, w budżetach wojewodów łącznie w wysokości stanowiącej równowartość 2.744 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród kuratorów oświaty oraz nagród organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 1a, w budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w wysokości stanowiącej równowartość 2.015 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród tego ministra”.

Jednocześnie – jak dalej wskazuje przedmiotowa ustawa – organy prowadzące szkoły mają obowiązek ustalić kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli. Uwzględnić w nich należy przede wszystkim osiągnięcia w zakresie pracy dydaktyczno-wychowawczej, pracy opiekuńczo-wychowawczej oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły. W szczególności trzeba zwrócić uwagę na sposób podziału środków na nagrody organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej roku. Odbywa się to na zasadzie podjęcia odrębnej uchwały, która, jako akt prawa miejscowego, podlega zaopiniowaniu przez związek zawodowy zrzeszający nauczycieli. Natomiast w regulaminie wynagradza-



nia określa się jedynie wysokość i warunki wypłacania nagród ze specjalnego funduszu nagród z ewentualnym odesłaniem do tej uchwały.

Mamy problem

Mając to na uwadze warto przyjrzeć się – co jest przedmiotem niniejszego artykułu – zapisowi ustawodawcy w treści art. 49 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Otóż, zgodnie z nim, ów specjalny fundusz na nagrody organów prowadzących i dyrektorów szkół i placówek systemu oświaty wynosi co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych. Jednocześnie ustawa nie precyzuje co należy rozumieć pod pojęciem „wynagrodzenie osobowe”, co rodzi problem z określeniem, czy ustawodawca używając tego pojęcia miał na myśli wyłącznie wynagrodzenia nauczycieli, a więc osób legitymujących się

odpowiednim wykształceniem oraz stopniem awansu zawodowego w rozumieniu art. 9a ust. 1 Karty Nauczyciela, czy też konstruując fundusz, organ prowadzący szkoły lub placówki powinien odnieść jego wysokość do wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych w nich osób, zarówno będących nauczycielami, jak i nie posiadających tego statusu?

Odpowiedź na to pytanie jest istotna z uwagi na fakt, iż przy założeniu, że wielkość funduszu jest zależna od wysokości wynagrodzeń wszystkich osób zatrudnionych w szkołach lub placówkach prowadzonych przez dany organ, przykładowo jed-

nostkę samorządu terytorialnego, wysokość funduszu znacznie się zwiększa. Należy bowiem w tym miejscu zwrócić uwagę na to, iż w szkołach i placówkach zatrudnione są osoby, które mają status nauczyciela, jak również pracownicy niepedagogiczni – administracyjni i obsługi. Dodatkowo ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty² w art. 7 ust. 1a przewiduje, że w uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej – ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć. Możliwość taka znajduje zastosowanie w przypadku trudności ze znalezieniem osoby o odpowiednich kwalifikacjach i będącej jednocześnie nauczycielem, np.: nauki zawodu.

Zgodnie z treścią ust. 1b art. 7 ustawy o systemie oświaty do osoby zatrudnionej do prowadzenia zajęć edukacyjnych stosuje się przepisy Kodeksu pracy, z tym, że odnosi się do nich odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane dla nauczyciela dyplomowanego.

Mamy rozwiązanie

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż omawiany przepis znajduje się w akcie będącym pragmatyką określonej grupy zawodowej, czyli właśnie nauczycieli, stąd też ustawodawca posługując się pojęciem „wynagrodzenie osobowe” miał na myśli tylko i wyłącznie wynagrodzenia nauczycie-

li szkół i placówek prowadzonych przez dany organ, a więc jednostkę samorządu terytorialnego, inną osobę prawną lub osobę fizyczną, zgodnie z treścią art. 3 pkt 5 ustawy o systemie oświaty. Na poparcie tej tezy przytoczyć można, zgodnie z przyjętymi regulami właściwymi dla wykładni systemowej, treść zawartą w art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tymi przepisami wielkość funduszu tworzonego w budżetach wojewodów, przeznaczonego na nagrody kuratorów oświaty i organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 1a Karty Nauczyciela, jest tworzona w odniesieniu do wysokości stanowiącej równoważność 2.744 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty. Podobnie ma się rzecz w przypadku nagród ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, gdzie wysokość tworzonego w budżecie ministra funduszu stanowi równoważność 2.015 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty.

A zatem: ustawodawca wprost uzależnia w tych przypadkach wysokość funduszu od średnich wynagrodzeń osoby mającej status nauczyciela i podlegającej jednocześnie regulacjom zawartym w Karcie Nauczyciela, a nie odnosi wielkości funduszu np. do wysokości średnich wynagrodzeń w sektorze gospodarki. Stąd też reguły wykładni systemowej pozwalają na stwierdzenie, iż podobnie w przypadku ust. 1 pkt 1 art. 49 Karty Nauczyciela wysokość specjalnego funduszu na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze zależna jest wyłącznie od wynagrodzeń nauczycieli. W odniesieniu do szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, pod uwagę będą brane wynagrodzenia wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez daną jednostkę samorządu terytorialnego, a jednocześnie na wysokość funduszu nie będą wpływały wynagrodzenia innych osób tam zatrudnionych, w tym pracowników niebędących nauczycielami, a prowadzących zajęcia pedagogiczne na podstawie art. 7 ust. 1a ustawy o systemie oświaty.

Paweł Nowak

OIP Katowice, Oddział w Zawierciu

Przypisy

¹ Dz. U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 ze zm.

² Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.

Z inspektorskiej praktyki

Dylematy koordynatora



Dariusz Smoliński

Funkcja koordynatora ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (bioz) w polskim ustawodawstwie bezpośrednio wywodzi się z przepisów dyrektywy Unii Europejskiej dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach [3]. Dyrektywę w tym zakresie wprowadzono poprzez przypisanie obowiązków koordynatora ds. bioz kierownikowi budowy (art. 21a; art. 22 prawa budowlanego) [13].

Kierownik budowy koordynuje kwestie związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia na wszystkich etapach związanych z budową, tj. zarówno na etapie przygotowania inwestycji, jak i jej realizacji, co w założeniu wypełnia wymagania określone art. 4-6 dyrektywy. Wyjątek stanowi tu obowiązek sporządzenia informacji bioz, który pozostawiono w gestii projektanta (art. 20 prawa budowlanego) [13].

Bez definicji

Przypisanie obowiązków koordynatora bioz kierownikowi budowy i projektantowi na etapie przygotowania projektu inwestycji spowodowało odstąpienie od zdefiniowania w polskim ustawodawstwie samego pojęcia koordynatora ds. bioz. Brak definicji stał się zaczątkiem błędów w zakresie wdrożenia dyrektywy do polskiego ustawodawstwa [2].

Uchybienia te w szczególności dotyczą koordynacji w fazie projektowania obiektu. Należy tu bowiem wskazać na dwa podstawowe uchybienia w zakresie wdrożenia dyrektywy:

- brak obowiązku koordynacji w zakresie bioz na etapie projektowania,
- błędne zdefiniowanie informacji bioz.

Odnosnie pierwszego elementu należy wskazać, że brak bezpośredniego wyartykułowania przez ustawodawcę potrzeby koordynacji w obszarze bioz już na etapie projektowania powoduje, iż nie ma kto wspomagać projektantów w tworzeniu prawidłowych rozwiązań architektoniczno-konstrukcyjnych, w szczególności umożliwiających bezpieczną budowę obiektu. Projek-

tanci często o małym doświadczeniu z zakresu technologii i organizacji robót budowlanych nie mają możliwości uwzględnienia w projekcie rozwiązań zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia robót budowlanych [2]. Dodatkowym elementem wpływającym na słabe uwzględnianie wymagań bhp na etapie projektowania jest to, że projektanci nie odbywają okresowych szkoleń z zakresu bhp przewidzianych przepisami wydanymi na podstawie Kodeksu pracy (par. 14 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp [6]), gdyż działając w ramach wykonywania wolnego zawodu nie podlegają przepisom Kodeksu pracy.

Realne zagrożenie

Pozostawienie kompetencji koordynatora bioz wyłącznie w gestii projektanta na etapie przygotowania projektu ma bezpośredni wpływ na jakość dokumentacji projektowej jeśli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy. W duchu dyrektywy koordynator ds. bioz powinien być osobą niezależną od projektanta, stojącą w pewnej opozycji do niego pilnującą, aby założenia projektowe proponowane przez projektanta uwzględniały wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Koordynator na etapie projektowania powinien sprawdzać czy zaprojektowane rozwiązania są możliwe do wykonania w założonym czasie i czy roboty budowlane z nimi związane nie będą stwarzać zagrożenia dla życia i zdrowia robotników budowlanych. Łączenie funkcji koordynatora ds. bioz z funkcją projektanta powoduje, że brakuje oso-

by krytycznie i niezależnie oceniającej projekt w obszarze bioz. Stwarza to realne zagrożenie, że projekt nie będzie określał, w jaki sposób będą prowadzone roboty budowlane, a co za tym idzie, jakie nakłady trzeba będzie ponieść w celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy. Dowodem istnienia takiego stanu jest powszechny brak projektów wykonawczych sporządzanych przez lub przy współudziale projektantów. Jeśli projekty wykonawcze są już sporządzane, to dopiero na końcowym etapie przygotowania inwestycji, gdy projekt jest pod względem architektoniczno-budowlany gotowy, a pozwolenie na budowę wydane.

Duch dyrektywy

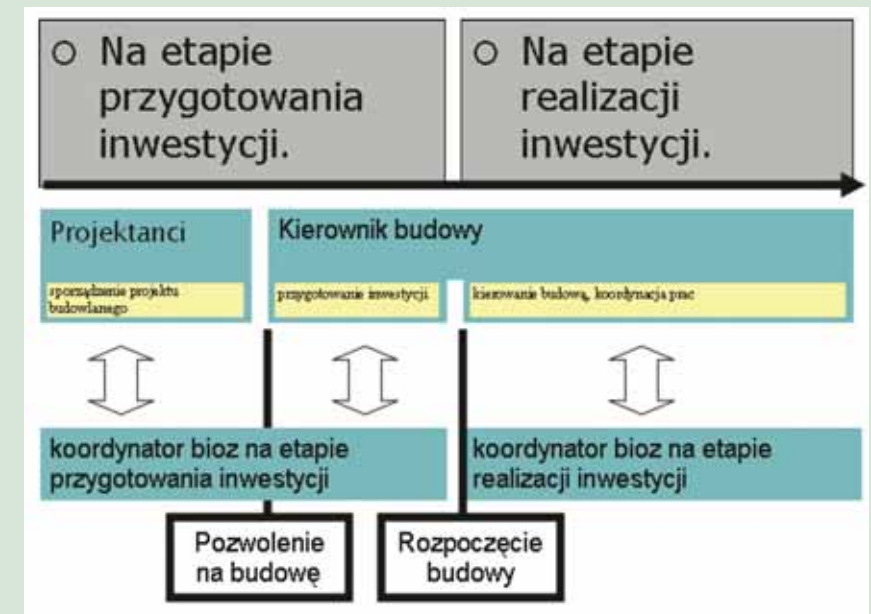
Nieprawidłowości związane z brakiem koordynacji w obszarze bioz na etapie projektowania widać także w sposobie wdrożenia do polskiego ustawodawstwa art. 5 c dyrektywy.

W polskim prawie wprowadzenie obowiązku „prepare a file appropriate to the characteristics of the project containing relevant safety and health information to be taken into account during any subsequent works” nastąpiło poprzez zobowiązanie sporządzenia informacji bioz. Wydaje się jednak, że informacja bioz nie w pełni realizuje cel określony w dyrektywie, ducha tej dyrektywy. Chodzi tu o skoncentrowanie informacji bioz wyłącznie do etapu budowy, z całkowitym pominięciem kwestii związanych z bezpieczną eksploatacją obiektu, jego utrzymaniem, konserwacją i naprawami.

Błąd ustawodawcy?

Należy w tym miejscu podkreślić, że rolę koordynatora bioz na etapie projektowania w cząstkowym zakresie wypełnia rze-

Kierownik budowy koordynatorem bioz.



czoznawca ds. bhp (art. 213 kodeksu pracy). Jednak jego rola jest ograniczona do sprawdzenia spełnienia przepisów bhp w zakresie pomieszczeń pracy. Przepisy nie wymagają więc od rzeczoznawcy odniesienia się do czynności związanych z użytkowaniem obiektu poza pomieszczeniami pracy (np. w pomieszczeniach technicznych), czynności związanych z utrzymaniem obiektu (np. mycia okien) i prac naprawczo-remontowych (np. naprawy dachu). Wydaje się dużym błędem ustawodawcy, że przy wprowadzaniu dyrektywy nie wykorzystano istniejącej instytucji rzeczoznawcy ds. bhp poprzez wskazanie teje osoby, jako kompetentnej w zakresie koordynacji w obszarze bioz na etapie projektowania. Wystarczającym rozwiązaniem byłoby określenie, że rzeczoznawca ds. bhp zobowiązany jest w trakcie oceny projektu dokonać sprawdzenia, czy projekt uwzględnia wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na wszystkich

etapach funkcjonowania obiektu i czy do projektu została załączona stosowna informacja bioz.

Pozorne wrażenie...

Nieco odmienna sytuacja występuje na etapie realizacji inwestycji, gdzie funkcje koordynatora ds. bioz pełni kierownik budowy.

Rozwiązanie to, co prawda w zasadniczej części wypełnia postanowienia dyrektywy co do osiągania celów dotyczących bioz, niemniej jest rozwiązaniem nadmiernie obciążającym kierownika budowy, który staje się centralnym ośrodkiem w zakresie koordynacji prac. Takie rozwiązanie tylko pozornie stwarza wrażenie, że kierownik budowy jest w stanie w pełni wypełnić obowiązki koordynatora ds. bioz. Nie uwzględnia bowiem złożoności relacji, jakie występują pomiędzy kierownikiem budowy a inwestorem. Dlatego obligatoryjne łączenie funkcji koordynatora ds. bioz z funkcją kierownika budowy nie jest rozwiązaniem dobrym. Znacznie lepszym rozwiązaniem jest tu rozdzielenie funkcji kierownika budowy i koordynatora ds. bioz na etapie realizacji inwestycji. Podobnie jest w przypadku kierownika budowy i inspektora nadzoru. Rozdzielenie funkcji nie wyklucza ich łączenia w wyjątkowych wypadkach, a jednocześnie pozwoli na równi traktować sprawy związane z bhp z kwestią terminowości i jakości wykonania inwestycji, nad czym kontrolę sprawuje inspektor nadzoru. Za rozdzieleniem funkcji kierownika budowy i koordynatora ds. bioz przema-

Porównanie oryginalnego angielskiego tekstu dyrektywy i oficjalnego tłumaczenia na język polski.¹

Oryginalny tekst dyrektywy	Oficjalne tłumaczenie
The coordinator(s) for safety and health matters during the project preparation stage appointed in accordance with Article 3 (1) shall:	Koordynator(rzy) do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie przygotowania inwestycji, wyznaczony(eni) zgodnie z art. 3 ust. 1, zobowiązany (i) jest(sa) do:
...	...
(c) prepare a file appropriate to the characteristics of the project containing relevant safety and health information to be taken into account during any subsequent works.	c) przygotowania dokumentu zawierającego właściwe informacje, z uwzględnieniem charakteru inwestycji, dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, które należy wziąć pod uwagę we wszystkich kolejnych pracach.

wia także dualizm w zakresie koordynacji w zakresie bezpieczeństwa pracy, gdyż równocześnie z koordynacją w zakresie bioz prowadzoną przez kierownika budowy, istnieje odrębny ośrodek koordynacji tworzony przez pracodawców zatrudniających pracowników na budowie (art. 208 kodeksu pracy) [12]. Tym samym na budowie powstają dwa niezależne ośrodki koordynacji:

- pierwszy w zakresie bioz, gdzie dominującą rolę odgrywa kierownik budowy,
- drugi odnoszący się do bhp, tworzony z inicjatywy wykonawców robót.

Dualizm ten nie znajduje żadnych merytorycznych podstaw. Wydaje się, że za koordynację powinna odpowiadać jed-

z kierownikiem budowy powoduje, że przy pracach budowlanych niewymagających ustanowienia kierownika budowy sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są pozostawiane poza obszarem fachowej koordynacji, a inwestor nie poczuwa się do odpowiedzialności za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, pozostawiając te kwestie wykonawcom robót.

Pilna konieczność

Wbrew powszechnie wyrażanej oficjalnej opinii wskazującej, że w pełni wdrożono postanowienia dyrektywy UE do polskiego ustawodawstwa [1] – rozwiązania

Zmiany legislacyjne powinny także prowadzić do nadania nowego znaczenia informacji bioz oraz rozszerzenia zakresu działalności rzeczoznawcy ds. bhp na wszystkie obszary dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Pozostawienie dotychczasowych rozwiązań prawnych, jak się wydaje, może skutkować dalszym utrzymywaniem się wysokiego wskaźnika wypadkowości przy pracach budowlanych.

Dariusz Smoliński
OIP Gdańsk

Literatura

1. Antoni Gilewicz: Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia na budowach – informacja oraz plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, CIOP, Bezpieczeństwo pracy, 1/2004, s. 7-8
2. Demoisson André: Koordynacja działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, FIEC, 2004.
3. Dyrektywa Rady 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)
4. Europeans and health and safety at work – European Commission, Eurobarometer Opinion Poll, 1991.
5. <http://eur-lex.europa.eu>
6. Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami)
7. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (Dz. U. Nr 120, poz. 1126)
8. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy projektu budowlanego (Dz. U. Nr 120 poz. 1133)
9. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. Nr 47, poz. 401)
10. Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za lata 2005-2007, www.pip.gov.pl
11. The responsibilities of the clients in the construction projects according to the occupational safety and health legislation in Finland in implementing the European Directive 92/57/EEC: legislation and experiences of the best practices, Tivo Niskanen, Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health, Legislation Unit, P. O. Box 333, 00023 Government, Helsinki, Finland, www.focusnet.eu
12. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami)
13. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2006 r. Nr 156, poz. 1118 ze zmianami)



na i ta sama osoba, niekoniecznie będąca kierownikiem budowy.

Poza koordynacją

Istnieje jeszcze jeden powód uzasadniający rozdzielenie funkcji kierownika budowy i koordynatora ds. bioz. Jest nim ograniczony zakres rodzajów robót budowlanych, przy których istnieje konieczność powołania kierownika budowy. Należy bowiem wskazać, że istnieje szereg przypadków wykonywania robót budowlanych, wymienionych jako szczególnie niebezpieczne bez konieczności ustanowienia kierownika budowy, np. prace ogólnobudowlane wykonywane na obiektach na wysokości powyżej 8 m, prace przy urządzeniach elektroenergetycznych itd. Jednocześnie wskazanie, że koordynacja w zakresie bioz jest bezwzględnie związana

prawne aktualnie obowiązujące w Polsce nie odzwierciedlają „ducha” dyrektywy i nie zapewniają pełnej kontroli nad bezpieczeństwem i ochroną zdrowia na budowach. Dlatego istnieje pilna konieczność nowelizacji przepisów prawa, w tym głównie prawa budowlanego i rozporządzeń wydanych na jego podstawie. Zmiany powinny prowadzić do jednoznacznego wskazania, że inwestor jest osobą odpowiedzialną za bezpieczne i higieniczne warunki pracy na budowie. Na nim więc spoczywa odpowiedzialność wprowadzenia takiej organizacji pracy, aby warunki te były zapewnione. Prawo powinno także dawać inwestorowi narzędzia umożliwiające realizację tego obowiązku poprzez stworzenie jasnych reguł w zakresie koordynacji w zakresie bioz na wszystkich etapach przygotowania i realizacji inwestycji, w tym zdefiniowanie funkcji koordynatora ds. bioz.

Nielegalne zatrudnienie

35 tys. zł za dwóch Wietnamczyków

Pracodawcy, którzy decydują się na nielegalne zatrudnienie cudzoziemców, często liczą na łaskawość sądów w kwestii wysokości grzywny. Mogą się jednak przeliczyć, bo nie biorą pod uwagę możliwości obciążenia pracodawcy kosztami wydalenia cudzoziemca. A te sięgają nawet kilkunastu tysięcy złotych za jedną osobę. Przekonał się o tym dotkliwie wietnamski restaurator z Olsztyna.

Na wniosek Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie w styczniu i lutym 2009 r. inspektor pracy przeprowadził kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców w restauracji zlokalizowanej w jednym z olsztyńskich hipermarketów. Funkcjonariusze SG kontrolowali tam wcześniej legalność pobytu cudzoziemców i stwierdzili obecność dwóch obywateli Wietnamu, którzy nie posiadali ważnych wiz lub innych dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Polski oraz zezwoleń na pracę.

Bez zezwoleń lub w innym miejscu

W czasie kontroli inspektor pracy ustalił, że restauracja należy do warszawskiej firmy, której prezesem jest obywatel Wietnamu. Jeden z cudzoziemców wykonywał pracę w kontrolowanej restauracji w Olsztynie, posiadając zezwolenie na pracę, w którym jako miejsce jej wykonywania wojewoda wskazał restaurację w Sosnowcu (woj. śląskie). Prezes zarządu spółki oświadczył, że zmiana miejsca wykonywania pracy wynikała z potrzeby wymiany kucharzy pomiędzy różnymi restauracjami prowadzonymi przez spółkę oraz braku wykwalifikowanych kucharzy na rynku pracy.

Potwierdzono także, że przed rozpoczęciem kontroli na terenie restauracji wykonywało pracę jeszcze dwóch innych obywateli Wietnamu, którzy nie posiadali wymaganych zezwoleń na pracę oraz ważnych wiz lub innych dokumentów pobytowych. Według zeznań świadków, wspomniani Wietnamczycy rozpoczęli pracę w restauracji w grudniu 2008 r. Ich zadania polegały na przygotowywaniu posiłków na terenie kuchni. Osoby te zostały zatrzymane przez Straż Graniczną kilka dni przed wszczęciem kontroli przez inspektora pracy.

Przeciwko pracodawcy i...

W wyniku kontroli inspektor skierował do sądu cztery wnioski o ukaranie: przeciwko pracodawcy – prezesowi zarządu spółki oraz trzem cudzoziemcom – obywatelom

Wietnamu, którzy pracowali nielegalnie czyli bez zezwoleń na pracę i ważnych dokumentów pobytowych lub na innych warunkach, tj. w innym miejscu, niż określone w zezwoleniu na pracę. Wniosek o ukaranie pracodawcy zawierał zarzuty dotyczące powierzenia nielegalnej pracy trzem wspomnianym Wietnamczykom oraz doprowadzenia jednego z nich do nielegalnego wykonywania pracy w wyniku wprowadzenia w błąd i wykorzystania zależności służbowej (wykroczenie z art. 120 ust. 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Zarzuty przeciwko pracodawcy dotyczyły też nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, m.in. dopuszczanie pracowników do pracy bez wstępnych oraz aktualnych okresowych badań lekarskich i nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

Choć nadzwyczajnie złagodzona, to...

Wyrokiem nakazowym z 2 czerwca 2009 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie wymierzył pracodawcy karę grzywny w wysokości 1 000 zł, zaś każdemu z cudzoziemców po 300 zł. Sąd zastosował nadzwyczajnie złagodzenie kary na podstawie art. 39 Kodeksu wykroczeń, orzekając grzywnę poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia, które w przypadku pracodawcy wynosi 3 000 zł, zaś wobec cudzoziemca 1 000 zł.

Wydawałoby się, że to był finał całej sprawy, niestety, dość typowy w naszych realiach. Łagodnie potraktowany pracodawca zapewne również spodziewał się, że procedura uległa wyczerpaniu i nic więcej mu już nie grozi. Jednak był w błędzie. Oto bowiem Wojewoda Warmińsko-Mazurski, na wniosek Komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej, wydał decyzję o wydaleniu z terytorium RP (z odstawieniem do granicy) zatrzymanych w restauracji dwóch obywateli Wietnamu – w związku z tym, że przebywali oni w Polsce nielegalnie oraz świadczyli nielegalną pracę. W ramach wykonania tej decyzji, w czerwcu 2009 r., Wietnamczycy zostali wydaleny z terytorium Pol-

ski przez Posterunek Straży Granicznej Warszawa – Okęcie.

W październiku 2009 r., Wojewoda Warmińsko-Mazurski wydał dwie decyzje, opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności, zobowiązujące pracodawcę do uiszczenia kosztów wydalenia nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców. Koszt wydalenia jednego cudzoziemca został ustalony na kwotę 17 087,65 zł. Stosownie do art. 96 ust. 6 ustawy o cudzoziemcach na wymienioną kwotę złożyły się następujące należności:

- koszty przejazdu do granicy, koszty biletu lotniczego, suchy prowiant,
- koszy pobytu w strzeżonym ośrodku dla cudzoziemców,
- koszty tłumacza,
- koszty badań lekarskich,
- koszty pobytu w pomieszczeniach przeznaczonych dla zatrzymanych,
- koszty eskorty podróżującej,
- koszty pobrania odcisków linii papilarnych oraz sporządzenia fotografii.

Koszt wydalenia dwóch cudzoziemców wyniósł w sumie 34 175,30 zł, co po doliczeniu tysiączłotowej grzywny, którą wobec pracodawcy orzekł sąd – ponad 35 tys. zł.

W uzasadnieniu decyzji o zobowiązaniu pracodawcy do uiszczenia kosztów wydalenia cudzoziemców z terytorium RP Wojewoda Warmińsko-Mazurski powołał się m.in. na:

– ustalenia z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, z których jednoznacznie wynikało, że w okresie objętym kontrolą na terenie kontrolowanej restauracji wykonywało pracę dwóch obywateli Wietnamu, nieposiadających wymaganych zezwoleń na pracę oraz ważnych wiz lub innych dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Polski,

– wyrok Sądu Rejonowego w Olsztynie, mocą którego – na podstawie wniosku o ukaranie, skierowanego przez inspektora pracy – uznano pracodawcę za winnego popełnienia czynu zabronionego, polegającego na powierzeniu nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom.

Jarosław Kowalczyk
OIP Olsztyn

O dyplomie

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy” dla mikroprzedsiębiorstw (do dziewięciu zatrudnionych) prowadzimy już od kilku lat. W 2008 roku wzięło w nim udział 910 pracodawców, z czego 403 zdobyło nowy Dyplom. Aby uzyskać od uczestników programu informacje o realizacji, motywach przystąpienia do programu, ocenie współpracy z PIP oraz roli, jaką zdobycie Dyplomu pełni w bieżącej działalności zakładu, w 2009 roku przygotowaliśmy specjalną ankietę, którą otrzymali wszyscy zdobywcy Dyplomów.

Do sierpnia 2009 roku pracodawcy odesłali 140 ankiet co, jak na ankietę realizowaną metodą pocztową, jest na tyle zadowalającym wynikiem, aby zawarte tam odpowiedzi uznać za reprezentatywne dla całej uczestniczącej grupy.

Typowy pracodawca, który odpowiedział na ankietę, prowadzi działalność usługową, wykonuje drobne naprawy, gospodaruje odpadami, zarządza nieruchomością, prowadzi zakład fryzjerski. Mieszka w średnim i małym mieście, np. Zakliczynie, Słubicach, Rybniku, Działdowie, zatrudnia trzy osoby i nie był kontrolowany lub była u niego najwyżej jedna kontrola PIP.

Z badań wynika, że 40 zakładów prowadzi działalność usługową (drobne naprawy, wynajem, usługi komunalne, poprawa kondycji fizycznej, doradztwo podatkowe, fryzjerstwo), 19 zajmuje się produkcją odzieży, detali mechanicznych, maszyn, 17 pozyskuje drewno, obrabia je oraz produkuje wyroby z drewna, 13 zakładów działa w branży budowlanej (działalność strictly budowlana, biały montaż, remonty), 12 para się handlem i naprawami artykułów użytku domowego (sklepy spożywcze, apteki, sprzedaż art. chemicznych, naprawa sprzętu AGD), dziewięć sprzedaje i naprawia pojazdy oraz zajmuje się sprzedażą paliw. Pozostałe zaś zakłady prowadzą działalność hotelarską, gastronomiczną, poligraficzną, edukacyjną, informatyczną, a także zajmują się ochroną zdrowia i pomocą społeczną.

Inspektorskie ogniwo

Zapytaliśmy przedsiębiorców, w jaki sposób pracodawcy dowiedzieli się o progra-

mie prewencyjnym PIP. Najwięcej, bo aż 60%, o programie usłyszało od inspektora pracy, 10% dowiedziało się od specjalistów ds. bhp, przedstawicieli samorządów (np. w starostwach) oraz urzędników administracji państwowej. Od innych pracodawców oraz organizacji pracodawców wiedzę o programie PIP uzyskało 16% jego uczestników. Internet był źródłem takich informacji dla 7% pracodawców, 1% dowiedziało się o nim z mediów, a 5% z ulotek. Z analizy tych danych wyraźnie wynika, że ważną rolę w rekrutacji pracodawców do programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” odgrywają inspektorzy pracy. Są oni najważniejszym ogniwem przekazu informacji. Aby rozwijać program należałoby rozszerzyć tę zasadę. Potwierdziły ją wcześniej prowadzone, na mniejszej próbie respondentów, wyniki badań z 2006 roku. Wówczas aż 77% pracodawców wskazało na inspektora pracy, jako główne źródło informacji o programie prewencyjnym. Znacznie mniejsze znaczenie w przekazie informacji miał internet.

Tylko 7% z nich po przejrzeniu zawartych tam informacji zdecydowało się wziąć udział w programie, chociaż w ciągu roku internauci odwiedzili stronę poświęconą programowi ponad 22 tys. razy. Można więc zadać sobie pytanie, dlaczego internet oraz media, dominujące współcześnie nośniki informacji, nie do końca spełniają swoją rolę w promocji programu prewencyjnego. Może przyczyna tkwi nie w samych mediach, lecz w tym, że wadliwy jest sam przekaz, zbyt mało atrakcyjny lub niezrozumiały. Należałoby również zastanowić się, dlaczego pracodawca odwiedza pod-

stronę internetową programu, przegląda zawarte tam informacje, ale nie podejmuje żadnych działań związanych ze zdobyciem Dyplomu PIP.

Relatywnie małą rolę w rekrutacji uczestników programu spełniają też organizacje pracodawców. Praktycznie, oprócz Związku Rzemiosła Polskiego, z którym aktywnie inspekcja pracy współpracuje, jest to ciągle obszar do zagospodarowania. Zbliżone w tym zakresie wyniki uzyskaliśmy również w badaniu przeprowadzonym w 2006 roku. Wtedy (dla porównania) z mediów i internetu o programie dowiedziało się tylko 6% uczestników, zaś w organizacjach pracodawców informacje otrzymało 16%.

Motywy i zalety

Na pytanie o motywy przystąpienia do programu, które brzmiało: „Co skłoniło Państwa do udziału w programie”, największa grupa 35% pracodawców deklarowała, że kierowali się chęcią poddania się kontroli, sprawdzenia czy stosowane w zakładzie rozwiązania są zgodne z przepisami. Jedna czwarta wskazywała na chęć modernizacji zakładu, a 23% na gotowość poszerzenia wiedzy na temat bhp. Tylko 2% pracodawców przystąpiło do programu chcąc podnieść jakość świadczonych usług oraz wiarygodność firmy. Poprawa wizerunku firmy skłoniła 13% pracodawców do aktywnego udziału w programie. Z udzielanych na to pytanie odpowiedzi wyraźnie wynika, że z jednej strony pracodawcy chcą dowiedzieć się, czy ich zakład odpowiada standardom (35%), jak daleko im do poprawności, poszukują wiedzy na temat bhp (23%), czyli chcą coś zmienić, szukają nowych rozwiązań, z drugiej strony niewielka grupa dostrzega „korzyści wizerunkowe” związane z Dyplomem PIP („zakład spełniający wymogi bezpieczeństwa”). Pracodawcy nie przekładają ich na konkretne korzyści biznesowe, sprawniejsze zarządzanie firmą, wyższą jakość produktu, zysk finansowy.

Zapytaliśmy też uczestników badania „Jakie elementy programu uważają za wartościowe dla firmy?”. Dla 35% pracodawców wartościowe było profesjonalne szkolenie przygotowane przez PIP. Na możliwość omówienia praktycznych problemów z inspektorem pracy wskazało 21% pracodawców, natomiast 19% z nich poszukiwało pomocy w ujawnianiu i eliminacji zagrożeń. Dla 3% pracodawców najważniejszą zaletą programu są „miękkie” działa-

nia prewencyjne PIP (informacja, edukacja, poradnictwo), a nie kontrola przeprowadzana przez inspektora pracy.

Uzyskane wyniki nie różnią się od uzyskanych w 2006 roku. Wtedy również dominowały odpowiedzi dotyczące pozytywnych efektów prewencyjnego kontaktu z inspektorem pracy, dobrze zorganizowanych szkoleń oraz niestosowanie kar przez PIP.

Gdy prosiłmy pracodawców o „opisanie najważniejszych elementów programu”, pracodawcy nie wskazywali konkretnych jego elementów, lecz problemy, które dzięki niemu udało się wyeliminować. Najczęściej odpowiadali, że identyfikację i likwidację zagrożeń uważają za najważniejszy problem do eliminacji – 46% odpowiedzi, 27% uznało za najważniejsze uzupełnienie spraw pracowniczych i 11% uporządkowanie i remont zakładu.

Pracodawcy w zdecydowanej większości uznali (zdecydowanie tak i raczej tak 95% odpowiedzi), że materiały merytoryczne przygotowane do realizacji programu są przejrzyste i podane w przystępny sposób. Gdy poprosiliśmy, aby wskaza-

Program oparty był na zasadzie samokontroli, gdzie pracodawca, przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i pomocy inspektora pracy, jako eksperta, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich likwidacji. Charakterystyczne, że tylko 1% respondentów powoływało się na wysokie koszty finansowe, jako przyczynę kłopotów z realizacją programu.

li, „na jakie wsparcie ze strony PIP mogą liczyć w trakcie realizacji programu”, pracodawcy twierdzili, że najczęściej korzystali z porad prawnych w 24%, na bieżącą, praktyczną pomoc inspektora pracy liczyło 21% pracodawców, a 15% z nich wskazało na nierepresyjne kontrole oraz 13% na stałą pomoc opiekuna.

Powtórka?...

Większość pracodawców, mając za sobą udział w programie i wiedzę o nim deklarowała ponowny udział w programie – 57% zdecydowanie tak, 33% raczej tak. Tylko 2% nie wzięłoby w nim udziału po raz drugi i 8% odpowiedziało „trudno powiedzieć”. Tego rodzaju ocena korespondowała z oszacowaniem stopnia trudności dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów. Niski stopień trudności – odpowiedziało 22% pracodawców, na średni wskazało 61% badanych pracodawców. Warto jednak odnotować fakt, że 17% uczestników oszacowało stopień trudności na raczej wysoki i wy-

soki. W stosunku do badań z 2006 roku liczba pracodawców określających program, jako trudny wzrosła dwukrotnie (8% w 2006). Być może jest to związane z faktem, że zdecydowanie wzrosła liczba pracodawców, którzy po raz pierwszy kompleksowo musieli zająć się działaniami na rzecz podniesienia bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach. Wypowiedzi o wysokiej trudności programu nie zmieniały faktu, że większość pracodawców była przychylna programowi i ponownie by w nim uczestniczyła, zaś 24% zdobywców Dyplomów jest dumne z siebie, że sprostało wymogom programu i ma „osobistą satysfakcję z uzyskania dyplomu”.

Wartość dodana

Interesowało nas „czy udział w programie oraz zdobycie Dyplomu PIP coś zmieniło w funkcjonowaniu zakładu oraz jaką wartość ma on dla pracodawców”. Poglądy w tym względzie ułożyły się następująco: pierwsza grupa badanych zwracała uwagę na kwestię prestiżu dla firmy i pracodawcy (30% odpowiedziało, że jest uznanym wyróżnieniem i daje firmie

prestiż), druga zwróciła uwagę na sprawę utrzymania standardu bezpieczeństwa (29% pracodawców), trzecia eksponowała kwestie osobistej satysfakcji i dumy ze

sprostania wymogom (24% respondentów). Tylko 6% pracodawców uznało, że wyróżnienie nie ma znaczenia w bieżącej działalności firmy.

Co prawda, pracodawcy nie wymieniali zaniedbań, które ujawnili, ani spraw, które udało się w trakcie programu wyeliminować lub uporządkować. Jednak stosunkowo duża grupa respondentów (29%) zwracała uwagę na konieczność utrzymania wysokiego standardu bezpieczeństwa i dbałości o warunki pracy na przyszłość. Udział w programie traktowali jako zobowiązanie do systematycznych działań i codziennych starań. 9% respondentów stwierdziło, iż zdobycie Dyplomu poprawiło relacje z pracownikami. Być może również pracownicy widząc w zakładzie poprawę środowiska pracy zaczęli inaczej postrzegać szefa. Może on sam, realizując program, posiadał pewną wiedzę w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, która spowodowała, że stał się bardziej asertywny w stosunku do swoich pracowników.

Komentując wypowiedzi dotyczące zmian w zakładzie, które są efektem udziału w programie prewencyjnym, tak naprawdę trudno ocenić czy są to tylko deklaracje, „bo ankietę przysłała PIP i nie wiadomo jak w przyszłości ją wykorzysta”, czy też nie ma to znaczenia i udział zaowocuje poprawą bezpieczeństwa w dalszej działalności firmy. Osobiście skłaniałbym się do tego drugiego podejścia, gdyż większość pracodawców dąży jednak do uporządkowania swoich firm.

Zbigniew Kowalczyk
Departament Prewencji i Promocji, GIP



Aż 63 „małych” przedsiębiorców z terenu województwa pomorskiego, w 2009 roku zakończyło program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” z wynikiem pozytywnym i otrzymało Dyplomy PIP. Wręczał je Mieczysław Szczepański, okręgowy inspektor pracy w Gdańsku.

Kotłownie na paliwa olejowe



Jarosław Nyzio

Realizując zadania własne inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w 21 kotłowniach na paliwa olejowe. Celem była identyfikacja oraz usuwanie zagrożeń wypadkowych i chorobowych związanych z eksploatacją kotłowni.

Lista kontrolna obejmowała zagadnienia dotyczące zagrożeń związanych z: pożarem i wybuchem, porażeniem prądem elektrycznym, przemieszczaniem się ludzi, poparzeniem, ostrymi i wystającymi elementami oprzyrządowania i wyposażenia technologicznego oraz stosowaniem czynników chemicznych, w szczególności o działaniu szkodliwym. Przy realizacji tego tematu uwzględniono również działania prewencyjne w formie specjalistycznego doradztwa technicznego. W zakres kontroli włączono ponadto elementy wymagań minimalnych dla maszyn oraz wymagań zasadniczych dla kotłów na paliwo olejowe, wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004 r., a także podstawowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy związane z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych. Kontrolowane zagadnienia wymagały specjalistycznej wiedzy w dziedzinie prawa pracy, prawa budowlanego oraz przepisów przeciwpożarowych. Dlatego też do przeprowadzenia kontroli wyznaczono inspektorów pracy posiadających doświadczenie w tym zakresie, zdobyte zwłaszcza przy przejmowaniu do użytku obiektów budowlanych.

Wyniki kontroli

Nieinformowanie pracowników o zasadach ograniczania ryzyka związanego z eksploatacją kotłowni oraz brak instruktażu w zakresie postępowania w przypadkach awaryjnych bardzo negatywnie wpływają na bezpieczeństwo pracy w kotłowniach. Obowiązku takiego nie dopełniło 24 proc. kontrolowanych podmiotów. Warto dodać, że prace związane z obsługą kotłowni na paliwa olejowe stanowią przeważnie dodatkowe zajęcia i dlatego są często pomijane w programie szkoleń instruktażu stanowiskowego.

Inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na ocenę ryzyka zawodowego związanego z użytkowaniem kotłowni na paliwo olejowe, w tym z magazynowaniem oleju opałowego. Wykazano nieprawidłowości w tym zakresie aż w 13 zakładach pracy, co stanowi 62 proc. kontrolowanych zakładów.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w pięciu kotłowniach zastosowane zabezpieczenia techniczne wystarczająco obniżają ryzyko zawodowe i nie zachodzi potrzeba stosowania ochrony indywidualnych. W pozostałych przypadkach wystąpił obowiązek dostarczenia pracownikom środków ochrony indywidualnej, z którego nie wywiązało się trzech pracodawców. We wszystkich przypadkach problem dotyczył rękawic ochronnych zabezpieczających przed urazami mechanicznymi.

Kotły olejowe o mocy od 30 kW do 2000 kW powinny być instalowane w wydzielonych pomieszczeniach technicznych, przeznaczonych wyłącznie do tego celu w piwnicy lub na najniższej kondygnacji nadziemnej budynku, albo w budynku wolno stojącym przeznaczonym wyłącznie na kotłownię. Nie stwierdzono uchybień w tym zakresie, co świadczy, że nadzór na poziomie projektowania jest wystarczający. Nie stwierdzono również nieprawidłowości dotyczących minimalnej wysokości i kubatury pomieszczeń na kotły. Natomiast w 38 proc. przypadków nie oznakowano właściwie, za pomocą barw bezpieczeństwa i znaków bezpieczeństwa, miejsc niebezpiecznych

Wentylacja grawitacyjna jest elementarną ochroną zbiorową stosowaną w kotłowniach na paliwo olejowe. Aby nie zakłócać pracy kotła powinna ona być wykonana jako nawiewno-wywiewna. Brak takiej wentylacji stwierdzono w czterech kotłowniach. Nie stwierdzono natomiast braku wentylacji grawitacyjnej w pomieszczeniach magazynowych z olejem opałowym. We wszystkich kontrolowanych kotłowniach na paliwo olejowe i magazynach oleju opałowego zapewniono oświetlenie elektryczne.

Jedną z podstawowych czynności zapobiegających zagrożeniu pożarem i wybuchem jest usuwanie zanieczyszczeń z przewodów spalinowych kotłów. Obowiązku tego nie dopełniono w 24 proc. kontrolowanych kotłowni. We wszystkich kontrolowanych zakładach zapewniono prawidłowe dojeżdżanie do obsługi i dozoru kotłów. Wskazuje to na prawidłowe projektowanie usytuowania kotłów i prze-

strzeganie założeń projektu na poziomie wykonawstwa.

W pięciu kotłowniach ustalono, że elementy instalacji grzewczej pracujące z czynnikiem o temperaturze wyższej niż 60°C nie są wyposażone w izolację termiczną. Aż 53 proc. pracodawców, tj. 11 zakładów pracy, nie wywiązało się z obowiązku udostępnienia pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczących użytkowanych kotłowni olejowych i magazynów oleju opałowego. Wskazuje to na istotne nieprawidłowości w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy w zakładach.

W zakres kontroli włączono podstawowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące występowania w miejscu pracy czynników chemicznych. Świadomość pracodawców, iż lekki olej opałowy jest sklasyfikowany jako szkodliwy i został oznaczony zwrotem R40 (możliwość powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia człowieka) była niewielka. Olej opałowy działa szkodliwie poprzez drogi oddechowe, w kontakcie ze skórą i oczami. Wszystkie informacje związane z jego działaniem i zasadami zapobiegania zagrożeniom są zawarte w karcie charakterystyki, którą przedsiębiorca uzyskuje na swój wniosek bezpłatnie. Dlatego trudno usprawiedliwić, że 33 proc. kontrolowanych pracodawców jej nie posiadało.

Kotły na paliwo olejowe nie są maszyną w rozumieniu dyrektywy maszynowej 98/37/EWG. Kontroli poddano elementarne wymagania z zakresu sytemu oceny zgodności dotyczące oznakowania zgodności CE kotłów wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004 r. W piętnastu kotłowniach użytkowano kotły spełniające wspomniane wymagania i wszystkie one posiadały oznakowanie zgodności CE. Na uwagę zasługuje, iż wszystkie kontrolowane kotły poddane zostały przeglądowi okresowemu.

Część użytkowanych kotłów na paliwo olejowe i wyposażenia kotłowni, jak np. naczynia przeponowe, podlega pod stały dozór techniczny. W dwóch przypadkach stwierdzono użytkowanie takich urządzeń bez aktualnej decyzji UDT zezwalającej na eksploatację. Wiele uwagi poświęcono magazynowaniu oleju opałowego, ponieważ znaczna część zabezpieczeń technicznych, minimalizujących zagrożenie pożarem i wybuchem, dotyczy właśnie tego procesu. We wszystkich kontrolowanych kotłowniach olej opałowy magazynowano w beczkiśnieniowych, stałych zbiornikach przeznaczonych wyłącznie do tego celu. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania zbiorników w układ przewodów do napełniania, odpowietrzania i czerpania oleju. W przypadku zbiorników jednopłaszczowych należy wykonać wannę wychwytyjącą, która w przypadku awarii może pomieścić olej o objętości jednego zbiornika. W tym zakresie stwierdzono nieprawidłowości

w trzech kotłowniach. Większość użytkowników posiadała zbiorniki jednopłaszczowe, a tylko trzech pracodawców wyposażyło kotłownie w zbiorniki dwupłaszczowe.

Prawodawca może dopuścić instalowanie zbiornika z olejem opałowym w pomieszczeniu kotła, ale pod warunkiem, że jest on umieszczony w odległości nie mniejszej niż 1 m od kotła; jego objętość nie przekracza 1 m³; jest oddzielony od kotła ścianką murywaną o grubości co najmniej 12 cm i przekraczającą wymiary zbiornika o co najmniej 30 cm w pionie i 60 cm w poziomie. Taki przypadek stwierdzono w sześciu kontrolowanych kotłowniach. W jednej inspektor pracy stwierdził, iż wspomniany wymóg nie jest zachowany.

W jednej kotłowni stwierdzono brak okna lub półstałego urządzenia gaśniczego. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło stosowania znaków bezpieczeństwa i znaków informacyjnych. I tak, w 10 przypadkach nie oznaczono drzwi kotłowni widocznym znakiem bezpieczeństwa „Nieupoważnionym wstęp wzbroniony”. Kontrole wykazały, że ośmiu magazynów oleju opałowego nie oznaczono widocznym znakiem informacyjnym „Magazyn oleju”. Pięciu pracodawców nie zapewniło dokonywania przez służbę bhp co najmniej raz w roku okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przyczyny nieprawidłowości

Poniższa tabela przedstawia przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, ustalone na podstawie informacji przekazanych przez inspektorów pracy, z uwzględnieniem opinii pracodawców.

Najczęstszą przyczyną był brak wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań technicznych dla kotłowni na paliwo olejowe. Są to wiadomości z zakresu prawa pracy, prawa budowlanego oraz przepisów z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Pracodawcy nie kierowali pracowników służb bhp i osób kierujących pracownikami na specjalistyczne szkolenia, natomiast specjaliści spoza zakładu pełniący obowiązki służby bhp również nie inwestowali w swoją wiedzę.

Znaczna część nieprawidłowości występowała w fazie budowy. Jest to związane z brakiem specjalistycznej wiedzy inwestorów. Wykonawcy często redukują koszty, pomijając elementy zabezpieczeń kotłowni na paliwo olejowe, jak np. wanny wychwytyjące zbiorników na olej opałowy, znaki i barwy bezpieczeństwa, wentylację grawitacyjną. Część służb odpowiedzialnych za przejścia do eksploatacji obiektów budowlanych nie uczestniczy w odbiorach, a część nieprawidłowości nie jest wychwytywana.

Warto podkreślić, iż tylko jeden pracodawca oświadczył, że uchybienia wynikły z braku środków finansowych.

Zastosowane środki prawne

Największa liczba nieprawidłowości dotyczyła stanowisk i procesów pracy, w tym w szczególności: instrukcji bhp, znaków bezpieczeństwa i informacyjnych oraz braku aktualnego spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów.

Podsumowanie

Realizacja tematu dotyczącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w kotłowniach na paliwo olejowe wykazała, że systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy funkcjonują na poziomie niezadowolającym. Ich najsłabszym punktem jest brak specjalistycznej wiedzy z zakresu wymagań technicznych i organizacyjnych określonych w przepisach prawa pracy, prawa budowlanego i przepisach ochrony przeciwpożarowej u pracodawców, pracowników służby bhp i osób kierujących pracownikami. Wydaje się, że obecnie funkcjonujący system prawny różniący wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe jest mało skuteczny i nie zachęca

Lp.	Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości	Liczba
1.	Zaniechanie działań ze strony pracodawcy, przedsiębiorcy	3
2.	Zaniechanie działań ze strony osób kierujących pracownikami	7
3.	Zaniechanie działań ze strony pracowników	3
4.	Zaniechanie działań ze strony służby bhp	7
5.	Brak środków finansowych	1
6.	Nieprawidłowości w fazie budowy	5
7.	Nieprawidłowości na poziomie przeglądów okresowych	1
8.	Brak systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy	1
9.	Brak wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań technicznych dla kotłowni olejowych i magazynów oleju opałowego	8

pracodawców i przedsiębiorców do ponoszenia kosztów związanych z utrzymaniem systemów zarządzania bezpieczeństwem.

Zwraca uwagę fakt, że znaczna część nieprawidłowości występuje w fazie budowy i to właśnie jest przyczyną wielu nieprawidłowości z zakresu technicznego wyposażenia kotłowni na olej opałowy. Nieprawidłowości dotyczą przede wszystkim zabezpieczeń i ochrony zbiorowych, takich jak: wentylacja grawitacyjna, wanny wychwytyjące magazynów olejowych czy izolacje termiczne. Nieprawidłowości te nie wykluczają możliwości pracy kotłów. Pracodawcy i przedsiębiorcy szacują ryzyko związane z możliwością wstrzymania produkcji czy świadczenia usług poprzez przerwanie pracy kotłów. Dlatego wszystkie kontrolowane kotły były sprawne technicznie i były poddawane regularnym przeglądom technicznym.

Obecnie użytkowane kotłownie są w wysokim stopniu zautomatyzowane i nie wymagają stałej obsługi. Automatyzacja jest niezmiernie ważnym elementem zmniejszającym ryzyko wypadkowe i chorobowe. Dlatego też nie stwierdzono wypadków przy pracy związanych z eksploatacją kotłowni na paliwo olejowe. Warto zaznaczyć, że firmy zajmujące się montażem kotłowni olejowych mają duże doświadczenie w tej dziedzinie, co również poprawia bezpieczeństwo ich eksploatacji.

Wnioski

Przeprowadzone kontrole wskazują, że nadzór nad warunkami pracy sprawowany przez pracodawców i działające w ich imieniu służby bhp jest niewystarczający i nie zapewnia pracownikom poziomu gwarantowanego im przez prawo. W związku z tym istnieje potrzeba kontynuowania w przyszłości kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny w kotłowniach na paliwo olejowe, w tym uczestnictwa inspektorów pracy przy przejmowaniu kotłowni do eksploatacji

Wydaje się ponadto, że istotne byłoby wprowadzenie rozwiązań prawnych, które motywowałyby i jednocześnie zachęcały finansowo pracodawców do organizowania sprawnie funkcjonujących systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Jednym z takich mechanizmów jest zróżnicowanie składki na ubezpieczenia społeczne w zależności od stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, przy czym jest to mechanizm sankcyjny, będący pewnego rodzaju karą. Natomiast zasadne wydaje się dążenie do wprowadzenia rozwiązań prawnych korzystnych dla zakładów inwestujących w poprawę warunków pracy.

Jarosław Nyzio
OIP Poznań

Podatny grunt

Miniony rok przyniósł kolejne tragiczne doniesienia z polskiej wsi. 5-letni Piotruś, bawiąc się na polu, wpadł pod pług. Chłopczyk zmarł w szpitalu... 8-letnia dziewczynka spadła z drzewa wprost na maszynę do przetrząsania siana. Wystające zęby sprężyste wbiły się w serce, dziecka nie udało się uratować... W wyniku podobnych zdarzeń każdego roku w Polsce giną dzieci! To wielka tragedia - mówią pracownicy inspekcji pracy zajmujący się prewencją w rolnictwie.

Skalę zagrożeń wypadkowych w rolnictwie indywidualnym najlepiej odzwierciedlają statystyki. Niestety, nie jest znana liczba wypadków w rolnictwie, którym ulegają dzieci, gdyż od 2004 roku te wypadki nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Na terenie Warmii i Mazur w 2008 roku doszło do ponad 1200 wypadków przy pracy rolniczej. Śmierć w tych wypadkach poniosły cztery osoby. W porównaniu z innymi branżami, np. budownictwem, gdzie w tym samym okresie poszkodowanych zostało 357 pracowników, czyli ponad 3-krotnie mniej niż w rolnictwie. Województwo warmińsko-mazurskie jest na pierwszym miejscu w kraju, jeżeli chodzi o wskaźnik wypadkowości w rolnictwie. W 2008 r. wyniósł on 15,9, przy średniej dla kraju 11,3.

Na każdym kroku...

Jak wynika z wieloletnich doświadczeń pracowników OIP w Olsztynie, prowadzących działania prewencyjne w rolnictwie, główną przyczyną wypadków przy pracy w gospodarstwach jest nieznajomość lub lekceważenie występujących zagrożeń i zasad bezpiecznej pracy. Nakłada się na to zły stan techniczny maszyn i urządzeń, w tym tzw. samoróbek, nieumiejętna obsługa maszyn, nieprzewidziane zachowania zwierząt i niewłaściwa ich obsługa.

Szpeciallynie rażące i nieodpowiedzialne są przypadki powierzania dzieciom prac nieodpowiednich do ich wieku i możliwości psychofizycznych. Rolnicy przeceniają możliwości swoich dzieci, nie zapewniają im właściwej opieki i nie doceniają ciekawości świata, połączonej z brakiem wiedzy

o niebezpieczeństwie, związanym z przebywaniem w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń. Zwykle najmłodszy ulegają wypadkom podczas obsługi maszyn rolniczych, urządzeń elektrycznych, pił tarczowych, kierowania ciągnikiem, rąbania drewna oraz prac transportowych i oporządzania zwierząt. Wiele dzieci traci życie wpadając do niezabezpieczonych szamb i zbiorników na gnojowice, czy na skutek upadków z wysokości.

Przyjemne z pożytecznym

Od kilku lat Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie szczególnie dużo uwagi poświęca edukacji dzieci i młodzieży z terenów rolniczych związanej z bezpieczeństwem. Z pozytywnym odbiorem, dużym zainteresowaniem i zaskakującym czasem zrozumieniem spotykały się prelekcje wygłaszane w trakcie wakacyjnych obozów

organizowanych przez Warmińsko-Mazurską Komendę ZHP. Omawiano wówczas zagrożenia w gospodarstwach rolnych. Dzieciom i młodzieży zwracano uwagę na ręczne przemieszczanie ciężarów i jego wpływ na układ mięśniowo-szkieletowy oraz choroby z tym związane. Pokazano jak prawidłowo podnosić ciężkie przedmioty oraz jakie są dopuszczalne i bezpieczne masy podnoszonych przez dzieci przedmiotów. Uczestników prelekcji zapoznano także z wykazem prac, jakich nie powinny wykonywać. Podczas tych spotkań pracownicy OIP omawiali Apel Głównego Inspektora Pracy do rolników, prezentowali filmy edukacyjne pt. „Praca i zabawa bywają niebezpieczne” i „Rodzina Porażków” oraz rozdawali wydawnictwa PIP, w tym komiks „Przygoda na wsi”. Z wiedzą dotyczącą zagrożeń w rolnictwie pracownicy OIP w 2009 roku dotarli do ponad 400 mieszkańców na wsi dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów.

Z inicjatywy inspekcji pracy organizowane są również wyjazdy dzieci i młodzieży do gospodarstw wzorcowych pod względem bezpieczeństwa pracy. Na przykład w sierpniu ubiegłego roku dla blisko 50 dzieci pochodzących z terenów wiejskich przebywających na obozie harcerskim w miejscowości Przerwanka zorganizowano pogadankę połączoną z wizytą w gospodarstwie rolnym, które zdobyło II miejsce w konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W czasie spotkania inspektor pracy omówił m. in.: prace szczególnie niebezpieczne, których nie wolno powierzać dzieciom do lat 16, zagrożenia wynikające z przebywania w pobliżu prowadzonych prac polowych, niebezpieczeństwa grożące ze strony zwierząt gospodarskich oraz psów, zagrożenia związane



z urządzaniem zabawy w miejscach takich jak park maszyn, podwórze gospodarstwa, warsztat mechaniczny, szamba, zbiorniki technologiczne, magazyny środków ochrony roślin, nawozów itp. W trakcie zwiedzania gospodarstwa inspektor pracy zwracał uwagę na rozwiązania techniczno-organizacyjne, które mogą eliminować zagrożenia.

Magia mediów

Okręg olsztyński w minionym roku włączył się w bardzo ciekawą inicjatywę medialną. Projekt realizowany przez dziennikarkę Telewizji Polskiej w Olsztynie adresowany był do dzieci z najbiedniejszych rodzin rolniczych z terenu Warmii i Mazur. Brały one udział w warsztatach telewizyjno-filmowych, podczas których uczyły się podstaw dziennikarstwa oraz sztuki realizowania materiałów filmowych i przygotowywania reportaży. Aby zainspirować dzieci uczestniczące w warsztatach, pracownicy inspekcji ogłosili dwie prelekcje

na temat bezpieczeństwa pracy na wsi. Zwrócili uwagę to, jak szczególnie niebezpieczne są maszyny i różne urządzenia, zapoznali dzieci z zakresem prac, jakich nie powinny wykonywać, a także pokazali jak prawidłowo podnosić przedmioty o większej masie. W obu prelekcjach uczestniczyła ekipa TVP z Olsztyna. Celem warsztatów było przygotowanie przez uczestników krótkiego filmu lub reportażu na konkurs. Warsztaty odbywały się w formie zajęć teoretycznych w salach oraz w wybranych plenerach, m.in. w gospodarstwach rolnych. Dzieci obserwowały np. odbywające się na polach prace żniwne. Ich zadaniem było uchwycenie ciekawych zdarzeń i stworzenie na ich podstawie programu telewizyjnego. Za wykonane prace dzieci otrzymały nagrody w postaci aparatów fotograficznych i telefonów z funkcją nagrywania. Ich prace, również te dotyczące zagrożeń wypadkowych w rolnictwie, zostały zaprezentowane na regionalnej antenie Telewizji Polskiej w Olsztynie.

Zdrowa rywalizacja

Wśród innych form działalności promocyjnej PIP bardzo dobrze sprawdzają się różnego rodzaju konkursy adresowane do dzieci. Jeden z nich, rysunkowy poświęcony bezpieczeństwu pracy w rolnictwie indywidualnym pracownicy OIP przeprowadzili wspólnie z Oddziałem Regionalnym KRUS w Olsztynie. Wzięło w nim udział blisko 300 dzieci z ponad 20 wiejskich szkół podstawowych i gimnazjów. Spośród zgłoszonych prac obrazujących zagrożenia w gospodarstwach rolnych organizatorzy konkursu wybrali 84 najciekawsze. Ich autorzy otrzymali atrakcyjne nagrody rzeczowe i okolicznościowe dyplomy OIP i KRUS. Wręczono je w trakcie apeli szkolnych i spotkań klasowych. Celem konkursu była edukacja dzieci i młodzieży wiejskiej w zakresie najważniejszych zagrożeń wypadkowych występujących w gospodarstwie oraz zapoznanie z wykazem prac

Bez krawata, w gumiakach

Ze Stanisławem Golmento, specjalistą w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach, laureatem nagrody głównego inspektora pracy rozmawia Beata Pietruszka

– **Jakie to uczucie otrzymać nagrodę głównego inspektora pracy?**

– *Bardzo miłe. Każda pochwała cieszy, a z ust samego szefa jest niewątpliwie szczególna.*

– **Od wielu lat zajmuje się Pan działalnością prewencyjną, przede wszystkim wśród rolników. To nie jest proste zadanie. Nagroda świadczy jednak o tym, że Pan wywiązuje się z niego po mistrzowsku. Jak się do tego dochodzi?**

– *Zawdzięczam to dobremu nauczycielom. Osobą, która wprowadzała mnie w tę problematykę była pani Jadwiga Pechta, obecnie okręgowy inspektor pracy w Kielcach, a wcześniej – jako zastępca – nadzorowała czynności prewencyjne. To ona zawsze zezwalała na realizację różnych pomysłów, które w działalności prewencyjnej są niezwykle ważne.*

– **A skąd się biorą te pomysły?**

– *Gdy mam jakieś zadanie do wykonania, najpierw zadaję sobie pytanie: co i w jaki sposób można zrobić, by przyniosło to oczekiwany efekt i było naprawdę użyteczne. Bardzo ważne jest przekonanie, że nie robimy „sztuki dla sztuki”. By się przed tym uchronić pytam o zdanie samych zainteresowanych, rolników. Bez nich przecież nic bym nie zdziałał, choćbym nie wiem jak bardzo tego chciał...*

Specjalna nagroda GIP

– **Rolnicy nie są chyba łatwymi partnerami działań prewencyjnych?**

– *Z tym bym się nie zgodził, choć pod pewnym, zasadniczym jednak warunkiem. Rolnikowi w żadnym razie nie wolno narzucić swoich racji na zasadzie „bo tak ma być”. Tylko w racjonalny i praktyczny sposób można przekonać go do swojego zdania. Bez wymądrzania się, ale z dobrą znajomością tematu. Dlatego bardzo starannie przygotowuję się do każdej wizyty prewencyjnej w gospodarstwie rolnym. Chcę być partnerem w rozmowie z rolnikiem, który już po pierwszych kilku zdaniach zorientuje się, czy ma do czynienia z człowiekiem znającym się na rzeczy. Dlatego na bieżąco obserwuję, co dzieje się w branży rolniczej np. jakie są ceny w skupie bydła lub gdzie i za ile można sprzedać zboże.*

– **Czy w tych kontaktach ważny jest również wizerunek? Trudno mi sobie wyobrazić np., że do gospodarstwa jedzie Pan „pod krawatem”.**

– *O nie, nigdy tego nie robię! Często natomiast zabieram buty gumowe, które są niezbędne, gdy trzeba pójść na pole. W przełamywaniu pewnych barier pomagają mi dobre kontakty, jakie mam z sołtysami. W tym środowisku są liderami. Rolnicy liczą się z ich zdaniem czy opinią.*

– **Co jest najważniejsze w działalności prewencyjnej wśród rolników?**

– *Ich własne przekonanie, że dbanie o bezpieczeństwo pracy na wsi jest w ich interesie. Pamiętam, jak kiedyś wspólnie z panią sołtys organizowałem konkurs. Wzięło w nim udział wielu rolników, wśród nich taki, który wyjątkowo dużo zrobił by poprawić bezpieczeństwo pracy w swoim gospodarstwie. Powiedział mi, że zrobił to dla siebie i rodziny. Po prostu. I to jest bardzo ważne, żeby ludzie mieli świadomość, że o bezpieczeństwo w gospodarstwie dbają nie dla mnie, a dla siebie.*

wzbronionych dzieciom do lat 16. Wcześniej pracownicy inspekcji przeprowadzili w szkołach cykl prelekcji dla dzieci dotyczących tych zagadnień. Inspiracją dla dzieci uczestniczących w konkursie były filmy edukacyjne: „Rodzina Porażków” i „Praca i zabawa bywają niebezpieczne”.

Życzenia do spełnienia

Największym problemem, z którym pracownicy OIP stykają się podczas spotkań z rolnikami i wizytacji gospodarstw jest przekonanie rolników do poprawy warunków bhp, czyli m.in. wyposażenia maszyn i urządzeń eksploatowanych w gospodarstwach w osłony i niezbędne zabezpieczenia. Trudno też walczyć z głęboko zakorzenioną, wielowiekową tradycją powierzania dzieciom różnych prac rolniczych. Jednym z niezrealizowanych życzeń pracowników okręgu olsztyńskiego jest również wypracowanie u rolników nawyku używania odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz przestrzegania przynajmniej podstawowych zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Doświadczenia OIP w zakresie prewencji w rolnictwie wskazują, że dzieci i młodzież najlepiej rozumieją zagrożenia. Należy więc dążyć do rozszerzenia pozaszkoleniowych form prewencji. Chodzi tu przede wszystkim o pokazy, wystawy, olimpiady, konkursy, ale także oddziaływanie poprzez przekaz medialny. Przekierowanie większości działań profilaktycznych na młode pokolenie z pewnością zawodzi w przyszłości tym, że sprawy bezpieczeństwa będą traktować z należytą powagą. To w konsekwencji powinno spowodować zmniejszenie liczby wypadków nie tylko w rolnictwie indywidualnym, ale również w zakładach pracy, w których w przyszłości młodzi ludzie podejmą zatrudnienie. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj kwestia nakładów finansowych przeznaczonych na nagrody dla laureatów olimpiad i konkursów. Atrakcyjne nagrody przyciągają uczestników i mobilizują do większego zainteresowania się problematyką bhp w rolnictwie. Duże znaczenie dla skuteczności działań prewencyjnych ma też współpraca z instytucjami powiązаныmi z rolnictwem, przede wszystkim Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, organami samorządowymi, ośrodkami doradztwa rolniczego, ZHP oraz z Policją.

Jacek Żerański
OIP Olsztyn

Psycholog radzi

Zanim przemówisz...

„Umysł ludzki zaczyna pracować w momencie, gdy się rodzimy i nigdy nie przestaje, dopóki nie wstaniemy, żeby przemówić publicznie.”

George Jessel

Przypuszczam, że cytat ten rozumie każdy, kto musiał kiedykolwiek przemawiać publicznie. Drżący głos i uczucie pustki w głowie to typowe objawy towarzyszące tego typu sytuacjom. Pogląd, iż wystąpienia publiczne są wyjątkowo stresujące podzielają nawet osoby zajmujące się tym zawodowo.

Ktoś kiedyś powiedział, że dobrze przygotowana mowa jest już w dużej mierze wygłoszona. Jest w tym sporo prawdy. Przygotowując wystąpienie warto pamiętać o zasadzie: 90% przygotowania, 10% nerwów.

Dobrym punktem wyjścia jest odpowiedź na pytanie: jaki jest cel mojej przemowy? Czy chcę słuchaczy poinformować, zmobilizować do jakichś działań czy może do czegoś przekonać? Swoje cele najlepiej wyrazić w prostej i zwięzłej formie, np. „poinformować pracowników o nowym zarządzeniu” lub „zachęcić pracowników do wzięcia udziału w projekcie”.

Warto poświęcić trochę czasu na zbadanie, kim są Twoi odbiorcy. Czym się zajmują, kogo reprezentują i przede wszystkim: dlaczego Cię słuchają i co może ich skłonić do tego, aby wysłuchali, co masz do przekazania? Im większa wiedza na ich temat, tym lepiej uda Ci się dopasować swoje wystąpienie do ich potrzeb.

Sprawdź, czy Twoja przemowa ma prawidłową konstrukcję, tzn.: wstęp z wprowadzeniem, część zasadniczą (rozwiniecie) oraz zakończenie. Często dowcipnie definiuje się je następująco:

Powiedz, co zamierzasz im powiedzieć – **WSTĘP**

Powiedz – **ROZWINIĘCIE**

Powiedz, co im właśnie powiedziałaś – **ZAKOŃCZENIE**

Przeważnie podaje się następujące proporcje: wstęp powinien zająć ok. 10%, część zasadniczą ok. 75%, zakończenie ok. 15%.

Najistotniejsze jest przyciągnięcie uwagi audytorium od pierwszej chwili, gdy przed nim stajesz. Wstęp powinien być krótki i wzbudzić w słuchaczach przekonanie, że stoi przed nimi osoba, która wie, co mówi. Przedstaw się, podaj swój tytuł lub stanowisko i kilka informacji o sobie. Dzięki temu staniesz się wiarygodny. Podaj tytuł swojej prezentacji. Dobrze jeżeli jest prowoku-

jący, przykuwający uwagę i zgodny z celem przemówienia. Jasno przedstaw główne punkty prezentacji. Dzięki temu dowiedziesz, że to, co masz do powiedzenia opiera się na logicznym rozumowaniu oraz określisz granice, w których będziesz się poruszał. Aby zminimalizować stres, możesz nauczyć się wstępu na pamięć. To zdecydowanie zmniejszy ryzyko zablokowania. Włóż energię w jego wygłoszenie. Udatne wprowadzenie pomoże Ci opanować nerwy i stworzy dobrą podstawę do dalszego wystąpienia.

Podczas prezentacji ważną umiejętnością jest utrzymywanie zainteresowania słuchaczy. Możesz to zrobić poprzez:

– włączanie do wystąpienia przykładów, cytatów, danych statystycznych,

– zabarwienie wystąpienia humorem, jeśli temat na to pozwala,

– przygotowanie ciekawych materiałów pomocniczych,

– powtarzanie – słuchacze lepiej zapamiętają informacje, które będą regularnie przytaczane,

– akcentowanie – pobudzanie uwagi słuchaczy poprzez podkreślanie najistotniejszych faktów,

– właściwe zakończenie – mocne, ale pozytywne, które zapadnie w pamięć słuchaczy.

Postaraj się zaangażować słuchaczy w swoją prezentację, to dodatkowo zmniejszy Twoje napięcie. Bądź przyjaźnie nastawiony i pełen entuzjazmu. Wprawdzie amerykański model „keep smiling” wydaje się w naszej kulturze nieco podejrzany, to jednak prawdą jest, że odgrywanie (udawanie) jakiejś emocji owocuje jej odczuwaniem. Znaczący to tyle, że kiedy stoisz pewnie i dumnie jest duża szansa, że za jakiś czas właśnie tak się poczujesz, a Twój entuzjazm udzieli się słuchaczom.

Na koniec pamiętaj, że odczuwanie strachu przed wystąpieniem jest naturalne, ale jeszcze bardziej naturalna jest ludzka umiejętność do adaptacji w nowych warunkach. Zwykle w trakcie referowania napięcie powoli opada i przemawiający jest w stanie z sukcesem doprowadzić wystąpienie do końca. Powodzenia!

Kamila Pawłowska
psycholog, GIP

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

BIBLIOTEKA

INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

00.00.02 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 listopada 2009 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 205, poz. 1585.

00.00.00 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 grudnia 2009 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks morski // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 217, poz. 1689.

00.00.02 Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 grudnia 2009 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2010 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia // Monitor Polski. – 2009, nr 80, poz. 997.

20.00.02 Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie miesięcznej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w I kwartale 2010 r. // Monitor Polski. – 2009, nr 81, poz. 1030.

00.00.02 Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 listopada 2009 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2010 r. // Monitor Polski. – 2009, nr 76, poz. 948.

00.00.00 Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 2 listopada 2009 r. w sprawie stażu adaptacyjnego oraz testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania niektórych zawodów regulowanych należących do działu gospodarki // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 199, poz. 1533.

27.00.02 Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 listopada 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności w zakresie upowszechniania kultury // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 196, poz. 1516.

00.00.02 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3 grudnia 2009 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 215, poz. 1669.

26.00.00 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 211, poz. 1630.

26.00.02 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 220, poz. 1721.

21.00.00 Ustawa z dnia 19 listopada 2009 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 213, poz. 1650.

22.04.00 Ustawa z dnia 25 czerwca 2009 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 214, poz. 1658.

00.00.00 Ustawa z dnia 5 listopada 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 219, poz. 1704.

00.00.00 Ustawa z dnia 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 219, poz. 1706.

00.00.00 Ustawa z dnia 19 listopada 2009 r. o uchyleniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 219, poz. 1707.

00.00.00 Ustawa z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 221, poz. 1737.

NORMY

00.00.31 PN-EN 482: 2009 Powietrze na stanowiskach pracy. Wymagania ogólne dotyczące charakterystyki procedur pomiarów czynników chemicznych. – Zastępuje PN-EN 482: 2006; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 19 grudnia 2008 r.].

Przedstawiono ogólne wymagania dotyczące charakterystyki procedur oznaczania stężenia czynników chemicznych w powietrzu na stanowiskach pracy zgodnie z Dyrektywą 98/24/WE. Wymagania te odnoszą się do wszystkich procedur pomiarowych, niezależnie od postaci fizycznej czynnika chemicznego i od stosowanej metody pobierania próbek i metody analitycznej.

00.00.14 PN-EN 511: 2009 Rękawice chroniące przed zimmem. – Zastępuje PN-EN 511: 2006; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 15 lipca 2009 r.].

Określono wymagania i metody badań rękawic, które chronią przed zimmem do temperatury –50°C. Zimm może być związane z warunkami klimatycznymi lub działalnością przemysłową.

00.00.14 PN-EN 529: 2009 Sprzęt ochronny układu oddechowego. Zalecenia dotyczące doboru, użycia, obsługi i konserwacji. Przewodnik. – Zastępuje PN-EN 529: 2006; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 12 sierpnia 2009 r.].

W normie zawarto porady dotyczące opracowania i wdrażania odpowiedniego programu postępowania ze sprzętem ochrony układu oddechowego. Norma zawiera również podstawowe dane dotyczące doboru, użycia, obsługi i konserwacji sprzętu oraz wytyczne do przygotowania krajowego poradnictwa w tym zakresie. Dokument nie dotyczy sprzętu ochrony układu oddechowego używanego wyłącznie do nurkowania i w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia atmosferycznego.

00.00.31 PN-EN 12464-2: 2008 Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część 2: Miejsca pracy na zewnątrz. – Zastępuje PN-EN 12464-2: 2007; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 8 grudnia 2008 r.].

Określono wymagania oświetleniowe dla miejsc pracy na zewnątrz, zaspokajające potrzebę komfortu widzenia i wydolności wzrokowej. Rozważono wszystkie typowe zadania wzrokowe. W normie nie zaleca się konkretnych rozwiązań, jak również nie ogranicza się swobody projektantów w zakresie stosowania nowych technik i innowacyjnego sprzętu.

00.00.31 PN-EN 12464-2: 2008/Ap1: 2009 Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część 2: Miejsca pracy na zewnątrz. – [Zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 23 lipca 2009 r.].

Na str. 9, zmieniono znaki matematyczne w objaśnieniach pod wzorem (2).

00.00.14 PN-EN ISO 11611: 2009 Odzież ochronna do stosowania podczas spawania i w procesach pokrewnych. – Zastępuje 11611: 2007; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 15 lipca 2009 r.].

Określono minimalne wymagania bezpieczeństwa i metody badań odzieży ochronnej (łącznie z kapturami, fartuchami, rękawami i gurtami) przeznaczonej dla spawaczy i innych pracowników wykonujących czynności pokrewne o porównywalnych zagrożeniach. Ten typ odzieży przeznaczony jest do ochrony użytkownika przed rozpryskami (małych kropli stopionego metalu), oparzeniem podczas krótkotrwałego kontaktu z płomieniem oraz promieniowaniem cieplnym.

Opracowała: **Danuta Szot**

INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

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

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.

Ciężki wypadek na budowie mostu

„Wirujący wąż”

Tak się kończy lekceważenie zasad bezpieczeństwa na budowie: pracownik jest całkowicie sparaliżowany w wyniku złamania kręgosłupa. A przyczyną po raz kolejny jest zwykła ludzka bezmyślność i to nie tylko poszkodowanego, ale także jego kolegów z pracy i kierowników budowy. Tragedia rozegrała się w Łosinie, na budowie mostu przy powstającej obwodnicy Słupska, gdzie pracownicy głównego wykonawcy i jednego podwykonawcy wykonywali prace szalowania i zbrojenia.

Uderzenie węża

Samochodowa pompa do betonu BSF 36.14 H pojawiła się na placu budowy około godziny 16. Po ustabilizowaniu samochodu na drodze i rozłożeniu wysięgnika pompy pracownicy rozpoczęli betonowanie płyty najazdowej. W tym czasie operator pompy z pulpitem sterującym stał kilkanaście metrów od miejsca robót, natomiast jeden z budowlanców, „operator węża końcowego” trzymał w rękach gumowy koniec rurociągu pompy. Gdy skończyło się paliwo, prace stanęły na kilkanaście minut.

Około godziny 17 pompa została ponownie uruchomiona, jednak nie tłoczyła betonu. W związku z tym operator rozpoczął czynności mające na celu oczyszczenie rurociągu. Najpierw przeprowadził operację rozprężania, czyli tzw. cofanie betonu, a następnie czyszczenie za pomocą elementu czyszczącego – „piłki”, którą zassał przez rurociąg do kosza zasypowego. Po upewnieniu się, że rurociąg jest drożny, przystąpił do ponownego pompowania betonu.

Koniec gumowego węża pompy trzymał, jak poprzednio, jeden z pracowników budowy. Podczas rozruchu rurociągu nastąpił gwałtowny wystrzał powietrza. Wąż, falując, wyrwał się z rąk robotnika, a jego końcówka znalazła się na wysokości klatki piersiowej mężczyzny. Jednocześnie nastąpił kolejny wystrzał, tym razem porcji betonu. Wirujący wąż z dużą siłą uderzył pracownika i odrzucił do tyłu. Mężczyzna upadł twarzą na zbrojenie.

Dopuszczony bez przeszkolenia

Według ustaleń inspektora pracy było kilka przyczyn wypadku. Przede wszystkim: praca poszkodowanego w strefie zagrożenia.

Podczas udrażniania rurociągu pompy strefa zagrożenia wynosiła 8 metrów od końca rurociągu. Poszkodowany trzymał gumowy wąż rękami! Nie dziwi to w obliczu faktu, że nie przeszedł on odpowiedniego przeszkolenia. Zgodnie z instrukcją eksploatacji, operator węża końcowego pompy powinien odbyć instruktaż na stanowisku „obsługa węża końcowego pompy”.

Do wypadku przyczyniły się także czynności operatora pompy, który udrażniał rurociąg w momencie, gdy robotnik przebywał w strefie zagrożenia. Wszystkie te odstępstwa od przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wykonywanie prac niezgodnie z instrukcją eksploatacji pompy, tolerowały osoby sprawujące nadzór nad pracami: kierownik głównego wykonawcy, przełożony poszkodowanego oraz kierownik operatora pompy.

Odpowiedzialny nie tylko pracodawca

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, inspektor pracy skierował do sądu rejonowego trzy wnioski o ukaranie w stosunku do kierowników sprawujących bezpośredni nadzór nad wykonywanymi pracami budowlanymi. Z informacji uzyskanych od prokuratury rejonowej również badającego okoliczności wypadku wynika, iż operatorowi, który posiadał wymagane uprawnienia do obsługi pompy, ale wykonywał czyszczenie i udrażnianie rurociągu, gdy w strefie zagrożenia przebywał pracownik, zostanie postawiony zarzut.

Krzysztof Meyer

OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku



Pompa do betonu BSF 36.14. H