

Ukazuje się od 1929 roku

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6 (340) 2011



- 3** Anna Tomczyk
głównym inspektorem pracy
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 6** Nadal mała skuteczność
postępowań karnych
- 7** Wciąż aktualne priorytety
w budownictwie
- 8** Wizyta przedstawicieli
brytyjskiej inspekcji pracy
- 10** Konkurs
o zasadach bhp dla młodzieży
- 12** Wynagrodzenie pracowników
pełniących dyżury medyczne
Pojawiło się wiele wątpliwości
związanych z interpretowaniem
przepisów dotyczących naliczania
wynagrodzenia pracowników pełniących
dyżury medyczne. Kontrole
na terenie województwa śląskiego
wykazują nieprawidłowości związane
z naliczaniem tego wynagrodzenia.
Najwięcej problemów
dotyczy ustalania wysokości tzw.
„normalnego wynagrodzenia” za
godzinę dyżuru medycznego.
- 14** Ścinka drzew

- 16** Ścinka
- 18** O elastyczności w zatrudnieniu
słów kilka...
- 21** Stadion w Gdańsku
- 22** Szkodliwe
czynniki biologiczne i chemiczne
We wszystkich kontrolowanych zakładach
opieki zdrowotnej pracodawcy nie
przeprowadzili oceny narażenia
związanego z procesami, w których
występują czynniki biologiczne,
w celu ustalenia stopni hermetyczności
wymaganych dla poszczególnych
szkodliwych czynników biologicznych.
- 25** Nowości wydawnicze PIP
- 26** Upadki, poślizgnięcia
- 27** Spokojny sen pracodawców
- 28** Niebezpieczne wykopy
- 29** Brak konfliktu wyznacznikiem
dobrej atmosfery?
- 32** Utrata pałców efektem niewiedzy

- 24** O elastyczności w zatrudnieniu
słów kilka...
– Polski Kodeks pracy jest przeciwko
pracodawcom! Jest zbyt szczegółowy,
przestarzały, a prawo chroni
wyłącznie pracowników! – słyszę
podczas niejednej prowadzonej
przez mnie kontroli. Nie mam
pewności, czy owi wzburzeni
pracodawcy zmodyfikują swoje
biznesowe podejście do pracowników.
Wiem jednak na pewno, że polski
Kodeks pracy i inne akty normatywne
warto uważnie przeczytać....



Okladka:
fot. A. Jaworski

Anna Tomczyk głównym inspektorem pracy

Marszałek Sejmu Grzegorz Schetyna powołał z dniem 17 maja br. Annę Tomczyk na stanowisko głównego inspektora pracy. Wcześniej tego dnia kandydaturę tę jednogłośnie zaakceptowała na posiedzeniu plenarnym Rada Ochrony Pracy. Anna Tomczyk była dotychczas zastępcą głównego inspektora pracy.

Anna Tomczyk z wykształcenia jest prawnikiem. Ukończyła Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Wydział Prawa w Wyższej Szkole Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie. Jest absolwentką Studium Podyplomowego dla Inspektorów Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. W 2009 r. ukończyła studia doktoranckie w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Obecnie, po uzyskaniu pozytywnej decyzji Rady Naukowej Instytutu, przygotowuje rozprawę doktorską.

Anna Tomczyk od 16 lat jest związana z Państwową Inspekcją Pracy. W tym czasie zatrudniona była kolejno na stanowiskach: referenta prawnego, specjalisty, starszego specjalisty, wicedyrektora i dyrektora Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy oraz – od 2007 r. – zastępcy głównego inspektora pracy. Pełniła funkcję przewodniczącej Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, przewodniczącej Państwowej Komisji Egzaminacyjnej do Przeprowadzania Egzaminów Państwowych Uprawiających do Wykonywania lub Nadzorowania Czynności Kontrolnych oraz przewodniczącej Państwowej Komisji Kwalifikacyjnej

do Oceny Kandydatów na Rzeczników do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Jest członkiem Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Jednym z powierzonych jej w ramach SLIC zadań jest merytoryczne i organizacyjne przygotowanie posiedzenia komitetu w Polsce, które odbędzie się w związku z objęciem przez nasz kraj w roku bieżącym prezydencji w Unii Europejskiej.

Poza bieżącymi obowiązkami wynikającymi z zajmowanych stanowisk Anna Tomczyk jest również członkiem Polskiego Towarzystwa Legislacyjnego oraz bierze udział w pracach Zespołu ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy działającego w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Przewodzi działalność dydaktyczną i popularyzatorską. Wykładała prawo pracy w Wyższej Szkole Zarządzania Personelem i Wyższej Szkole Promocji w Warszawie. Jest autorką ok. 80 publikacji z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy, od wielu lat aktywnie uczestniczy w polskich i międzynarodowych konferencjach i seminariach poświęconych prawu pracy. Upowszechniając tę problematykę, współpracuje także z prasą, radiem i telewizją.



Wiadomości nie tylko z kraju

Poznań „Profesjonalizacja zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy warunkiem ograniczania wypadków przy pracy” – pod takim tytułem odbyła się 13 maja w siedzibie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu konferencja zorganizowana w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy w latach 2010–2012. Organizatorami konferencji byli: Okręgowy Inspektorat Pracy, Uniwersytet Ekonomiczny, Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” i Wielkopolski Związek Pracodawców. Założenia i realizację Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy przedstawił **Krzysztof Fikiewicz**, okręgowy inspektor pracy. O zarządzaniu bezpieczeństwem w za-



kładzie pracy mówił prof. dr hab. **Jerzy Olszewski** z Uniwersytetu Ekonomicznego, natomiast o wpływie przedstawicieli pracowników na bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy – **Iwona Pawlacyk**, pełnomocnik ds. ochrony środowiska pracy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. **Jarosław Łucka**, prezes oddziału poznańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP omówił „Analizę ryzyka zawodowego, jako podstawę do poprawy warunków pracy”. W konferencji uczestniczyło ponad 120 przedstawicieli służb bhp, pracodawców, społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli związków zawodowych oraz organów nadzoru nad warunkami pracy.

Warszawa Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej 26 maja rozpatrzyła informację Państwowej Inspekcji Pracy na temat zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce. Doświadczenia PIP w tej dziedzinie w świetle wyników kontroli legalności zatrudnienia w latach 2008-2010 omówił **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Powiedział m.in., że z uwa-



gi na pojawiające się coraz częściej sygnały o naruszaniu praw pracowniczych obokrajowców, a także niedopełnieniu obowiązku zgłaszania cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego oraz opłacania za nich składek na to ubezpieczenie, od 2009 r. w ramach rutynowych kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców PIP kładzie szczególny nacisk na monitorowanie i eliminację tych zjawisk. Komisja rozpatrzyła również informację o wynikach kontroli PIP w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach oraz innych świadczeniach ze stosunku pracy w zakładach opieki zdrowotnej. Przedstawiła ją **Teresa Cabala**, nadinspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie – ekspert ds. służby zdrowia. W posiedzeniu uczestniczył podsekretarz stanu w Ministerstwie Zdrowia **Cezary Rzemek**.

Kielce W siedzibie OIP 12 maja przeprowadzono seminarium dla pracodawców z sektora działalności przemysłowej (produkcyjnej) na temat spełniania przez maszyny i urządzenia minimalnych lub zasadniczych wymagań. Omówiono obowiązujące w tym zakresie dyrektywy Unii Europejskiej i przepisy wdrażające je do prawa polskiego. Zwrócono uwagę na rozwiązania konstrukcyjne, które należy ocenić przy starych maszynach w ramach samokontroli pracodawców i na konieczność przeprowadzenia działań korekcyjnych podnoszących poziom bezpieczeństwa przy eksploatacji posiadanego parku maszynowego. Zaprezentowano przykłady dobrych praktyk inżynierskich w dostosowaniu urządzeń do minimalnych wymagań bhp. Do końca III kwartału br. mają być przeprowadzone działania prewencyjne przez osoby uczestniczące w tym programie. Całość zadania zakończona zostanie wręczeniem potwierdzających ten fakt zaświadczeń. Na seminarium przekazano wszystkim zebranym materiał pomocnicze i wydawnictwa PIP.

Warszawa W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy 5 maja odbyło się spotkanie robocze przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Straży Pożarnej. Celem spotkania było uzgodnienie zasad postępowania w czasie wspólnych kontroli wybranej grupy pracodawców eksploatujących bazy paliw. Współpraca inspekcji pracy i straży pożarnej ma już swoją tradycję. W roku 2009 główny inspektor pra-



cy powołał grupę roboczą do spraw przemysłu naftowego. Do tej pory grupa opracowała m.in. program działań kontrolno-prewencyjnych dotyczących funkcjonowania przemysłu naftowego. Ponadto przygotowano listy do samokontroli dla pracodawców z branży przemysłu naftowego, które okazały się niezwykle pomocne w dążeniu do poprawy bezpieczeństwa pracy na stacjach paliw. Spotkanie, które prowadzili dr **Grzegorz Ljyak**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy i dr inż. **Paweł Janik**, dyrektor Biura Rozpoznawania Zagrożeń w Komendzie Głównej Straży Pożarnej, zakończyło się uzgodnieniem technicznych aspektów wspólnych działań kontrolno-prewencyjnych, których początek zaplanowano na czerwiec br.

Jarosław 11 maja Kolo Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym zorganizowało Piknik Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Wzięli w nim udział niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni w Zakładach Aktywności Zawodowej w Jarosławiu i Oleśzycach, beneficjenci Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych z Jarosławia i Przemysła oraz dorosłe osoby niepełnosprawne – uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej i Środowiskowego Domu Samopomocy. Na ośmiu stanowiskach w praktyczny, warsztatowy sposób zaproszeni przedstawiciele: Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Państwowej Straży Pożarnej, Polskiego Czerwonego Krzyża oraz fizjoterapeuci zaprezentowali najważniejsze zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przedstawili zasady bezpiecznej pracy przy przenoszeniu ciężarów oraz zasady stosowania obowiązujących ochron przy pracy z wykorzystaniem sprzętu ogrodniczego. Pogadankę uzupełniał film „Mniej dźwigaj”. Dodatkową atrakcją dla uczestników była prezentacja prawidłowych postaw, podczas której można było zdobyć gadżety z logo inspekcji pracy. Patronat nad imprezą objął Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie.

Warszawa Z okazji 20. rocznicy powołania Straży Granicznej w Komendzie Głównej SG 16 maja odbyła się uroczystość wręczenia awansów i odznaczeń funkcjonariuszom oraz pracownikom straży. Awans w korpusie oficerów otrzymało 101 funkcjonariuszy, w korpusie chorążych 83 osoby, a w korpusie podoficerów 21 funkcjonariuszy. Medal za Zasługi dla Straży Granicznej otrzymały 54 osoby – funkcjonariusze, pracownicy SG, a także osoby szczególnie zasłużone dla tej for-



macji. Byli wśród nich przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy: dr **Marian Liwo**, zastępca głównego inspektora pracy, **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP wraz z zastępcą **Michałem Tyczyńskim** oraz **Jarosławem Cichonem** – głównym specjalistą w tym departamencie. W uroczystości uczestniczyli: podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji **Adam Rapacki**, szefowie służb mundurowych, biskup polowy Wojska Polskiego **Józef Guzek** oraz Ewangelicki Biskup Wojskowy ppłk **Mirosław Wola**.

Łódź W siedzibie OIP 31 maja odbyło się uroczyste podsumowanie tegorocznej, piątej już edycji programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa”. Na spotkanie zaproszono 77 nauczycieli z 25 szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa łódzkiego, którzy przeprowadzili zajęcia nt. przepisów prawa pracy oraz zasad bhp i tym samym wypełnili warunki niezbędne do otrzymania świadectwa uczestnictwa w programie. Dzięki licznemu udziałowi nauczycieli w programie i ich osobistemu zaangażowaniu udało się dotrzeć z wiedzą na temat sze-

roko rozumianej kultury bezpieczeństwa do licznego grona młodzieży, która wkrótce aktywnie wkroczy na rynek pracy. Okręgowy inspektor pracy **Andrzej Świdorski** podziękował nauczycielom za aktywny udział w programie i wręczył świadectwa uczestnictwa. Zaprosił też do udziału w kolejnej jego edycji, której rozpoczęcie planowane jest na początek następnego roku szkolnego.

Warszawa Od 24 do 27 maja w głównym i okręgowym inspektoratach pracy odbył się II etap Europejskiego Projektu Szkolenia w Zakresie Międzynarodowego Świadczenia Usług i Delegowania Pracowników, organizowanego przez Krajowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego w Lyonie. W spotkaniach uczestniczyli in-



spektorzy z europejskich inspekcji pracy: **Hilaire Willems** (Belgia), **Francois Badet** (Francja), **Norbert Flammang** (Luksemburg), **Paula Vieira** (Portugalia), **Yolanda Rangel Lorente** (Hiszpania) oraz **Rachel Guyet** z Europejskiego Stowarzyszenia ds. Pracy, Zatrudnienia i Przedsiębiorstwa ASTREES. Program spotkania w GIP obejmował prezentacje przygotowane przez **Jarosława Leśniewskiego**, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Beatę Krajewską**, głównego specjalistę w tym departamencie, dotyczące ogólnych zasad organizacji administracji pracy w Polsce, zasad funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy, a także roli PIP, jako instytucji łącznikowej w zakresie wymiany informacji nt. zatrudnienia pracowników delegowanych. Kluczowym punktem wizyty był udział zagranicznych inspektorów pracy w kontrolach realizowanych na budowie Stadionu Narodowego oraz w jednej z największych warszawskich firm delegujących pracowników w obrębie Unii Europejskiej.

Katowice Z inicjatywy okręgowego inspektora pracy **Beaty Marynowskiej** 19 maja odbyła się konferencja prasowa inaugurująca Śląską Strategię Ograniczania Wypadków przy Pracy. Celem strategii jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i związanych z tym strat ekonomicznych i społecznych na terenie województwa śląskiego poprzez działania prewencyjno-promocyjne OIP Katowice. W konferencji uczestniczyli honorowi patroni przedsięwzięcia: wojewoda śląski **Zygmunt Łukaszczyk** oraz marszałek województwa śląskiego **Adam Matusiewicz**. Jednym z elementów strategii jest kampania, która ma na celu zwrócenie uwagi na tragedie rodzin, których członkowie ulegli wypadkom przy pracy. 1 czerwca dziecięcy Zarząd Śląskiego Urzędu Marszałkowskiego podjął uchwałę o poparciu kampanii OIP „Mamo, tato. Wróć. Nie ryzykuj, pracuj bezpiecznie”. Wydarzenie to miało miejsce podczas przejęcia władzy przez dzieci z okazji Dnia Dziecka. Otwarcie kampanii w Śląskim Urzędzie Marszałkowskim zapoczątkowało rozpropagowanie w środkach komunikacji miejskiej i wśród partnerów strategii plakatów ukazujących dziecko oczekujące na powrót rodzica z pracy.





Nadal mała skuteczność postępowań karnych

Rośnie liczba zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa kierowanych do prokuratury przez Państwową Inspekcję Pracy. W roku ubiegłym inspektorzy pracy skierowali 1,2 tys. takich zawiadomień. Jest to o 6 proc. więcej niż rok wcześniej i o 9 proc. więcej w stosunku do roku 2008. Mówiła o tym Anna Tomczyk, główny inspektor pracy, na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej 25 maja br. w siedzibie Sejmu.

Posłowie zapoznali się z informacją Państwowej Inspekcji Pracy, Najwyższej Izby Kontroli i Prokuratury Generalnej nt. skuteczności postępowań karnych wszczętych po zawiadomieniach prokuratury przez PIP oraz NIK w latach 2008-2010.

Spośród wniesionych w 2010 r. przez PIP do prokuratury zawiadomień najwięcej dotyczyło udaremniania lub utrudniania inspektorom pracy wykonania czynności służbowych – 563, a także złośliwego lub uprzejmego naruszania praw pracowników wynikających ze stosunku pracy – 306. W 200 przypadkach inspektorzy pracy zawiadomili prokuraturę o fałszowaniu dokumentów i poświadczaniu nieprawdy, w 137 – o naruszeniu przepisów o ubezpieczeniach społecznych, w 109 zaś – o niedopełnieniu obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i narażeniu przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężki uszczerbek na zdrowiu.

W 151 przypadkach postępowania wszczęte na skutek zawiadomień inspektorów pracy zakończyły się skierowaniem przez prokuratora do sądu aktu oskarżenia. Jest to ponad 12 proc. wszystkich wniesionych przez PIP zawiadomień. Najwięcej z nich – 86 – dotyczyło przestępstwa utrudniania lub udaremniania kontroli. W roku 2009 aktem oskarżenia zakończyło się 14 proc. spraw, w roku poprzednim – 9 proc. ogółu zawiadomień.

Jak stwierdziła Anna Tomczyk, główny inspektor pracy, przypadki odmowy wszczęcia lub umorzenia postępowania są najczęstszą przeszkodą, jaką napotykają inspektorzy pracy składając do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Problem ten jest znany i na bieżąco monitorowana przez Główny Inspektorat Pracy.

Celem poprawienia metod i form współdziałania organów inspekcji i prokuratury odbywają się regularnie spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami okręgowymi i apelacyjnymi, służące wymianie informacji na te-

mat prowadzonych postępowań oraz wyjaśnieniu pojawiających się w praktyce problemów. Wzajemne konsultacje i przekazywane materiały pozwalają na lepsze zrozumienie zakresów kompetencji, priorytetów i metod działania obydwu organów – powiedziała Anna Tomczyk.

W znolizowanej ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy jest zapis, że w przypadku, gdy zawiadomienie o przestępstwie zostało złożone przez inspektora pracy, uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia sporządza się na jego wniosek. Proponowana zmiana powinna w istotny sposób wpłynąć na skuteczność działania Państwowej Inspekcji Pracy, bowiem umożliwiłaby weryfikację poprawności podejmowanych przez prokuratorów decyzji procesowych oraz lepsze konstruowanie środków odwoławczych wnoszonych przez inspektorów pracy.

Mała jest również skuteczność postępowań karnych wszczętych po zawiadomieniach prokuratury przez Najwyższą Izbę Kontroli. W latach 2008-2010 z inicjatywy NIK prokuratura wszczęła 280 postępowań, z czego tylko 31 zostało zakończonych aktem oskarżenia skierowanym do sądu.

– Ciągłe mamy takie poczucie, że zbyt duża część tych zawiadomień nie spotyka się z takim uznaniem, na jakie byśmy oczekiwali. Od lat spotkania z prokuratorami pomagają nam wzajemnie zrozumieć potrzeby i oczekiwania oraz sposób przygotowania materiałów, tak by prokuratura mogła z nich skorzystać w większym stopniu – stwierdził podczas posiedzenia prezes NIK Leszek Jezierski.

Zdaniem Elżbiety Kozakiewicz z Departamentu Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Generalnej, zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom pracownika pochodzą od wielu podmiotów i całkowity odsetek aktów oskarżenia, będących ich następstwem, wcale nie jest taki mały. W celu zwiększenia efektyw-

ności postępowań w takich sprawach w prokuraturze podejmowane są różnorodne działania, w tym prowadzone są szkolenia specjalistyczne, wysyłane pisma z instrukcjami i zaleceniami do poszczególnych jednostek, powołuje się konsultantów do spraw naruszeń praw pracowniczych, przeprowadza lustracje postępowań.

Zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej poseł Janusz Krasoń zwrócił uwagę, że od kilku lat na posiedzeniach komisji poruszany jest ten temat i sytuacja nadal nie ulega zmianie: zbyt duży odsetek zawiadomień składanych przez PIP do prokuratury jest umarzany. Stan taki nie służy budowaniu w społeczeństwie świadomości nieuchronnej odpowiedzialności za popełnione przestępstwa.

– Inspektorzy pracy rzadko sięgają po instrument zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. To są decyzje ostateczne. Trzeba coś zrobić, bo podważane jest zaufanie do instytucji państwa. PIP ma duże zaufanie wśród pracowników i jest uważana za ostatnią ostoję ich praw – zaakcentował Janusz Krasoń.

Podobną opinię wyraził przewodniczący komisji poseł Arkadiusz Czartoryski. Określił jako niepoważną sytuację, w której niewiele ponad 10 procentowy odsetek spraw, zgłaszanych do prokuratury przez NIK i PIP, kończy się aktem oskarżenia.

– Inspektorzy NIK i PIP to ważne organy państwa, osoby szkolone długi czas i przygotowane do tego, by nie podejmować decyzji pochopnie. Tak duża liczba umorzeń i odmów wszczynania przez prokuraturę postępowań obniża zaufanie obywateli do instytucji państwa – podkreślił Arkadiusz Czartoryski.

W posiedzeniu uczestniczyły: Iwona Hickiewicz, zastępca głównego inspektora pracy, Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego GIP i Małgorzata Kwiatkowska, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi GIP.

Donat Duczyński

Wciąż aktualne priorytety w budownictwie

Zatrudnieniu cudzoziemców na polskich budowach, wypadkom przy pracy w budownictwie w 2010 r. oraz przedstawieniu wyników kontroli na budowach EURO 2012, poświęcone było posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, które odbyło się 24 maja br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W spotkaniu wzięła udział Anna Tomczyk, główny inspektor pracy.

Otwierając posiedzenie Rady, jej przewodniczący Zbigniew Janowski podkreślił, że dla środowiska budowlanego Państwowa Inspekcja Pracy jest ważną i jedyną instytucją, której udało się powołać strukturę parytetarną, jaką jest właśnie Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy. Funkcjonują w niej zarówno związki zawodowe, jak i związki pracodawców, instytuty naukowe, a także odpowiednie struktury rządowe. Przewodniczący zadeklarował, że Rada nadal będzie wspierać PIP w działaniach na rzecz pogospodarnia dobrych praktyk w budownictwie.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk zapewniła, że jak najbardziej aktualne są działania, wcześniej wskazane przez Radę jako priorytetowe, związane z realizacją inwesty-

podanych kontroli, w 2009 r. – w 56 proc., w 2008 r. – w 25 proc. podmiotów, przy czym nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców ujawniono w co siódmym kontrolowanym podmiocie – w 14 proc., w 2009 r. – w 16 proc., w 2008 r. – 9 proc.

Przedstawiając uczestnikom Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie zagadnienia dotyczące wypadków przy pracy w budownictwie w 2010 r., Grzegorz Łyjak, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy powiedział m. in., że wypadki w branży budowlanej, do których doszło w roku ubiegłym, stanowiły blisko 30 proc. wszystkich wypadków, łącznie z komunikacyjnymi. Podkreślił, że wypadki w budownictwie najczęściej są efektem całkowitego braku kontroli pracownika nad swo-

przygotowali do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej EURO 2012, koordynator ds. EURO w Państwowej Inspekcji Pracy Waldemar Spólnicki przytoczył różne dane, z których wynika m. in., że w ub. r. na 75 inwestycjach inspekcja pracy przeprowadziła 175 kontroli u 138 pracodawców oraz 245 wizytacji. Natomiast w ciągu czterech miesięcy br. inspektorzy pracy podczas 87 kontroli byli u 84 pracodawców. Najczęściej stwierdzane przez PIP nieprawidłowości dotyczyły niewłaściwego posadowienia i zmontowania rusztowań, niewłaściwego zabezpieczenia pracy na wysokości, niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń elektrycznych, prowadzenia robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bądź niezgodnie z tą instrukcją. Tylko w br., do końca kwietnia, inspektorzy pracy wydali 444 decyzje, w tym 309 ustnych wykonanych w trakcie kontroli. W tej liczbie 43 decyzje wstrzymywały prace stwarzające bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia wykonujących je pracowników, zaś 23 dotyczyły skierowania do innych prac 45 pracowników zatrudnionych niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Odnosząc się do problemu największych zagrożeń występujących w małych zakładach budowlanych dr Marian Liwo, zastępca głównego inspektora pracy powiedział, że zjawisko to dotyczy także innych małych zakładów w zakresie różnego rodzaju prowadzonej działalności. W sposób daleko idący naruszają one przepisy bhp i prawa pracy. PIP dociera do tych zakładów nie tylko poprzez zwiększenie liczby kontroli, ale także ukierunkowaną działalność prewencyjną. Chodzi o to, żeby przez kontrole, które bardzo często mają charakter doradczy, obligować tych pracodawców do poszanowania praw i obowiązków wynikających z ustawodawstwa pracy. Możliwością w tym zakresie zwiększy nowelizowana ustawa o PIP.

Obok stałych członków, w posiedzeniu Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie uczestniczyli także zaproszeni goście, wśród których byli: przewodniczący Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność” Zbigniew Majchrzak, sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” ds. Ochrony Pracy Mirosław Ossowski.

Beata Pietruszka



ci budowlanych na EURO 2012 oraz dynamicznie rozwijającym się w Polsce sektorze budowlanym.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia z lat 2008-2010, w kontekście zatrudnienia cudzoziemców na polskich budowach, przedstawił Jarosław Leśniewski, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Omawiając skalę zjawiska, zakres prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli stwierdził, że jeśli chodzi o budownictwo, najczęściej do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodziło u małych pracodawców zatrudniających do dziewięciu pracowników. Ogółem zaś, w zakładach branży budowlanej w 2010 r. różnego rodzaju naruszenia prawa stwierdzono w 55 proc. podmiotów

im ciałem lub przedmiotem czy urządzeniem, z którego korzysta. Są to różnego rodzaju upadki, np. z wysokości. W 2008 r. stanowiły one 46 proc. wszystkich wypadków, jakie wydarzyły się na budowach, natomiast w 2010 r. 39 proc. Wpłynęły na to m.in. kampanie prewencyjne prowadzone przez PIP, mające na celu zapobieganie takim zdarzeniom. Generalnie, na budowach najrzadziej dochodzi do wypadków wśród pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Jeżeli chodzi o wpływ stażu pracy na ilość wypadków, którym ulegają pracownicy budowlani, to najczęściej, bo w granicach 10 proc., wydarza się ich w pierwszym roku pracy.

Mówiąc o wynikach kontroli i stanie bhp na budowach realizowanych w ramach

Wizyta przedstawicieli brytyjskiej inspekcji pracy

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 17 maja br. przebywała z wizytą delegacja Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia (HSE) Wielkiej Brytanii, będącego odpowiednikiem Państwowej Inspekcji Pracy. Przewodniczył jej Geoffrey Podger, dyrektor wykonawczy, któremu towarzyszyli: Stuart Bristow, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą oraz Ian Phillips, prywatny sekretarz. Celem wizyty była wymiana informacji i doświadczeń związanych z działalnością obu urzędów.

Program spotkania wypełniły: multimedialna prezentacja na temat działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy ze szczególnym uwzględnieniem prowadzonych kampanii prewencyjno-informacyjnych, a także dyskusja poświęcona dyrektywom dotyczącym schorzeń mięśniowo-szkieletowych i pól elektromagnetycznych.

Przedstawiając jedną z kampanii, dotyczącą budownictwa, **Paweł Rozowski**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP powiedział, że jednym z jej efektów było podpisanie przez największe polskie firmy budowlane pod patronatem głównego inspektora pracy deklaracji o bezpieczeństwie pracy w budownictwie. Powstał zespół roboczy, który wskazał wspólne, podwyższone standardy w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, wdrażane obecnie w życie. Wykraczają one poza obowiązujące przepisy. Ich przestrzeganie zadeklarowali także mali przedsiębiorcy budowlani, będący podwykonawcami dużych inwestycji budowlanych, wśród których najczęściej stwierdzane są nieprawidłowości. Do przedsiębiorców tych kierowany jest również program prewencyjny oparty na idei samokontroli, który rozpoczyna się od szkolenia. Następnie na bazie zdobytej wiedzy i list kontrolnych przygotowanych przez inspekcję pracy, pracodawcy dokonują przeglądu warunków

pracy na prowadzonych budowach. Jego zakończenie polega na zdobyciu specjalnego certyfikatu potwierdzającego spełnienie przez firmę obowiązujących standardów. Stanowi on jedną z przesłanek wyboru podwykonawców przez inwestorów budowlanych w trakcie postępowania przetargowego.

Geoffrey Podger stwierdził, że niewątpliwym sukcesem polskiej inspekcji pracy jest to, że wraz ze zwykłą koniunkturą na rynku budowlanym, jaka miała miejsce w Polsce w 2010 roku, nie wzrosła



a wręcz zmalała liczba wypadków przy pracy w tej branży, podczas gdy w Wielkiej Brytanii w takiej sytuacji odnotowano ich zwiększenie. Podobnie jak w Polsce natomiast, brytyjscy inspektorzy stwierdzili najwięcej nieprawidłowości wśród małych firm budowlanych. Remedium na to, mia-

ło być nasilenie kontroli. Nie przyniosło ono jednak oczekiwanych efektów. Wzorem polskich doświadczeń, brytyjski urząd rozważa więc wzmocnienie działalności ścisłe prewencyjnej.

Odnosząc się do informacji dotyczących przemieszczania przez pracowników ciężarów i wynikających z tego schorzeń mięśniowo-szkieletowych, szef brytyjskiej inspekcji pracy powiedział, że jego urząd opracował narzędzia, które skutecznie pozwalają szacować to zjawisko występujące w procesie pracy. Są one bardzo po-

mocne w działaniach inspektorów pracy Wielkiej Brytanii.

Z dużym zainteresowaniem brytyjscy goście wysłuchali informacji na temat sposobów komunikowania się polskich inspektorów pracy z młodzieżą ponadgimnazjalną w zakresie wiedzy, także praktycznej dotyczącej bezpieczeństwa pracy i praw pracowniczych. Obok szkoleń i prelekcji w szkołach, proponują oni rywalizację w formie różnego rodzaju konkursów. Jeśli chodzi o działania HSE w tej kwestii, to koncentrują się one na wskazywaniu występowania ryzyka zawodowego.

W spotkaniu, Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali: dr **Marian Liwo**, zastępca głównego inspektora pracy, dr **Grzegorz Lyjak**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli oraz **Dariusz Korczak**, starszy specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji.

Beata Pietruszka



Więsza świadomość, mniej wypadków

Lepiej uczyć niż karać

Z Geoffreym Podgerem, dyrektorem wykonawczym Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia (HSE) Wielkiej Brytanii rozmawia Beata Pietruszka

Zakres działalności HSE nie obejmuje, tak jak ma to miejsce w przypadku polskiej inspekcji pracy, zagadnień prawnej ochrony pracy. Czy to ułatwia, czy może utrudnia wykonywanie zadań?

Myślę, że to nam bardzo ułatwia pracę. Mamy porównanie, bo znamy doświadczenia kolegów holenderskich. Holandia jest krajem dość podobnym do Wielkiej Brytanii. Tam inspekcja pracy, tak jak w Polsce, realizuje te zadania. Okazało się jednak, że zbyt trudno jest oczekiwać od ludzi, że będą zajmowali się wszystkim. Dlatego podzielono personel według zadań, które mieli wykonywać. Nasze ukierunkowanie na zdrowie i bezpieczeństwo jest zdecydowanie łatwiejsze dla samego urzędu. Trudno jednak powiedzieć, czy jest to również korzystne dla pracowników...

Urząd ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa dużą wagę przywiązuje do sfery doradztwa specjalistycznego i technicznego, a więc także de facto do działalności prewencyjnej, która uchodzi za najbardziej efektywną wśród państw UE. Jak przekłada się to na poziom bezpieczeństwa pracy w Wielkiej Brytanii?

To jest dosyć trudne zagadnienie, choć oczywiście, jeśli chodzi o działalność prewencyjną, możemy się pochwalić pewnymi sukcesami, np. w odniesieniu do sektora budowlanego. W latach 2002-2004 ograniczyliśmy liczbę kontroli na rzecz zwiększenia działań prewencyjnych. Uzyskaliśmy wówczas bardzo konkretne wyniki związane ze zmianą negatywnych zachowań i nawyków. Dużym problemem pozostała jednak ta kwestia, jeśli chodzi o rolnictwo. Prowadzimy tam bardzo szerokie działania prewencyjne. Obserwujemy, że odnoszą one skutek, gdyż ludzie są świadomi istniejących zagrożeń. Nie jesteśmy jednak w stanie sprawdzić, na ile zmieniają się na trwałe niepożądanego zachowania czy nawyki.

Jaka jest w HSE relacja między działalnością kontrolną i prewencyjną?

To jest bardzo dobre pytanie. Ostatnio rząd zażądał, żebyśmy zmieniły dotychczasowe relacje, o które pani pyta. Chodziło o zredukowanie liczby kontroli, które nie są efektem wypadków, na rzecz zwiększenia działań prewencyjnych. I tak właśnie robimy. Przeprowadzamy mniej kontroli rutynowych i skupiamy się na profilaktyce. Życie i praktyka pokaże, czy to przyniesie lepsze rezultaty. Oczekujemy, że tak właśnie się stanie.

W funkcjonowaniu PIP ważną rolę odgrywa współpraca z partnerami społecznymi, ale także z innymi urzędami, jak Straż Graniczna (jeśli chodzi o kwestie legalności zatrudnienia), urzędy Nadzoru Budowlanego lub Dozoru Technicznego. Czy i jak tego typu współpraca wygląda, jeśli chodzi o HSE? Czego konkretnie dotyczy?

W Wielkiej Brytanii sytuacja wygląda bardzo podobnie. Rada, która kieruje pracami HSE, składa się z przedstawicieli związków zawodowych. Ma także w swoim gronie przedstawicieli pracodawców różnych branż. Ścisłe współpracujemy zarówno z pracodawcami, jak i pracownikami. Uważamy, że nie da się tego robić inaczej.

Każdego roku zwiększa się liczba skarg napływających do PIP, co może również świadczyć o coraz większej świadomości prawnej zatrudnionych. W ub.r. inspektorzy pracy potwierdzili zasadność, bądź częściową zasadność w odniesieniu do 63 proc. takich skarg. Jak to wygląda w HSE?

W Wielkiej Brytanii liczba skarg pozostaje na takim samym poziomie. To może wynikać z tego, że mamy może nieco dłuższą historię, co nie pozostaje bez wpływu na świadomość ludzi i ich prawa. Doskonale wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą się poskarżyć.

A na co najczęściej skarżą się?

Skargi, które do nas trafiają są bardzo różne. Niektóre z nich są oczywiście uzasadnione i dotyczą głównie tego, że pracownicy w miejscu pracy nie są właściwie zabezpieczeni. Pojawiają się także skargi bezzasadne, często motywowane rywalizacją pomiędzy firmami. Tak np. jedna firma skarży się na drugą, zarzucając jej różne sprawy. Tak więc, sytuacja jest bardzo różnorodna.

Jaka jest skala wypadkowości w Wielkiej Brytanii, jeśli chodzi o wypadki przy pracy? Jakie najczęściej występują zagrożenia?

Wielka Brytania ma w tej chwili najniższą liczbę ciężkich i śmiertelnych wypadków w Unii Europejskiej. Z tego oczywiście cieszymy się. Niemniej, tak samo jak w polskiej inspekcji pracy uważamy, że każda śmierć, to jest o jedną śmierć za dużo.

Jak postrzegana jest przez inspektorów HSE polska emigracja zarobkowa, do której adresowane są specjalne informacje na stronie internetowej HSE, dla której także uruchomiono infolinię w języku polskim. Czy polscy pracownicy, ale także pracodawcy korzystają z tych udogodnień?

Przed wszystkim muszę stwierdzić, że polscy pracownicy zostali bardzo dobrze przyjęci w Wielkiej Brytanii. Są rzeczywiście świetnymi pracownikami. My, jako urząd, byliśmy i jesteśmy bardzo świadomi ich potrzeb. To był powód, dla którego współpracowaliśmy z Ambasadą Polską w Wielkiej Brytanii i z Państwową Inspekcją Pracy. Chcieliśmy zapewnić pracownikom z Polski wszelkie udogodnienia i możliwość skorzystania z tych praw, które im przysługują. Myślę, że Wielka Brytania i Irlandia miały dużo szczęścia, że w pewnym okresie mogły z ich pracy skorzystać. W tej chwili stan naszej gospodarki jest gorszy niż polskiej, więc pewnie wielu tych pracowników wróci do Polski. Mamy jednak nadzieję, że wyjadą z Wielkiej Brytanii z dobrymi doświadczeniami.

W jakim kierunku powinna iść działalność, współpraca i rozwój europejskich inspekcji w związku z pojawiającymi się nowymi zagrożeniami, np. katastrofami czy klęskami żywiołowymi?

Myślę, że te główne inspekcje europejskie, do których zaliczana jest polska inspekcja, opracowały już wspólne podejście do zagrożeń, także tych, o których pani wspomniała. Mamy więc taką sytuację, że nie musimy zaczynać wszystkiego od początku. Oczywiście zawsze trzeba wierzyć w to, co się robi. Trzeba umieć stawiać sobie odpowiednie priorytety. Nie zawsze bowiem to, czym martwimy się jest tym największym i najgroźniejszym ryzykiem. Naszą rolą jest mówienie ludziom, gdzie te rzeczywiste zagrożenia istnieją. Czasami też musimy być gotowi, żeby powiedzieć: to nie jest coś, czym powinniście się martwić.

Dziękuję za rozmowę.

Konkurs o zasadach bhp dla młodzieży

Czerwonym skuterem wyładowanym sprzętem turystycznym, książkami, upominkami i dyplomami odjechał Arkadiusz Gil zwycięzca XI Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o przepisach Prawa Pracy oraz przepisach i zasadach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dla Uczniów z Zakładów Rzemieślniczych, zorganizowanego pod patronatem Związku Rzemiosła Polskiego i Głównego Inspektora Pracy. Finałowy etap ogólnopolski rozstrzygnięty został 17 maja br. w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie przy ul. Miodowej. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy zwycięzcom gratulował i wręczał nagrody zastępca głównego inspektora pracy dr Marian Liwo.

Do etapu krajowego zakwalifikowało się 49 zawodników, do zmagania zaś przystąpiło tego dnia 47 uczniów z całego kraju. Piśmienny test zawierający łącznie 70 pytań składał się z dwóch części: 35 pytań dotyczyło prawa pracy, druga połowa obejmowała zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Młodzi rzemieślnicy musieli wykazać się szczegółową wiedzą, aby prawidłowo odpowiedzieć na takie pytania, jak np.: „w jakiej wysokości w danym miesiącu pracy musi mieć zapewnione wynagrodzenie pracownik zatrudniony na akord, nawet w przypadku niewykonania normy nałożonej przez pracodawcę?”, „jak należy wyznaczyć strefę niebezpieczną wokół budynku, jeśli występują zagrożenia spowodowane możliwością spadania przedmiotów z wysokości?” czy wręczcie „na jakiej wysokości powinny być zamontowane poręcze ochronne przy balustradach podestów, z których może być wykonywana praca, usytuowanych 1 m powyżej poziomu terenu?”.

Jak stwierdził w krótkim podsumowaniu prezes Związku Rzemiosła Polskiego **Jerzy Bartnik**, zwycięzcami konkursu zostali wszyscy, którzy wzięli w nim udział. – To rzadkie, aby w tej sali zasiadali tak młodzi ludzie. Ale to wyjątkowy dzień, bo spotkali się tutaj najlepsi. Dzisiaj na rynku pracy najlepszy jest ten pracownik, który ma wiedzę. To, co wie-

cie o bezpieczeństwie, jest waszym bonusem na przyszłość – mówił prezes Bartnik.

Poziom tegoroczny konkurs był wyjątkowo wysoki i bardzo wyrównany. Cierpliwość i nerwy uczestników zostały wystawio-

do zdobycia. O ostatecznej kolejności decydowała liczba punktów zdobytych z pytań dotyczących bhp. Ostatecznie zwyciężył Arkadiusz Gil, piekarz z Zamościa, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Lublinie i OIP Lublin. Zdobył największą liczbę – 68 punktów.

Gratulując wszystkim zawodnikom odwagi i wiedzy, zastępca głównego inspektora pracy dr Marian Liwo powiedział m. in.: – Ta wiedza będzie procentować, a wy, w co mocno wierzę, staniecie się w swoich firmach prekursorami bezpiecznej pracy. Pamiętajcie, że bezpieczna praca jest w Polsce gwarantowana przez Konstytucję RP. W artykule 66 zapisano „każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Też nie może zmienić żadna ustawa, ani żaden przepis czy regulamin zakładu pracy.

Drużynowo pierwsze miejsce zdobyli **Daniel Ratajewski** (cieśla) i **Łukasz Fornalczyk** (technolog robót wykończeniowych) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu. Drugie miejsce przypadło reprezentantom Rzeszowa, a trzecie Nowego Sącza. W kategorii indywidualnej na drugim miejscu za **Arkadiuszem Gilem** uplasował się stolarz z Olsztyna **Damian Jankowski**, a na trzecim **Tomasz Galant** – piekarz z Rzeszowa.

Ostateczna klasyfikacja drużynowa:

I miejsce: Daniel Ratajewski (cieśla) i Łukasz Fornalczyk (technolog robót wykończeniowych w budownictwie) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu

II miejsce: Tomasz Galant (piekarz) i Sylwia Dobosz (fryzjerka) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Rzeszowie

III miejsce: Ewa Gawlik (sprzedawca) i Danuta Prokok (fryzjerka) reprezentujące Izbę Rzemieślniczą w Nowym Sączu

Ostateczna klasyfikacja indywidualna:

I miejsce: Arkadiusz Gil (piekarz) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Lublinie

II miejsce: Damian Jankowski (stolarz) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Olsztynie

III miejsce: Tomasz Galant (piekarz) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Rzeszowie

IV miejsce: Łukasz Fornalczyk (technolog robót wykończeniowych w budownictwie) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu

V miejsce: Andrzej Krzysztofiak (technolog robót budowlanych) reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu

VI miejsce: Ewa Gawlik (sprzedawca) reprezentująca Izbę Rzemieślniczą w Nowym Sączu

ne na trudną próbę, bowiem obrady jury przeciągnęły się grubo poza planowaną godzinę ogłoszenia wyników. Wyniki laureatów wahały się od 60 do 68 punktów na 70 możliwych

Nagrody rzeczowe oraz upominki, obok sześciu Państwowej Inspekcji Pracy i Związku Rzemiosła Polskiego, wręczyli laureatom **Jadwiga Parada** reprezentująca Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej i dr hab. inż. **Wiktor M. Zawieska** zastępca dyrektora ds. techniki i wdrożeń Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Laureaci otrzymali m.in. plecaki sportowe ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy, zestawy książek branżowych i albumów od CIOP-PIB oraz cyfrowe aparaty fotograficzne od MEN.

Jerzy Wlazło

Plany to moja tajemnica

Rozmowa ze zwycięzcą XI Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o przepisach Prawa Pracy oraz przepisach i zasadach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dla Uczniów z Zakładów Rzemieślniczych, Arkadiuszem Gilem piekarzem z Zamościa

– Jakie zagrożenia czyhają na Ciebie w piekarni?

– O, bardzo wiele. Przede wszystkim wysokie temperatury. No i oczywiście ciężki sprzęt. Już chociażby te dwa czynniki powodują bardzo wiele zagrożeń wypadkowych.

– Co należy do Twoich obowiązków w piekarni?

– Szeroko pojęta produkcja pieczywa. Uczestniczę we wszystkich procesach technologicznych, począwszy od przygotowania ciasta aż po jego wypiek.

– Jesteś młodym człowiekiem, chcesz powiedzieć, że kiedy na przykład wyrabiasz ciasto, to myślisz o bezpieczeństwie pracy a nie o meczu albo muzyce?



Rozmawiał Jerzy Wlazło

Rodzinek z piekarni

Rozmowa z **Piotrem Juśkiewiczem**, kierownikiem Cechu Rzemieślników i Małych Przedsiębiorców w Zamościu, opiekunem **Arkadiusza Gila** zwycięzcy tegorocznej edycji Konkursu Wiedzy o przepisach Prawa Pracy oraz przepisach i zasadach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dla Uczniów z Zakładów Rzemieślniczych.

– Jak to się stało, że wywolił Pan Arka od tego konkursu?

– Arek ujawnił się już w pierwszej klasie, jako jeden z najzdolniejszych uczniów. W ubiegłym roku chwycił bakcyła, spróbował swoich sił w konkursie i zajął wysokie, drugie miejsce. A ponieważ chłopak jest bardzo ambitny, wystartował także i teraz. To rodzinne. Mówię to z pełną świadomością.

– Oczywiście! Przecież to jest odpowiedzialność za ludzi. Nie można tego odłożyć na półkę. Ode mnie zależy nie tylko bezpieczeństwo moje, ale także innych pracowników a także tych, którzy później kupują pieczywo. Chleb przecież jemy codziennie. Więc ja codziennie muszę uważać.

– A jak to się stało, że wystartowałeś w konkursie?

– Dowiedziałem się, że jest organizowany taki konkurs już na początku nauki. Zainteresowałem się nim, przemyślałem sprawę i po raz pierwszy wystartowałem w ubiegłym roku. Wróciłem teraz i wygrałem.

– Co sprawiło ci najwięcej problemów?

– Polskie prawo. Niestety, nie istnieje jedna obowiązująca interpretacja polskiego prawa. Jest wiele odstępstw, wiele wyjątków i dlatego jest to bardzo rozległy i skomplikowany temat.

– Jakie masz plany na przyszłość?

– W tym roku kończę szkołę. Chcę zdać egzamin czeladniczy, a reszta to już moja słodka tajemnica.

– Ale związana z zawodem piekarza?

– Oczywiście!

– Czuję niedosyt

– Ogromny niedosyt. No i sam postanowił udowodnić, że jest dobry, że zasługuje na tego typu wyróżnienia. A przede wszystkim, że ma naprawdę dużą wiedzę.

– Miewał chwile wątpliwości? Trzeba go było jakoś specjalnie wtedy motywować?

– Może powiem tutaj rzecz niepopularną, ale w przypadku ludzi tak ambitnych, nie trzeba się jakoś specjalnie starać. Należy ich wspierać, ale oni zwyczajnie chcą się uczyć. Po prostu chłoną wiedzę.

– To już ostatni rok nauki Arka w szkole. Widzi Pan już wśród młodszych roczników jego następców?

– Sądzę, że tak, ale nie chcę zapeszczyć.

– Z tego rozumiem, że będzie Pan z kolejnym swoim podopiecznym także w przyszłym toku?

– Jak najbardziej.



Wynagrodzenie pracowników pełniących dyżury medyczne



Aleksandra Bogusz

Zagadnienia dotyczące pełnienia dyżuru medycznego i wynagrodzenia za dyżur medyczny uregulowane są w ustawie z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.).

W myśl art. 18d ust. 1 pkt 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, ilekroć w przepisach tej ustawy jest mowa o dyżurze medycznym, należy przez to rozumieć wykonywanie, poza normalnymi godzinami pracy, czynności zawodowe przez lekarza lub innego posiadającego wyższe wykształcenie pracownika wykonującego zawód medyczny w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całonocnych świadczeń zdrowotnych.

Ustawą z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 176, poz. 1240), z 1 stycznia 2008 r. zmieniono zasady i sposób obliczania wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru medycznego. Nowelizacja ta wprowadziła nowe brzmienie art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, a mianowicie: czas pełnienia dyżuru, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do czasu pracy, przy czym nie zmieniono treści art. 18 d ust. 1 pkt 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (definicja dyżuru medycznego) utrzymując zasadę, iż dyżur medyczny jest „pracą” wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.

Cel ustawy ustalenia wysokości wynagrodzenia lekarza (lub innej osoby z wyższym wykształceniem medycznym), każdą godzinę dyżuru medycznego należy rozplanować bez względu na obowiązujący danego pracownika system czasu pracy, a w przypadku osoby zatrudnionej w równoważnym systemie czasu pracy, w rozkładzie czasu pracy (harmonogramie pracy) należy rozplanować zarówno godziny normalnej pracy, przypadające do przepracowania w okresie rozliczeniowym, jak i dyżury medyczne.

Jak za nadliczbowe

Zgodnie z art. 32j ust. 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy, czyli przepisy dotyczące wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tej sytuacji pracownikowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługują, oprócz normalnego wynagrodzenia, również odpowiedni dodatek, jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Wątpliwości budzi przy tym pojęcie normalnego wynagrodzenia.

W wyroku z 3.06.1986 r., I PRN 40/86, Sąd Najwyższy przyjął, że przez normalne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 134 § 1 zdanie pierwsze (obecnie: art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy), należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów placowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podniósł, że normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatki składniki przysługują pracownikowi. Wynagrodzenie to może więc obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne stałe dodatki. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych, konkretnych osiągnięć w pracy, nie objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.

Bez zawężenia

Pojęcie „normalne wynagrodzenie” nie powinno zatem być zawężane tylko do stałych składników wynagrodzenia przysługujących za pracę wykonaną, takich jak wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, do-

dodatek funkcyjny, dodatek za posiadanie tytułu naukowego. Należy je rozumieć szerszej, jako wszystkie składniki przysługujące pracownikowi, wypłacane stale i systematycznie. Na podstawie art. 151¹ § 3 Kodeksu pracy wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Pojęcie: „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną” wywoływało również szereg kontrowersji interpretacyjnych ze względu na brak definicji ustawowej, a także ze względu na rozbieżności w orzecznictwie. Jednakże mając na względzie uchwałę Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2007 r. (sygn. akt II PZP 4/07), uznać można, że pojęcie stawki osobistego zaszerogowania obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, bez innych dodatków takich jak np. dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat. Kwestia ta może jednak budzić wątpliwości w świetle nadal aktualnej uchwały składu siedmiu sędziów SN z 30 grudnia 1986 roku (III PZP 42/86), zgodnie z którą wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również dodatek funkcyjny.

Dodatek 50% czy 100%?

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje za godziny dyżuru medycznego przypadające w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy (zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto (zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy). Natomiast za każdą godzinę dyżuru medycznego przypadającą w każdym innym dniu przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę dyżuru me-

dycznego stanowiącą przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 (art. 151¹ § 2 Kodeksu pracy).

I tak, w sytuacji kiedy pracownik, lekarz lub inna osoba z wyższym wykształceniem medycznym, zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy po zakończeniu normalnej pracy został zobowiązany do pełnienia dyżuru medycznego za każdą godzinę takiego dyżuru, zgodnie z art. 32j ust. 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, wynagradzany jest normalnym wynagrodzeniem powiększonym o dodatki 50% lub 100%. Te ostatnie przysługują w sytuacji, kiedy dyżur medyczny pełniony jest w porze nocnej, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jak wynika ze stanowiska Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy: „w sytuacji, gdy pracownik pełni dyżur medyczny w dniu wolnym od pracy przez kolejne 24 godziny, praca przez 7 godzin i 35 minut powinna być traktowana, jak przekroczenie przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy i wynagradzana ze 100% dodatkiem do wynagrodzenia. Natomiast praca powyżej tych godzin, tak jak w przypadku przekroczenia dobowej normy czasu pracy, czyli powiększona o dodatki 50 lub 100% w zależności od charakteru dnia lub jego pory, w jakiej dyżur medyczny jest pełniony”.

W porze nocnej

Kolejne wątpliwości dotyczą tego, czy za każdą godzinę dyżuru medycznego, oprócz wynagrodzenia takiego, jak za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje również dodatek za pracę w porze nocnej.

Uznac jednak trzeba, że dodatek za pracę w porze nocnej ma zrekompensować pracownikowi uciążliwość związaną z pracą w nocy. W związku z tym, że czas dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy, wydaje się, że pracownikowi przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w ramach dyżuru medycznego, również dodatek za pracę w porze nocnej.

Interpretacja taka jest zgodna ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, zgodnie z którym za każdą godzinę dyżuru medycznego, pracownikowi przysługuje również dodatek za pracę w porze nocnej przewidziany

w art. 151⁸ Kodeksu pracy, jak również dodatkowe wynagrodzenie za pełniony dyżur zgodnie z art. 32j ust. 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Są to bowiem dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące z dwóch zupełnie odrębnych tytułów prawnych.

Wysokość dodatków za pracę w porze nocnej, dni wolne, niedziele i święta będzie uzależniona od tego, czy w przypadku danego pracownika wykonującego zawód medyczny wystąpiła praca zmianowa (w takim przypadku dodatki wyniosą odpowiednio 45% i 65%). Jeżeli nie wystąpi praca zmianowa, to dodatki za wykonywanie pracy w porze nocnej będzie pracownikowi przysługiwał w wysoko-



ści 20% minimalnego wynagrodzenia (art. 151⁸ Kodeksu pracy), chyba, że na podstawie zapisów zawartych w wewnętrznych aktach źródłach prawa pracy, przysługuje pracownikom dodatek wyższy.

Za urlop wypoczynkowy

Wątpliwości interpretacyjne budzić może także zagadnienie dotyczące obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne. Dotyczą one tego, czy podstawą wymiaru powinna być podzielona przez liczbę stanowiącą sumę godzin normalnej pracy oraz godzin dyżuru medycznego pełnionego w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, czy też powinna być podzielona wyłącznie przez liczbę godzin normalnej pracy.

Ponieważ ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy mnożone jest przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracował w czasie urlopu w ramach normalnego cza-

su pracy, przyjęcie właściwego dzielnika ma znaczenie dla wysokości tego wynagrodzenia.

W tej sytuacji rodzi się pytanie, czy do „liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę”, o których mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.), należy wliczać czas pełnienia dyżuru medycznego, tym bardziej, że podczas dyżuru medycznego praca nie musi być wykonywana w sposób ciągły, a w jego trakcie występują także okresy odpoczynku, jak również okresy pozostawania w gotowości do świadczenia pracy.

Mając na uwadze pojęcie „liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę”, należy zwrócić uwagę no to, że paradoksalnie im więcej pracownik będzie świadczył „faktycznej” pracy w trakcie dyżuru medycznego, tym liczba godzin o której mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.), czyli liczba godzin przez którą zostanie podzielona podstawa wymiaru wynagrodzenia za urlop będzie większa, tym samym wynagrodzenie za jedną godzinę pracy ulegnie zmniejszeniu.

Podsumowując należy uznać, że po 1.01.2008 r. pojawiło się wiele wątpliwości związanych z interpretowaniem przepisów dotyczących naliczania wynagrodzenia pracowników pełniących dyżury medyczne. Kontrole przeprowadzane przez inspektorów pracy na terenie województwa śląskiego wykazują nieprawidłowości związane z naliczaniem tego wynagrodzenia. Najwięcej problemów dotyczy ustalania wysokości tzw. „normalnego wynagrodzenia” za każdą godzinę dyżuru medycznego. Pracodawcy zwykle za takie wynagrodzenie uważają wynagrodzenie zasadnicze i stałe dodatki, jak dodatek funkcyjny i dodatek za wysługę lat, zapominając przy tym o innych stałych składnikach wynagrodzenia, które pracownicy otrzymują stale i systematycznie. Podczas kontroli ujawniane są także przypadki niewypłacania pracownikom pełniącym dyżury medyczne dodatków za pracę w porze nocnej. Stwierdzone nieprawidłowości regulowane są środkami prawnymi przewidzianymi w ustawie z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007r., nr 89, poz. 589 z późn. zm.).

Aleksandra Bogusz
OIP Katowice

Ścinka drzew



Radosław Olkowski

Pozyskiwanie drewna w lesie jest procesem bardzo niebezpiecznym, pracochłonnym i związanym z różnymi utrudnieniami. Towarzyszy mu też wiele zagrożeń wypadkowych, które wynikają z wykonywania prac na otwartej przestrzeni, w zmiennych warunkach atmosferycznych. Znaczna część zadań realizowana jest zimą, często podczas silnych mrozów, w dużym śniegu. W pozostałych porach roku pracownicy narażeni są na opady deszczu czy intensywne upały. Skutkiem jest m.in. brak stabilności i ciągliwości prac w lesie.

Niekorzystne warunki pogodowe powodują znaczną absencję chorobową pracowników wykonujących prace przy ścinie drzew. Ponadto powszechnie występujące w lesie komary i kleszcze utrudniają wykonywanie prac i stwarzają poważne ryzyko zachorowania na choroby zawodowe, np. na Podlasiu. Borelioza jest chorobą, która w tym rejonie dotyka większość osób zawodowo wykonujących prace w lesie. Brak skutecznego zabezpieczenia przed zachorowaniem jest poważnym problemem.

Bilans zysków i strat

Znaczący postęp w mechanizacji procesu technologicznego tej branży nastąpił dopiero w ostatnim okresie. Dotyczy on w szczególności załadunku surowca stosowego. Hamują go niekiedy wysokie koszty zakupu specjalistycznego sprzętu, przy braku zapewnienia ciągliwości wykonywania w kolejnych latach usług na rzecz nadleśnictw. Stosowane w lesie żurawie hydrauliczne do mechanicznego załadunku drewna zmniejszyły obciążenie związane z wykonywaniem tego typu prac, przy jednoczesnym wzroście wydajności zrywki.

Wcześniej przedsiębiorcy leśni dokonywali ścinki drzew głównie przy wykorzystaniu najprostszych środków technicznych oraz siły i zaangażowania zatrudnianych pracowników. Ręczne wykonywanie prac, niejednokrotnie skutkowało naruszeniem obowiązujących norm dźwignia ciężarów oraz było przyczyną licznych urazów kończyn lub kręgosłupa. Mechanizacja pozyskiwania drewna znacznie zmniejszyła poziom ryzyka zawodowego, głównie poprzez eliminację wielu zagrożeń występujących w czasie ręcznego wykonywania prac. Oczywiście wprowadziła też nowe zagrożenia, a w efekcie konieczność posiadania spe-

cialistycznych uprawnień kwalifikacyjnych. Wpłynęła na zmianę organizacji prac, powstanie stref niebezpiecznych w miejscu pracy specjalistycznego sprzętu. W konsekwencji wprowadzenie profesjonalnego sprzętu i właściwe jego zastosowanie znacząco poprawia bezpieczeństwo i komfort prac.

Wykonywanie ścinki drzew generuje istotne zagrożenia wypadkowe o poważnych konsekwencjach zdrowotnych. Bardzo rzadko efektem wypadków są lekkie urazy. O wiele częściej, niestety, dochodzi do śmierci lub trwałego inwalidztwa. Bardzo ważne wydaje się więc promowanie bezpiecznych metod pracy oraz eliminowanie zagrożeń u źródła. Rozpoznawanie i ograniczanie ich, a w konsekwencji wypracowanie standardów metod bezpiecznego wykonywania prac. Jest to podstawowe zadanie organizacyjne, jakie powinny podejmować pracodawcy, które powinno wynikać z dbałości o zdrowie i życie pracowników. Oczywiście przy jego realizacji pracodawcy mogą korzystać z porad inspektorów pracy, także w następstwie przeprowadzanych kontroli.

Dla pasjonatów

Stopień ciężkości prac przy ścinie drzew oraz występujące zagrożenia sprawiają, że zatrudnienia w zakładach usług leśnych szukają na przykład pasjonaci, związani tradycjami rodzinnymi. Najczęściej jednak trafiają tu osoby, które nie mogą znaleźć pracy w innych branżach. Pracownicy ci, w zdecydowanej większości, nie są zainteresowani stałą pracą w lesie, lecz traktują ją jako zajęcie dorywcze, stanowiące tymczasowe źródło utrzymania. Wówczas istotne znaczenie ma jedynie wysokość uzyskanego zarobku. Potwierdza to duża rotacja pracowników w przedsiębiorstwach leśnych, gdzie

do rzadkości należy zatrudnianie tych samych osób dłużej niż jeden rok. Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa przez wielu takich pracowników jest traktowane jak zło konieczne, gdyż utrudnia ono pracę i ogranicza możliwość zarobkowania. Wiąże się to ze stosowaniem w czasie pracy wymaganych środków ochrony indywidualnej, które wg nich uważane jest za niepotrzebne obciążenie. Większość takich pracowników uważa, że posiadane doświadczenie, umiejętności lub szczęście powodują wystarczającą gwarancję uniknięcia wypadku. Ze statystyk wypadkowych z ub.r. wynika, że takiej zależności nie ma. Z analizy wypadków śmiertelnych, do których doszło przy ścinie drzew na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku wynika, że w znacznym stopniu były one efektem nonszalancji, brawury i nieprawidłowych zachowań samych poszkodowanych.

Wydaje się, że przedstawione wnioski w pełni dowodzą prawdziwości postawionej w tytule tezy. Zagrożenia występujące w procesie technologicznym pozyskiwania drewna, ich różnorodność i specyfika, a także potencjalne skutki dla życia i zdrowia pracowników powinny w dalszym ciągu stanowić przedmiot zainteresowania inspektorów pracy. Tym bardziej, że w tej wyspecjalizowanej branży często znajdują zatrudnienie ludzie, którzy w środowiskach wiejskich są jedynymi żywicielami rodzin, a ich dochody są źródłem utrzymania wielu osób.

Jest lepiej...

W ramach specjalistycznego nadzoru branżowego inspektorzy pracy z białostockiego okręgu od wielu lat konsekwentnie egzekwują przepisy dotyczące bezpiecznego wykonywania procesu technologicznego pozyskiwania drewna. Przeprowadzają kontrole prac w lesie, tak jak miało to miejsce w 2010 roku, gdy wykonywano je w związku z realizacją tematu własnego. Ich efekty i wnioski pokontrolne umożliwiły odpowiedź na pytanie: czy podejmowane dotychczas działania, przyczyniły się do poprawy stanu przestrzegania przepisów bhp, w czasie pozyskiwania drewna w lesie?

Okazuje się, że można dać odpowiedź twierdzącą. Z podsumowania efektów kontroli wynika bowiem, że istotna poprawa wystąpiła w wielu obszarach, zwłaszcza tam, gdzie prowadzono intensywne kontrole. Można powiedzieć, że postawione cele w znacznej mierze zostały osiągnięte, przez co na terenie działania OIP w Białymstoku:

- Wyeliminowano wykonywanie usług bezpośrednio na rzecz nadleśnictw, przez jednoosobowe podmioty gospodarcze. Obecnie wszyscy przedsiębiorcy leśni, którzy wygrają przetargi organizowane przez nadleśnictwa, zatrudniają przynajmniej jednego pra-

cownika, podczas gdy jeszcze kilka lat temu zdecydowaną większość stanowili wykonawcy jednoosobowi. Konsekwentne, wspólne działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku i Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych doprowadziły do unormowania współpracy dyrekcji z sektorem prywatnych usługodawców. Wyeliminowano zbędne rozdrobnienie przypadkowych przedsiębiorców na rzecz, w zdecydowanej większości, profesjonalnych, świadomych swoich obowiązków pracodawców, którzy dają legalnie zatrudnienie dużej liczbie pracowników.

- Ograniczono wykonywanie prac pilarkami przez osoby, które nie posiadają uprawnień pilarsza. Nieuchronność sankcji oraz wzrost świadomości pracodawców spowodowały, że praktycznie wszyscy pracownicy wykonujący w lesie obowiązki pilarsza posiadają wymagane uprawnienia. Pojedyncze stwierdzone przypadki posługiwania się pilarkami przez osoby niewykwalifikowane miały miejsce w czasie nieobecności i bez zgody pracodawcy.

- ograniczono przypadki dopuszczania do prac w lesie pracowników bez badań profilaktycznych i szkoleń bhp. Obszar ten, do niedawna stanowił podstawę wydawania dużej liczby środków prawnych. Obecnie je-

nie szukają oszczędności poprzez ograniczanie wyposażenia ochronnego. Pojedyncze przypadki ich braku dotyczyły sytuacji, gdy usterka wystąpiła w dniu kontroli, tuż przed wizytą inspektora pracy na obszarze, gdzie wykonywano prace.

- Ograniczono nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom niezbędnych środków ochrony indywidualnej. Wyniki ostatnio przeprowadzonych czynności kontrolnych pozwalają na stwierdzenie, że przedsiębiorcy leśni dysponują już pełną wiedzą na temat ciążyących na nich obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników i wydają wszystkie ochrony osobiste niezbędne do pracy. Pojedyncze przypadki braku ich wydania dotyczą sytuacji, gdy pracownik dopiero podjął zatrudnienie, a pracodawca nie zdążył dokonać zakupu nowego środka.

...ale nie do końca

Niestety, nie udało się zrealizować wszystkich założeń. Wciąż jeszcze zdarzają się nieprawidłowości polegające m.in. na wykonywaniu prac wbrew obowiązującym przepisom, w warunkach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników. Dotyczy to głównie:



- Nagminnego niestosowania przez pracowników w czasie wykonywania prac wymaganych środków ochrony indywidualnej, w tym hełmów ochronnych i antyprzebieciowych ochron kończyn dolnych, które wcześniej zostały dostarczone im przez pracodawców. Pracodawcy realizują obowiązki wydania pracownikom ochron indywidualnych, jednak nadal zbyt często nie są one stosowane w czasie pracy, lecz leżą w samochodzie lub... w domu. Nie można wykluczyć, że jest to wynikiem działań pracodawców, którzy w ten sposób próbują ograniczyć koszty związane ze zużyciem środków. W zdecydowanej większości wynika to jednak z niechęci pracowników do stosowania zabezpieczeń. W trak-

cie kontroli niejednokrotnie pracownicy uskarżali się na uciążliwość wynikającą ze stosowania środków ochrony indywidualnej, głównie ochron antyprzebieciowych.

- Wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych bez zachowania wymaganych parametrów procesu technologicznego. Stosowanie niedozwolonych technik ścinki drzew polegających głównie na niepozostawianiu wymaganego progu lub zawiasy, to nadal bardzo istotny problem, którego konsekwencją może być śmierć pracownika. Błędy te popełniają pilarsze posiadający wymagane uprawnienia. Trudno wskazać jednoznacznie przyczynę takiego postępowania. Nie można wykluczyć, że wynika to z błędów w szkoleniu pilarsza. Obowiązujące regulacje prawne umożliwiają uzyskiwanie uprawnień po ukończeniu kursów, które nie zawsze gwarantują profesjonalne przygotowanie do wykonywania zawodu. Brak nadzoru nad jakością szkolenia na kursach powoduje, że organizują je podmioty, które mają ograniczone możliwości przeprowadzenia profesjonalnych zajęć praktycznych w terenie.

- Wykonywania prac bez stosowania niezbędnych urządzeń pomocniczych, pomimo ich dostarczenia przez pracodawcę. Często sami pracownicy nie potrafili powiedzieć, czemu nie stosowali dodatkowego sprzętu.

- Niezapewnienia przez pracodawców skutecznego nadzoru nad wykonywaniem prac, czego konsekwencją jest stosowanie przez pracowników niedozwolonych technik ścinki drzew, nieprawidłowych metod wykonywania prac, użytkowanie niesprawnych technicznie urządzeń lub wykonywanie prac, bez wymaganych środków ochrony indywidualnej. Wynika to głównie z przyjętej przez pracodawców organizacji prac, polegającej na sprawowaniu jedynie nadzoru doraźnego lub wykonywaniu prac w różnych miejscach. Pod nieobecność pracodawcy, pracownicy stosują niedozwolone metody pracy.

Można powiedzieć, że wspomniane nieprawidłowości to najistotniejsze problemy, jakie nadal występują w czasie prac leśnych. Wyeliminowanie ich wymaga dalszych, intensywnych i konsekwentnych działań kontrolnych inspektorów pracy. Tym bardziej, że w znacznym stopniu nieprawidłowości te wynikają ze złych nawyków pracowników, a brak skutecznego nadzoru pracodawców może spowodować zwiększenie liczby śmiertelnych lub ciężkich wypadków przy pracy. Wydaje się jednak, że nawet najbardziej rygorystyczne środki podejmowane w stosunku do pracodawców nie odniosą pożądanego skutku, jeśli nie zmieni się mentalność pracowników i ich podejście do wykonywania pracy.

Radosław Olkowski
OIP Białystok



ŚCINKA



W ciągu ostatnich trzech lat, inspektorzy pracy wykonujący czynności kontrolne w sektorze leśnictwa, zbadali dokładnie 100 wypadków, w których poszkodowanych zostało 107 osób. Zginęło 35 osób związanych z pracą w lesie. W większości byli to robotnicy leśni i operatorzy maszyn.

Z myślą o wykonujących jeden z najniebezpieczniejszych zawodów drwala, jesienią PIP opublikuje broszurę o bezpiecznym pozyskiwaniu drewna autorstwa Jakuba Chojnickiego.

Zdjęcia na potrzeby tej publikacji wykonał Andrzej Jaworski przy współpracy Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie.



O elastyczności w zatrudnieniu słów kilka...

– Polski Kodeks pracy jest przeciwko pracodawcom! Jest zbyt szczegółowy, przestarzały, a prawo chroni wyłącznie pracowników! – słyszę podczas niejednej, prowadzonej przeze mnie kontroli. Powracam wtedy myślami do Nowoczesnego Rynku Pracy. Idealny społecznie i zawodowo świat, który niedawno umieściliśmy na wirtualnej mapie. Nie otwieram oczywiście tego atlasu przed pracodawcą, jednak wspominam o polskiej elastyczności w zatrudnieniu.

Polski ustawodawca w trakcie trwającego stosunku pracy umożliwił pracodawcy i pracownikowi optymalizację zatrudnienia w dwóch obszarach: elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy. Wychodząc naprzeciw potrzebie łączenia życia rodzinnego z pracą, również i opiekunom zagwarantował pewne przywileje, zachęcając do aktywności zawodowej.

Elastyczne formy zatrudnienia

Kodeksowe

1. Telepraca

Otwórzmy Kodeks pracy i spójrzmy na telepracę. Zgodnie z art. 67³ „Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.” Ta regulacja jest efektem implementacji europejskiego Ramowego porozumienia dotyczącego telepracy z 16.07.2002 r. zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC). Telepracę możemy wprowadzić zarówno przy rekrutacji pracownika, jak i podczas trwającego stosunku pracy – w każdym czasie oraz przez każdą ze stron.

Telepracownik nie może być dyskryminowany. Pracodawca nie jest jednak pozbawiony możliwości kontrolowania pracy. Przy zachowaniu korzyści wynikających ze statusu pracowniczego, zyskuje zmniejszone koszty utrzymania stanowiska. Z całą pewnością jest kilka zawodów, dla których to rozwiązanie jest idealne. To także krok

w kierunku rodziców. Należy jednak zwrócić uwagę na delikatną granicę między pracą zawodową, a życiem prywatnym, zwłaszcza gdy miejscem pracy jest dom telepracownika. Także na przepływ danych osobowych oraz konieczność ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych.

2. Umowy na czas określony

Opracowanie i wdrożenie dyrektywy 99/70 z 28.06.1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) spowodowało konieczność wprowadzenia w Polsce środków ograniczających zawieranie terminowych umów o pracę i promocję zatrudnienia bezterminowego. W powołanej Dyrektywie wskazano konkretne metody realizacji:

- określenie obiektywnych powodów uzasadniających odnawianie takich umów;
- określenie maksymalnego limitu łącznej długości kolejnych terminowych umów o pracę;
- określenie limitu „odnowień” takich umów. Niezależnie od konieczności transponowania dyrektywy, warto dostrzec zalety zatrudnienia terminowego. Przy wzajemnym zaufaniu obu stron stosunku pracy można bowiem połączyć sezonowe potrzeby pracodawcy oraz stale i powtarzalne zatrudnienie pracownika.

Pozakodeksowe

1. Umowy cywilnoprawne

Wśród umów cywilnoprawnych zdecydowanie największą popularnością cieszą

się umowy zlecenia oraz umowy o dzieło. Pomijając szczegółową ich charakterystykę, warto jednak wspomnieć o cywilistycznej zasadzie swobody zawierania umów z jednej strony oraz o ruchomej granicy między umowami podlegającymi Kodeksowi cywilnemu i zatrudnieniu pracowniczemu, z drugiej. Otóż, zgodnie z art. 353³ Kodeksu cywilnego „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.” Co do zasady więc, treść umowy pozostawiona jest woli stron. Ograniczeniem jednak, o którym należy pamiętać, jest tzw. rejestr klauzul niedozwolonych skatalogowany w art. 385³ Kodeksu cywilnego skutkujący nieważnością takich postanowień.

O cechach charakterystycznych stosunku pracy wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach oraz autorzy artykułów publikowanych na łamach niniejszego miesięcznika. Wystarczy więc napomknąć: wskazane jest zachowanie zdrowego rozsądku oraz przede wszystkim realnie zgodne oświadczenie woli obydwu stron stosunku prawnego.

2. Job sharing

Co kryje się pod tym pojęciem? Możliwość dzielenia jednego etatu na kilku pracowników. Ustalona liczba osób dzieli między sobą obowiązki, urlopy, wszelkiego rodzaju świadczenia oraz wynagrodzenie, czyli wszystkie kodeksowe uprawnienia pracownicze. Jest to sprzyjająca forma zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracobiorców. Pracodawca ponosi koszty utrzymania jednego etatu otrzymując pracę, wiedzę i doświadczenie dwóch lub większej



Justyna Baranowska

liczby osób. Natomiast rodzice, studenci, absolwenci oraz inne osoby, które z osobistych powodów nie są dyspozycyjne w pełnym wymiarze godzin, mogą podjąć zatrudnienie. Uzgadniają między sobą godziny pracy i podział obowiązków, są odpowiedzialni za rezultat wykonywanej pracy. Żaden z aktualnie obowiązujących przepisów nie zakazuje takiego rozwiązania. Bardzo ważny jest jednak tutaj, należyty i staranny dobór kadry pracowniczey, zarówno pod względem kwalifikacji zawodowych, jak i predyspozycji osobowościowych.

3. Work sharing

Ta nietypowa forma zatrudnienia niepełnowymiarowego, to nic innego, jak przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy z jednoczesnym obniżeniem wysokości wynagrodzenia, mające na celu zatrzymanie pracowników. Jednak i ta forma wymaga wzajemnego zaufania. Pracownik lub grupa pracowników, musiałaby zaoprobować tymczasową redukcję etatów i płacy w oczekiwaniu na „lepsze czasy”. Życzenie pracodawcy natomiast, byłoby utrzymanie jakości pracy na dotychczasowym poziomie. W polskim ustawodawstwie odnajdziemy kilka miejsc, w których dopuszcza się jego stosowanie. Gdzie szukać?

- art. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – wypowiedzenie zmieniające w zakresie wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę uzyskanego w wyniku konsultacji z partnerami społecznymi w zakładzie;
- art. 12 ustawy antykrzysowej (dotyczy przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych) – wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę może być obniżony przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku proporcjonalnemu obniżeniu ulega także wynagrodzenie za pracę;
- art. 231a Kodeksu pracy – możliwość zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu.

Wszystkie przypadki odnoszą się do sytuacji kryzysowej, jako przesłanki obligatoryjnej. Ma to być więc wyjątek, wyjście awaryjne dla pracodawcy. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby indywidualnie negocjować warunki pracy dostosowując warunki do potencjału i potrzeb stron stosunku pracy.

4. Leasing pracowniczy

Uregulowania prawne dotyczące outsourcingu pracowniczego odnajdziemy w ustawie z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zalegalizowano tutaj tzw. trójstronny stosunek pracy, w którym współpraca nawiązuje się w dwóch płaszczyznach: 1) pracodawca tymczasowy – pracodawca użytkownik oraz 2) pracodawca tymczasowy – pracownik tymczasowy (umowy o pracę, umowy prawa cywilnego). Dochodzi do podziału obowiązków pomiędzy dwóch pracodawców na:

- formalne: m.in. zatrudnienie pracownika tymczasowego, ustalenie jego wynagrodzenia w oparciu o przepisy prawa wewnątrzzakładowego pracodawcy użytkownika, prowadzenie dokumentacji pracowniczej (z wyjątkiem ewidencji czasu pracy). Tutaj główną rolę pełni agencja pracy tymczasowej;



- faktyczne: m.in. zapoznanie pracownika z regulaminem pracy, informacjami dotyczącymi tajemnicy służbowej, handlowej, prowadzenie ewidencji czasu pracy w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników, powierzanie tylko zadań określonych w jego umowie o pracę, zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ta sfera jest domeną pracodawcy – użytkownika.
- Leasing pracowniczy umożliwia pracodawcom optymalne połączenie potrzeb rynku pracy z bieżącymi oczekiwaniami pracodawcy.

Czas pracy

Wymiar czasu pracy

W preambule Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady Nr 97/81/WE z 15.12.1997 r. czytamy: „Niniejsze Porozumienie ramowe stanowi wkład w ogólną europejską strategię w dziedzinie zatrudnienia. Problematyka pracy w niepełnym wymiarze godzin miała w ostatnich latach znaczący wpływ na rynek pracy. Dlatego signatariusze niniejszego Porozumienia potraktowali priorytetowo tę formę zatrudnienia. Zamiarem stron jest rozważenie potrzeby zawarcia podobnych porozumień odnoszących się do innych elastycznych form pracy.” Wskazaną instytucję znajdziemy w Kodeksie pracy. Dlaczego z niej nie skorzystać?

Zwolennikami są i będą z całą pewnością osoby, które na co dzień potrzebują czasu wolnego, a jednocześnie optują za aktywnością zawodową. To na przykład: opiekunowie dzieci, ludzie uczący się, czy też emeryci. Z drugiej strony zmniejszenie liczby godzin pracy bezpośrednio przekłada się na możliwość odpowiednio zmniejszenia wynagrodzenia za pracę,

a co za tym idzie – kosztów pracy. Nie da się ukryć, iż czynnik ekonomiczny jest obecnie jednym z ważniejszych kryteriów przy podejmowaniu decyzji związanych z rekrutacją pracowniczą. Pośrednio może się jednakże przyczynić do aktywizacji zawodowej tych osób, które nie mają możliwości wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Systemy czasu pracy

1. Równoważne normy czasu pracy w wersji klasycznej (system równoważenia godzinowego oraz dniówkowy).

Nierównomierność w organizacji czasu pracy jest obecnie zjawiskiem powszechnym. Nie dotyczy to tylko pory dnia czy też dnia tygodnia. Wprowadzając podstawowe normy czasu pracy, ustawodawca przewidział możliwości i okoliczności ich modyfikacji. Pracodawcy przy zachowaniu parametrów czasu pracy mogą przekształcić normę w przedłużony lub skrócony wymiar czasu pracy zyskując efektywną i pełną organizację pracy połączoną z realizacją

bieżących kontraktów handlowych. Moje doświadczenia i obserwacje pozwalają stwierdzić, iż pracodawcy częstokroć pozwalają na załatwianie spraw osobistych przez pracowników w trakcie pracy, skracając ją danego dnia i zobowiązując do odpracowania w innym terminie. Elastyczne?

2. Weekendowy system czasu pracy.

Dla tych, dla których „czarne dni tygodnia” muszą być przeznaczone na inne cele niż praca, ustawodawca udostępnił nieco nietypową ze względu na swój rozkład, pracę w piątki, soboty, niedziele oraz święta. To zachęta do zatrudniania w ramach stosunku pracy, do przesunięcia zatrudnionych z cywilistycznego obszaru, o nielegalnej strefie nie wspominając. Pracodawca ma pracowników, którzy wypełnią sobotnio-niedzielne oraz świąteczne obowiązki. Nie można mu zarzucić naruszenia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, tygodniowego odpoczynku od pracy, raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Pracownicy zaś zyskują większą ochronę i uprawnienia przypisane pracownikom stosunkowi prawnemu. Czy jednak czynnik ekonomiczny pozwoli „podstawowym” pracownikom zrezygnować z dodatkowej pracy?

3. Zadaniowy system czasu pracy.

Zyskuje popularność ponieważ nierzadko trudno jest ująć w ramy czasowe zadania i prace wykonywane przez pracobiorców. Wydaje się być niezwykle interesującym rozwiązaniem z powodu niestandardowej pracy i ruchomych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Największą jednak pokusą dla pracodawcy jest tutaj wyjątek od reguły ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Ideę zadaniowego systemu czasu pracy należy popierać. Koniecznym jest jednak wyraźne podkreślenie trzech bardzo istotnych kwestii:

- polski Kodeks pracy nie przewiduje niestandardowego systemu czasu pracy;
- dopuszczalność stosowania ruchomych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w świetle aktualnie obowiązujących przepisów jest ograniczona;
- ewidencjonowaniu nie podlegają jedynie godziny pracy, w pozostałym zakresie należy dokumentować czas pracy „zadaniowca”.

Zielonym światłem dla pracodawcy jest możliwość stosowania pracy zmianowej

– z uwzględnieniem świętej zasady dobrego odpoczynku oraz zakazu pracy w tej samej dobie. Nie ma też zakazu pracy w godzinach nadliczbowych – ale należy ją zrekomensować w sposób zgodny z kodeksem pracy lub prawem wewnątrzzakładowym.

Rozkłady czasu pracy – praca i rodzina

1. Obniżenie wymiaru czasu pracy. Możliwość podjęcia pracy zarobkowej w obniżonym wymiarze podczas dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego.

Należy tutaj wskazać dwie możliwości, zachęcające rodziców do łączenia życia rodzinnego z pracą, a mianowicie – podjęcie pracy zarobkowej w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dopuszczalność wykonywania pracy w trakcie urlopu wychowawczego. Aby jednak równowaga była utrzymana oraz cel przywołanych absencji spełniony, legislator wprowadził pewne ograniczenia. Z jednej strony, praca w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie może przekraczać połowy wymiaru czasu pracy, z drugiej – musi być



zachowany cel osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w trakcie urlopu wychowawczego. Wystarczy więc w określonym terminie złożyć wniosek o dodatkowy urlop macierzyński wraz z wyartykułowaniem chęci wykonywania pracy w określonym limitowanym wymiarze i... rodzina i praca będą szły w parze. W przypadku urlopu wychowawczego – zgoda pracodawcy na podjęcie pracy zarobkowej jest obecnie wymagana.

2. Indywidualne rozkłady czasu pracy opiekunów dzieci.

„Pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki może złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczą-

cy ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Przedsiębiorca uwzględni wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 1, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku przedsiębiorca informuje pracownika na piśmie.” – to cytat z ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Kolejny „podarunek prawny” dla opiekunów dzieci, zachęcający ich do optymalnego łączenia funkcji społecznych z pracą zawodową. Czy wielu rodziców skorzystało z tego rozwiązania?...

Nie mam pewności, czy ów wzburzony pracodawca zmodyfikuje swoje biznesowe podejście do pracowników. Wiem jednak na pewno, że polski Kodeks pracy i inne akty normatywne warto uważnie przeczytać....

Justyna Baranowska
OIP Zielona Góra

Prawo europejskie:

Dyrektywa 99/70 z 28.06.1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz. Urz. WE L Nr 175, s. 43)

Dyrektywa Rady Nr 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotycząca porozumienia ramowego mającego zastosowanie do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (L 14 z 20.01.1998 r.).

Ramowe porozumienie dotyczące telepracy 16.07.2002 r. zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – nie stała się dyrektywą.

Polskie akty prawne:

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Stadion w Gdańsku

Czterech koordynatorów Państwowej Inspekcji Pracy ds. EURO 2012, nadinspektorzy: Krzysztof Duda z OIP Poznań, Jarosław Głowacki z OIP Wrocław, Waldemar Spólnicki z OIP Warszawa i Tomasz Golec z OIP Gdańsk, uczestniczyło w dniach 25-27.05 br. w czynnościach związanych z odbiorem stadionu „PGE Arena” Gdańsk, na Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej w 2012 r.

Stadion z trybunami na 41 000 osób wraz z budynkiem zamkniętym, platformą na podwyższeniu oraz przestrzenią komercyjno-handlową obudowany jest poliwęglanem w kilkunastu odcieniach bursztynu. Wg internautów jest najpiękniejszym stadionem budowanym na EURO 2012 w Polsce. Dostęp do płyty boiska zapewniają cztery tunele, przebiegające ukośnie pod platformą i trybunami. Pełnią również funkcję dróg ewakuacyjnych z płyty boiska oraz umożliwiają wjazd autobusom i wozom strażackim. Wszystkie miejsca na trybunach są zadaszone, zaś boisko, trybuny oraz promenady, z technicznego punktu widzenia, są otwarte. Przestrzeń komercyjno-handlowa, zlokalizowana we wschodniej części obiektu, ma powierzchnię ok. 9 200 m² i obecnie jest w stanie surowym zamkniętym.

Uroczyste otwarcie stadionu zaplanowano na 9 czerwca br., kiedy to miał być rozegrany mecz Polski z Francją.

Pierwszą opinię w związku ze zgłoszeniem dokonany 16 maja br. przez inwestora: Biuro Inwestycji Euro Gdańsk 2012 Sp. z o.o., wydała policja. Była ona negatywna, gdyż stadion nie spełniał w tym czasie podstawowych warunków do bezpiecznego rozegrania meczu.



schodach i obrysie promenady, nie były zamontowane balustrady. Nadinspektor pracy Tomasz Golec wydał stanowisko dotyczące uzyskania pozwolenia na użytkowanie obiektu budowlanego, zawierające sprzeciw co do zamierzonego przejęcia obiektu do użytkowania.

Sprzeciw nie oznacza zamknięcia drogi do uzyskania przez inwestora pozwolenia na użytkowanie obiektu. Powoduje jednak przesunięcie terminu na okres, kiedy realizuje on 37 uwag zawartych w stanowisku inspektora pracy. Dopiero wówczas będzie możliwe bezpieczne kontynuowanie prac na tym obiekcie, tak by w efekcie, poza sportowymi doznaniem, kibiców nie spotkały niespodzianki zagrażające ich życiu i zdrowiu.

Waldemar Spólnicki
Koordynator PIP ds. EURO 2012

Szkodliwe czynniki biologiczne i chemiczne



Rafał Wójcicki

Zagrożeniom związanym z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych w zakładach opieki zdrowotnej poświęcone były kontrole przeprowadzone w 2009 r. przez inspektorów pracy OIP w Katowicach. Wypytowano wówczas 16 zakładów opieki zdrowotnej, w których funkcjonują komórki organizacyjne udzielające świadczeń zdrowotnych z zakresu laboratoryjnej diagnostyki medycznej.

Kontrolami objęto medyczne laboratoria diagnostyczne, w których wykonywane są badania mające na celu określenie właściwości fizycznych, chemicznych i biologicznych, a także składu płynów ustrojowych, wydzielin, wydaliny i tkanek. Dotyczyły one również medycznych laboratoriów, w których prowadzone są mikrobiologiczne badania płynów ustrojowych, wydzielin, wydaliny i tkanek pobranych dla celów profilaktycznych, diagnostycznych i leczniczych lub sanitarno-epidemiologicznych.

Na bakier z przepisami

W kontrolowanych jednostkach stwierdzano liczne nieprawidłowości. Część z nich była efektem nieprzebrania przez pracodawców przepisów: rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.), dotyczących obowiązku prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników w narażeniu na czynniki biologiczne z grupy zagrożenia 2+3. W 11 laboratoriach stwierdzono nieprawidłowości z zakresu informacji zawartych w rejestrze pracowników narażonych na czynniki biologiczne, w tym przypadki niezamieszczenia w rejestrach danych dotyczących rodzaju wykonywanej pracy, stopnia zagrożenia spowodowanego działaniem szkodliwego czynnika biologicznego, awarii i wypadków związanych z narażeniem na działanie szkodliwego czynnika biologicznego. Nieprawidłowości dotyczyły też wyniku przeprowadzonej oceny ryzyka z podaniem nazwy szkodliwego czynnika biologicznego i grupy zagrożenia, liczby pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego oraz imienia, nazwiska, stanowiska oraz numeru telefonu osoby odpowiedzialnej u pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę zdrowia pracowników.

W wyniku kontroli stwierdzono również przypadki nieprzebrania przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.). Ustalono, że trzech pracodawców nie przekazało właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz okręgowemu inspektorowi pracy corocznej informacji o substancjach, preparatach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, o której mowa w § 4 ust. 3 powyższego rozporządzenia. Natomiast w dziewięciu przypadkach stwierdzono uchybienia polegające na nieuwzględnieniu w przedmiotowej informacji ekspozycji pracowników na wirus zapalenia wątroby typu B oraz wirus zapalenia wątroby typu C (WZW typu B i C) lub też na nieterminowym przekazaniu informacji.

Bez oceny ryzyka

We wszystkich kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego, w tym przypadki niedokumentowania oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac na poszczególnych stanowiskach pracy. Dotyczyło to 13 stanowisk pracy w przypadku oceny ryzyka zawodowego dla czynników biologicznych oraz 11 stanowisk pracy w przypadku czynników chemicznych. W połowie kontrolowanych zakładów przedstawiona kontrolującemu udokumentowana ocena ryzyka nie spełniała wymogów określonych w § 39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) lub też nie uwzględniała zakresu wymienionego w § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych

oraz w § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86 z późn. zm.). Tak np., w jednym ze szpitali w ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniono wprowadzanych w sposób zamierzony do środowiska pracy czynników biologicznych, stosowanych w ramach kontroli jakości badań bakteriologicznych. Chodzi o kontrole podłoża bakteriologicznych, szczepów badanych oraz lekooporności. W innym zakładzie pracy nie dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z ekspozycją pracowników na czynnik biologiczny z trzeciej grupy zagrożenia – prątek gruźlicy (mycobacterium tuberculosis). W jednym z laboratoriów przedstawiona kontrolującemu udokumentowana ocena ryzyka zawodowego nie zawierała w opisie ocenianych stanowisk pracy stosowanych maszyn i narzędzi oraz materiałów, a proces szacowania ryzyka i jego wartościowanie oraz ustalenie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko przeprowadzono dla całej grupy czynników chemicznych i wyłącznie dla trzech czynników biologicznych, a nie dla każdego czynnika chemicznego i biologicznego występującego w środowisku pracy odrębnie.

W dziewięciu kontrolowanych zakładach opieki zdrowotnej pracodawcy nie prowadzili rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagenym, o którym mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.), natomiast w dziewięciu przypadkach stwierdzono uchybienia polegające na nieuwzględnieniu w rejestrze ekspozycji pracowników na wirus za-

palenia wątroby typu B oraz wirus zapalenia wątroby typu C (WZW typu B i C).

Pracodawcy naruszali także pozostałe regulacje dotyczące bezpieczeństwa pracy pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki biologiczne i chemiczne. W połowie poddanych kontroli zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oznakowania pojemników i opakowań zawierających substancje i preparaty chemiczne oraz szkodliwe czynniki biologiczne.

Jak ustalono, pracodawcy – uwzględniając przede wszystkim ilość używanych substancji i preparatów chemicznych – nie wytypowali żadnych substancji do oznaczenia

ki ochrony indywidualnej, w tym uchybienia dotyczące niewłaściwego doboru środków ochrony. I tak, podczas kontroli ustalono, że pracowników laboratoriów, stosujących substancje i preparaty chemiczne niezbędne (jak i ich roztwory użytkowe) w procesach dezynfekcji i mycia powierzchni oraz sprzętu, nie wyposażano w odpowiednie do właściwości stosowanych substancji. Pracownikom nie zapewniono na przykład okularów ochronnych ściśle przylegających do twarzy (gogle), a ponadto wyposażano ich wyłącznie w jednorazowe rękawice diagnostyczne wykonane z lateksu oraz jednorazowe fartuchy chirurgiczne wykonane z włókny polipropylenowej (tzw. fizeliny) lub też folii polietylenowej (PE). Należy zwrócić uwagę, że wskazane środki, będące wyrobami medycznymi w rozumieniu dyrektywy Rady 93/42/EWG z 14 czerwca 1993 r., wdrożonej do prawa polskiego ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. Nr 93, poz. 896 z późn. zm.), nie stanowią materiału barierowego dla większości stosowanych w laboratoriach substancji i preparatów chemicznych oraz czynników biologicznych. Nie są one przede wszystkim środkami ochrony indywidualnej w świetle postanowień dyrektywy 89/686/EWG z 21 grudnia 1989 r. i ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087 z późn. zm.).

Ogólnie dostępne

We wszystkich kontrolowanych zakładach opieki zdrowotnej pracodawcy nie przeprowadzili oceny narażenia związanego z procesami, w których występują czynniki biologiczne, w celu ustalenia stopnia hermetyczności wymaganych dla poszczególnych szkodliwych czynników biologicznych. Stwierdzono przypadki nie zastosowania środków hermetyczności w zakresie ograniczenia dostępu osób nieuprawnionych do miejsc pracy, zapewnienia powierzchni nieprzepuszczalnych dla wody i łatwo zmywalnych, zapewnienia powierzchni odpornych na kwasy, zasady, rozpuszczalniki oraz środki dezynfekcyjne, jak i bezpiecznego przechowywania szkodliwych czynników biologicznych. I tak np., w jednym ze szpitali dostęp do pomieszczeń laboratorium analitycznego miały osoby nieupoważnione. Wejście do korytarza prowadzącego do pomieszczeń laboratorium zostało wydzielone jedynie za pomocą parawanu. Ku zaskoczeniu inspektorów pracy, pracownicy jednego ze szpitali spożywali posiłki i napoje w pomieszczeniach pracowników laboratoryjnych. W pięciu kontrolowanych zakładach pracy w pomieszczeniach pracy eksploatowane były czajniki bezprzewodowe służące do przygotowania posiłków i napoi.

Zastrzeżenia kontrolujących budził ponadto brak w kontrolowanych laboratoriach

wentylacji zapewniającej właściwą jakość powietrza oraz zapobiegającej wydostawaniu się patogenów na zewnątrz pomieszczeń. Stanowi to istotny problem w sytuacji, w której większość szkodliwych mikroorganizmów rozprzestrzenia się w postaci bioaerozolu drogą powietrzną, powietrzno-kropelkową lub też powietrzno-pyłową. Przykładowo, podczas kontroli przeprowadzonej w jednym ze szpitali ustalono, że większość pomieszczeń laboratorium analitycznego, zlokalizowanego w parterowym i wolnostojącym budynku, nie posiada jakiegokolwiek wentylacji (brak wentylacji mechanicznej, jak i wentylacji grawitacyjnej).

Bez komór laminarnych

Ponadto podczas kontroli dwóch zakładów opieki zdrowotnej stwierdzono, że laboratoria nie zostały wyposażone w komory laminarne, w których winny być prowadzone prace związane z ekspozycją pracowników na szkodliwe czynniki biologiczne (w tym mycobacterium tuberculosis). Zastosowanie takich komór, przeznaczonych do pracy z materiałem patogennym, pozwala zmniejszyć narażenie pracowników na skutki niekontrolowanej dyfuzji zanieczyszczeń biologicznych, która ma miejsce w trakcie prowadzonych w laboratoriach badań. Należy nadmienić, że stosowanie komór laminarnych było standardem w pozostałych laboratoriach wykonujących mikrobiologiczne badania laboratoryjne.

Kontrolujący zwrócili także uwagę na zły stan ogólnobudowlany i sanitarno-higieniczny pomieszczeń laboratoryjnych. Ustalono, że w pięciu kontrolowanych laboratoriach w wyniku częstych zawilgoceń doszło do penetracji mikologicznej powłok tynkarskich i malarskich sufity oraz ścian.

Podczas kontroli stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego wyposażenia laboratoryjnego. Na przykład, w jednym ze szpitali proces termostatowania próbek z moczem, w celu oznaczania ilości metoksykatecholamin w moczu, prowadzony był w prowizorycznej łazni wodnej. Zakorkowane próbki z moczem w szkle laboratoryjnym – zlewce, podgrzewano na kuchence elektrycznej. Nie było termostatu i ochrony przed przegrzaniem. Brakowało urządzenia sygnalizującego niski poziom cieczy w zbiorniku z jednoczesną blokadą grzania.

Jednym z problemów występujących w medycznych laboratoriach diagnostycznych, wynikającym przede wszystkim z niedoinwestowania zakładów opieki zdrowotnej, jest niedostateczna hermetyzacja procesu obróbki materiału biologicznego. Hermetyzację taką zapewnia wdrożenie w laboratoriach systemu zamkniętego pobierania materiału biologicznego (np. próbki systemu próżnio-



w ramach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Ustalenia dokonane przez inspektorów pracy w trakcie kontroli pozwalają stwierdzić, że brak jest merytorycznych podstaw do nałożenia na pracodawców obowiązku przeprowadzenia pomiarów w tym zakresie.

Bez ochron indywidualnych

W 12 kontrolowanych zakładach opieki zdrowotnej stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w środ-

wego do pobrania krwi) oraz zastosowanie w pełni zautomatyzowanej analizy materiału do badań laboratoryjnych. Jak stwierdzono, jedynie w czterech kontrolowanych zakładach opieki zdrowotnej wprowadzono zmianę w pełni zamknięty system poboru materiału (krwi obwodowej) do badań. Należy zwrócić uwagę, że powszechne zastosowanie systemów zamkniętych pozwoliłoby na zredukowanie narażenia pracowników na czynniki biologiczne, takie jak wirus zapalenia wątroby typu B i C.

Niebezpieczne odpady

W 13 pracowniach laboratoryjnych, z łącznej liczby 69 poddanych kontroli, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące postępowania z odpadami medycznymi, w tym odpadami zakaźnymi. Wprawdzie odpady powstałe w trakcie udzielania świadczeń zdrowotnych zbierane były we wszystkich laboratoriach w sposób selektywny, tj. z podziałem na odpady zakaźne, specjalne i pozostałe, jednakże były przypadki przechowywania ich w niewłaściwy sposób. Podczas kontroli prowadzonej w jednym z zakładów opieki zdrowotnej ustalono, że odpady medyczne zakaźne składowane są w worku koloru czarnego, na którym umieszczono jedynie napis o treści „materiały do utylizacji”. W innym laboratorium pojemnik na ścieki morfologiczne posadowiony został w sposób niestabilny, bez zabezpieczenia przewodu odprowadzającego ścieki przed przypadkowym wysunięciem się z pojemnika. W kolejnym zakładzie opieki zdrowotnej odpady zakaźne przechowywane były w pojemniku opisanym „materiały do utylizacji”, wyposażonym w niesprawnie technicznie mechanizm podnoszenia pokrywy, co narażało pracowników na bezpośredni kontakt z materiałem niebezpiecznym.

W świetle przytoczonych ustaleń zaskoczenie może budzić fakt, że w latach 2006/2008 jedynie w dwóch kontrolowanych laboratoriach zostały odnotowane przypadki choroby zawodowej związanej z występującymi w środowisku pracy czynnikami biologicznymi (gruźlica oraz WZW typu B). Ponadto w badanym okresie wyłącznie w jednym kontrolowanym zakładzie opieki zdrowotnej miał miejsce wypadek przy pracy związany z narażeniem pracowników na czynniki chemiczne.

Przyczyny nieprawidłowości

Stwierdzone w toku kontroli naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy były przede wszystkim skutkiem:

- niewłaściwej interpretacji przepisów prawa pracy lub też braku woli ich stosowania, co znalazło odzwierciedlenie zwłaszcza w ja-

kości dokonanej przez pracodawców oceny ryzyka zawodowego oraz jakości wszelkiego rodzaju rejestrów prowadzonych w zakładach opieki zdrowotnej, w tym rejestrów prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi, rejestrów prac narażających na szkodliwe czynniki biologiczne trzeciej grupy zagrożenia oraz rejestrów pracowników narażonych na czynniki biologiczne;

- braku odpowiedniej wiedzy, zwłaszcza w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej, co wyrażało się stwierdzanymi podczas kontroli uchybieniami polegającymi na wyposażaniu pracowników pracujących w warunkach ekspozycji na czynniki chemiczne w środki ochrony nie stanowiące materiału barierowego dla większości stosowanych w laboratoriach substancji i preparatów chemicznych;

- niewłaściwych, utrwalonych nawyków dotyczących postępowania i organizacji procesów pracy, będących m.in. przyczyną nieprawidłowości w zakresie gospodarki odpadami medycznymi, w tym odpadami zakaźnymi;

- lokalizacji pomieszczeń laboratoryjnych i ich zaplecza technicznego w budynkach niedostosowanych do wymagań obowiązujących przepisów i norm, w tym wymagań dotyczących wentylacji, a co za tym idzie niewystarczającej ochrony pracowników przed czynnikami biologicznymi;

- niedoinwestowania placówek służby zdrowia i związanych z tym zaniedbań w zakresie bieżącej eksploatacji obiektów i pomieszczeń, co wyrażało się przede wszystkim złym stanem technicznym powłok malarskich i tynkarskich pomieszczeń i stwierdzanymi przypadkami ich zawilgocenia.

Wnioski

Niezadowolający stan przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych laboratoriach wskazuje na potrzebę kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy kompleksowych działań kontrolnych i nadzorczych, którymi należałoby również objąć pozostałe jednostki i komórki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej.

Wskazane byłoby szersze propagowanie wiedzy na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach zagrożenia czynnikami biologicznymi i chemicznymi, zarówno w trakcie działalności kontrolnej, jak i prewencyjnej. Rodzaj ujawnionych nieprawidłowości i ich przyczyny, świadczą bowiem o braku dostatecznej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy u osób zarządzających placówkami służby zdrowia oraz kierujących pracownikami. Wydaje się zatem, iż wskazane byłoby zorganizowanie cyklu szkoleń i seminariów dla pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz przedstawicieli służb bhp w ramach szeroko roz-

mianej profilaktyki. Obejmowałyby one przede wszystkim problematykę identyfikacji zagrożeń, czynników chemicznych oraz biologicznych oraz metod dokonywania oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem specyfiki środowiska pracy w zakładach opieki zdrowotnej.

Biologiczne czynniki zagrożenia zawodowego stanowią istotny problem z punktu widzenia medycyny pracy. Są przyczyną większości chorób uznanych za zawodowe w środowisku pracy pracowników służby zdrowia. Należy więc zwrócić szczególną uwagę na problematykę jakości dokonywanej przez pracodawców oceny ryzyka zawodowego związanego z występowaniem czynników biologicznych, a zwłaszcza na zagadnienie identyfikacji zagrożeń występujących w środowisku pracy w laboratorium. Jeśli ta identyfikacja czynników szkodliwych jest dokonywana w sposób niewłaściwy, a co za tym idzie w laboratoriach nie stosuje się koniecznych środków hermetyczności w celu redukcji ryzyka przeniesienia lub uwolnienia szkodliwych czynników biologicznych, to nie jest możliwa realizacja spoczywającego na pracodawcach obowiązku ochrony życia i zdrowia pracowników.

Trzeba zauważyć, że w obecnym stanie prawnym klasyfikacja i wykazy czynników biologicznych, które zamieszczone zostały w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.), stanowią dla pracodawców jedynie wskazówkę, na podstawie której dokonują, w sposób uznaniowy, identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka dla wybranych czynników biologicznych. Następnie ustalają wymagany stopień hermetyczności i stosują środki hermetyczności. Ta dowolność w identyfikacji czynników biologicznych znalazła odzwierciedlenie w ustaleniach dokonanych w toku prowadzonych kontroli. Wynika z nich jednoznacznie, że w laboratoriach o takiej samej charakterystyce tj. w laboratoriach, w których wykonywane są badania diagnostyczne tego samego rodzaju, do oceny ryzyka zawodowego wytypowane zostały różne biologiczne czynniki szkodliwe. Jednym z rozwiązań byłoby wskazanie w powołanym akcie normatywnym klasyfikacji grup zawodowo narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy, w ramach której przypisano zostałyby do danej grupy zawodowej określone czynniki zagrożenia. Rozwiązanie takie było postulowane w trakcie kontroli również przez pracodawców.

Rafał Wójcicki
OIP Katowice

Nowości wydawnicze PIP

Powstała nowa publikacja pt. „Praca rolnika. Dobre praktyki”.

W atrakcyjnej formie zdjęć oraz krótkich komentarzy przedstawiono sytuacje, które są potencjalnie związane z wypadkami w rolnictwie. Autorka, **Katarzyna Mielenska** zwraca uwagę na to, jak eliminować zagrożenia i poprawić bezpieczeństwo w pracy rolniczej oraz jak postąpić, aby nie narażać się na choroby zawodowe i ustrzec domowników przed wypadkiem.

Całość podzielona jest na dwanaście rozdziałów. Każdy z nich zawiera po kilka lub kilkanaście opisów wzbogaconych kolorowymi zdjęciami. Dzięki temu z publikacji można korzystać wyrywkowo nawet, gdy ma się bardzo mało czasu. Nie trzeba koncentrować się na tym, co było na poprzednich stronach ani co będzie na następnych. Oprócz okładki publikujemy reprodukcję ukazującą, jak wygląda książka wewnątrz. Publikacja zawiera 112 zdjęć. Jest więc co oglądać i czytać. Zamyka ją zestaw informacji niezbędnych dla każdego, gdy zdarzy się już wypadek i trzeba wezwać pomoc.

Broszura jest więc źródłem dobrych rad, które pomogą rolnikowi w zachowaniu bezpieczeństwa podczas pracy. Została wydrukowana w nakładzie 40 tysięcy egzemplarzy.



II. MASZYNY ROLNICZE



Praca glebozryzarką

Rolnik, gdy pracuje podwieszoną na ciągniku glebozryzarką powinien podczas zawracania odłączyć napęd i unieść maszynę. Nie wolno wrzucać biegu wsteczne, gdy glebozryzarka pracuje! Obsługując ją można po całkowitym zatrzymaniu obracających się noży i odłączeniu napędu od ciągnika (lub zatrzymaniu silnika glebozryzarki z własnym napędem). Poza operatorem nikt nie powinien przebywać obok pracującej glebozryzarki.

Ostrożnie przy zmianie sznurka i siatki

Sznurek lub siatkę w prasie zwijającej można złożyć po wyłączeniu napędu prasy i silnika ciągnika. Nie wolno dopiero wtedy, gdy tylną kłapę prasy otworzymy i zabezpieczymy trwale przed opadnięciem, można pod nią bezpiecznie wejść. Jeśli dojdzie do zapchania prasy, należy wyłączyć napęd, zgasić silnik i dopiero wtedy usunąć nadmiar słomy.

Uwaga! Ładowarki są wywrotne

Jeśli ładowarka nie ma podwojnych kół, może łatwo się wywrócić. Ryzyko wywrotki rośnie podczas podnoszenia ciężarów o dużej masie. Wtedy zmniejszaj się jej punkt ciężkości i nie jest ona wystarczająco stabilna. Kierowca powinien być szczególnie ostrożny. Hamulce ładowarki muszą być w pełni sprawne.

Obsługa wózka widłowego tylko z uprawnieniami

Obsługa wózków widłowych wymaga odpowiednich kwalifikacji. Aby uzyskać takie uprawnienia, należy ukończyć kurs na operatora wózka jezdniowego w ośrodkach upoważnionych do prowadzenia szkoleń, które mają stosowny certyfikat.

Ostrożnie z ładowaczem czółowym

Podniesiony ładunek ogranicza pole widzenia kierowcy. Zmniejsza się wtedy także stabilność pojazdu. Zabrania się tym pojazdem podnosić i przewozić ludzi, chyba, że producent dopuszcza taką możliwość w specjalnym koszu. Nie wolno też przekraczać ładowności ponad siłę udźwigu podaną w danych technicznych ładowacza.

Drabina wyposażeniem przyczepy

Drabina przystawna powinna zawsze znajdować się w przyczepie. Podczas przewożenia materiałów ręcznie wysokoladowanych na przyczepie, konieczna jest drabina przystawna. Zapewni ona bezpieczne zejście z załadowanej przyczepy. Drabina powinna mieć długość odpowiednią do wysokości załadunku. Nie może być spawana, ani malowana. Musi mieć wszystkie szczeble i zabezpieczenie przed przewróceniem, np. bolce wbijane w ziemię.



UPADKI, POŚLIZGNIĘCIA

17 czerwca Państwowa Inspekcja Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpoczynają trzecią edycję kampanii pod nazwą „BEZPIECZEŃSTWO PRACY W BUDOWNICTWIE – UPADKI, POŚLIZGNIĘCIA” realizowaną pod hasłem „Sznuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”. W 2011 roku działania będą polegały na inspirowaniu pracodawców i przedsiębiorców budowlanych do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą, w szczególności w zakresie przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczegóły kampanii: www.bezupadku.pl

Praca na budowie niesie ze sobą liczne i poważne zagrożenia. W 2010 roku w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy zginęło lub zostało dotkniętych ciężkim kalectwem 378 osób. Co druga ofiara śmiertelna na budowie to pracownik ze stażem pracy w firmie, który nie przekracza trzech miesięcy. Na co szóstą kontrolowanej budowie stwierdzono dopuszczenie do pracy bez niezbędnego przeszkolenia w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego i bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w tym do pracy na wysokości.



Kampania informacyjna ma na celu zwiększenie świadomości skutków zagrożeń zawodowych w budownictwie (w szczególności związanych z pracą na wysokości), wskazanie jak dużą rolę dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy w budownictwie ma: rzetelne prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp, prowadzenie instruktażu stanowiskowego oparte go na właściwie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego i dostosowanego do percepcji pracowników, przestrzeganie wymogów dotyczących badań lekarskich, a także sprawowania kompetentnego i bezpośredniego nadzoru nad pracownikami. Adresatami tegorocznych działań są przede wszystkim pracodawcy, przedsiębiorcy oraz osoby odpowiedzialne za organizację i nadzór nad przygotowaniem pracowników do pracy (w tym organizację szkoleń wstępnych, prowadzenie instruktażu stanowiskowego, bezpośredni nadzór nad pracownikami na placu budowy).

W okresie od 14 do 28 czerwca w 4 stacjach telewizyjnych (TVN24, TVP Info, Polsat News i Superstacja) i rozgłoszeniach radiowych Radio Zet i Radio PIN emitowane będą spoty informacyjne. Kampania prowadzona będzie również za pośrednictwem portalu wp.pl, a także prasy codziennej i branżowej.

Kampanię wspierają czynnie firmy budowlane: Bilfinger Berger Budownictwo S.A., Budimex S.A., Hochtief S.A., Mostostal Warszawa S.A., Polimex-Mostostal S.A., Skanska S.A., Warbud S.A., a także Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Związek Zawodowy „Budowlani” oraz Huck Polska Sp. z o.o., Cramo Sp. z o.o.

Każdy zainteresowany pracodawca lub inwestor budowlany może przyłączyć się do kampanii eksponując na prowadzonej inwestycji plansze z hasłem kampanii: „Sznuj życie! Bezpieczna praca na wysokości”.

Do udziału w programie prewencyjnym zaproszone są małe firmy budowlane! Po wprowadzeniu przez nie rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo, inspektor pracy przeprowadzi końcowy audyt i ponownie oceni stan bezpieczeństwa na placu budowy. Firmy, które uzyskają pozytywną ocenę, otrzymają świadectwo udziału w programie.

To trzecia edycja kampanii medialnej na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W 2010 roku Państwowa Inspekcja Pracy skierowała ją, za pośrednictwem telewizji i radia do pracodawców, przedsiębiorców oraz osób odpowiedzialnych w firmach sektora budowlanego za podejmowanie decyzji inwestycyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku kampanii, 40% zbadanych przez TNS OBOP pracodawców stwierdziło, że po kontakcie z przekazem kampanii zamierza zwracać większą uwagę na przestrzeganie przepisów bhp na budowie.

Partnerzy kampanii:



Spokojny sen pracodawców

Z Krzysztofem Kowalikiem, dyrektorem Departamentu Prewencji i Promocji Kapituły konkursu Państwowej Inspekcji Pracy – „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” rozmawia Beata Pietruszka

Od pracodawców będących laureatami konkursu miałam usłyszeć, że dzięki udziałowi w konkursie mogą spokojnie spać. To dzięki – jak to określają – szczegółowemu audytowi przeprowadzonemu przez inspektorów pracy. Czy nie rodzi to przypadkiem niebezpieczeństwa, kolokwialnie określonego, osiadaniem na laurach?

Myszę, że laureaci naszego konkursu wyróżniają się spośród ogółu pracodawców tym, że są świadomi konieczności kontynuowania dbałości o warunki i bezpieczeństwo pracy. Traktowania tego, jako procesu, który właściwie nigdy się nie kończy. W tej dziedzinie nie można bowiem funkcjonować doraznie, tylko po to, by spełnić pewne formalne warunki. To jest działanie na krótką metę, gdyż powoduje, że w takiej firmie wcześniej, czy później i tak pojawią się zagrożenia, które mogą skutkować wypadkami.

U naszych laureatów mamy do czynienia z całą filozofią zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Polega to na tym, że szefowie tych firm są autentycznie i stale zaangażowani w zmniejszanie poziomu ryzyka zawodowego. Jednocześnie pracownicy tych zakładów czynnie uczestniczą w tym poprzez np. wskazywanie zagrożeń. Takie podejście, wzmocnione inspektorskim nadzorem, gwarantuje przysłowiowy spokojny sen pracodawców.

Znamienne jest podkreślenie przez pracodawców, że znalezienie się w gronie nagrodzonych przez PIP tytułem organizatora pracy bezpiecznej, nie byłoby możliwe bez doskonałej współpracy z inspekcją pracy, ale przede wszystkim z pracownikami, którym wręcz przypisują ten sukces.

To dowód rozmownego działania na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Jako inspekcja pracy, bardzo pochwalamy takie podejście.

Wybór laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej, z pewnością nie jest łatwym zadaniem.

niem. Jakie najczęściej dylematy ma Kapituła wylaniająca prawdziwych liderów bezpiecznej pracy?

Członkowie Kapituły przy wyborze laureatów konkursu kierują się ustalonymi, szczegółowymi kryteriami regulaminu. Jednym z nich jest, wspomnianą już, kwestia udziału pracowników w utrzymywaniu odpowiedniego standardu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie. Bez tego trudno sobie przecież wyobrazić skuteczność zarządzania systemem bezpieczeństwa i warunków pracy.

Co do trudności, na jakie napotyka Kapituła konkursu i dylematów z wyborem laureatów, to wynikają one np. z dużej różnorodności, jeśli chodzi o branżę, a co za tym idzie występujące tam zagrożenia. Trudno bowiem porównywać pracodawcę będącą firmą o charakterze usługowym z, dajmy na to, pracodawcą budowlanym. Bywają też sytuacje, w których zakład legitymuje się certyfikatem systemowego zarządzania bhp, ale nie przekłada się to małą liczbą wypadków. Rodzi to więc wątpliwości, czy ten system w ogóle funkcjonuje w firmie.

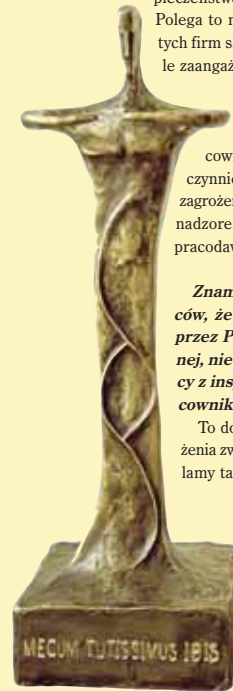
Czy zapamiętał Pan jakiegokolwiek pracodawcę ocenianego przez Kapitułę konkursu, który dzięki temu, że spełnił jakieś nadzwyczajne wymogi, zrobił na Panu duże wrażenie?

W pamięci utkwiła mi sprawa kopalni w Belchatowie. Należy ona do największych pracodawców w Polsce. Specyfiką działalności jest wydobycie węgla brunatnego metodą odkrywkową. W związku z tym, w zakładzie występuje pełna gama zagrożeń i to, tych najbardziej poważnych. Przy dużej skali produkcji zakładu, takim zatrudnieniu i tej charakterystyce zagrożeń, nie odnotowano tam wypadków ciężkich i śmiertelnych. Jednocześnie, co roku dochodzi tam do wielu wypadków lekkich. Są one dokładnie analizowane i na tej podstawie pracodawca wprowadza praktyczne usprawnienia i zmiany. Choć zdania członków Kapituły były podzielone, to jednak postanowiliśmy ten zakład wyróżnić z 220 konkurujących w naszym konkursie. Uznaliśmy bowiem, że może to zadziałać mobilizująco na kierownictwo zakładu i ponownie przystąpi on do konkursowej rywalizacji o tytuł „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

W jaki sposób – jako wieloletni członek Kapituły konkursu – przekonałby Pan pracodawców, że warto wziąć w nim udział?

Warto dbać o bezpieczeństwo i dobre warunki pracy dla pracowników. To zawsze przynosi wymierne, często długofalowe efekty, także finansowe w postaci np. obniżenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Ważna jest też kwestia prestiżu. Laureaci konkursu znajdują się na tzw. Złotej Liście Przedsiębiorców, stanowiących wzorzec do naśladowania. Jest ona publikowana na stronie internetowej PIP. Otrzymują oni statuetkę „Mecum Tutissimus Ibis”. Choć są to wyróżnienia honorowe, to dla wielu pracodawców są one bardzo satysfakcjonujące.

Dziękuję za rozmowę.



Niebezpieczne wykopy

Podczas kontroli przeprowadzonej w kwietniu br. na terenie budowy zespołu budynków mieszkalnych w Białymstoku inspektor pracy stwierdził, że cztery osoby montowały szalunek pod ławy fundamentowe zespołu budynków. Prace wykonywano w wykopie szerokoprzestrzennym o ścianach pionowych o głębokości ponad dwa metry, wykonanym w gruncie piaszczystym. Urobek z wykopu ułożony został w klinie odlamu gruntu przy ścianie pionowej wykopu. Prace wykonywano bezpośrednio przy ścianach wykopu, które nie były zabezpieczone przed obsunięciem, co stwarzało zagrożenie przysypania w wykopie. Inwestorem i wykonawcą budynku był pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w zakresie projektowania budowlanego i urbanistycznego, niezatrudniają pracowników. Cztery osoby wykonujące prace w wykopie świadczyły pracę w ramach zawartych umów o dzieło.

Inspektor pracy wydał nakaz wstrzymania prac przy wykonywaniu szalunków polegający natychmiastowemu wykonaniu przez osoby wykonujące pracę na podstawie zawartych umów o dzieło do czasu zabezpieczenia ścian wykopu.

Przedsiębiorca prowadzący prace budowlane został ukarany mandatem.



Brak konfliktu wyznacznikiem dobrej atmosfery?

Żyjemy w kulturze sztucznej uprzejmości, w której wyrażenie wprost swojego sprzeciwu wzbudza niechęć. Już we wczesnym dzieciństwie słyszymy: „nie kłóć się, ustąp innym, ponieważ nikt cię nie polubi...”

Unikamy sporów, ponieważ utożsamiamy je z porażką. Obawiamy się odrzucenia, postrzegając konflikt jako rodzaj walki, gdzie muszą być zwycięzcy i pokonani. Tymczasem w każdej relacji różnice, dzięki którym każdy jest indywidualnością, wynikające z innych wyobrażeń o sposobie realizowania celów, innego systemu wartości, poczucia sprawiedliwości, stanowi potencjalne źródło konfliktu między ludźmi.

Wchodząc w nowe środowisko, dbając o dobrą atmosferę, zazwyczaj staramy się rozwijać relacje wzajemnej akceptacji. Wkładamy wysiłek, aby nie dopuścić do konfliktów, odczuwając wewnętrzny przymus unikania wymiany poglądów, jeżeli są one sprzeczne z poglądami odbior-

cy przekazu. Z czasem, stajemy się jednak coraz bardziej autonomiczni i czujemy konieczność wyrażania swoich indywidualnych potrzeb, które do tej pory hamowaliśmy, aby za wszelką cenę nie psuć dobrej atmosfery.

Czy to oznacza, że w grupie panuje dobra atmosfera? Czy brak konfliktu jest wyznacznikiem dobrej atmosfery?

Pozorny spokój, którego podstawą jest utrzymanie bezkonfliktowej atmosfery, ma negatywny wpływ na nasze postawy, ograniczając indywidualność i nasz twórczy potencjał. Tak więc, dążąc na siłę do konsensusu pozbawiamy się szansy na realizację ciekawych pomysłów w grupie, czego konsekwencją jest frustracja. Niepodejmowane problemy gromadzą negatywne emocje i mogą być źródłem uprzedzeń.

W tak „wymuszonej” atmosferze, czujemy się nieustannie zmęczeni, uciekamy w swój świat wewnętrzny albo zajmujemy się sprawami, które nie są związane z pra-

cą. Postawa rezygnacji sprzyja pojawieniu się impasu, a nasze relacje w grupie współpracowników pomалу wygasają.

Brak możliwości wyrażenia własnego zdania może ewoluować w kierunku rozwinienia się sporu ukrytego, gdzie zazwyczaj nie zdajemy sobie sprawy z jego źródeł. Symptomami takiego konfliktu są destrukcyjne działania takie jak: rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, podważanie sensu wspólnego wykonywania zadań, nielojalność, kwestionowanie każdej propozycji, spóźnianie się, nieterminowość.

Alternatywą na stworzenie rzeczywistości dobrej atmosfery w grupie jest ujawnienie konfliktu, ponieważ to nie konflikt jest źródłem mało przyjaznej atmosfery i złych relacji między ludźmi, ale sposób jego rozstrzygnięcia.

Ujawnienie konfliktu nie jest rozwiązaniem, które doprowadzi do rzeczywistości dobrej atmosfery w grupie, ponieważ to nie konflikt jest źródłem mało przyjaznej atmosfery i złych relacji między ludźmi, ale sposób jego rozstrzygnięcia.

Wymaga to oczywiście odwagi i determinacji, niemniej jednak pozwala wyjść z застоju, prowadząc do konstruktywnych zmian w relacjach i organizacji. Pozytywne przejście przez konflikt wzmacnia relacje, gdyż jest sytuacją, w której możemy się o sobie dużo dowiedzieć. Możemy sprawdzić, czy jesteśmy w stanie udźwignąć różnicę zdań. Poza tym, wkładając wysiłek w celu rozwiązania konfliktu, dajemy pozostałym sygnał, że są oni dla nas ważni.

W rozwiązywaniu konfliktów w grupie pomocne jest otwarte definiowanie zjawisk, nawiązywanie komunikacji pomiędzy poszczególnymi osobami, kontrolowanie poziomu emocji oraz koncentrowanie się na wspólnym celu. Reguła, która może nam w tej sytuacji pomóc brzmi: bądź miękki wobec ludzi, a twardy wobec problemu.

Konflikt może być zatem wyzwaniem, możliwością nauczenia się czegoś nowego o sobie i o innych.

Joanna Bartoszek
psycholog, GIP



Utrata palców efektem niewiedzy

W zakładzie nie przekazywano informacji dotyczących zarówno bhp, jak i występujących zagrożeń. Stosowano niewłaściwe procedury szkoleń pracowników z dziedziny bhp. Ich organizatorem był pracodawca, a jedyną osobą (wykładowcą), która przekazywała informacje, pracownik zatrudniony na stanowisku elektromontera. Zadania służby bhp wykonywał jako czynności dodatkowe. Od 10 lat nie uaktualniał jednak tej wiedzy, a sam szkolenie podstawowe dla służb bhp odbył w 2000 r., przeprowadzone przez firmę zewnętrzną. Nie ukończył szkolenia dla instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu. W związku z tym, a także z powodu konieczności wywiązywania się z obowiązków elektromontera, nie mógł zapewnić odpowiedniego poziomu szkolenia.

W zakładzie, w którym doszło do wypadku, nie prowadzono, gdyż jak się okazało, nie wiadomo o obowiązku prowadzenia dokumentacji szkoleń. Dotyczyło to zarówno ich organizatora, ja i pracodawcy. Fakt ten pozwala wątpić, czy dochowano w związku z tym, przewidzianego w przepisach czasu trwania szkoleń, ich tematyki, przeprowadzenia egzaminów itp.

leniu okresowemu. Dopuszczono go do wykonywania na prasie operacji wymagającej manipulowania rękami w strefie niebezpiecznej, przy użyciu sterowania nożnego.

Z podobnych przyczyn doszło do tego pracodawcy do całej serii wypadków. W 2008 r. pracownik doznał urazu palca (wypadek lekki), w lipcu 2010 r. doszło do zmiążdżenia końcówki opuszka palca i wreszcie do opisanego ciężkiego wypadku przy pracy, którego skutkiem była amputacja czterech palców.



Fot. 2



Fot. 3

W aktach osobowych poszkodowanego w wypadku znajdowało się zaświadczenie, że odbył szkolenie bhp w ilości 10 godzin w sierpniu 2006 r., a więc ponad cztery lata wcześniej. Uwzględniając poziom zagrożeń w zakładzie, szkolenie powinno odbywać się nie rzadziej niż raz w roku. Zaświadczenie podpisał i wydał pracownik realizujący zadania służby bhp. Podobne zaświadczenia znajdowały się w aktach osobowych innych pracowników. Poszkodowany w wypadku pracownik nie został w obowiązującym terminie poddany szko-

Wiedza pełna braków

Pracownik realizujący zadania służby bhp nie angażował się w inne zadania wymagane od służby bhp, np. w opiniowanie instrukcji bhp, udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, dokonywanie okresowej analizy stanu bhp. Nie uzupełniał własnej wiedzy w tej dziedzinie. Nie stosował wniosków o ukaranie lub nagradzanie pracowników, jako środka uświadamiającego konieczność przestrzegania przepisów bhp. Wnioski profilaktyczne uję-

te w protokołach sporządzanych przez zespół powypadkowy i zatwierdzanych przez pracodawcę sprowadzały się jedynie do omówienia na szkoleniu okresowym przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz do zwrócenia pracownikom uwagi, że obsługujący prasę muszą podczas pracy zachować szczególną ostrożność.

Inne uchybienia

W zakładzie nie działały organizacje związkowe, a pracodawca nie dokonał wyboru przedstawiciela pracowników. Nie potrafił też potwierdzić prowadzenia konsultacji, do których zgodnie z art. 237^{11a} kodeksu pracy jest zobowiązany, tj. w zakresie: zmian w organizacji pracy i wyposaże-

nia stanowisk, oceny ryzyka zawodowego, służby bhp, wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników oraz częstotliwości szkoleń bhp.

W konsekwencji

W związku z zaistniałym wypadkiem inspektor pracy wydał pięć pisemnych decyzji, w tym jedną wstrzymującą poziom Skierował wystąpienie zawierające 15 wniosków profilaktycznych. Udzielił również porad prawnych, przybliżając pracodawcy istotę i cel obowiązywania przepisów dotyczących wymagań minimalnych. Już w trakcie kontroli pracodawca wykonał dziewięć decyzji, w tym siedem regulujących zagadnienia dotyczące wymagań minimalnych dla maszyn.

Inspektor pracy ukarał pracodawcę mandatem w wysokości 2.000 zł, skierował wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Stanisław Niemiec
OIP Kraków

BIBLIOTEKA

INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2011 r. o sprostowaniu błędów // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 85, poz. 468.

Dot. rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 marca 2011 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie pełnienia służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej (D. U. Nr 69, poz. 371).

Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji filmowej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 75, poz. 401.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 kwietnia 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 88, poz. 498.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 kwietnia 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 87, poz. 488.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 marca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania pracowników administracyjnych i pracowników obsługi zatrudnionych w Krajowej Szkole Sądowictwa i Prokuratury i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 81, poz. 447.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 kwietnia 2011 r. w sprawie zakresu i warunków korzystania z elektronicznej platformy administracji publicznej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 93, poz. 546.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 kwiet-

nia 2011 r. w sprawie zasad potwierdzania, przedłużania ważności, wykorzystania i unieważniania profilu zaufanego elektronicznej platformy usług administracji publicznej // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 93, poz. 547.

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie szczególnych kryteriów klasyfikacji obiektów unieszkodliwiania odpadów wydobywczych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 86, poz. 477.

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 22 kwietnia 2011 r. w sprawie standardów emisyjnych z instalacji // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 95, poz. 558.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 marca 2011 r. w sprawie stanowisk i wymaganych kwalifikacji urzędników sądowych i innych pracowników oraz szczególnych zasad wynagradzania referendarzy sądowych, starszych referendarzy sądowych, asystentów sędziów, starszych asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników wojewódzkich sądów administracyjnych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 72, poz. 384.

Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 75, poz. 398.

Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi oraz ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 76, poz. 409.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 80, poz. 432.

Art. 70 ustawy dot. Kodeksu pracy (uchyla art. 6 Kp).

Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o Urzędzie Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 82, poz. 451.

Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopniach i tytułach w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2011, nr 84, poz. 455.

NORMY

PN-HD 60364-1: 2010 Instalacje elektryczne niskiego napięcia. Część 1: Wymagania podstawowe, ustalenie ogólnych charakterystyk, definicje. – Zastępuje PN-HD 60364-1: 2009; [zatwierdzona dnia 28 maja 2010 r.].

Podano wymagania dotyczące projektowania, montażu i sprawdzania instalacji elektrycznych przeznaczonych do stosowania m.in. w obiektach mieszkalnych, obiektach użyteczności publicznej, obiektach przemysłowych, na placach budowy, targach, w pomieszczeniach medycznych. Wymagania te mają zapewnić bezpieczeństwo ludzkiego, żywemu inwentarzowi i mieniu w związku z zagrożeniami i szkodami, jakie mogą wystąpić podczas użytkowania instalacji elektrycznych.

PN-HD 60364-5-54: 2010 Instalacje elektryczne niskiego napięcia. Część 5-54: Dobór i montaż wyposażenia elektrycznego. Uziemienia, przewody ochronne i przewody połączeń ochronnych. – Zastępuje PN-HD 60364-5-54: 2007; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 grudnia 2009 r.].

Podano wymagania dotyczące układów uziemiających, przewodów ochronnych i przewodów ochronnych wyrownawczych.

PN-HD 60364-5-559: 2010 Instalacje elektryczne w obiektach budowlanych. Część 5-55: Dobór i montaż wyposażenia elektrycznego. Inne wyposażenie. Sekcja 559: Oprawy oświetleniowe i instalacje oświetleniowe. – Zastępuje PN-HD 60364-5-559: 2006, PN-IEC 60364-5-559: 2003; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 grudnia 2009 r.].

Podano szczegółowe wymagania dotyczące doboru i montażu opraw oświetleniowych oraz instalacji oświetleniowych stanowiących część instalacji stałej.

PN-HD 60364-7-704: 2010 Instalacje elektryczne niskiego napięcia. Część 7-704: Wymagania dotyczące specjalnych instalacji lub lokalizacji. Instalacje na terenie budowy i rozbiórki. – Zastępuje PN-HD 60364-7-704: 2007; [zatwierdzona przez Prezesa PKN dnia 28 maja 2010 r.].

Norma dotyczy instalacji (stałych lub ruchomych) stosowanych na terenie budowy nowych obiektów budowlanych, przy pracach remontowych, inżynierskich,

Opracowała: Danuta Szot

INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy

Publikacja przygotowana przez Biuro Informacji GIP

Redaktor prowadzący - Beata Pietruszka. Redaktor techniczny - Jan Klimczak

Adres: ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa, tel. 022 420 37 32

Nakład: 2900 egz. Druk - Drukarnia „Art”

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: bpietruszka@gip.pl

Utrata palców efektem niewiedzy

Kto posiada wiedzę prawdziwą i pełną, ten nie może nie przejąć się nią do głębi. Ta myśl Sokratesa ma współcześnie doskonale odniesienie do wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowania jej w praktyce. Przykładem może być wypadek przy pracy w jednym z zakładów województwa małopolskiego. Podczas wykonywania przez pracownika operacji na prasie mechanicznej doszło do pochwylenia i zmiżdżenia czterech palców prawej ręki, co skutkowało ich amputacją.

Mężczyzna pracujący w zakładzie zatrudniającym 34 pracowników pobierał z pojemnika stojącego obok prasy mimośrodowej typu PMS-100 EA pojedynczy element i układał go ręcznie w przyrządzie. Następnie, siedząc przy maszynie naciskał nogą pedał, uruchamiając w ten sposób suwak prasy (ruch pojedynczy). Po wycofaniu się suwaka zdejmował ręką wygięty element (zdjęcie nr 2). W pewnym momencie wykonując tę czynność przez przypadek nacisnął pedał, czego efektem było pochwylenie i zmiżdżenie czterech palców prawej ręki, które później musiały być amputowane. (zdjęcie nr 3 – rękawica po wypadku).

Braki techniczne

Szczegółowa analiza wypadku przeprowadzona przez inspektora pracy wskazywała na jego przyczyny techniczne:

- niesprawny przez ponad trzy miesiące przed wypadkiem układ sterowania oburęcznego przy prasie PMS-100 EA;
- brak osłony na pedale sterowania nożnego maszyny (od momentu zainstalowania w 1997 r.), pozwalającej na wsunięcie stopy nad pedał tylko od jednej strony i celowe jego zadziałanie;
- brak ręcznych przyrządów pomocniczych do zakładania i zdejmowania obrabianych przedmiotów (szczypce, imaki, pincety itp.), eliminujących manipulowanie kończyną w strefie niebezpiecznej;
- brak osłony strefy niebezpiecznej (narzędziowej).

Brak pełnej osłony na kole zamachowym (zdjęcie nr 1) nie było przyczyną wypadku, ale stwarzało dodatkowe bezpośrednie zagrożenie.

Kontrola wykazała brak dokumentacji techniczno-ruchowej użytkowanych pras. W instrukcjach obsługi nie ujęto informacji w zakresie praktyk użytkowania, jak i opisanych przypadków niewłaściwego, a możliwego do przewidzenia, stwarzającego zagrożenia użytkowania.

Pracodawca nie tylko nie dokonał od 2003 r. oceny maszyn pod względem spełniania wymagań minimalnych, co potwierdziły stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości przy prasie PMS -100EA i pozostałych prasach. Również pracownik realizujący zadania służby bhp, pracownicy nadzoru, elektrycy odpowiedzialni za przeglądy i stan techniczny maszyn i wreszcie sami pracownicy przez ponad trzy miesiące nie zwrócili uwagi na bezpośrednie zagrożenie wynikające z awarii oburęcznego sterowania przy prasie PMS-100EA oraz brak pełnej osłony na kole zamachowym i nie podjęli żadnych czynności, aby zlikwidować to niebezpieczeństwo.

Na stanowiskach pras pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego, a ocena dokonana w 2010 r. na pozostałych stanowiskach wykonana została niezgodnie z obowiązującymi

przepisami. Nie było opisu stanowisk, wyszczególnienia stosowanych maszyn, narzędzi, materiałów.

W aktach osobowych pracownika poszkodowanego przy obsłudze prasy znajdowało się potwierdzenie zapoznania się z ryzykiem zawodowym z marca 2005 r. mimo, że pracodawca takiej oceny nie zrobił. Inni pracownicy potwierdzili zapoznanie się z dokonaną oceną, która nie była pełna lub w ogóle jej nie przeprowadzono. Nigdy też nie zwracano uwagi, by pracując przy prasie, nie manipulować rękami w strefie niebezpiecznej (narzędziowej) i obowiązkowo stosować ręczne przyrządy po-



Fot. 1

mocnicze do zdejmowania z prasy obrabianych elementów. Potwierdził to świadek wypadku.

Ponadto, w ustalonym na piśmie zakresie obowiązków kierownika oddziału, przełożonego mistrza, nie wpisano zagadnień związanych z nadzorem nad bezpiecznym wykonywaniem pracy przez podległych pracowników.

Elektryk szkoleniowcem

Inspektor pracy badając przyczyny wypadku sprawdził, czy pracodawca wywiązywał się z obowiązku przekazania pracownikom wiedzy w zakresie bhp, a także informowania i konsultacji. Stwierdził, że źródłem wskazanych przyczyn technicznych był niski poziom wiedzy pracowników w zakresie bhp, a w konsekwencji niewielka ich wrażliwość na występujące zagrożenia.

Dokończenie na stronie 30.