

Ukazuje się od 1929 roku



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (317-318) 2009



- 3** O wykonaniu budżetu i zagrożeniu azbestem
- 4** Wiadomości nie tylko z kraju
- 8** Zgodne stanowisko Rady
- 9** Konferencja prasowa GIP Krew na billboardzie
- 10** Obrady Rady Ochrony Pracy W trosce o poziom szkolenia
- 12** Na skrzyżowaniu kultur
- 14** EURONEWSY
- 16** Nowe obowiązki inspektorów pracy
- 20** Na fali nowych przepisów
- 22** Gdy cudzoziemcy mówią „NIE”
- 23** Stanowisko
- 24** Uwaga! Kamera na budowie!
- 27** Pomosty
- 30** Z wiatrem i pod wiatr
- 32** Wakacje 2009
- 34** Dmuchając na zimne
- 36** XXI wiek nie dla wszystkich
Nowe podejście do zagadnień bezpieczeństwa maszyn uczyniło producenta odpowiedzialnym za wprowadzenie do obrotu maszyny bezpiecznej, uwzględniającej osiągnięcia nauki i techniki XXI wieku.
- 39** Siatki bezpieczeństwa (część 1)
Wciąż jednym z najtrudniejszych problemów do rozwiązania jest prawidłowa organizacja prac na wysokości. Powodów jak kilka. Sami budowlańcy najczęściej wskazują na znaczne koszty – zakupu lub wynajmu – i czasochłonność przygotowania stanowiska pracy, a w związku z tym nieopłacalność.
- 41** Czy słońce, czy deszcz...
- 44** Okiem psychologa
- 47** Biblioteka
- 48** Bezmyślność przyczyną wypadku

16 **Nowe obowiązki inspektorów pracy**
W katalogu definicji zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, najistotniejsze znaczenie – z punktu widzenia praktyki kontrolnej inspektorów pracy – ma nowa treść definicji „innej pracy zarobkowej” oraz „nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców”, a spośród nowo wprowadzonych – definicja „podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez cudzoziemca”.



Projekt okładki:
agencja Fabryka Komunikacji Społecznej

O wykonaniu budżetu i zagrożeniu azbestem

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 17 czerwca br. w siedzibie parlamentu pozytywnie zaopiniowała wykonanie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r. Rozpatrzyła również informację PIP na temat przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz wyników kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Posłowie przyjęli ponadto opinię skierowaną do ministrów infrastruktury i pracy w sprawie sugerowanej przez PIP nowelizacji przepisu dotyczącego bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych.

Przedłożone przez głównego inspektora pracy **Tadeusza Jana Zająca** sprawozdanie budżetowe inspekcji pracy za rok ubiegły zostało pozytywnie ocenione zarówno przez przedstawicieli Najwyższej Izby Kontroli i Biura Analiz Sejmowych, jak i posła koreferenta **Janusza Krasonia**, wiceprzewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. W głosowaniu posłowie zaaprobowali je jednogłośnie.

Uwaga na azbest!

Przybliżając problematykę zagrożeń powodowanych przez wyroby zawierające azbest **Tadeusz Jan Zając** przypomniał, że Polska jako jedno z pierwszych państw już w 1997 r. wprowadziła zakaz stosowania azbestu. Od tego czasu następuje jego sukcesywne usuwanie i unieszkodliwianie, niestety tempo tego procesu mimo realizacji rządowego programu i inicjatyw unijnych jest zbyt wolne.

Tymczasem wyroby azbestowe, „starzejąc się”, uwalniają do środowiska włókna będące przyczyną bardzo groźnych chorób azbestozależnych. Z kolei podczas usuwania takich wyrobów powstaje niemniej groźny pył azbestowy, na działanie którego narażone są zarówno osoby wykonujące prace, jak i postronnie. Z tego względu niezwykle ważna jest świadomość zagrożenia zdrowotnego, powodowanego przez azbest, u osób prowadzących roboty związane z jego usuwaniem. Jak stwierdził szef Państwowej Inspekcji Pracy, wiedzę w tym zakresie pracownicy powinni nabywać podczas wysokiej jakości szkoleń w zakresie bhp. Istotne jest również zapewnienie odpowiednich warunków technicznych bezpiecznego usuwania wyrobów azbestowych oraz wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy **Teresa Cabala** poinformowała, że w latach 1990 – 2008 udział wszystkich chorób azbestozależnych w stosunku do ogólnej liczby chorób zawodowych wzrósł prawie 8-krotnie. Ze względu na wagę problemu tematy kontroli dotyczące zagrożeń wynikających z obecności azbestu w środowisku pracy ujmowane są w corocznych programach działania PIP od 1999 r. W latach 2006-2008 inspektorzy pracy przeprowadzili takie kontrole w 520 za-

kładach pracy. Towarzyszyły im działania prewencyjne i edukacyjne.

Co wynika z kontroli?

Wyniki kontroli prowadzonych w 2008 roku wskazują, że poziom nieprawidłowości w stosunku do roku 2006 i 2007 nie tylko się nie poprawił, ale w wielu sferach uległ pogorszeniu. Dotyczy to zwłaszcza postępowania z odpadami, znakowania stref niebezpiecznych czy sporządzania planu pracy.

Kontrole wykazały, że ponad jedna piąta pracodawców nie zgłasza robót związanych z usuwaniem wyrobów azbestowo-cementowych z obiektów budowlanych do organu nadzoru budowlanego i inspekcji pracy. W co czwartym kontrolowanym zakładzie pracowników dopuszczono do pracy bez badań profilaktycznych oraz nie poddano szkoleniu z zakresu bhp z uwzględnieniem pracy w narażeniu na pył azbestu. W co szóstym – pracodawcy i osoby kierujące pracownikami nie zostali przeszkoleni w dziedzinie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest. Nagminną praktyką były zaniechania w dopasowaniu ochron układu oddechowego dla każdego pracownika.

W 27 proc. kontrolowanych zakładów nie przeprowadzono oceny ryzyka na stanowiskach pracy, a w 34 proc. nie sporządzono przed przystąpieniem do robót związanych z usuwaniem azbestu planu pracy, określającego jej metody oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe.

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne doprowadziły w kontrolowanych zakładach do przywrócenia stanu zgodnego z prawem. W opinii inspekcji pracy – na co zwróciła uwagę **Teresa Cabala** – pożądanym jest m.in. stworzenie w każdym województwie w ramach Narodowego Programu Usuwania Azbestu sieci certyfikowanych jednostek szkoleniowych w zakresie azbestu dla pracodawców, a także opracowanie i wydanie w ramach tego programu poradnika dobrych praktyk usuwania wyrobów azbestowo-cementowych.

W dyskusji posłowie mówili o problemach z utylizacją odpadów azbestowych, wskazywali na potrzebę przeznaczania większych nakładów finansowych na usuwanie wyrobów z niebezpiecznego minerału, konieczność rozwijania programów edukacyjnych poszerzających świadomość zagrożeń niesionych przez azbest. Pozytywnie odnieśli się też do wnie-

skowanego przez PIP certyfikowania firm prowadzących szkolenia w dziedzinie bezpiecznego postępowania z odpadami azbestowymi.

Kryzys nie usprawiedliwia braku pensji

Komisja zapoznała się także z informacją inspekcji pracy o wynikach kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zając** podkreślił, że kontrole tej problematyki stanowią priorytetowe zadanie w działalności urzędu. Są odpowiedzialną na społecznie oczekiwania w sferze naprawy stosunków pracy i zarazem służą realizacji nadrzędnego celu, jakim jest ochrona podstawowych praw zagwarantowanych pracownikom w kodeksie pracy i ustawie konstytucyjnej.

Z kolei dyrektor **Teresa Cabala** zwróciła uwagę, iż systematycznie przeprowadzane przez inspektorów pracy kontrole i stosowane środki prawne uświadomiamy pracodawcom, że naruszanie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń nie może być usprawiedliwianym sytuacją na rynku pracy. Łamanie podstawowego prawa pracowniczego do prawidłowo obliczonego i terminowo wypłaconego wynagrodzenia za pracę jest i nadal będzie surowo karane przez inspektorów PIP.

W przyjętej przez Komisję do Spraw Kontroli Państwowej opinii skierowanej do ministrów infrastruktury oraz pracy i polityki społecznej, odnoszącej się do sugerowanej przez PIP nowelizacji przepisu dotyczącego bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych, posłowie wskazali na konieczność zmian rozporządzenia w tej sprawie ministrów komunikacji oraz administracji, gospodarki terenowej i ochrony środowiska z 10 lutego 1977 r. Jak stwierdzili, „przepis wymaga znówelizowania w zakresie dostosowania zawartych w nim zapisów do aktualnie stosowanych technologii w budownictwie drogowym (...), związanych z postępowaniem technicznym i technologicznym oraz dostosowania do obowiązujących wymogów zawartych w innych przepisach bhp”.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Arkadiusz Czartoryski**, uczestniczyli: zastępca głównego inspektora pracy dr **Marian Liwo** i dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Grażyna Witkowska**. (D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Kraków Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych 3 czerwca br. już po raz trzeci zorganizowała w Nowohuckim Centrum Kultury giełdę pracy dla osób niepełnosprawnych. W giełdzie uczestniczyli m.in. Małopolski Ośrodek Pomocy Społecznej, Grodzki i Wojewódzki Urząd Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a także Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie. Każdy z uczestników zorganizował swój punkt informacyjny. Na stanowisku PIP inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych. Zainteresowanym udostępniano również liczne wydawnictwa promocyjne.

Mysłenice W celu przybliżenia pracodawcom przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, a także realizowanych przez PIP programów prewencyjnych, a szczególnie konkursów dla pracodawców, Sekcja Promocji i Prewencji OIP w Krakowie zorganizowała 4 czerwca br. szkolenie dla członków Izby Gospodarczej Ziemi Mysłenickiej. Mówiono m.in. o kampanii adresowanej do pracodawców zatrudniających do 10 pracowników, zatytułowanej „Zdobądź Dyplom PIP”. Starszy inspektor pracy, główny specjalista **Paweł Wieczorek** omówił np. metody oceny ryzyka zawodowego. Podkreślił, że jest to element niezbędny przy wprowadzaniu systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Uczestnicy otrzymali materiały promocyjne: „Ocena ryzyka zawodowego”, „Pięć kroków w ocenie ryzyka”. Wyrazili nadzieję, że współpraca w zakresie promowania zagadnień prawa pracy wśród pracodawców zrzeszonych w Izbie Gospodarczej Ziemi Mysłenickiej będzie miała charakter cykliczny.

Malta Od 8 do 12 czerwca br. z wizytą studyjną na Malcie w ramach Grupy Roboczej SLIC pn. „Ocena systemu inspekcji pracy na Malcie” przebywał **Marian Szyszko**, zastępca OIP ds. nadzoru w Szczecinie, nominowany przez głównego inspektora pracy do udziału w pracach zespołu oceniającego inspekcję pracy na Malcie, Cyprze i w Estonii. Była to realizacja ustaleń przyjętych w trakcie 54. Spotkania Komitetu SLIC w Lublinie w marcu ub. r. W skład zespołu oceniającego weszli ponadto przedstawiciele Austrii, Belgii, Grecji, Cypru i Słowenii, a grupie przewodniczył przedstawiciel Włoch, **Andrea Vescio**. W trakcie tygodniowego pobytu na Malcie zespół zebrał informacje dotyczące różnorodnych aspektów funkcjonowania Inspekcji Pracy na Malcie (Occupational Health and Safety Authority – OHS), poczynając od obowiązującego systemu prawnego, poprzez rolę, zadania i współpracę partnerów społecznych aż do finansowania Inspekcji, wyposażenia inspektorów pracy, pracy w terenie itp. Po raz pierwszy ocena prowadzona była w oparciu o przygotowany przez SLIC kwestionariusz wspomagający ocenę i gromadzenie informacji o zakresie i jakości czynności inspekcyjnych oraz umożliwiający dokonywanie porównań pomiędzy systemami inspekcji pracy w krajach członkowskich UE. Końcowy raport zostanie przygotowany w terminie do końca br.



Gdańsk W czerwcu br. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku gościł delegację Państwowej Inspekcji Pracy z Norwegii. W jej skład wchodził przedstawiciel z poszczególnych regionów uczestniczący w projekcie NP1011, dotyczący przeciwdziałania „dumpingowi socjalnemu”. Projekt ten realizowany jest na terenie całej Norwegii, poprzez kontrole pracodawców najczęściej zatrudniających obcokrajowców, szczególnie na budowach i w stoczniach. W spotkaniu, które odbyło się 10 czerwca br. z polskiej strony uczestniczyli: okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mieczysław Szczepański**, z-ca ds. nadzoru **Zbigniew Długocki**, nadinspektor pracy, kierownik Sekcji Prewencji i Promocji **Henryk Batarowski** oraz nadinspektor pracy, koordynator Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej **Bernard Dąbrowski**. Rozmawiano na temat, m.in. wymogu wyposażenia wszystkich pracowników firm zarówno norweskich, jak i zagranicznych tam działających, w identyfikatory. Obowiązek ich posiadania dotyczy tak firm jednoosobowych oraz rzemieślników budujących lub remontujących domy czy domki letniskowe, jak i osób wykonujących funkcje pomocnicze (jak np. sprzątanie, praca na stołówce), a także osób kontrolujących budowy. Identyfikatory pozwalają na znaczące zmniejszenie zatrudniania „na czarno”. Norwescy goście zwiedzili także Gdańską Stocznice „Remontowa” S.A. im. J. Piłsudskiego w Gdańsku.

Poznań Ponad 1 000 firm z 30 krajów uczestniczyło w odbywających się od 16 do 19 czerwca br. w Poznaniu międzynarodowych targach przemysłowych „ITM Polska”. Bezpieczeństwo Pracy w Przemśle to jeden z siedmiu salonów branżowych, w których uczestniczyła Państwowa Inspekcja Pracy. Wystawcy zaprezentowali nowoczesne środki ochrony indywidualnej, mierniki i detektory, zabezpieczenia przed hałasem, zabezpieczenia antypoślizgowe, wyposażenie w zakresie pierwszej pomocy, wyposażenie sanitarne i środki czystości, znaki bezpieczeństwa. Dopelnieniem ekspozycji były konferencje i seminaria dotyczące tematyki bezpieczeństwa pracy. Konferencja pt. „Bezpieczeństwo pracy – na co zwracać uwagę przy zakupie maszyn” zgromadziła pracodawców, pracowników służby bhp, stowarzyszeń naukowo-technicznych, a także studentów zainteresowanych problematyką bezpieczeństwa pracy. Wymogi zasadnicze dotyczące maszyn i urządzeń były przedmiotem wystąpienia **Tomasza Schmidta**, starszego inspektora pracy OIP Poznań, natomiast „Nadzór rynku – wymagania, dokumentacja i obowiązujące procedury” przedstawił **Piotr Lehmann**, nadinspektor pracy OIP Poznań. Z kolei „Dyrektyna maszynowa – nowe podejście do wymogów technicznych” omówił dr **Adam Słomka** z Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu. Gościem specjalnym konferencji był wicepremier **Waldemar Pawlak**.

Kazimierz Dolny Z okazji 10-lecia istnienia terenowych struktur nadzoru budowlanego województwa lubelskiego 17 czerwca w Kazimierzu Dolnym odbyła się narada szkoleniowa, w której, na zaproszenie **Urszuli Sieteskiej**, wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego uczestniczyli między innymi: **Henryka Strojnowska**, wicewojewoda lubelski, **Robert Dziwiński**, główny inspektor nadzoru budowlanego oraz **Krzysztof Sudol**, zastępca okręgowego inspektora pra-



cy w Lublinie. Spotkanie było okazją do podsumowania dotychczasowej działalności nadzoru budowlanego w województwie lubelskim. Z okazji jubileuszu pracownicy wojewódzkiego i powiatowych inspektoratów nadzoru budowlanego zostali uhonorowani odznaczeniami państwowymi za długoletnią służbę. Życzenia od inspektorów pracy z okazji jubileuszu oraz podziękowania za dotychczasową współpracę, przekazał pracownikom nadzoru budowlanego **Krzysztof Sudol**.

Kowary W Nadleśnictwie „Śnieżka” w Kowarach spotkało się 19 czerwca br. 13 przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie usług leśnych. Spotkanie było związane ze szkoleniem zorganizowanym przez OIP Oddział Jelenia Góra, na którym prezentowano zagadnienia związane z dokonywaniem i dokumentowaniem oceny ryzyka zawodowego oraz przedstawiono założenia programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Do programu przystąpiło 11 spośród 13 uczestniczących w szkoleniu przedsiębiorców. Z dużym zainteresowaniem spotkała się prelekcja prowadzona przez inspektora pracy **Jacka Białośnusa** oraz nadinspektora **Mirosława Kocubę** z sekcji prewencji profilaktyki wypadkowej.

Wrocław W siedzibie Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk odbyła się 22 czerwca br. międzynarodowa konferencja z udziałem ekspertów z Francji, Niemiec, Czech i Polski. Głównym tematem było bezrobocie, ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia. Spotkaniu przewodniczył zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk **Kazimierz Kimso**. Przedstawicielką Urzędu Wojewódzkiego, szef oddziału pracy wydziału polityki społecznej **Agnieszka Piątkiewicz**, omówiła problematykę promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy. Pracodawców reprezentował **Wojciech Podemski**, członek Rady Doradców Łoży Dolnośląskiej Business Centre Club, który zaprezentował wykład na temat aktywności zawodowej pracowników 50+, obecnie panujących trendów oraz dobrych praktyk w tym zakresie. Przedstawicielką Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu, **Marzena Horbaczewska** zapoznała zebranych z działaniami i ofertą Urzędu Pracy. W konferencji uczestniczyli także pracownicy sekcji ds. promocji i ZUZP wrocławskiego Okręgowego Inspektoratu Pracy. **Ewa Kulig** omówiła korzystne dla starszych pracowników rozwiązania wykorzystywane w zakładowych układach zbiorowych pracy. Po zakończeniu oficjalnej części konferencji, **Sebastian Kryczka** i **Ewa Kulig** udzielali informacji na temat organizacji i funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy.



Berlin 22 i 23 czerwca br. w Berlinie trwały warsztaty ADCO ds. Dyrektywy Maszynowej pt. „Normalizacja na rzecz bezpieczeństwa wyrobów – wdrożenie Memorandum Krakowskiego w odniesieniu do Dyrektywy Maszynowej”. W warsztatach udział wzięli **Marian Szyszko**, z-ca OIP ds. nadzoru z OIP Szczecin, reprezentujący PIP w pracach grupy ADCO ds. Dyrektywy Maszynowej, Krakowskie Memorandum EUROSHNET pt. „Normalizacja dla Bezpiecznych Wyrobów” odzwierciedla opinie europejskich ekspertów w sprawach bhp, zawiera postulaty dotyczące roli norm zharmonizowanych w procesie budowania stabilnego i oddającego aktualny poziom wiedzy technicznej prawa oraz postulaty dotyczące współpracy obszarów badawczego i normalizacyjnego. **Stefano Boy**, gość z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych ds. Badań, Edukacji i BHP – ETUI-REHS, podkreślił konieczność szerszego uwzględnienia w pracach normalizacyjnych informacji zwrotnej od użytkowników maszyn. W jego ocenie skuteczne eliminowanie zagrożeń związanych z projektowaniem i budową maszyn wymaga łączenia wiedzy i doświadczeń zarówno producentów maszyn, jak i ekspertów w dziedzinie bhp oraz ich użytkowników końcowych.

Bruksela 24 czerwca, w Brukseli odbyło się drugie spotkanie Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników. Poświęcone było przede wszystkim problemom stosowania Dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług do działalności kabotażowej oraz do przedsiębiorstw z państw spoza UE/EOG. Dotyczyło również elementów składających minimalnego wynagrodzenia w systemach prawnych państw członkowskich, a także trudności w stosowaniu art. 3 ust. 10 wyżej wymienionej Dyrektywy. Przedstawiona została też prezentacja na temat odpowiedzialności w procesie podwykonawstwa w europejskim sektorze budownictwa, przygotowana przez Fundację Dublińską. Spotkanie zostało zorganizowane przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równych Szans Komisji Europejskiej. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Beta Krajewska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

Wąchock 27 czerwca 2009 r. w Wąchocku odbył się Krajowy Turniej Sołtysów z udziałem OIP Kielce, w czasie którego przeprowadzono konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie. W zjeździe uczestniczyło blisko 220 sołtysów z 6 województw. Do konkursu turniejowych przystąpiło 74 sołtysów i sołtysów, 8 laureatom OIP wspólnie z KRUS wręczył nagrody rzeczowe. Podczas zjazdu funkcjonowało stoisko informacyjno-promocyjne, na którym dostępne były wydawnictwa PIP związane z bezpieczeństwem pracy w wsi. Przekazane zostały informacje o działaniach profilaktycznych PIP w rolnictwie i współdziałania OIP Kielce przy wizytacjach gospodarstw i letnich prac polowych. Impreza była okazją do podsumowania działań za poprzedni rok. W imieniu inspekcji pracy przedstawiciel OIP przekazał podziękowania za współpracę na rzecz popularyzacji bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym na terenie województwa świętokrzyskiego.



Bruksela 29 czerwca odbyło się pierwsze spotkanie podgrupy ds. rozwoju systemu wymiany informacji. Spotkanie zorganizowała Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równych Szans Komisji Europejskiej. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyła w nim **Beata Krajewska**, główny specjalista



w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Celem podgrupy powołanej przez Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników jest zbadanie, w ścisłej współpracy z Komisją Europejską, możliwości udoskonalenia wymiany informacji, w celu wzmocnienia współpracy administracyjnej koniecznej do poprawy praktycznego wdrożenia Dyrektywy 96/71/WE. Członkowie podgrupy dyskutowali także na temat podmiotów, które będą uczestniczyć w wymianie informacji.

Bydgoszcz Główny inspektor pracy **Tadeusz Jan Zajac** gościł 29 czerwca w OIP w Bydgoszczy. W spotkaniu wzięło udział kierownictwo OIP oraz przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” **Leszek Walczak**, przewodniczący RW OPZZ **Harald Matuszewski** oraz członek Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych, **Sławomir Wittkiewicz**. Szef inspekcji poruszał istotną kwestię interpretacji przepisów. Zwrócił m.in. uwagę na to, że niektóre decyzje podejmowane są przez inspektorów na podstawie przepisów dających im pewną możliwość interpretacji. Dążeniem inspekcji pracy jest ujednolicenie w całym kraju procedur. Główny inspektor pracy rozmawiał także z senatorem RP, **Janem Rulewskim**, który kładł nacisk na rozszerzenie współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi inspekcjami, np. inspekcją sanitarną.

Katowice 30 czerwca br. odbyło się spotkanie szkoleniowo-informacyjne dotyczące współpracy pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy i Państwową Inspekcją Pracy w zakresie wspólnych zadań związanych ze sposobem i trybem opiniowania przez Państwową Inspekcję Pracy stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Poza przedstawicielami urzędów pracy w spotkaniu uczestniczyli też reprezentanci administracji powiatowej. W trakcie spotkania inspektor pracy **Marek Skorus** przedstawił zebranych zasady przeprowadzania czynności kontrolnych przez inspektorów pracy PIP związane z opiniowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Wiele pytań uczestników szkolenia dotyczyło stosowania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne. W szkoleniu odbywającym się w Jaworzku k/ Bielska-Białej wzięło udział ponad trzydzieści osób.

Bytom W czerwcu odbył się w Bytomiu finał X edycji konkursu „Wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy dla młodzieży szkół ponad-



gimnazjalnych kształcących się w zawodach budowlanych”. W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie w 2009 r., wzorem lat poprzednich, zorganizowała go Śląska Rada do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach wspólnie ze Śląskim Kuratorem Oświaty. Konkurs był rozgrywany w dwóch kategoriach: zespołowej i indywidualnej. Pytania obejmowały zagadnienia związane z bhp w budownictwie oraz podstawy prawa pracy.

Bartoszewice 4 i 5 lipca br. odbyła się „XI Wojewódzka wystawa zwierząt hodowlanych” i Targi Rolne „W sercu Polski”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi zorganizował stoisko informacyjno-promocyjne dla rolników indywidualnych i przedsiębiorców rolnych. Inspektorzy pracy udzielali rolnikom porad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie oraz porad z zakresu prawa pracy. Uroczystości podsumowano również wojewódzki etap konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne,” zorganizowanego przez OIP w Łodzi i KRUS Oddział Regionalny w Łodzi, a także partnerów społecznych – członków wojewódzkiej komisji ds. bhp w rolnictwie przy OIP w Łodzi. Pierwsze miejsce zajęło gospodarstwo rolne **Ilony i Dariusza Nowaków** ze Strykowa. Nagrody wręczali: wicewojewoda łódzki **Krzysztof Strzałkowski**, dyrektor Wydziału Rolnictwa i Ochrony Środowiska w Urzędzie Marszałkowskim w Łodzi **Stanisław Fontański**, dyrektor KRUS/Oddział Regionalny w Łodzi **Stanisław Zawilski**, z-ca okręgowego inspektora pracy w Łodzi **Janusz Grodzki** oraz pozostali członkowie Komisji.



Lyse 6 lipca br. w Urzędzie Gminy w Łysych odbyło się posiedzenie sztabu kryzysowego, powołanego przez Starostę Powiatu Ostrołęckiego. Dotyczyło sytuacji pracowników zwolnionych z Zakładów Przetwórstwa Mięsnego w Łysych. W spotkaniu uczestniczyli: dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy – **Krzysztof Strzałkowski**, a także przedstawiciele samorządu terytorialnego oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, którzy mówili o prawach pracowników wynikających z ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Posiedzenie miało na celu zabezpieczenie logistyczne miejsce pracy dla zwalnianych w wyniku pożaru firmy pracowników. Powołano 3 podkomisje, których celem jest: pomoc zwalnianym ludziom, ustalenie okoliczności i przyczyn pożaru, pomoc dla zakładu pracy.

Bydgoszcz Jak rozmawiać z pracodawcą-mobberem? Gdzie przebiega granica pomiędzy dyskryminacją a mobbingiem? W lipcu w OIP w Bydgoszczy odbyły się antymobbingowe warsztaty z udziałem policyjnych psychologów. Zjawisko mobbingu w zakładach pracy nie należy do powszechnych. Jednak inspektorzy z OIP w Bydgoszczy coraz częściej kontrolują zakłady, w których mówi się, że ma miejsce „mobbing”. Często za mobbing uważa się wszystkie stresujące pracownika sytuacje, czy przykre zachowania przełożonych. Tymczasem mobbingiem nie jest każdy konflikt związany z pracą. Mobbing to długotrwałe drażnienie ofiary, jej poniżanie i ośmieszanie. Bydgoskie warsztaty poprowadziły: **Małgorzata Osowska** i **Jolanta Iwaszko** z sekcji psychologów Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy oraz zastępca okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy, **Beata Gołębowska**.

Warszawa Wyniki kontroli przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w pierwszym półroczu br. przedstawił dziennikarzom **Tadeusz Jan Zajac**, główny inspektor pracy na konferencji prasowej, która odbyła się 14 lipca br. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. W tym okresie dwukrotnie wzrosła, w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego, liczba pracowników, którym pracodawcy nie wypłacili wynagrodzenia za pracę – z 23 tys. do 46 tysięcy. Zwiększyła się kwota niewypłaconych należności, w tym m.in. pensji, za nadgodziny, wskazanych w decyzjach inspektorów pracy – z 44 mln zł do 68 mln zł. Wzrosła też liczba pracodawców, u których inspektorzy pracy stwierdzili różnego rodzaju naruszenia przepisów w sferze świadczeń przysługujących za pracę – z 8,2 tys. do 9,2 tys., w tym przepisów regulujących kwestie rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – ze 100 do 234 pracodawców. Szef inspekcji pracy poinformował również m. in., że od początku roku inspektorzy pracy wygzekowali ponad 24,5 mln zł na rzecz 54 tys. pracowników. Podkreślił, że ochrona wynagrodzenia za pracę i zapewnienie jej bezpieczeństwa są przez PIP traktowane priorytetowo.



Warszawa Z okazji Święta Narodowego Francji 14 lipca br. Ambasador Republiki Francuskiej w Polsce **François Barry Delongchamps** wydał przyjęcie w ogrodach Rezydencji Ambasady w Warszawie. W przyjęciu uczestniczyli przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy: **Tadeusz Jan Zajac**, główny inspektor pracy i **Małgorzata Kwiatkowska**, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi w Głównym Inspektoracie Pracy. Otwierając uroczystość Ambasador Republiki Francuskiej podkreślił historyczne znaczenie roku 2009 dla historii Polski. Przywołał rocznicę 20-lecia przywrócenia demokracji w pierwszych wolnych wyborach w powojennej Polsce oraz 70 rocznicę wybuchu II wojny światowej. Przywołał również ostatnie dwa wieki wspólnej historii obu narodów połączonych wiarą w uniwersalne wartości, takie jak wolność, demokracja i prawa człowieka oraz nazwiska Fryderyka Chopina i Marii Skłodowskiej-Curie. François Barry Delongchamps stwierdził, że stosunki polsko-francuskie wkroczyły w nowy etap wraz z podpisaniem deklaracji o partnerstwie strategicznym w maju 2008 r., która przewiduje wzmocnienie dialogu politycznego między Francją a Polską, zwłaszcza w kwestiach europejskich. Pogratulował wyboru Jerzego Buźki na przewodniczącego Parlamentu Europejskiego.



Bruksela 2 lipca w Brukseli odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Zwalczanie stresu zawodowego w UE – wnioski wynikające z porozumień europejskich partnerów społecznych,” zorganizowana przez Generalną Dyrekcję ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równych Szans Komisji Europejskiej. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Mateusz Warchal**, specjalista ds. psychologii w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach. Celem spotkania było zaprezentowanie dotychczasowych osiągnięć partnerów społecznych, realizowanych w ramach dialogu społecznego na rzecz poprawy psychospołecznych warunków pracy. Szczegółowo omówiono proces implementowania autonomicznych porozumień dotyczących eliminacji i ograniczenia stresu zawodowego oraz postępy we wdrażaniu w poszczegól-

nych krajach członkowskich UE Europejskiego Porozumienia Ramowego Dotyczącego Stresu Związanego z Pracą zawartego w 2004 r. Ponadto, przedstawiciele Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy zaprezentowali najnowsze wyniki badań nad stresem zawodowym, które potwierdzają, że jest on nadal jednym z największych zagrożeń w środowisku pracy, a jego ograniczanie priorytetowym celem działań Agencji na następne lata.

Lublin Z wizytą roboczą na Lubelszczyźnie przebywali w dniach 15-17 lipca przedstawiciele ukraińskiej inspekcji pracy ze **Stefanem Dunasem**, zastępcą głównego inspektora Państwowej Inspekcji Bezpieczeństwa, Przemysłu i Ochrony Pracy Ukrainy. Spotkanie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie było kontynuacją współpracy prowadzonej od kilku lat z Terytorialnym Departamentem Ochrony Pracy Obwodu Wołyńskiego na Ukrainie. Tym razem odwiedzili nas także inspektorzy z Kijowa. Ukraińscy goście zwiedzili terminal przeladunkowy gazów skroplonych w Brzeźnie, fabrykę papieru w Orchońku oraz uczestniczyli w kontrolach na budowach Lublina. 16 lipca w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy odbyła się konferencja prasowa, w której ukraińscy inspektorzy zwrócili uwagę na problemy z jakimi borykają się w ich kraju pracownicy i pracodawcy, szczególnie w sprawie bezpieczeństwa pracy. W trakcie spotkania z **Małgorzatą Kwiatkowską**, dyrektorem Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie oraz kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, wymieniono doświadczenia w zakresie prowadzenia działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej obu inspekcji pracy. Szczególną uwagę poświęcono przygotowaniu do EURO 2012 i eliminowaniu związanych z tym zagrożeń przy pracach budowlanych.



Warszawa Z inicjatywy głównego inspektora pracy odbyła się 17 lipca br. pierwsza z cyklu konferencji „Partnerstwo dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie”. W Urzędzie Dozoru Technicznego spotkali się przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy, z szefem Tadeuszem Janem Zajacem na czele, koordynatorami ds. budownictwa w Okręgowych Inspektoratach Pracy, przedstawicielem: UDT z jego prezesem **Markiem Walczakiem**, jak również zastępcą głównego inspektora nadzoru budowlanego, **Andrzej Urban**, członek zarządu Warbud S. A., **Grzegorz Chudzik**, dyrektor biura technicznego Warbud S. A., **Leszek Żelaźnikiewicz** oraz główny technolog PERI Polska Sp. z o.o. **Paweł Gulak**. Szef inspekcji pracy przypomniał, że liczba wypadków przy pracy w budownictwie stale rośnie. Podkreślił znaczenie konferencji, która zapoczątkowała bardziej efektywną współpracę pomiędzy inspekcją pracy, Urzędem Dozoru Technicznego i Urzędem Nadzoru Budowlanego oraz pracodawcami. Uzasadniał, że wszystkie te instytucje muszą obecnie skoncentrować się na prewencji. „Pięć złotych zasadach bezpieczeństwa pracy” zaprezentowali przedstawiciele firmy Warbud. Główny technolog PERI Polska Sp. z o.o. szczegółowo omówił najnowsze osiągnięcia w dziedzinie projektowania rusztowań, deskowań i całych systemów środków bezpieczeństwa zbiorowego. Przedstawiciel UDT, specjalista wiodący ds. żurawi **Marek Szymański**, skoncentrował się na przyczynach wypadków na budowach w ostatnim okresie. Podkreślił, że większość z nich zaistniała na skutek błędów, nieodpowiedzialności bądź braku umiejętności pracowników.

Zgodne stanowisko Rady

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie „Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 roku”. Posiedzenie odbyło się 23 czerwca br. w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. Obrady prowadziła przewodnicząca ROP, poseł Izabela Katarzyna Mrzygłódzka.

Minutą ciszy zebrani uczcili pamięć zmarłego inżyniera Henryka Gromka, laureata nagrody im. Haliny Krahelskiej z 1996 roku.

Przedstawiając Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r., sędzia Tadeusz Szymanek stwierdził m. in., że obowiązujące od lipca 2007 r. zastrzeżone kary za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym nie przyniosły zdecydowanej poprawy w zakresie stanu praworządności w stosunkach pracy, jednak oceny tego zjawiska będzie można dokonać najwcześniej po dwóch latach od wejścia w życie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy wymaga poszukiwania lepszych i efektywniejszych rozwiązań, stałego ulepszania metod i sposobów działania, celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością. Niezbędna jest pogłębiona analiza przez PIP przyczyn odmowy wszczęcia postępowań przez prokuraturę lub oddalenia przez sądy wniosków przez nią kierowanych. Ustalenia wymagają przyczyny, z powodu których 40% zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczyło udaremnienia lub utrudnienia inspektorom wykonywania czynności służbowych.

Kolejny punkt posiedzenia dotyczył „Krajowej Strategii na rzecz BHP na lata 2009-2012”. Główny inspektor pracy Tadeusz Jan Zajac przedstawił, przygotowaną przez Państwową Inspekcję Pracy „Strategię na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2009-2012”.

Podkreślili, że zasadnicze kierunki działań i przyjęte priorytety PIP wskazują na konieczność skoncentrowania się na sektorach, zakładach i kategoriach pracowników, tj. obszarach zagadnień, w których ryzyko zaistnienia wypadku przy pracy, stwierdzenia choroby zawodowej oraz pracy w warunkach zagrożenia, pozostają nadal nadmiernie narażone na ryzyko zawodowe. Niektóre przedsiębiorstwa, a w szczególności małe, odczuwają w sposób nieproporcjonalnie większy problem związane ze spełnieniem wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Szef inspekcji wskazał na potrzebę zintensyfikowania działań doradczych i kontrolnych oraz wzmocnienie nadzór nad zakładami charakteryzującymi się największym nasileniem zagrożeń zawodowych. Wśród nich na pierwszy plan wysuwają się działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie, obejmujące: bhp przy budowie i remontach dróg i autostrad oraz bhp przy realizacji inwestycji UEFA EURO 2012.

Tadeusz Jan Zajac podkreślił różnorodność, nie zaś specyficzne zagrożenia zawodowe, występujące w określonych branżach i sektorach przedsiębiorstw, jak np.:

- czynniki biologiczne oraz chemiczne, w tym rakotwórcze i mutagenne w zakładach opieki zdrowotnej;
- zagrożenia związane z transportem ręcznym w placówkach handlowych;
- zagrożenia związane z transportem podziemnym w górnictwie;
- zagrożenia związane ze świadczeniem usług dla zakładów górniczych przez podmioty zewnętrzne;
- zagrożenia poważnymi awariami przemysłowymi;
- zagrożenia w małych zakładach, zatrudniających do 49 osób pracowników.

Zagrożenia te wymagają opracowania przez doświadczonych inspektorów-specjalistów jednolitej metodyki działania, co pozwala na ocenę „zarządzania bezpieczeństwem” w kontrolowanych zakładach.

Tadeusz Jan Zajac poinformował o rozpoczynającej się kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia”. Jej szczegóły omówiła Anna Tomczyk, zastępcą głównego inspektora pracy. – Oprócz billboardów (zawierających przesłanie kampanii) nowością będą spoty w telewizji publicznej oraz w radiu ESKA. Dobór kanałów przekazu został dokonany w oparciu o badania społeczne. Zgodnie z założeniami ponad 40% pracowników budowlanych powinno się zetknąć z przekazem co najmniej trzy razy – mówiła Anna Tomczyk, prezentując zebraniem billboard oraz telewizyjny spot informacyjny.

Członkowie Rady Ochrony Pracy zapoznali się także z informacją przygotowaną przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy „Zastosowanie metody Scoreboard do oceny krajowych działań wdrażania europejskiej strategii w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracy”. Po wysłuchaniu „Oceny skuteczności funkcjonowania Funduszu Prewencyjnego ZUS” zobowiązali Zakład Ubezpieczeń Społecznych do racjonalnego, w miarę istniejących możliwości, wydatkowania pieniędzy na cele związane z profilaktyką i prewencją.

Jerzy Wlazło

Bezpieczeństwo pracy w budownictwie oraz związana z nim, rozpoczynająca się, kampania prewencyjna PIP „Nie lekceważ zagrożeń.

Pracuj bezpiecznie na wysokości” to główne tematy konferencji prasowej, która odbyła się 1 lipca br. w siedzibie Głównego Inspektora Pracy. W spotkaniu z dziennikarzami uczestniczyli: główny inspektor pracy – Tadeusz Jan Zajac i członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – Elżbieta Łopacińska

W konferencji udział wzięli także zastępcy zbadali okoliczności i przyczyny 216 wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, jakie miały miejsce przy wykonywaniu robót budowlanych. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 259 osób, z których 46 poniosło śmierć, zaś 90 doznało ciężkich obrażeń ciała. Wśród wydarzeń, które doprowadziły do wypadku, jak co roku, dominowały upadki z wysokości. W ich wyniku poszkodowanych zostało 86 pracujących – 15 osób poniosło śmierć, a 33 osoby – ciężkie obrażenia ciała.

Stan bezpieczeństwa pracy w budownictwie wymaga podjęcia zdecydowanych i kompleksowych działań. Od początku tego roku inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 2 tys. kontroli placów budowy i podczas remontu różnych obiektów, dróg i autostrad oraz inwestycji związanych z EURO 2012. Skontrolowali blisko 1900 pracodawców, zatrudniających ok. 31 tysięcy pracowników. Największą liczbę przedsiębiorstw występujących na budowach stanowiły małe zakłady pracy, wykonujące określone roboty jako podwykonawcy. Dlatego też kontrole koncentrowały się głównie na tych zakładach. Właśnie tam występują największe problemy w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracujących!

W tym roku inspektorzy pracy wydali już ok. 16 tys. decyzji, w tym: 1277 decyzji wstrzymania prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia życia bądź zdrowia pracujących, 686 decyzji skierowania do innych prac 1642 osób zatrudnionych – wbrew obowiązującym przepisom – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych. Ukarali pracodawców mandataми na łączną kwotę ponad miliona złotych.

Tadeusz Jan Zajac powiedział, że inspektorzy pracy będą teraz zwracać większą uwagę na sprawy do sądów grodzkich. – My możemy nałożyć mandat do dwóch tysięcy złotych, sąd może zastosować grzywnę do 30 tysięcy – mówił główny inspektor pracy, dodając, że najczęściej wypadkom ulegają pracownicy zatrudnieni krócej niż rok na danym stanowisku. Dlatego należy położyć nacisk na przygotowanie pracownika, zapoznanie go z zagrożeniami występującymi w jego miejscu pracy.

Krew na billboardzie

Jednocześnie Państwowa Inspekcja Pracy będzie realizować program prewencyjny „Bezpieczna Budowa”, którego celem jest poprawa warunków pracy i pełne dostosowanie przedsiębiorstwa do obowiązujących przepisów. Mogą do niego przystąpić pracodawcy, którzy zgłoszą się do okręgowych inspektoratów pracy zanim w ich firmie rozpocznie się kontrola. Po udziale w szkoleniu, pracodawcy, dzięki pomocy inspektora pracy, weryfikują czy praca wykonywana jest zgodnie z przepisami i w bezpieczny sposób. Po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego podejmują działania eliminujące bądź ograniczające występujące zagrożenia – inwestując w lepszą organizację pracy, szkolenie pracowników, a jeśli to konieczne również w niezbędne środki ochrony zbiorowej. Program kończy się audytem sprawdzającym. Przedsiębiorstwa uzyskujące pozytywne wyniki nie są objęte planowanymi w najbliższym okresie kontrolami.

Nabór do programu trwał do 31 lipca. Zgłoszenia dokonać można było osobiście w siedzibie okręgowego inspektoratu pracy, listownie (w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej) lub za pośrednictwem interaktywnego formularza umieszczonego na stronie kampanii www.bezupadku.pl

Wiceprezes ZUS Elżbieta Łopacińska poinformowała o decyzji, jaką podjął ZUS, postanawiając włączyć się w realizację kampanii PIP. Umożliwi to rozszerzenie jej zakresu i ponowną emisję spotów w okresie jesiennym. Zakład Ubezpieczeń Społecznych sfinansuje również wydanie publikacji dotyczących organizacji bezpiecznej pracy w nakładzie umożliwiającej przekazanie tego materiału wszystkim przedsiębiorstwom budowlanym.

Wiceprezes ZUS Elżbieta Łopacińska poinformowała o decyzji, jaką podjął ZUS, postanawiając włączyć się w realizację kampanii PIP. Umożliwi to rozszerzenie jej zakresu i ponowną emisję spotów w okresie jesiennym. Zakład Ubezpieczeń Społecznych sfinansuje również wydanie publikacji dotyczących organizacji bezpiecznej pracy w nakładzie umożliwiającej przekazanie tego materiału wszystkim przedsiębiorstwom budowlanym.

Wiceprezes ZUS Elżbieta Łopacińska poinformowała o decyzji, jaką podjął ZUS, postanawiając włączyć się w realizację kampanii PIP. Umożliwi to rozszerzenie jej zakresu i ponowną emisję spotów w okresie jesiennym. Zakład Ubezpieczeń Społecznych sfinansuje również wydanie publikacji dotyczących organizacji bezpiecznej pracy w nakładzie umożliwiającej przekazanie tego materiału wszystkim przedsiębiorstwom budowlanym.

nym. Elżbieta Łopacińska podkreśliła, że koszty kampanii są niewspółmiernie niskie do kosztów, jakie ponosi społeczeństwo na skutek wypadków przy pracy. Tylko w ubiegłym roku ZUS wypłacił blisko pięć miliardów złotych na świadczenia związane ze skutkami wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zastępcą głównego inspektora pracy dr Marian Liwo przypomniał m.in. jak duży wpływ na stan wypadkowości ma tolerowanie nielegalnego zatrudnienia pracowników. Stwierdził, że o pracownika zatrudnionego „na czarno” po prostu się nie dba. Nie tylko się go nie ubezpiecza, ale także nie zabezpiecza przed zagrożeniami występującymi na stanowisku pracy.

Tadeusz Jan Zajac zwrócił się do dziennikarzy z prośbą o aktywne włączenie się również do kampanii prewencyjnej PIP skierowanej do rolników. Państwowa Inspekcja Pracy może wpływać na bezpieczeństwo pracy rolników indywidualnych jedynie poprzez działalność prewencyjną, edukacyjną i doradczą. Stara się nią objąć jak największą część rolników i ich rodzin, promując zasady bezpiecznej pracy w rolnictwie. Zwracając się do rolników z **Apelem o zachowanie zasad bezpieczeństwa podczas prac polowych** podkreślił konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i właściwej opieki dzieciom, które każdego roku stają się ofiarami wypadków na polach, w gospodarstwach domowych, na drogach.

– Zastanawiamy się, jak jeszcze lepiej prowadzić prewencję, jak docierać z nią nie tylko do rolników czy budowlanców, ale wszystkich pracowników i pracodawców – mówił szef inspekcji pracy. – Może pokazywany obecnie, tak drastyczny spot telewizyjny, może zakrawiony billboard skłoni kogoś do refleksji, do zastanowienia się, jak należy pracować, żeby bezpiecznie wrócić do domu.

Jerzy Wlazło





Z OBRAD RADY OCHRONY PRACY

W trosce o poziom szkolenia

Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy były głównym tematem obrad Rady Ochrony Pracy podczas wyjazdowego posiedzenia w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. J. Rosnera we Wrocławiu, które odbyło się w dniach 7-8 lipca br., pod przewodnictwem pos. Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej. W spotkaniu uczestniczyli również Tadeusz J. Zając, główny inspektor pracy ze swoim zastępcą ds. nadzoru, dr Marianem Liwo, Małgorzata Kwiatkowska, dyrektor Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi w Głównym Inspektoracie Pracy oraz Grażyna Panek, dyrektor wrocławskiego ośrodka szkolenia PIP.

Świadomość zagrożeń i umiejętność ochrony przed nimi, uzyskane podczas szkolenia są podstawowym warunkiem zapobiegania wypadkom przy pracy i schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy – stwierdził dr **Marian Liwo**, przedstawiając wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp. Wynika z nich m. in., że 12% spośród pracowników w zakładach objętych w roku ubiegłym kontrolą, zostało dopuszczonych do pracy bez instruktażu stanowiskowego. Szkolenia okresowego w wymaganym przepisami terminie nie zapewniło 22% pracowników. Co czwarty kontrolowany pracodawca nie posiadał aktualnego przeszkolenia w dziedzinie bhp. Programy szkolenia niejednokrotnie były niedostosowane do specyfiki zakładu pracy oraz istniejących zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy. Dotyczyło to zwłaszcza sytuacji, gdy szkolenie przeprowadzała firma zewnętrzna.

Wyniki kontroli PIP wskazują również, że niemal co czwarty skontrolowany pra-

codawca, organizujący szkolenie okresowe dla swoich pracowników we własnym zakresie, nie spełniał wymagań stawianych organizatorom takich szkoleń. Główne zastrzeżenia dotyczyły braku odpowiedniej dokumentacji – np. dzienników zajęć, protokołów z przebiegu egzaminów, rejestru wydanych zaświadczeń.

Jako główne przyczyny nieprawidłowości, dr **Marian Liwo** wskazał m.in. brak zainteresowania szkoleniami ze strony wielu pracodawców, traktujących przeszkolenie pracownika jako uciążliwą konieczność, a także traktowanie szkolenia przede wszystkim w kategoriach kosztów. Prowadzi to do wyboru firm oferujących najtańsze usługi, co nie zawsze idzie w parze z jakością. Przyczyną wielu uchybień jest również brak należytej kontroli nad procesem szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp w zakładzie pracy, co odnosi się zwłaszcza do małych przedsiębiorstw.

W kwietniu i maju br. inspektorzy pracy skontrolowali 156 pracodawców organizujących szkolenie okresowe dla

swoich pracowników we własnym zakresie i 95 jednostek organizacyjnych, którym pracodawcy zlecieli organizację szkolenia okresowego. Sprawdzili m.in. programy i przebieg szkolenia, dzienniki zajęć, protokoły przebiegu egzaminu, kwalifikacje wykładowców oraz instruktorów. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło programów szkolenia oraz dokumentacji i przebiegu szkolenia.

Tadeusz J. Zając poinformował, że podczas tegorocznych kontroli inspektorzy pracy zwracają szczególną uwagę na jakość szkoleń z zakresu bhp. Poziom przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie jest oceniany w skali czterostopniowej. Pozwoli to na uzyskanie danych charakteryzujących sposób podejścia tak pracodawców jak i pracowników do kwestii bezpieczeństwa pracy, którego nieodłącznym elementem jest właściwe przeszkolenie. Pracodawcy powinni mieć większe możliwości wyboru firmy gwarantującej najwyższy poziom szkolenia w zakresie bhp i legitymującej się certyfikatem jakości. Prawidłowe przygotowanie do pracy sta-



je się dzisiaj bowiem, jak podkreślił szef inspekcji, problemem kluczowym, stanowiącym często, o czym świadczą „czarne” statystyki wypadków przy pracy, o zdrowiu i życiu pracowników.

Rada Ochrony Pracy zaopiniowała pozytywnie kandydatury pełniących dotąd obowiązki okręgowych inspektorów pracy: **Janusza Niedziółki** – na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie, **Dariusza Siwczyńskiego** – na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Białymstoku, **Mieczysława Szczepańskiego** – na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Gdańsku.

W drugim dniu wyjazdowego posiedzenia, członkowie Rady Ochrony Pracy wraz z głównym inspektorem pracy i przedstawicielami kierownictwa PIP, przebywali w walbrzyskiej specjalnej strefie ekono-



Od lewej **Mieczysław Szczepański**, **Dariusz Siwczyński**, **Janusz Niedziółka**

micznej, gdzie złożyli wizytę w Zakładzie Toyota Motor Manufacturing Poland, zapoznając się z efektami działań kierownictwa zakładu i pracowników na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.

– Dla nas najważniejsze jest bezpieczeństwo pracy i utrzymanie najwyższej jakości naszych wyrobów – powiedział prezes walbrzyskiej Toyoty **Kenji Manabe** przedstawiając filozofię funkcjonowania firmy. – Nieustannie dbamy o to, by używany sprzęt i maszyny były bezpieczne; szkolimy pracowników tak, by pracowali bezpiecznie, stale podnosząc poziom bezpieczeństwa pracy.

Na hale produkcyjne Toyoty prowadzą bramy bezpieczeństwa, które przypominają o podstawowych zasadach bezpiecznego zachowania się na terenie zakładu. Kierownictwo firmy przykłada ogromną



wagę do stałego podnoszenia świadomości w zakresie bezpiecznych warunków pracy. Prowadzone są systematyczne szkolenia pozwalające na identyfikację występujących zagrożeń, ich ocenę i eliminację. Kółka jakości zajmują się eliminowaniem zagrożeń, np. redukowaniem poziomu hałasu, obniżaniem poziomu ryzyka. Na terenie zakładu działają patrole bezpieczeństwa, w skład których wchodzi nie tylko pracownicy, ale też przedstawiciele kierownictwa i zarządu fabryki. Patrole monitorują linie produkcyjne, warunki pracy, kierunkują prace komisji bezpieczeństwa. To tylko niektóre z licznych działań podejmowanych przez kierownictwo firmy w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Na skrzyżowaniu kultur



Marta Bem



Marta Chodorowska

13. spotkanie Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy RIIFT okazało się ciekawym wydarzeniem, nie tylko pod względem merytorycznym, tzn. prezentacji i ożywionych dyskusji na temat „Sylwetki zawodowej inspektora pracy oraz kształtowania jego rozwoju zawodowego”. Nie zabrakło także ciekawostek kulturowych. Tym razem gospodarzem spotkania, które odbyło się w dniach 2-3 lipca br., był Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Fundament Sieci RIIFT stanowią od początku te same jednostki organizacyjne – instytuty szkoleniowe z różnych części świata. To właśnie stanowi o niezwykłości tych spotkań. Sieć została utworzona w maju 2002 r. w Międzynarodowym Centrum Szkolenia Międzynarodowej Organizacji Pracy w Turynie. Zapewnia ono koordynację działań Sieci. Aktualnie skupia 12 członków:

- Narodowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (INTEFP), Marcy l’Etoile, Francja;
- Państwowy Instytut Pracy i Ochrony Socjalnej (INTPS) – Rabat, Maroko;
- Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy (OSPIP) – Wrocław, Polska;
- Urząd ds. Warunków Pracy (ACT) – Lizbona, Portugalia;
- Międzynarodowe Centrum Szkolenia – Turyn, Włochy;
- Ośrodek Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Inspekcji Pracy – Botosani, Rumunia;
- Veneto Lavoro – Wenecja, Włochy;
- Agencja Szkoleniowa w Dziedzinie Pracy – Marghera Venise, Włochy;
- Arabski Ośrodek ds. Administracji Pracy i Zatrudnienia (ACLAE) – Tunis, Tunezja;
- Afrykański Ośrodek Regionalny ds. Administracji Pracy (CRADAT) – Yaoundé, Kamerun;
- Państwowy Instytut Pracy i Badań Socjalnych (INTES) – Tunis, Tunezja;
- Państwowy Instytut Pracy (INT) – Algier, Algieria.

Szkolić? Jak i kogo?

Zadaniem Sieci RIIFT jest udział w promowaniu celów MOP w instytucjach członkowskich. Podstawowym celem jest poprawa jakości i umacnianie znaczenia usług

świadczonych przez członków Sieci, poprzez wspólną wymianę doświadczeń i dobrych praktyk, a także narzędzi stosowanych w dziedzinie szkolenia w tematyce pracy i zatrudnienia. Systematyczne spotkania umożliwiają członkom Sieci podjęcie dyskusji nad kierunkami i strategią szkoleń aktualnie prowadzonych w poszczególnych krajach, a w dalszej perspektywie służą polepszeniu jakości tychże szkoleń. Dzięki tym spotkaniom członkowie Sieci znają się dobrze i mają doskonałą świadomość własnych różnic religijnych i kulturowych. Znaczna część członków RIIFT-u to muzułmanie, którym religia zakazuje jedzenia wieprzowiny. Fakt ten mógłby być przyczyną dyskomfortu w Polsce, gdzie wieprzowina jest stałym elementem posiłków, jednak organizator spotkania, OSPIP we Wrocławiu, pomyślał o wszystkim, również o menu. Nie pozostało to niezauważone przez gości, którzy docenili wysiłki organizatorów – stworzyło to, już na samym początku, niezwykle przyjazną i miłą atmosferę do dalszych prac. Tak drobne, ale ważne przygotowanie sprawia, że osoby przez nas podejmowane czują się ważnymi gośćmi.

W kulturach afrykańskich niezwykle ważna jest gościnność – sygnał jaki dajemy przybyłym swoim zachowaniem, to czy czują się oni komfortowo, czy wiedzą, że gospodarze goszczą ich „*czym chata bogata*” (dla nas Polaków nie jest to nic zaskakującego, sami przecież zwracamy na to uwagę). Wydaje się zatem, że pod tym względem bliżej jest nam do kultur afrykańskich niż do kultur Europy Zachodniej. Jeśli popatrzymy na to z punktu widzenia wymiarów kultury, to znajdziemy potwierdzenie: kultura polska i kultury afrykańskie należą raczej do grupy kultur kolektywistycznych, natomiast kraje Europy Zachodniej (wyjąwszy Włochy, Portugalię i Hisz-

panię) należą raczej do kręgu kultur indywidualistycznych. Nie należy się zatem dziwić, że przedstawiciele kultur afrykańskich dobrze się u nas czuli, ponieważ zarówno dla nich jak i dla nas, relacje międzyludzkie są najważniejsze.

Trudno sobie wyobrazić lepszego gospodarza spotkania niż Grażyna Panek, dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP, która cieszy się ogromnym szacunkiem i poważaniem wszystkich członków RIIFT-u. Podczas otwarcia 13. Spotkania Sieci przejęła z rąk Brahima Benhameur, dyrektora generalnego Państwowego Instytutu Pracy w Algierze, prezydencję Sieci do czasu kolejnego spotkania w przyszłym roku. Ogromne znaczenie dla wszystkich miała obecność Anny Tomczyk, zastępcy głównego inspektora pracy, która zawsze wspierała działalność Sieci RIIFT.

Kolejnym ukłonem w stronę gości było zaangażowanie do obsługi konferencji dwóch tłumaczy simultanicznych: Jacka Walewskiego oraz Ali Hassine. Wydaje się, że uczestnictwo zwłaszcza drugiego z panów pozwoliło uczestnikom poczuć się niezwykle komfortowo w Polsce.

Preferencje lokalne

Strona polska przygotowała dwie prezentacje: „Sylwetka zawodowa inspektora pracy a cechy psychiczne i zasady moralne pożądane u kandydata do tego zawodu” (Elwira Janczyńska, OS PIP) oraz „Kształtowanie rozwoju zawodowego inspektora pracy – doświadczenia i wnioski na tle ostatnio wprowadzonych zmian” (Małgorzata Marszałek, OS PIP). Oba referaty wzbudziły duże zainteresowanie zebranych, a także ożywioną dyskusję m.in. na temat znaczenia cech osobowościowych kandydatów oraz roli psychologów w procesie selekcji kandydatów do za-

wodu inspektora pracy. Zarówno w tej kwestii, jak i w zakresie kryteriów doboru kandydatów zdania były podzielone, co wynika zarówno z różnic w systemach edukacyjnych poszczególnych państw, poziomu wykształcenia, jak i samych systemów szkoleniowych (brak szkoleń wstępnych w niektórych krajach). Ogromne zainteresowanie zebranych wzbudziły wyjaśnienia inspektor Anny Tomczyk, która podkreślała znaczenie preselekcji kandydatów dokonywanej na poziomie okręgowych inspektoratów pracy i uzależniającej profil kandydata od zapotrzebowania regionu, w którym miałby on wykonywać pracę (wykształcenie techniczne niezbędne w strefach silnie uprzemysłowionych).

W konkursie, a może inaczej?

Przedstawiciele zgromadzonych instytutów zaprezentowali własne doświadczenia związane z postępowaniem kwalifikacyjnym dla kandydatów na inspektorów pracy, rodzajami organizowanych szkoleń oraz ścieżką rozwoju zawodowego inspektorów.

Portugalia

W Portugalii, gdzie procedury rekrutacyjne mają charakter konkursowy, o pracę w inspekcji pracy mogą ubiegać się kandydaci z wykształceniem minimum na poziomie licencjatu. Szkolenie wstępne składa się z części teoretycznej (4 miesiące) oraz praktycznej (8 miesięcy), przy czym część praktyczna obejmuje udział w co najmniej 16 kontrolach pod okiem starszych

kolegów. Klasyfikacja uczestników następuje na podstawie egzaminu pisemnego, raportów pokontrolnych oraz końcowego sprawozdania z przebiegu szkolenia. Czynniki zawodowo inspektorzy pracy podlegają szkoleniom ustawicznym.

Algieria

W Algierii kandydaci na inspektorów pracy mają ukończone czteroletnie szkoły wyższe, ewentualnie licencjat, bądź też rekrutowani są w ramach „naboru wewnętrznego”. Szkolenie wstępne trwa 45 dni i obejmuje zagadnienia z zakresu prawa pracy, bhp, dialogu społecznego (organizacji pracodawców i związków zawodowych itd.), etyki i deontologii, a także poznanie otoczenia, w którym będą pracować (funkcjonowanie przedsiębiorstwa). Organizowane są również szkolenia ustawiczne, w zależności od aktualnych potrzeb inspekcji pracy.

Maroko

W Maroku, jak wyjaśniła Naima Tchi- che, przedstawicielka Państwowego Instytutu Pracy i Ochrony Socjalnej (INTPS), kandydaci na inspektorów pracy posiadają wykształcenie magisterskie lub stopnie naukowe. Poddawani są sprawdzianowi pisemnemu i ustnemu (z zakresu prawa pracy), następnie uczestniczą w rozmowach z komisją kwalifikacyjną. W Maroku nie ma szkolenia wstępnego – przed samodzielnym rozpoczęciem pracy kandydaci na inspektorów pracy odbywają 4-5-letnie staże. Czynniki zawodowo inspektorzy pracy uczestniczą natomiast w szkoleniach usta-

wicznych (np. Kodeks pracy, walka z pracą dzieci, łagodzenie konfliktów zbiorowych). W zależności od potrzeb szkolenia odbywają się w małych grupach (warsztaty), a ich jakość każdorazowo podlega ocenie (uczestnicy wypełniają kwestionariusz przed sesją i tuż po niej w celu sprawdzenia skuteczności szkolenia).

Może wydawać się nieco zaskakujące, że w kraju muzułmańskim, takim jak Maroko, gdzie kobiety tradycyjnie zostają w domu dbając o ognisko domowe i zajmując się dziećmi, aż 20% inspektorów pracy stanowią kobiety!

Tunezja

Podobnie jak w Algierii, czy w Maroku, w Tunezji szkolenia wstępne dla inspektorów pracy odbywają się w krajowych instytutach ochrony pracy. Mają one charakter teoretyczny i praktyczny. Po czteroletnim okresie kształcenia słuchacze znajdują zatrudnienie w inspekcji pracy lub w przedsiębiorstwach. Przedstawiciel Arabskiego Ośrodka ds. Administracji Pracy i Zatrudnienia (ACLAE) w Tunisie, Mohamed Kchaou, wyjaśnił, że ACLAE prowadzi jedynie 3-4 dniowe kursy doszkalające w postaci seminariów, warsztatów i konsultacji, skierowane do pracowników administracji pracy z udziałem organizacji zawodowych pracowników i pracodawców. We współpracy z MOP, ACLAE organizuje również seminaria regionalne dla krajów arabskich (Algieria, Liban, Kuwejt, Palestyna, Syria, Irak, Emiraty Arabskie itd.), które mają na celu wzmożenie roli inspekcji pracy w tychże krajach oraz poprawę ochrony pracowników, warunków pracy i stosunku pracy.

Kamerun

W Kamerunie partnerem polskiego Ośrodka Szkolenia jest CRADAT, czyli Afrykański Ośrodek Regionalnej Administracji Pracy, mieszczący się w stolicy kraju – Jaunde. CRADAT zrzesza 18 państw członkowskich położonych na południe od Sahary (francuskojęzycznych). Jak wyjaśnił dyrektor, Pierrot Yoelé, ośrodek realizuje trzy podstawowe cele: doskonalą kadre państw członkowskich (szkolenia, specjalizacja), organizuje współpracę międzyrządową (np. wymiana ekspertów), prowadzi działania badawczo-rozwojowe (m. in. we współpracy z MOP).

Dokończenie na stronie 19.



Karta

BELGIA



Belgijska Rada Ministrów rozszerzyła przyznawanie „kart reorientacji zawodowej” pracownikom zwalnianym w okresie od 1 lipca do 31 grudnia br. wskutek ogłoszenia likwidacji lub likwidacji zatrudniającego ich przedsiębiorstwa. Przepis ten będzie mógł być przedłożony jednorazowo do 30 czerwca 2010 r., w zależności od rozwoju sytuacji gospodarczej. To rozwiązanie jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pracownicy dzięki karcie reorientacji zawodowej będą mieli większe szanse na ponowne zatrudnienie, ponieważ pracodawca zatrudniający takiego pracownika będzie korzystał z ulgowych składek w okresie obowiązywania karty: składka kwartalna będzie pomniejszona o 1 t. euro przez 5 kwartałów. W przypadku zatrudnienia pracownika powyżej 45 roku życia, składka kwartalna zmniejszona będzie o 400 euro przez 16 kwartałów. W przypadku, gdy pracownik podejmie pracę w okresie ważności karty, skorzysta również z ulgi na składki, które sam odprowadza do zakładu ubezpieczeń społecznych (133,33 euro miesięcznie), dzięki czemu odzyskuje wzrost pensji netto w tym okresie.

6 tygodni wakacji

SZWAJCARIA



Pond 125 tys. podpisów zebrała szwajcarska federacja Travail Suisse, broniąca interesów związków zawodowych pracowników, pod społecznym projektem dotyczącym zwiększenia wymiaru rocznego urlopu wypoczynkowego z 4 do 6 tygodni. Liczba zebranych podpisów odzwierciedla wyraźnie potrzebę wydłużonego wypoczynku wśród znacznej części szwajcarskiego społeczeństwa, zmęczonego wzrastającym obciążeniem w pracy.

Walka z pracą nielegalną

W pierwszym roku realizacji „Planu walki z pracą nielegalną” stwierdzono 4 tys. przypadków podejrzenia o wykroczenie. Pracodawcy najczęściej dopuszczali się wykroczeń w zakresie ubezpieczenia społecznego (54% przypadków), jak również nieprzestrzegania praw pracowników zagranicznych oraz obowiązku podatkowego. W ub. r. 60 inspektorów pracy przeprowadziło 9 264 kontrole, które objęły 35 tys. pracowników wszystkich branż na całym terytorium Szwajcarii. Dane te należy analizować ostrożnie, ponieważ są one niepełne. Inspektorzy pracy nie mają kompetencji w zakresie nakładania sankcji karnych i muszą zadecydować się przekazaniem zebranych dowodów do właściwych organów. Śledztwo może ciągnąć się latami. Najczęściej kontrolowane były branże: hotelarska, gastronomiczna, usługowa oraz budowlana. W większości przypadków kontrole dokonywane były w wyniku zgłoszenia podejrzenia o popełnieniu wykroczenia, złożonego przez obywateli lub urząd, a nie w ramach działań prewencyjnych.

STOP wypadkom

WŁOCHY



Prezes Krajowego Instytutu Ubezpieczeń od Wypadków Przy Pracy (INAIL) zapowiedział rozpoczęcie kampanii szkole-

niowo-informacyjnej mającej na celu integrację mniejszości narodowych aktywnych na włoskim rynku pracy. Kampania ma być odpowiedzią na rosnącą liczbę wypadków przy pracy wśród obcokrajowców, którzy często podejmują pracę w sektorach podwyższonego ryzyka. Od 2001 do 2007 r. liczba takich wypadków wzrosła z 82 tys. do 140 tys. Zważywszy na tendencję spadkową ogólnej liczby wypadków (z 912 tys. w 2001 r. do 874 866 w 2008 r.) liczby dotyczące obcokrajowców są alarmujące.

Kampania „Pracować bezpiecznie” (Lavorare sicuri) przebiegać będzie w dwóch fazach. Pierwsza polegać będzie na przeszkoleniu aktywnych pracowników INAIL (350 osób) w zakresie różnorodności kulturowej i problemów związanych z integracją pracowników zagranicznych, w celu ułatwienia komunikacji pomiędzy Instytutem a społecznościami etnicznymi. Druga faza będzie się koncentrować na informowaniu pracowników zagranicznych o ich prawach i obowiązkach, jako pracowników, ale przede wszystkim będzie propagować pozytywne wzorce odpowiedzialnych zachowań w miejscu pracy.

Bon pogrzebowy

Bon o wartości 5 tys. euro na pokrycie kosztów własnego pogrzebu otrzymało 829 pracowników fabryki lodówek i chłodziń w Belluno na północny Włoch. Suma ta może zostać przekazana rodzinie zmarłego pracownika lub na cel dobroczynny poświęcony jego pamięci. Jest to jedynie dodatek do licznych udogodnień dla pracowników, negocjowanych przez związki zawodowe działające w firmie Costan, w tym dodatków za nadgodziny i pracę w nocy oraz wsparcia finansowego dla kobiet i niepełnosprawnych z „funduszu solidarności”.

Gospodynie domowe pod ochroną

We Włoszech wysoki jest wskaźnik wypadków w gospodarstwach domowych. Odnosi się on głównie do kobiet. Przyczynami wypadków są: nieostrożne zachowania, niewłaściwe zagospodarowanie przestrzeni, jak również wzrastająca liczba urządzeń AGD, czy niewłaściwe korzystanie ze środków czystości. Podjęto różne inicjatywy mające na celu ochronę bezpieczeństwa i zdrowia osób wykonujących pracę w domu. Opublikowano broszurę, która ma za zadanie informować o ryzyku wypadków w gospodarstwach domowych. Ponadto wprowadzono obowiązkowe ubezpieczenie dla gospodyń domowych (bez względu na płeć) pomiędzy 18 a 65 r. ż. Nad przetrzymaniem tego obowiązku będzie czuwać policja „wysokiego ryzyka”, która będzie zajmować się odszkodowaniami z tytułu poważnych wypadków.

Kobiety mniej cenione AUSTRIA



Unijne badanie różnic w wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich, wykonane poprzez porównanie stawek godzinowych kobiet i mężczyzn wykazało, że dochód brutto kobiet w Austrii jest mniejszy od dochodu mężczyzn o 25,5%. Podczas gdy wyniki te były podważane przez pracodawców, organizacje związkowe oraz niektórzy politycy zaczęli się zastana-

wiać nad wprowadzeniem przejrzystych systemów wynagradzania w firmach sektora prywatnego, mających na celu zwalczanie takich rażących dysproporcji.

Agencje pracy

BULGARIA



Nowelizacja Kodeksu pracy z kwietnia br. w zakresie agencji pracy tymczasowej miała na celu implementację Dyrektywy 2008/104/WE. Nowe przepisy określiły m.in. zasady zatrudniania pracowników tymczasowych agencji pracy. Projekt spotkał się z ogólnym poparciem pracodawców, jednak organizacje związkowe zdecydowanie mu się sprzeciwiły. Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych domagała się odrzucenia projektu.

Skrócony czas pracy

NIEMCY



Sytuacja na rynku pracy rozwija się bardziej pomyślnie niż oczekiwano – komentuje Federalny Minister Pracy i Spraw Socjalnych Olaf Scholz. – Aktualne dane dotyczące liczby bezrobotnych są zaskakująco pozytywne. W związku z poważnym kryzysem ekonomicznym powszechnie oczekiwano, że liczba bezrobotnych wzrośnie. Tak się jednak nie stało dzięki wprowadzeniu wymogu skróconego czasu pracy i uatrakcyjnieniu wynagrodzeń pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin. – Zdajemy sobie sprawę z tego, że praca w niepełnym wymiarze godzin nie jest z punktu widzenia zatrudnionego rozwiązaniem doskonałym. Alternatywą dla niego może być jednak zwolnienie – wszyscy są tego świadomi. Dlatego ten system pracy stanowi właściwą odpowiedź na kryzys, który tylko w taki sposób możemy przetrwać – uzasadniał Federalny Minister Pracy i Spraw Socjalnych.

Nowe przepisy WIELKA BRYTANIA



Dotyczą rozszerzenia elastyczności pracy, zwiększenia środków na rzecz egzekwowania krajowych przepisów o minimalnej wysokości wynagrodzenia w tym m.in. kar dla pracodawców za заниżanie wynagrodzenia pracowników, nowych procedur dot. rozwiązywania sporów zbiorowych w miejscu pracy oraz zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego z 24 do 28 dni w roku w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Małe budowy

Dochodzi tam do około 70% wypadków ciężkich i śmiertelnych w całym brytyjskim budownictwie. Ze względu na dużą liczbę tych inwestycji, ich krótkotrwałość oraz ograniczoną liczbę inspektorów ds. budownictwa przez lata skuteczność HSE w nadzorowaniu małych inwestycji budowlanych była ograniczona. Podjęto więc decyzję dotyczącą opracowania strategii ich nadzoru. Zakłada ona proste, jasne i skupione na głównym temacie przekazy w trzech wybranych zagadnieniach: zabezpieczeniu pracujących przy krawędziach dachów podczas ich napraw na prywatnych domach, dźwignaniu ręcznym i zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego. W trakcie wizyt na małych budowach inspektorzy mogą regulować również inne problematyczne kwestie. HSE opracowało listę cech charakterystycznych robotników z małych budów. Uznało, że należy do nich dotrzeć z tymi informacjami. Przygotowuje obecnie 3 nowe ulotki informacyjne, aby pomóc małym firmom spełnić wymogi prawa. Zatrudniło także na czas określony nowych inspektorów ds. budownictwa, którzy będą wizytować głównie małe budowy.

Orzeczenia UNIA EUROPEJSKA



W ostatnim czasie Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) wydał dwa istotne orzeczenia dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. W pierwszym przypadku (angielskie stowarzyszenie Incorporated Trustees of the National Council on Ageing p-ko brytyjskiemu Sekretarzowi Stanu ds. Gospodarki, sprawa C-388/07), Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał, że jest możliwe wystąpienie uzasadnionych przyczyn zwolnienia pracownika ze względu na jego wiek, i że nie zawsze musi być to w sprzeczności z prawem wspólnotowym. Natomiast w drugiej sprawie (Komisja Europejska p-ko Grecji, sprawa C-559/070), ETS uznał, że różnicowanie wieku emerytalnego ze względu na płeć oraz długość stażu pracy narusza zasadę równego traktowania.

Drenaż mózgow

POLSKA



„Rzeczpospolita” opublikowała dane z raportu Komisji Europejskiej: z Polski wyjeżdżają ludzie młodzi i lepiej wyedukowani niż ogół społeczeństwa. – To drenaż mózgow – przestrzegają unijni eksperci. Na początku 2008 r. 2,3 miliona Polaków przebywało za granicą dłużej niż dwa miesiące – wynika z najnowszego raportu Komisji Europejskiej dotyczącego migracji w Europie. Wyjeżdżają głównie ludzie bardzo młodzi (połowa ma mniej niż 29 lat), przede wszystkim mężczyźni, najchętniej ze wschodniej i południowej Polski. Zaskakuje wysoki odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród emigrantów zarobkowych. Aż 25,7 proc. z nich ma wyższe wykształcenie, w całej populacji Polski zaś – 14,7 proc. Zjawisko drenażu mózgow jeszcze boleśniej dotyka inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Wśród wyjeżdżających do pracy z Węgier, Czech czy Litwy aż jedna trzecia ma wyższe wykształcenie. W Wielkiej Brytanii i Irlandii – jak zaznaczono w raporcie – wykonują oni prace „proste i niskopłatne”. Według raportu, choć liczba powracających z emigracji już teraz rośnie, nie powinno to spowodować wzrostu bezrobocia. – Międzynarodowe przepływy ludzi z krajów Europy Środkowo-Wschodniej do państw Europy Zachodniej spadło, bo Polacy wyjechali na Zachód. Spadało, ponieważ rozwijała się gospodarka – podkreślają autorzy raportu Komisji Europejskiej. Autorzy raportu obawiają się, że kryzys spowoduje „wypychanie” z rynku pracowników z państw Europy Środkowej i Wschodniej.

Nietypowy czas pracy FRANCJA



Francuska Dyrekcja ds. Animacji Nauki, Badań i Statystyk działająca w Ministerstwie Pracy (DARES) opublikowała raport na temat nietypowych godzin pracy i związanych z nimi ograniczeń. Z przedstawionych wniosków wynika, że tylko 37% pracowników wykonuje pracę w tzw. normalnych godzinach pracy. 19% pracowników zawsze świadczy pracę w godzinach nocnych, a 10% pracuje w nocy od czasu do czasu. Godziny pracy w przypadku 7% obywateli francuskich zmieniają się w zależności od pory roku. Czas pracy prawie 10% pracowników jest elastyczny, wydłużony poza standardowe 6-7 godzin przy 35-godzinny tygodniowym czasie pracy. W grupie tej znajdują się przede wszystkim pracownicy wyższego szczebla i średni personel. 17,5% zatrudnionych pracuje w niepełnym wymiarze godzin.

Współpraca:

Sekcja Współpracy z Zagranicą, Departament Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi GIP

Nowe obowiązki inspektorów pracy



Włodzimierz Fudali

Kolejna, tzw. duża nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ dokonana została ustawą z 19 grudnia 2008 r. Nowe przepisy, z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków, weszły w życie 1 lutego br. Wprowadziły istotne zmiany w zakresie kontroli i czynności pokontrolnych, wykonywanych przez inspektorów pracy.

W katalogu definicji zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą”, najistotniejsze znaczenie – z punktu widzenia praktyki kontrolnej inspektorów pracy – ma nowa treść definicji „innej pracy zarobkowej” oraz „nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców”, a spośród nowo wprowadzonych – definicja „podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez cudzoziemca”.

Inna czyli jaka?

Dotychczasowa definicja „innej pracy zarobkowej” ograniczała świadczenie tej pracy do niektórych tylko umów cywilnoprawnych, tj. umowy – agencyjnej, zlecenia oraz o dzieło, natomiast nowa jej treść (art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy) obejmuje świadczenie pracy w ramach wszystkich umów tego rodzaju, czyli także np. na podstawie umów o świadczenie usług nieregulowanych innymi przepisami, do których – zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego – stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (m. in. niektóre umowy menedżerskie czy umowy o nauczanie języka obcego, naukę gry na instrumencie muzycznym itp.).

Inaczej z pracą niż z zamieszkaniem

Definicja „nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca” w nowym brzmieniu (art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy) obejmuje wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który:

- nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP, lub
- którego podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawnia do wykonywania pracy, lub
- wykonuje pracę bez zezwolenia, w przypadkach gdy jest ono wymagane, lub na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, z zastrzeżeniem art. 88i ustawy, lub
- bez zawarcia wymaganych umów o pracę albo umów cywilnoprawnych.

Definicja ta jest konsekwencją przyjęcia w ustawie nowej zasady, polegającej na oddzieleniu procedury wydawania zezwoleń na pra-

cę od procedur związanych z uzyskiwaniem wiz lub zezwoleń na zamieszkanie.

Powierzający niekontrolowany

„Podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca” (art. 2 ust. 1 pkt 21b ustawy) jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej lub osoba fizyczna, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi. W ten sposób ustawodawca wyeliminował występującą w praktyce trudność związane z używaniem terminu „pracodawca” do podmiotów powiązanych umowami cywilnoprawnymi.

Należy zauważyć, że nie wszystkie podmioty mieszczące się w tej definicji będą „podmiotami kontrolowanymi” w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP. Chodzi tu o podmioty nieposiadające statusu pracodawcy ani przedsiębiorcy – i te, z formalnego punktu widzenia, nie podlegają kontroli PIP, np. osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej, która buduje dom na własny użytek i nie zatrudnia pracowników, lecz powierza nielegalne wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Z kontrolą w agencji

Nowela ustawy nadała nowe brzmienie rozdziałowi 6 „Agencje zatrudnienia”. Istota dokonanych zmian sprowadza się do: uproszczenia procedury wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, dalej zwanego „rejestrzem”, ułatwienia ich działalności, liberalizacji dostępu do polskiego rynku pracy agencji z państw Unii Europejskiej oraz wprowadzenia większej ochrony klientów agencji.

Z punktu widzenia praktyki kontrolnej inspektorów pracy najistotniejsze znaczenie mają następujące regulacje:

- 1) ustalająca, że agencja zatrudnienia może prowadzić działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich usług w zakresie pośrednictwa pracy (z wyjątkiem sieci EURES), doradztwa personal-

nego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej,

- 2) znosząca wymóg uzyskania wpisu do rejestru dla przedsiębiorców z państw Unii Europejskiej, świadczących usługi agencji zatrudnienia na terytorium RP; dotychczas przedsiębiorcy ci mogli funkcjonować bez tego wpisu jedynie przez okres 3 miesięcy,

- 3) znosząca certyfikat wstępny, wydawany dotychczas podmiotowi po raz pierwszy ubiegającemu się o wpis do rejestru,

- 4) wprowadzająca jeden dokument – certyfikat, potwierdzający dokonanie wpisu do rejestru i uprawniający do świadczenia usług; dotychczas na każdą usługę wydawany był oddzielny certyfikat,

- 5) znosząca obowiązek zwrotu certyfikatu po wykreśleniu agencji z rejestru,

- 6) wprowadzająca podział warunków prowadzenia agencji zatrudnienia na dwie grupy:

- a) warunków, za naruszenie których marszałek województwa wykreśla podmiot z rejestru,
- b) warunków, kiedy to wykreślenie nastąpi po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego do usunięcia stwierdzonych naruszeń,

- 7) zastrzegająca formę pisemną dla:

- a) umów zawieranych przez agencje zatrudnienia z osobami kierowanymi do pracy u pracodawców zagranicznych oraz z pracodawcami zagranicznymi,
- b) realizacji przez agencje zatrudnienia obowiązku powiadomienia osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczeniu udokumentowanych okresów zatrudnienia przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego do okresów pracy w RP, w zakresie uprawnień pracowniczych,

- 8) wprowadzająca karę grzywny, nakładaną na osobę prowadzącą agencję zatrudnienia i niewywiążującą się z obowiązku zawarcia pisemnej umowy pomiędzy tą agencją a osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego.

Nieobowiązujące lecz kontrolowane?

W zakresie kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

nowela ustawy zniósł dwa obowiązki informacyjne, cięższe dotychczas na pracodawcy, tj. obowiązki:

- 1) uzyskania przed zatrudnieniem osoby lub powierzeniem jej innej pracy zarobkowej jej pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy,

- 2) zawiadomienia w formie pisemnej właściwego powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej.

Niestety, w ślad za tą zmianą ustawodawca „zapomniał” w wyraźny sposób uchylić przepis art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. a) ustawy o PIP, wedle którego inspektorzy kontrolują przestrzeganie przez pracodawców obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnieniu bezrobotnego lub powierzeniu mu wykonywania innej pracy zarobkowej. Skutkiem tej niespójności przepisów jest istnienie normy prawnej nakazującej inspektorom pracy kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawnie nieistniejącego obowiązku. Identyczny problem dotyczy art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. a) ustawy, zawierającej definicję nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej, gdzie jako jeden z elementów pozostawiono „zatrudnienie lub powierzenie wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy”.

Zanim ustawa o PIP zostanie w tym zakresie zmieniona, pozostaje stosować regułę kolizyjną norm prawnych w postaci następstwa czasowego, wedle której lex posterior (ustawa późniejsza) ma pierwszeństwo przed lex priori (ustawa wcześniejsza). W tym przypadku spełnione są bowiem wszystkie warunki jej zastosowania – tożsamość organu stanowiącego prawo, rangi aktu normatywnego i regulowanej materii.² W myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego przepis prawny traci moc obowiązującą nie tylko w razie wyraźnego uchylenia go w drodze ustawowej. Wygasa on również, gdy pozostaje w sprzeczności z ustawą późniejszą, wydaną w tym samym przedmiocie.³ Nie jest to – co prawda – najlepszy sposób ustalania zakresu kompetencji ważnego organu państwowego, ale wspomniane reguły kolizyjne zdają się nie podpowiadać w tym względzie innego rozwiązania.

Cudzoziemcy

Ramy tego artykułu pozwalają ledwie na zsygnalizowanie zmian w zakresie zatrudnienia cudzoziemców. Należy zauważyć, że chociaż nowela ustawy wprowadziła w tym obszarze liczne nowe regulacje, to nie zmieniły one zasadniczych elementów systemu dopuszczania cudzoziemców do wykonywania pracy w Polsce. W szczególności zachowana została zasada reglamentacji dostępu do ryn-

ku pracy, poprzez zezwolenia na pracę, wydawane w zależności od sytuacji na tym rynku.⁴

Główne zmiany sprowadzają się do rezygnacji z przyrzeczenia wydania zezwolenia na pracę, a także oddzielenia procedury wydawania zezwoleń na pracę od procedur związanych z uzyskiwaniem wiz lub zezwoleń na zamieszkanie, z równoczesnym wskazaniem, że podstawą możliwości wykonywania pracy w Polsce jest legalny pobyt, a w określonych sytuacjach warunkiem legalnego wykonywania pracy jest posiadanie przez cudzoziemca zezwolenia na pracę.

Problematyka ta została uregulowana w sposób kazuistyczny, co wymaga od inspektorów pracy zachowania szczególnej staranności w trakcie kontroli poszczególnych zagadnień, a także przy wykonywaniu czynności pokontrolnych.

W art. 87 ust. 1 pkt. 1-11 i ust. 2 ustawy wymienione zostały kategorie cudzoziemców uprawnionych do wykonywania pracy w RP bez zezwolenia, natomiast pozostali cudzoziemcy, o których mowa w art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy mogą wykonywać tę pracę pod warunkiem, że posiadają zezwolenie na pracę oraz legalnie przebywają na terytorium RP na podstawie wymienionych w tym przepisie dokumentów i podstawa ich pobytu nie wyklucza podjęcia pracy. Wymóg legitymowania się taką podstawą dotyczy również cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie art. 87 ust. 2 ustawy. Z kolei art. 88 ustawa określa katalog sytuacji, w których zezwolenie to jest wymagane.

Stosownie do art. 88e ustawy zezwolenie na pracę jest wydawane – co do zasady – na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, przy czym może ono być przedłużane.

Szczególnymi regulami w zakresie długości okresu, na który może być jednorazowo wydane zezwolenie na pracę, objęto cudzoziemców:

- a) pełniących funkcję w zarządzie osoby prawnej, zatrudniającej na dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia powyżej 25 osób, którym wojewoda może je wydać na okres do 5 lat,
- b) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego w celu realizacji usługi eksportowej, którym wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania.

Wojewoda ma prawo ograniczyć powyższe okresy w przypadkach określonych w kryteriach udzielania zezwoleń, o których mowa w art. 10 ust. 3 i 4 ustawy. Regulacja taka może być wprowadzona np. wobec cudzoziemców, którzy uprzednio nie przebywali w Polsce.

Wskazaniem katalog wykroczeń

Z punktu widzenia praktyki kontrolnej inspektorów pracy bardzo istotne, zwłaszcza

w kontekście katalogu wykroczeń dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, są przepisy art. 88h ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 7 ustawy, nakładające na podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę, następujące obowiązki:

- 1) uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków, o których mowa w art. 88c ustawy, zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, przy czym, w przypadku cudzoziemców zatrudnionych przez podmiot z siedzibą na terytorium Polski, wysokość ich wynagrodzenia nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,

- 2) dostosowania, w przypadku cudzoziemców delegowanych do pracy w Polsce, wysokości wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości – ogłaszanego przez Prezesa GUS – przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według województw w pierwszym i trzecim kwartale danego roku, co najmniej raz w roku,

- 3) zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi – przed podpisaniem umowy – jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały,

- 4) niezwłocznego poinformowania wojewody w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności tego zezwolenia.

By ułatwić kontrole

W tym miejscu wypada zaznaczyć, że równocześnie z nowelą ustawy (bądź z kilkudniowym opóźnieniem) weszły w życie trzy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej:

- a) z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca,⁵
- b) z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,⁶
- c) z dnia 2 lutego 2009 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę.⁷

Z punktu widzenia praktyki kontrolnej inspektorów pracy bardzo istotna jest znajomość rozporządzenia wymienionego w punkcie c). Pozwala ono w szczególności na zatrudnienie obywateli Ukrainy, Federacji Rosyjskiej, Republiki Białorusi i Republiki Mołdowy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, jeżeli tylko dysponują oni podstawą pobytu na terytorium RP, pozwalającą na wykonywanie pracy (podstawa te określa art. 87 ust. 1 pkt 12

ustawy; w typowym przypadku będzie to wiza za celu wykonywania pracy⁶⁾ i okres ich zatrudnienia nie przekracza 6 miesięcy w ciągu 12 kolejnych miesięcy. Przywilej ten dotyczy wszystkich branż gospodarki narodowej i obowiązuje do końca 2010 r.

Rozporządzenie to wprowadza jeszcze jedno udogodnienie dla obywateli tych państw, jeżeli przebywają oni w Polsce na podstawie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony – udzielonego w związku z wykonywaniem pracy. W takiej sytuacji – powołując się na oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy – mogą oni podjąć pracę inną (dodatkową), niż ta, która jest przyczyną udzielenia zezwolenia na zamieszkanie i wykonywać ją w okresie ważności tego zezwolenia. Oświadczenie to – dla swej legalności – musi być zarejestrowane we właściwym powiatowym urzędzie pracy. Wedle interpretacji Departamentu Migracji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej określenie „praca inna” oznacza dodatkową pracę w innym podmiocie, a nie całkowitą zmianę pracodawcy, przy czym wymaga podkreślenia, że wykonywanie tak rozumianej „pracy innej” nie jest limitowane wspomnianym okresem 6 miesięcy w ciągu 12 kolejnych miesięcy, a terminem ważności zezwolenia na zamieszkanie na czas określony.

Ulgi dla 50+ i więcej

W zapisach dotyczących wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ nowela ustawy wprowadziła istotne zmiany w zakresie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

Stosownie do art. 104b ust. 1 ustawy pracodawcy lub inne jednostki organizacyjne nie opłacają tych składek przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy. Z kolei mocą ust. 2. tego artykułu zniesiony został obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy za wszystkie osoby, które ukończą 60 lat (mężczyźni) i 55 lat (kobiety). Przepisy ustanawiające tę ulgę i zwolnienie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2009 r.

Szerszy i zindywidualizowany

Nowela wprowadziła szereg zmian w katalogu wykroczeń przeciwko przepisom ustawy. W art. 119 ustawy uchylone zostały sankcje wynikające z niepowiadomienia przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub powierzeniu jej wykonywania innej pracy zarobkowej.

Znacznie rozszerzony i zindywidualizowany został katalog wykroczeń przeciwko regulom zatrudniania cudzoziemców, określony w art. 120 ustawy, i tak wykroczeniami są następujące czyny:

- 1) powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy,
- 2) nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca,
- 3) doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, za pomocą wprowadzenia go w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,

zatrudnienia, uwagę zwraca nowe wykroczenie, polegające na niezawarciu przez osobę prowadzącą tę agencję z osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego umowy wymaganej przez przepis art. 85 ust. 2 ustawy. Nowela zniósła dotychczasowe wykroczenia, polegające na niezwróceniu certyfikatu wstępnego lub certyfikatu w wyznaczonym terminie oraz na niewykonaniu obowiązków wobec marszałka województwa, określonych w art. 18 ust. 6 ustawy.

Chronić współpracując

Ochrona rynku pracy wymaga ścisłej współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z publicznymi służbami zatrudnienia, zwłaszcza z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy. Ustawodawca dal temu wyraz, poprzez nową redakcję art. 14 ust. 1 ustawy o PIP. W dotychczasowym brzmieniu nieśluszenie nie wymieniał on *expressis verbis* tych służb jako podmiotów, z którymi PIP ma ustawowy obowiązek współdziałania. Nadto nowela ustawy, mocą nowej redakcji art. 37 ust. 3 i 4 ustawy o PIP, nałożyła na okręgowego inspektora pracy obowiązek niezwłocznego informowania marszałka województwa i starosty powiatu – na ich wniosek – o wynikach kontroli podmiotu kontrolowanego.

Włodzimierz Fudali
OIP Lublin

Współpraca merytoryczna:

Jarosław Cichoń
Beata Krajewska
Dep. Legalności Zatrudnienia GIP

Przepisy

¹ Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33.

² L. Leszczyński, Zagadnienia teorii stosowania prawa. Doktryna i tezy orzecznictwa, Zakamycze 2001, s. 261.

³ Uchwała Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z 12 lutego 1955 r., I CO 4/55, OSNCK 1955/3/47.

⁴ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1196, s. 29; www.sejm.gov.pl

⁵ Dz. U. Nr 16, poz. 84.

⁶ Dz. U. Nr 16, poz. 85.

⁷ Zmiany rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 2009 r. Nr 21, poz. 114; tekst pierwotny: Dz. U. z 2006 r. Nr 156, poz. 1116.

⁸ Zgodnie z § 1 ust. 2 pkt. 7 i 8 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz. U. Nr 2360, poz. 1643, *z zm.*) wiza udzielona w celu wykonywania pracy ma symbol „08”, a wydana w celu wykonywania pracy zależnej od rytmu podróży – „07”.

Dokończenie ze strony 13.

Na skrzyżowaniu kultur

Szkolenia w ramach CRADAT-u obejmują wszystkie państwa członkowskie (m. in. Benin, Burundi, Burkina Faso, Kamerun, Kongo, Gabon, Rwanda, Senegal, Togo, Zair). Dzielą się na szkolenia początkowe (wstępne) i ustawiczne (dla inspektorów pracy). Szkolenia (często współorganizowane przez MOP) przeznaczone są dla wszystkich członków CRADAT-u i odbywają się w centralnym ośrodku w Kamerunie lub na terytoriach państw członkowskich. Dyplomy ukończenia szkoleń (np. dla kontrolerów pracy) ważne są we wszystkich 18 państwach.

Dyrektor Yoelé przypomniał wszystkim zebranym, że kraje zrzeszone w CRADAT etc. to tereny nękane przez wojny domowe. Dlatego proces rekrutacji odbywa się tam zupełnie inaczej niż w Europie, czy w krajach Maghrebu: szkoleni i rekrutowani są ci, którzy przeżyli. Nie ma tu mowy o skomplikowanej selekcji, czy trudnych egzaminach końcowych, żeby móc pracować w zawodzie inspektora trzeba jedynie chcieć.

Uderzające jest, jak mało w Europie wiemy na temat Czarnej Afryki, tego co się tam dzieje. Po raz kolejny uświadamiamy sobie w takiej sytuacji, w jak spokojnym i bezpiecznym zakątku świata żyjemy.

Francja

Francja stoi aktualnie przed szeroko zakrojoną reformą szkoleń i finansów publicznych, która ma wejść w życie od 2010 r. Jej założenia przedstawił **André Cano**, dyrektor Państwowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Doskonalenia Zawodowego (INTEFP) w Marcy l'Etoile. Począwszy od ograniczenia liczby ośrodków szkoleniowych (aktualnie jest ich 176), poprzez zmianę systemu ocen (na mniej skomplikowany), zmniejszenie liczby egzaminów (z 8 do 5), oraz wprowadzenie staży europejskich, a także ustanowienie jednej komisji egzaminacyjnej do oceny indywidualnej i oceny zbiorowej w grupach. Aktualnie szkolenie wstępne trwa 18 miesięcy (15 mies. podstawowego szkolenia w zakresie praw i zadań urzędnika państwowego, otoczenia prawnego i instytucjonalnego, działań administracyjnych i karnych, metodologii pracy inspektora) i prowadzone jest systemem naprzemiennym (3 tygodnie teorii – 3 tygodnie praktyki). W ciągu

trzech lat od zakończenia szkolenia ogólnego (15 mies.) kandydaci przechodzą 3-miesięczne szkolenie uzupełniające. Jednakże ten system również ulegnie reformie. W ramach zmniejszenia kosztów planuje się również organizowanie wspólnych szkoleń dla różnych służb administracji państwowej (inspektorzy pracy, policja, służba celna).

Włochy

Międzynarodowy Ośrodek Szkoleniowy MOP w Turynie, reprezentowany przez **Robina Poppe** i **Danielę Bertino**, przygotował pakiet szkoleniowy składający



się z 12 modułów (m. in. administracja pracy i jej zadania, wprowadzenie do inspekcji pracy, polityka i procedury, współpraca z partnerami społecznymi, inspekcja a warunki pracy/stosunek pracy/bhp itd.). Skierowany jest on zarówno do młodych, jak i doświadczonych inspektorów, szkoleniowców i decydentów. Pakiet ten mógłby stanowić podstawę dla innych centrów szkoleniowych do opracowania własnych programów, czy dobrych praktyk i rozpowszechniania ich w środowisku międzynarodowym w celu sprostania licznym wyzwaniom, przed jakimi staje inspekcja pracy w dobie aktualnych zmian w środowisku pracy (szara strefa, praca imigrantów).

MOP

W 13. Spotkaniu Sieci RIIFT uczestniczył również przedstawiciel Międzynarodowego Biura Pracy (sekretariatu wykonawczego) MOP, **Moussa Oumarou**, specjalista ds. Administracji i Inspekcji Pra-

cy (Program LAB/ADMIN). Nakreślił kierunek restrukturyzacji sektora MOP mającego się dialogiem społecznym i poinformował o utworzeniu Sekcji Inspekcji Pracy. Celem jest wzmocnienie roli i zdolności inspekcji pracy, formułowanie polityki pracy np. dla Afryki francuskojęzycznej, tworzenie programów na rzecz pracy, wzmocnienie służb inspekcji, promocja norm międzynarodowych, wspieranie organów trójstronnych, przekazywanie informacji dotyczących dobrych praktyk, promocja legalności zatrudnienia oraz promocja własna poprzez publikacje.

Żeby pojednać

Na spotkaniu poruszono również problem udziału inspektora pracy jako arbitra w sporach zbiorowych. W Maroku dodatkową rolą inspektora, oprócz kontroli zagadnień prawa pracy i bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, jest również łagodzenie konfliktów zbiorowych. W Tunezji konfliktami zbiorowymi zajmują się negocjatorzy, których lista znajduje się w Ministerstwie Pracy. We Francji indywidualne spory ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy, natomiast w konflikty zbiorowe zaangażowana jest sieć mediatorów. W związku z żywym zainteresowaniem tą problematyką, na kolejne spotkanie Sieci zaproponowano następujące tematy: „Inspektor pracy – kontroler czy mediator” lub „Ryzyko psychospołeczne w kontekście kontroli tych zagadnień przez inspektora pracy”.

W kuluarach

Uczestnicy RIIFT spędzają ze sobą dużo czasu. Po oficjalnych częściach konferencji rozmawiają właściwie o wszystkim: włączonych rodzinach, zainteresowaniach, o muzyce, codziennym życiu etc. Właśnie w czasie takich rozmów okazuje się, że pod pewnymi względami poglądy na zasadnicze życiowe kwestie są bardzo podobne. Po prostu, ludzie na całym świecie mają ze sobą więcej wspólnego, niż nam się wydaje.

W taki właśnie sposób, poprzez osobiste kontakty, budujemy tolerancję, a stereotypy, którymi przesiąknięta jest każda kultura, rozmywają się i przestają wpływać na postępowanie przedstawicieli innych kultur.

Marta Bem
Marta Chodorowska
Sekcja Współpracy z Zagranicą,
przy współpracy z OS PIP

Na fali nowych przepisów



Bernard Dąbrowski

W krajowych przepisach brakuje unormowań, które mogłyby być podstawą prawną do wydawanych środków prawnych, co w szczególności dotyczy nakazów, które – jako decyzje administracyjne – muszą spełniać wszystkie wymogi określone prawem administracyjnym. Z takim podstawowym problem stykają się inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, prowadząc kontrole warunków pracy na statkach o polskiej przynależności.

Z uwagi na powszechnie stosowane przez polskich armatorów przeflagowywanie statków pod „dogodne” bandery, mocno ograniczony został nadzór nad warunkami pracy marynarzy, sprawowany przez Państwową Inspekcję Pracy. Kontrole prowadzone są obecnie na niewielkiej liczbie jednostek, w tym także na statkach małych i specjalistycznych, wykorzystywanych w żegludze przybrzeżnej, krajowej osłoniętej czy też portowej. Działania właściwych władz państwowych dają jednak nadzieję, że stwarzane armatorom warunki ekonomiczne pozwolą im, już niedługo, na eksploatację statków pod banderą narodową.

Jednym z czynników, mogących stanowić element zachęty, jest, oprócz ustawy „tonażowej”, tworzone aktualnie nowe morskie prawo pracy. Proces jego tworzenia jest ściśle związany z zamierzoną przez państwo ratyfikacją „Konwencji o pracy na morzu” z 2006 r. Konwencja ta, uchwalona przez Międzynarodową Organizację Pracy w 7 lutego 2006 r. jest spójnym aktem, który w pełni zastępuje wszystkie dotychczasowe konwencje „marynarskie”.

Co to jest morski statek handlowy?

Na stronach internetowych Ministerstwa Infrastruktury znajduje się projekt ustawy z 8 października 2007 r., o zatrudnieniu i pracy na morskich statkach handlowych. Jest on aktualnie modyfikowany w ramach uzgodnień międzyresortowych i konsultacji trójstronnych, a obecny kształt nie jest powszechnie dostępny, wobec czego krótkiej analizie można poddać jedynie dokument zamieszczony w internecie. Z punktu widzenia inspektora pra-

cy i dotychczasowych doświadczeń w stosowaniu przepisów aktualnie obowiązujących, dostrzec można, że m. in.:

- w art. 2, zawierającym definicję słów użytych w ustawie, brak definicji morskigo statku handlowego lub odesłania do odpowiedniego przepisu kodeksu morskigo (art. 3 § 2 ustawy z dnia 4 grudnia 2001 r. kodeks morski, Dz. U. Nr 138, poz. 1545 ze zm.), definiuje się morski statek handlowy jako statek przeznaczony lub używany do prowadzenia działalności gospodarczej, a w szczególności do: przewozu ładunku lub pasażerów, rybołówstwa morskigo lub pozyskiwania innych zasobów morza, holowania, ratownictwa morskigo, wydobycia mienia zatopionego w morzu, pozyskiwania zasobów mineralnych dna morza oraz zasobów znajdujących się pod nim;

- w rodzajach umów o pracę na statku nie przewidziano umowy o pracę na czas nieokreślony, co wskazuje na naruszenie wobec tej grupy zawodowej zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- brak jest czytelnych i jasno sformułowanych podstawowych i szczególnych obowiązków armatora – sformulowano natomiast szczególne obowiązki członka załogi;

- rozdział dotyczący zapewnienia warunków przebywania na statku oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga przebudowy tak, aby uwzględniał zarówno wymagania „Konwencji o pracy na morzu” z 2006 r., jak i obowiązujących także na statkach przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących np.: obowiązków w zakresie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy, ustalania rodzajów i stosowania środków ochrony indywidualnej itp.

Z pewnością działania nadzorcze inspektorów pracy może usprawnić realizacja dwóch, zawartych w projekcie ustawy, delegacji dla właściwych ministrów – zobowiązujących ich do wydania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz przepisów zawierających wymagania techniczne, jakim powinien odpowiadać statek w zakresie pomieszczeń mieszkalnych, pomieszczeń rekreacyjnych, pomieszczeń sanitarnych z uwagi na to, że:

- obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej z 25 czerwca 1979 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na morskich statkach handlowych (Dz. U. Nr 14, poz. 96), w znacznym stopniu utraciło aktualność przedmiotową z uwagi na postęp techniczny w okrętownictwie i żegludze,

- wydane na mocy rozporządzenia Ministra Żeglugi z 28 września 1973 r. w sprawie technicznych warunków sanitarno-bytowych na morskich statkach handlowych (Dz. U. Nr 40, poz. 240) zarządzenie Nr 102 Ministra Żeglugi, utraciło moc prawną w związku z wejściem w życie Konstytucji RP, zgodnie z którą zarządzenia nie są źródłem powszechnie obowiązującego prawa.

Realizując postanowienia Konwencji MOP, przepisów ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2006 r. Nr 99, poz. 693 ze zm.) oraz zadania określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy dokonują kontroli statków morskich nowobudowanych, przebudowanych oraz statków prze-flagowanych z obcej bandery pod banderę polską. Powinny one przebiegać przed inspekcjami organów inspekcyjnych urzędów morskich. Ustawa nie określa wielkości ani

rodzaju statków, których dotyczą przedmiotowe kontrole. Powoduje to, że w skrajnych przypadkach zgłaszane są do nich nawet łodzie bezpokładowe. Problem powyższy zauważyły również organy inspekcyjne administracji morskiej i swoje wątpliwości skierowały do PIP na piśmie. Kolejne nowelizacje ustawy o bezpieczeństwie morskim nie uwzględniły tego problemu, który rozwiązać można ograniczając stosowanie tego przepisu do np. statków podlegających wpisowi do rejestru okrętowego lub statków pełnopokładowych. Problem inspekcji statku, w zakresie warunków pracy i życia na statku, powróci wraz z ratyfikacją Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., zgodnie z którą statki będą musiały legitymować się certyfikatem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapomniana żegluga śródlądowa

Podobny do powyższego problem występuje także w odniesieniu do statków śródlądowych. Ustawa o żegludze śródlądowej zawiera wymóg załączenia do wniosku o wydanie świadectwa zdolności żeglugowej orzeczenia Państwowej Inspekcji Pracy, ustanowiony przepisem art. 30 ust 1 pkt 3a tej ustawy, w którym po słowach „oprócz statku używanego do uprawiania sportu i rekreacji” można by dodać „także innych statków bez napędu mechanicznego”.



go o iloczynie długości i szerokości nieprzekraczającym 20 m² lub o napędzie mechanicznym o mocy silników do 20 kW” i w ten sposób zdjąć z inspektorów pracy niepotrzebny obowiązek.

W dalszym ciągu aktualny jest postulat wydania, przez ministra właściwego do spraw gospodarki morskiej, rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na małych statkach handlowych, pasażerskich i specjalistycznych, a także minimalnych warunków technicznych dotyczących bytowych i sanitarnych pomieszczeń załogowych na tych jednostkach. Państwowa Inspekcja Pracy kilkakrotnie już występowała w tej sprawie do ministra właściwego do spraw gospodarki morskiej. Sprawa ma szczególne znaczenie, bo, wydane na podstawie kodeksu pracy, ogólne przepisy bhp, wyłączają ich stosowanie na statkach, natomiast cytowane wyżej rozporządzenie MHZiGM z 1979 r. może być stosowane na statkach o pojemności pow. 200 RT. Brak właściwych przepisów utrudnia inspektorom pracy ocenę zgodności stanu faktycznego, zastanego trakcie kontroli statku, ze stanem prawnym, a tym samym zastosowanie przysługujących inspektorom PIP środków prawnych, mających na celu poprawę warunków pracy załóg.

Bez przepisów bhp

Obowiązująca od 2001 r. ustawa z 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, postanowieniem art. 74 tej ustawy, w rok od wejścia jej w życie, unieważnia wszystkie akty wykonawcze, wydane na podsta-

ka 1959 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach w żegludze śródlądowej. Do dzisiaj minister, właściwy do spraw gospodarki morskiej, nie wydał nowego rozporządzenia w tej sprawie. Należy przy tym pamiętać, iż, zarówno w odniesieniu do statków śródlądowych jak i morskich, nie mają zastosowania ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Krytycznie ocenić należy także, ustalone w przepisach ustawy o żegludze śródlądowej, zasady postępowania kierownika statku i administracji żeglugi śródlądowej w przypadku zaistnienia wypadku żeglugowego, w tym w przypadku „uszkodzenia ciała i śmierci człowieka”, które nie biorą pod uwagę uczestnictwa w postępowaniu inspektora Państwowej Inspekcji Pracy (art. 54 i 55).

Wnioski

Działania morskiej administracji państwa w zakresie legislacji dotyczącej morskigo prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, idą w dobrym kierunku i mogą przyczynić się do powstania ekonomicznych podstaw powrotu statków polskich armatorów pod banderę narodową.

Zapewnienie skutecznego nadzoru nad warunkami pracy na statkach morskich i śródlądowych uzależnione jest od szybkiego zrealizowania delegacji dla właściwych ministrów oraz wydania rozporządzeń szczegółowych w tym zakresie.

Niezbędne jest skorzystanie z okazji planowanych zmian ustaw o żegludze śródlądowej i o bezpieczeństwie morskim, z ograniczenia obowiązku przeprowadzenia przez inspektora pracy kontroli statku po jego zbudowaniu, przebudowaniu lub przeflagowaniu do jednostek, co do których jest to merytorycznie uzasadnione.

Bernard Dąbrowski
OIP Gdańsk

Na zaproszenie Dyrektora Departamentu Transportu Morskigo i Żeglugi Śródlądowej Ministerstwa Infrastruktury autor uczestniczył w kilku ostatnich posiedzeniach komisji trójstronnej w sprawie ustawy o zatrudnieniu i pracy na morskich statkach handlowych. Wypracowany dotychczas dokument różni się znacznie od omawianego w publikacji, jednakże nie ma charakteru oficjalnego.

Gdy cudzoziemcy mówią „NIE”



Jacek Mackiewicz

W województwie pomorskim coraz częściej w branży stoczniowo-okrętowej pracują obcokrajowcy. Zatrudniają ich firmy zarówno polskie, jak i zagraniczne. W sytuacjach spornych pojawia się ważne pytanie: prawo, którego państwa jest właściwe dla konkretnej umowy i jaki organ uprawniony jest do rozstrzygnięcia powstałych na jej tle sporów? W tym roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku kilkakrotnie podejmował interwencje w sprawie pracowników z innych krajów.

Na początku lutego do OIP Gdańsk zgłosiła się szukająca pomocy grupa obywateli Ukrainy. Powodem skargi miało być nieprzestrzeżenie prawa przez ich polskiego, przyszłego pracodawcę – jedną z gdańskich firm. Ukraińcy zgodnie twierdzili, że pracodawca nie wywiązał się z ustalonych warunków zatrudnienia.

Pracę w Polsce zaproponował im pośrednik działający na Ukrainie. Według oferty, polska firma zobowiązywała się do zatrudnienia obywateli ukraińskich przez pół roku w Stoczni Gdańskiej, na stanowiskach spawacz oraz monter kadłubów okrętowych. Wynagrodzenie ustalono przy tym w wysokości 6-8 \$ za godzinę. Do tego dochodziło pokrycie kosztów zakwaterowania, wyżywienia i dojazdów do pracy, a także uregulowanie opłat za wizy i przejazd do Polski oraz z Polski po ukończeniu kontraktu. Oferta została złożona w formie ustnej i zaakceptowana przez Ukraińców.

Dziesięcioosobowa grupa obywateli ukraińskich przyjechała do Gdańska 31 stycznia 2009 r. Wielu z nich aż do 6 lutego czekało na zatrudnienie. Dopiero w następnym tygodniu, w sobotę, zapewniono im prace, którą wykonywali jednak zaledwie przez 1,5 godziny. Przedstawiciel firmy skierował ich na stanowiska także w niedzielę, jednak Ukraińcy odmówili wykonania polecenia. Powodem był brak pisemnej umowy o pracę (kontraktu) oraz – jak twierdzili – żądzone wynagrodzenie. Według nich, przedstawiciel firmy zaproponował rażąco niższe gaże niż uzgodnione przed ich przyjazdem do Polski. Według ich wyliczeń miały wynieść około 2 \$ za godzinę pracy. Pojawili się też zastrzeżenia do warunków bhp.

Czas na wyjaśnienia

Rozmowy z przedstawicielem firmy nie dały żadnych rezultatów, w związku z tym Ukraińcy postanowili natychmiast opuścić Polskę. Zażądali pokrycia kosztów biletu powrot-

no przez pracodawcę. Po pomoc udali się do konsulatu Ukrainy w Gdańsku. Twierdzili, że są bez środków do życia, a pracodawca straszy ich policją oraz strażą graniczną. Jako że konsulat w tej sprawie jest niekompetentny, zostali skierowani do Państwowej Inspekcji Pracy jako organu właściwego w tej sprawie.

Pracownicy OIP w Gdańsku skontaktowali się telefonicznie z właścicielem firmy. Twierdził on kategorycznie, że obywatele Ukrainy nie mówią prawdy. Oświadczył po pierwsze, że to oni nie podjęli pracy od razu po przyjeździe, ponieważ nie chcieli kończyć pracy rozpoczętej przez inną grupę pracowników. Po drugie, absolutnie nie oferował Ukraińcom zwrotu kosztów wiz oraz przejazdu i wyjazdu z Polski. Wyjaśnił również różnice w wynagrodzeniu. Zmniejszenie stawki miało być wynikiem niedostatecznej wiedzy i kwalifikacji do wykonywania powierzonych prac. Zadeklarował jednocześnie wolę wyjaśnienia sytuacji z Ukraińcami oraz chęć udzielenia pomocy przy wyjaśnieniu Państwowej Inspekcji Pracy.

Następnego dnia (10 lutego) do Państwowej Inspekcji Pracy w Gdańsku zgłosiło się ponownie dwóch pracowników ukraińskich. Oznajmili, że jeszcze wczoraj pracodawca uregulował wszelkie zobowiązania wobec nich i w związku z tym nie mają oni już wobec niego żadnych roszczeń. Serdecznie podziękowali inspekcji za bardzo szybkie i pomyślne dla nich załatwienie sprawy.

Hinduskie umowy

Dużo bardziej skomplikowana okazała się sprawa związana z zatrudnianiem obywateli Indii pracujących w stoczniach w Gdyni i Uście. Ich skarga wpłynęła do OIP w Gdańsku w listopadzie 2008 r., a następna w styczniu 2009 r. Równocześnie wnioski o kontrolę firmy zatrudniającej Hindusów złożyła także ambasada Indii w Polsce oraz Pomorski

Urząd Wojewódzki. Powodem okazały się niewłaściwe ustalenia i nieterminowe wypłaty wynagrodzeń, brak umów o pracę, niewłaściwe warunki socjalne oraz nieprawidłowości dotyczące rozwiązywania umów. Inspektorzy przyrzekli się bliżej polskiemu pracodawcy z Gdyni.

Na początku stwierdzili, że Hindusi przybywali oraz pracowali w Polsce legalnie na podstawie pisemnych kontraktów cywilnoprawnych, tzw. umów zleceni. Dalej pojawiły się niejasności. Otóż, oferta przedstawiona cudzoziemcom przed przyjazdem do Polski, przewidywała m.in. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 600 \$ za 208 roboczogodzin, bezpłatne wyżywienie, zakwaterowanie, transport z miejsca zamieszkania do pracy i z powrotem, przelot do Polski, płatny 14-dniowy urlop wypoczynkowy oraz zatrudnienie na czas nieokreślony. Okazało się jednak, że umowy zlecenia przedstawione obcokrajowcom były na czas określony, nie przewidywały płatnego urlopu ani możliwości wypowiedzenia umowy. Zawarte w nich odesłania odnosiły się do polskich przepisów Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego i ubezpieczeń społecznych.

Prawda leży po środku?

Według opinii Stoczni Gdynia oraz Stoczni Ustka Hindusi nie posiadali dostatecznych kwalifikacji do prawidłowego wykonywania powierzonych prac. W związku z tym zleceniodawca rozwiązał umowy „ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn leżących po stronie pracownika” uzasadniając to niską wydajnością pracy. Wypłacił obywatelom Indii należne wynagrodzenie wraz z odprawą oraz kupił im bilety lotnicze do Indii. Rozwiązanie umów dotyczyło 29 z 77 obywateli Indii, którzy od lipca 2008 r. wykonywali pracę na rzecz zleceniodawcy.

Niestety nie koniec na tym. Na mocy zawartej umowy zlecenia, wynagrodzenie miało być wypłacone po wykonaniu zlecenia,

w terminie siedmiu dni od złożenia rachunku przez zleceniobiorcę. Z ustaleń inspektora pracy wynikało, że rachunki regulowano zwyczajowo od 10 do 15 dnia następnego miesiąca. W dniu wskazanym jako pierwszy dzień wypłaty (12.01.2009 r.) grupa około 37 obywateli Indii nie stawiała się do pracy. W związku z tym firma uzależniła wypłatę wynagrodzenia od podpisania stosownego oświadczenia. Gwarantowała w nim pracę, dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz bilet powrotny do Indii w zamian za zobowiązanie do sumiennego wykonywania zajęć i obecności w pracy. Oświadczenie zawierało informację, że w razie nieusprawiedliwionej absencji, obywatel Indii pokrywa wszelkie koszty związane z mieszkaniem. Przedterminowe zerwanie kontraktu przez pracownika miało się wiązać z wykupieniem biletu powrotnego za własne pieniądze.

Strajk, groźby i kara

Blisko piętnastu obywateli Indii, którym przedstawiono oświadczenie, odmówiło podpisu i odebrania pieniędzy. Pozostali nie podjęli pracy, więc nie otrzymali wynagrodzenia.

Kryzysowa sytuacja dotyczyła około 36 zatrudnionych.

Negocjacje nie przyniosły rezultatu. Pracodawca oświadczył na piśmie, że jest gotów wypłacić wynagrodzenie za grudzień 2008 w przewidzianym terminie, jednakże spotkał się z odmową zatrudnionych obywateli Indii. Pojawiły się również sygnały, że „strajkująca” grupa zaczęła zastraszać pozostałych, grożąc im pobiciem, jeśli nie przylączą się do protestu. Fakt ten współwłaściciel zleceniodawcy zgłosił na Komisariacie Policji w Gdyni.

W związku z nieuzasadnionym, w ocenie zleceniodawcy, przerwaniem pracy rozwiązał on umowy zawarte z obywatelami Indii bez wypowiedzenia, przywołując art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. zaprzestania wykonywania pracy. Pisemne oświadczenia zostały przesłane pocztą na adres zamieszkania obywateli Indii w Polsce 20 stycznia 2009 r. W tym samym czasie zleceniodawca wystąpił do Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego i Straży Granicznej w Gdańsku o anulowanie zezwoleń na pracę grupie obywateli Indii, która odmówiła wykonywania pracy.

Trzy dni później w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Gdańsku odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli m.in. przedstawiciele zleceniodawcy, przedstawiciele Urzędu Wojewódzkiego, Straży Granicznej, ambasady Indii oraz związków zawodowych Stoczni Gdynia oraz inspektor pracy. Negocjacje doprowadziły do porozumienia związanego z kupieniem powrotnych biletów lotniczych. Zleceniodawca miał pokryć 1/4 kosztu, 1/4 sami obywatele Indii, którzy przeważali pracę, a połowę agent prowadzący działalność na terenie Indii.

W związku z koniecznością wyjazdu pracowników, ostatnia wypłata za grudzień odbyła się w dniach 27-30.01.2009 r. W efekcie 37 obywateli Indii w dwóch grupach opuściło terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Cała ta sprawa pozwoliła jednak znaleźć szereg nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Inspektor pracy skierował wystąpienie o ich wyeliminowanie oraz ukarał dyrektora firmy mandatem za stwierdzone wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Jacek Mackiewicz
OIP Gdańsk

Stanowisko kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy i organizacji związkowych działających w PIP w sprawie anonimów wpływających do urzędu

Pragniemy zaprotestować przeciwko praktykom polegającym na przesyłaniu do kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy anonimów zawierających treści godzące w powagę urzędu i dobre imię osób w nim zatrudnionych.

W naszej instytucji obowiązują inne standardy w zakresie rozwiązywania powstających problemów. Wszyscy pracownicy inspekcji pracy mają prawo wyrażać swoje poglądy, również krytyczne, zarówno indywidualnie jak i za pośrednictwem organizacji związkowych. I mogą z tego prawa w pełni korzystać!

Wyrażamy głębokie przekonanie, że tylko rzeczowa wymiana poglądów, merytoryczne argumenty i wola dialogu gwarantują możliwość osiągnięcia porozumienia w sposób satysfakcjonujący strony.

Państwowa Inspekcja Pracy jest urzędem szczącym się wieloletnią tradycją i zaufaniem społecznym. Praca w tym urzędzie, w naszym przekonaniu, stanowi powód do satysfakcji, zarówno zawodowej jak i osobistej.

Podejmowanie działań uchybiających godności urzędnika państwowego takich jak posługiwanie się anonimem, który narusza dobra osobiste innych pracowników, co również w świetle istniejących norm etyczno-moralnych jest nie do zaakceptowania, nie służy ani dobrym relacjom międzyludzkim, ani właściwej atmosferze w pracy.

Tadeusz Jan Zajac
Główny Inspektor Pracy

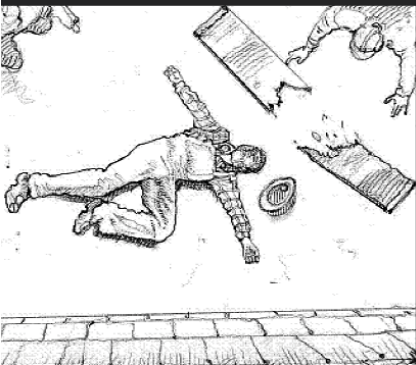
Piotr Krzemiński
Przewodniczący
Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej
NSZZ „Solidarność”
Państwowej Inspekcji Pracy

Marek Aleksiejuk
Przewodniczący Komisji Krajowej
Związku Zawodowego
Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy



PRACUJ BEZPIECZNIE

Uwaga! Kamera na budowie!



Kilkanaście godzin na planie i 30 sekund na ekranie – czyli historia produkcji spotu kampanii Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Bezpieczeństwo pracy z budownictwie – upadki, poślizgnięcia”

Uwaga! Kamera na budowie!

Pod koniec lutego rozpoczęliśmy prace nad realizacją spotu telewizyjnego kampanii. W tym czasie powstały trzy koncepcje kreacji pod roboczymi nazwami „Wspomnienia”, „Inni” i „Ślad”. Trzy propozycje reklamy telewizyjnej, trzy wersje spotu radiowego, trzy różne wersje plakatu i hasła kampanii. Którą wersję wybrać? Która najlepiej trafi do grupy docelowej – robotników budowlanych? To pytanie stawialiśmy w wewnętrznych dyskusjach, spotkaniach z doświadczonymi inspektorami pracy. Na podstawie uzyskanych opinii zapadła decyzja – realizujemy spot pod nazwą „Ślad”. W wyniku przeprowadzonego postępowania zamówień publicznych realizacją przedsięwzięcia zajęła się agencja Fabryka Komunikacji Społecznej. Rozpoczęła się faza realizacji projektu – czas doprecyzowania szczegółów scenariusza, spotkań z reżyserem i producentem, wybór placu budowy, aktorów, lektora. Właśnie! Wybór aktora, który wystąpi w roli głównej – sprawa kluczowa! Gdy wydawało nam się, że mamy już idealnego kandydata stanowczo zaprotestowała Zuzanna Stefańska, nasza charakteryzatorka! Dlaczego? Spójrzmy w scenariusz.

Film składa się z sekwencji coraz krótszych ujęć. Po chwili sceny migają tak szybko, że nie rejestrujemy już zawartych w nich obrazów. Nagle ta kaskada zostaje brutalnie przerwana głuchym łupnięciem. Muzyka urywa się. Kadr wypełnia czerni. Po chwili, widzimy plac budowy. Na ziemi przed budynkiem leży martwy robotnik, który przed chwilą spadł z rusztowania.

W każdym ujęciu widzimy tego samego bohatera, ale w zupełnie innej sytuacji życiowej, w innym wieku:

- klimat lat 80-tych. Kilkoro młodych ludzi. Bohater jeszcze nastolatek, podrywa dziewczynę w krótkiej sukience,

- fiat 125p przystrojony do ślubu. Bohater (ma wtedy 20-25 lat) oraz narzeczona w sukni ślubnej próbują zapakować się do środka,

- letni, upalny dzień. Bohater leży na hamaku razem z małutkim dzieckiem,

- mieszkanie. Klimat lat 90-tych. Na kanapie przed telewizorem grupa mężczyzn kibicuje piłkarzom,

- wieczór. Namiot. Ognisko. Klimat z wakacyjnej wyprawy na Mazury. Bohater z kilkuletnim dzieckiem i teściem,

- ciało robotnika, który właśnie spadł z wysokości. Do leżącego podbiegają z różnych stron koledzy z budowy (bohater z widoczną siwizną na włosach).

Wybrany przez nas kandydat, dojrzały mężczyzna po 30-stce o wyglądzie budowlarza, nawet po zabiegach profesjonalnej charakteryzatorki nie mógł zagrać roli nastolatka. Ostatecznie wybór padł na Adriana Woźnego, którego uroda okazała się uniwersalna.

9 czerwca 2009 roku – słoneczny poranek na jednej z warszawskich budów. Rozpoczę-

cy na budowie! Ekipa przenosi się w inne miejsce, aby nakręcić kolejne sceny. Składanie i rozkładanie sprzętu, charakteryzacja, wyteżona praca Katarzyny Masztakof odpowiedzialnej za scenografię, ciągłe zmiany strojów pod okiem Sandry Kowalskiej. A także nieprzewidziane wydarzenia – najmłodszy aktor naszej reklamy po kilku dublach, reaguje płaczem na próby wzięcia na ręce; włożenie panny młodej w sukni ślubnej na tylnie siedzenie Fiata 125p okazuje się nie lada sztuką; ekspresja podczas sceny kibicowania o mało nie



Paweł Rozowski i Dariusz Korczak z GIP ustalają na planie ostatnie szczegóły

na się instalowanie sprzętu niezbędnego do realizacji filmu. Dzięki uprzejmości Towarzystwa Budowlanego Probud S.A. Prace są tak zorganizowane, aby zapewnić bezpieczeństwo wszystkim dwudziestu członkom ekipy filmowej. Nad całością czuwa reżyser Jacek Podgórski oraz kierownik produkcji Aga Sobóń, a także przedstawiciele Fabryki Komunikacji Społecznej. Wszystko odbywa się pod czujnym okiem kierownika budowy. Robotnicy podczas przerwy śniadaniowej z uśmiechem przyglądają się jak główny bohater próbuje wcielić się w swoją rolę. Jednak gdy aktor układany jest na ziemi w pozycji jakby spadł z rusztowania, a obok pojawia się plama krwi, uśmiechy mkną. Operator wraz z reżyserem kręcą kolejne ujęcia. Fotograf wykonuje zdjęcia na plakat kampanii. Godzina 12:00: koniec pra-

uszkadza drogocennej kamery i wreszcie gwałtowna burza zgotowuje na planie istniejącą pogodę podczas kręcenia sceny z ogniskiem. Ostatni klaps! Na zamek dochodzi północ. Wszyscy są zmęczeni długim dniem na planie. Teraz wszystko w rękach reżysera i montażyści.

Pod czujnym okiem reżysera powstał dość drastyczny w swoim przekazie, ale bardzo przemawiający do wyobraźni spot telewizyjny. Jego premiera odbyła się 22 czerwca.

Spot „Jaki ślad zostawisz po sobie” emitowany był w TVP1 i TVP 2 do 15 lipca. Wszystkich zainteresowanych zapraszamy na stronę kampanii www.bezupadku.pl

Dariusz Korczak
Departament Prewencji i Promocji, GIP

Błędy w montażu rusztowań (cz. 4)

Pomosty



Dariusz Gnot

Piotr Kmiecik

Każde rusztowanie robocze posiada pomost roboczy. Jest on ułożony z płyt znormalizowanych lub bali (desek) i służy za stanowisko robocze oraz przenosi ciężar znajdujących się na nim ludzi, materiałów, narzędzi i urządzeń, niezbędnych do wykonywania pracy. Należy pamiętać, że zawsze, na niższej kondygnacji pod pomostem roboczym, powinien znajdować się pomost zabezpieczający, służący do zabezpieczenia robotników w razie upadku z pomostu roboczego.

Minimalną szerokość pomostu, zależną od numeru wielkości znamionowej rusztowania, regulują normy [3] i [2]. Rozróżnia się sześć wielkości znamionowych rusztowań, które zależą bezpośrednio od obciążenia użytkowego pomostu roboczego [1]. Zależność minimalnej szerokości pomostu od obciążenia użytkowego zestawiono w tabl. 1.

Norma europejska [4] wielkości znamionowe nazywa natomiast „klasami obciążenia”. Wartości obciążeń użytkowych przyporządkowane klasom obciążeń (tabl. 2) nie różnią się od wielkości znamionowych podanych w normie polskiej.

Klasa obciążenia dla stref roboczych powinna odpowiadać charakterowi wykonywanej na rusztowaniu pracy. W wyjątkowych przypadkach, tam gdzie w praktyce nie jest możliwe przyjęcie jednej z klas obciążenia lub wtedy, gdy zakres oddziaływania jest bardziej uciążliwy, można przyjmować inne parametry. Należy położyć szczególny nacisk na uwzględnienie rzeczywistych oddziaływań, którym to rusztowanie zostanie poddane. Jako przykładowe należy rozpatrzyć następujące aspekty:

- ciężar całego osprzętu i materiałów zgromadzonych w strefie roboczej,
- efekty dynamiczne pochodzące od materiału znajdującego się w strefie roboczej, będące wynikiem działania napędu (silnika),

- obciążenie pochodzące od urządzeń obsługiwanych ręcznie, jak np. taczki.

Żeby zapobiec przeciążeniu rusztowania podczas jego eksploatacji, przepisy narzucają obowiązek umieszczenia tablicy określającej dopuszczalne obciążenie pomostów i konstrukcji rusztowania (rys. 1).

cza się obciążenie tylko jednego pola w danym ciągu pionowym pół rusztowania.

Kwestię szerokości pomostu barziej precyzują normy europejskie. Przytaczana powyżej norma [4] definiuje szerokość pomostu parametrem „W”. Szerokość „W” jest pełną (całkowitą) szerokością strefy roboczej,

Zależność minimalnej szerokości pomostu od obciążenia pomostu roboczego

Numer wielkości znamionowej	1	2	3	4	5	6
Obciążenie użytkowe pomostu roboczego [kPa]	0,75	1,50	2,00	3,00	4,50	6,00
Minimalna szerokość pomostu dla rusztowań ramowych [m]	0,6			0,9		
Minimalna szerokość pomostu dla rusztowań stojakowych z rur [m]	0,9					

Należy również pamiętać, iż równoczesne wykonywanie robót na różnych poziomach rusztowania jest dopuszczalne, pod warunkiem zachowania wymaganych odstępów między stanowiskami pracy. Bezpieczne odległości wynoszą: w poziomie co najmniej 5 m, a w pionie istnieje potrzeba zachowania co najmniej jednego szczeblowego pomostu, nie licząc pomostu, na którym roboty są wykonywane. W praktyce, aby nie doprowadzić do przeciążeń, najczęściej dopusz-



rys. 1

Obciążenia eksploatacyjne w strefach roboczych

Klasa obciążenia	Obciążenie równomiernie rozłożone q ₁ kN/m ²	Obciążenie skupione na powierzchni 500*500 mm F ₁ kN	Obciążenie skupione na powierzchni 200*200 mm F ₂ kN	Częściowe obciążenie powierzchni	
				q ₂ kN/m ²	Współczynnik obciążenia powierzchni a _p
1	0,75	1,50	1,00	-	-
2	1,50	1,50	1,00	-	-
3	2,00	1,50	1,00	-	-
4	3,00	3,00	1,00	5,00	0,4
5	4,50	3,00	1,00	7,50	0,4
6	6,00	3,00	1,00	10,00	0,5

włączając w to do 30 mm bortnicy, co pokazano na rys. 2, gdzie:

b – przestrzeń swobodnego przechodzenia, $b \geq \{500 \text{ mm}; c - 250 \text{ mm}\}$,

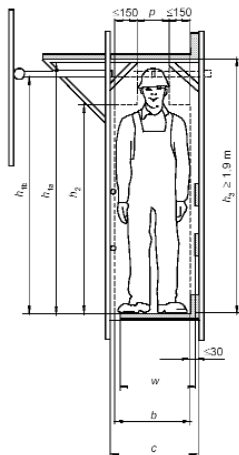
c – odległość w świetle pomiędzy stojakami,

p – szerokość prześwitu w świetle, $p \geq \max \{300 \text{ mm}; c - 450 \text{ mm}\}$,

w – szerokość strefy roboczej.

Siedem klas szerokości zestawiono w tabl. 3.

Wielkość prześwitu „c” pomiędzy stojakami powinna wynosić minimum 600 mm; szerokość schodów w świetle nie mniej niż 500 mm. Każda strefa robocza, włączając w to naroża, powinna posiadać swoją określoną szerokość na całej długości. Wymóg ten nie dotyczy sąsiadującej ze sobą pary stojaków, w otoczeniu których pozostanie całkowicie pozbawione przeszkód pole o minimalnej szerokości „b” oraz prześwit „p” zgodnie z wymiarami podanymi na rys. 2. W przypadku, gdy w strefie roboczej są umieszczane materiały lub sprzęt, należy zapewnić odpowied-



Rys. 2. Wymagania dla szerokości stref roboczych [4]

Klasy szerokości dla stref roboczych [4]

Klasa szerokości	Szerokość W [m]
W 06	$0,6 \leq W < 0,9$
W 09	$0,9 \leq W < 1,2$
W 12	$1,2 \leq W < 1,5$
W 15	$1,5 \leq W < 1,8$
W 18	$1,8 \leq W < 2,1$
W 21	$2,1 \leq W < 2,4$
W 24	$2,4 \leq W$



Rys. 3. Zabezpieczenie pomostów przed wyparciem – konstrukcja ramy systemu plettac SL70

nią przestrzeń celem umożliwienia wykonania pracy i zachowania dostępu.

Pomost roboczy składa się z elementów pomostu, które samodzielnie przenoszą obciążenie, a także mogą tworzyć część struktury rusztowania roboczego. Dla uniknięcia pomyłek w nazewnictwie przypominamy, iż określenie „pomost” odnosi się do jednego lub więcej elementów pomostu na tym samym poziomie w obrębie jednego przęsła, natomiast „ele-

ment pomostu” (prefabrykowany lub wykonany w inny sposób) to komponent, który samodzielnie przenosi obciążenie i który tworzy pomost lub fragment pomostu, a także może tworzyć część konstrukcji rusztowania roboczego [4]. Element pomostu jest często nazywany potocznie podestem. W szczególności więc pomost w jednym polu rusztowania może być zmontowany z jednego lub kilku elementów pomostu. W przypadku systemu rusztowania ramowego, np. plettac Kombi SL70/100 – pomosty spełniają również rolę stężeń poziomych i muszą być montowane w każdym polu rusztowania. Pola muszą być całkowicie wypełnione elementami pomostu. Z tego też względu należy zabezpieczyć elementy pomostów roboczych przed niebezpiecznym przemieszczeniem, np. niezamierzonym wyparciem lub wypiętrzeniem spowodowanym działaniem siły wiatru. Konstrukcja ramy zapewni taką stabilizację (rys. 3), lecz podczas montażu najwyższego poziomu rusztowania należy zastosować tzw. górne zabezpieczenie podestów (rys. 4).



Rys. 4. Zabezpieczenie pomostów najwyższej kondygnacji przed wyparciem – zastosowanie górnego zabezpieczenia podestu lub słupka L

ment pomostu” (prefabrykowany lub wykonany w inny sposób) to komponent, który samodzielnie przenosi obciążenie i który tworzy pomost lub fragment pomostu, a także może tworzyć część konstrukcji rusztowania roboczego [4]. Element pomostu jest często nazywany potocznie podestem. W szczególności więc pomost w jednym polu rusztowania może być zmontowany z jednego lub kilku elementów pomostu. W przypadku systemu rusztowania ramowego, np. plettac Kombi SL70/100 – pomosty spełniają również rolę stężeń poziomych i muszą być montowane w każdym polu rusztowania. Pola muszą być całkowicie wypełnione elementami pomostu. Z tego też względu należy zabezpieczyć elementy pomostów roboczych przed niebezpiecznym przemieszczeniem, np. niezamierzonym wyparciem lub wypiętrzeniem spowodowanym działaniem siły wiatru. Konstrukcja ramy zapewni taką stabilizację (rys. 3), lecz podczas montażu najwyższego poziomu rusztowania należy zastosować tzw. górne zabezpieczenie podestów (rys. 4).

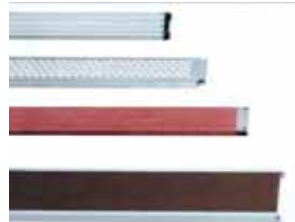
Konstrukcja pomostów rusztowań może różnić się rodzajem materiału, z którego są one wykonane oraz sposobem połączenia z elementami nośnymi. Najczęściej spotykane są pomosty drewniane, stalowe i aluminiowe. Występują też pomosty aluminiowo-sklejkowe i stalowo-sklejkowe (rys. 5).



nie wyprofilowanego kształtownika w konstrukcji rusztowania itp. (rys. 6).

W przypadku konstruowania pomostów o dużych powierzchniach najlepszym rozwiązaniem jest zastosowanie dźwigarów kratowych oraz trawersów dźwigara. W ten sposób można zmontować pomosty o dowolnych kształtach i rozmiarach (rys. 7).

Norma [4] precyzuje, iż elementy pomostów roboczych oraz ich podpory pośrednie powinny posiadać minimalną grubość znamionową 2 mm (dla aluminium minimalnie 2,5 mm). Elementy o mniejszych grubościach ścianek można stosować pod warunkiem, że własności użytkowe oraz zdolność do przenoszenia obciążeń zostanie zapewniona po-



Rys. 5. Podział pomostów systemowych ze względu na zastosowany materiał



Rys. 6. Sposoby połączeń pomostów z elementami konstrukcji rusztowania

przez zastosowanie np. profili usztywniających (rys. 8), stężeń albo odpowiednio ukształtowanych przekrojów poprzecznych.

Sklejka na elementy pomostów roboczych powinna się składać przynajmniej z pięciu warstw i posiadać minimalną grubość 9 mm. Elementy pomostów roboczych wykonane ze sklejki, połączone ze sobą i gotowe do pracy,

W przypadku braku pomostów narożnych można zastosować bale drewniane (tzw. przerzuty). Błędny montaż pomostu roboczego w obrębie załamania fasady budynku przedstawia fot. 1.

Stosując pomosty z bali należy pamiętać o długości zakładu wynoszącej 20 cm z każdej strony pomostu oraz o unieruchomie-

nia, kN/m^2 minimalna wymagana szerokość pomostu to 0,9 m),

– brak umieszczenia na rusztowaniu tablicy określającej dopuszczalne obciążenie,

– użytkowanie jednocześnie kilku poziomów roboczych w tym samym pionie rusztowania,

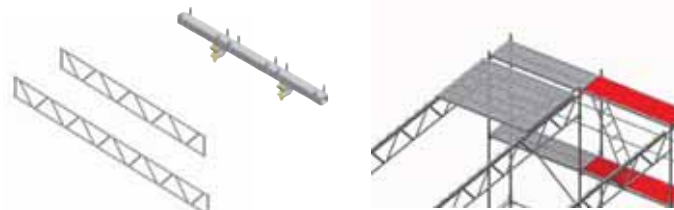
– przeciążanie pomostów,

– pozostawianie materiałów na pomostach rusztowania po zakończonej pracy,

– niezabezpieczenie najwyższego pomostu rusztowania przed niezamierzonym uniesieniem (działanie wiatru),

– stosowanie pomostów uszkodzonych, np. pomostów drewnianych z pęknięciem podłużnym na całej długości,

– częściowe wypełnienie rusztowania pomostami – w przypadku, gdy instrukcja montażu nakazuje, aby wypełnić wszystkie pola (pomosty pełnią rolę stężeń poziomych),



Rys. 7. Konstruowanie pomostów o dowolnych rozmiarach – dźwigar kratowy z trawersem

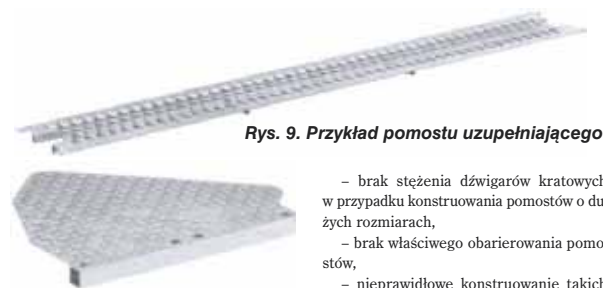
powinny być zdolne do zatrzymania okrągłego pręta stalowego o średnicy 25 mm, długości 300 mm, spadającego wzdłużnie z wysokości 1 m. Elementy pomostów roboczych powinny posiadać powierzchnię zabezpieczającą przed poślizgiem.

Niestety istnieje pewna rozbieżność pomiędzy normą polską i europejską w zakresie rozmieszczenia pomostów. Norma [4] określa, że szczeliny pomiędzy elementami pomostów roboczych powinny być jak najmniejsze i nie mogą przekraczać 25 mm. Polska norma [3] zastrzega ten warunek do 15 mm. W praktyce, gdy szczeliny pomiędzy elementami pomostów są zbyt duże, stosuje się tzw. pomosty uzupełniające (rys. 9).

Konstruując narożniki rusztowania, dobrze jest tak dobrać pola, aby zachodziły na siebie – dzięki temu nie ma konieczności stosowania dodatkowych elementów narożnych. Jednak w przypadkach, gdy jest to konieczne, można stosować pomosty narożne do wyrównywania narożnika rusztowania do kąta 45°, 70° lub 110° (rys. 10).



Rys. 8. Elementy pomostu roboczego wykonane z odpowiednio usztywnionych profili



Rys. 9. Przykład pomostu uzupełniającego

Rys. 10. Przykład pomostu narożnego

niu bali poprzez trwałe połączenie ich ze sobą.

Podsumowując, najczęstszymi błędami związanymi z montażem i eksploatacją pomostów roboczych są:

- brak pomostu zabezpieczającego,
- stosowanie standardowych rusztowań fasadowych o szerokości pomostu np. 0,6 m w przypadku wykonywania fasad kamiennych – duże obciążenia (dla obciążenia 3,00

– brak stężenia dźwigarów kratowych w przypadku konstruowania pomostów o dużych rozmiarach,

– brak właściwego obarierowania pomostów,

– nieprawidłowe konstruowanie takich miejsc jak np. narożniki rusztowania,

– zbyt krótka długość oparcia pomostów z bali,

– nieprzymocowanie pomostów z bali,

– pozostawianie zbyt dużych szczelin pomiędzy pomostami,

– przystępowanie do pracy bez zabezpieczenia antypoślizgowego pomostów roboczych w warunkach zimowych.

Opracowali:
mgr inż. **Piotr Kmiecik**
doktorant Politechniki Wrocławskiej
mgr inż. **Dariusz Gnot**

Literatura:
[1] PN-M-47900-1: 1996 Rusztowania stojące metalowe robocze. Określenia, podział i główne parametry.

[2] PN-M-47900-2: 1966 Rusztowania stojące metalowe robocze. Rusztowania stojakowe z rur.

[3] PN-M-47900-3: 1996 Rusztowania stojące metalowe robocze. Rusztowania ramowe.

[4] PN-EN 12811-1: 2007 Tymczasowe konstrukcje stosowane na placu budowy. Część 1: Rusztowania. Warunki wykonania i ogólne zasady projektowania.



Z wiatrem i pod wiatr

Sukcesywnie spada liczba osób pracujących w rolnictwie. A jednak liczba wypadków – zarówno śmiertelnych, jak i ciężkich – wciąż utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Ten fakt dowodzi, że nigdy dość działań prewencyjnych wśród rolników. Obecnie, pod względem liczby wypadków, rolnictwo znajduje się na wysokim, trzecim miejscu – niechlubny prym nadal wieździe budownictwo. Trzeba jednak pamiętać, że statystyki KRUS nie uwzględniają dzieci ani osób starszych.

W działalności prewencyjnej inspektorzy pracy niezmiennie przypominają o konieczności przestrzegania podstawowych zasad bezpieczeństwa przy pracach polowych i w gospodarstwie rolnym. Apelują o właściwy stan narzędzi i sprzętu zmechanizowanego, a zwłaszcza zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, otworów w stropach oraz wysokości szamb i zbiorników, a także zapewnienie osłon ruchomych elementów roboczych. W trakcie wizytacji gospodarstw rolnych, różnego rodzaju szkoleń, prelekcji zwracają uwagę rolników na prawidłowe sprzęganie ciągników z maszynami i przyczepami, właściwy stan instalacji, przewodów i urządzeń elektrycznych, zachowanie szczególnej ostrożności przy pilarkach tarczowych i łańcuchowych. Z naciskiem podkreślają, że obsługa coraz bardziej skomplikowanych maszyn i urządzeń wymaga dużych umiejętności, doświadczenia oraz koncentracji. Wszelka beztroška w trakcie użytkowania tego sprzętu może być przyczyną nieszczęścia. Powołując się na konkretne przykłady często tragicznych w skutkach wypadków, przekonują, że warto wcześniej eliminować potencjalne zagrożenia i wykazywać szczególną ostrożność np. przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin i nawozów, a także przy paliwach płynnych oraz spalaniu śmieci organicznych.

Chemiczne pole rażenia

Jednym z poważniejszych zagrożeń w rolnictwie są substancje chemiczne, obecne niemal w każdym gospodarstwie. Z roku na rok stosuje się coraz więcej środków ochrony roślin, nawozów, odżywek roślinnych, trutek na gryzonie itp. Pozwala

Tu rozsądek został w domu... Oprócz możliwości upadku z wysokości pod koła ciągnika ten młody człowiek może ulec zatruciu pestycydami!



Jeszcze zaparkowany, ale już wkrótce wyjedzie w pole – kombajn bez osłon mechanizmu napędzającego heder stwarza zagrożenie dla oblatującego

W połączeniu z alkoholem mogą powodować zatrucia ciężkie.

Należy również nadmienić, że drobne cząsteczki oprysków, a jeszcze bardziej pylistego nawozu, przy silnym wietrze, mogą przemieszczać się na duże odległości. Najmniejsze drobiny przy silnym wietrze bez problemu pokonują odległość nawet do 100 km. Zdarza się, że gdy w zagłębiu ogrodniczym trwają zmasowane opryski owocówki, to 20 lub 50 km dalej wieś oblatuje narzeka na bóle głowy.

Kręgosłup to podstawa

Schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego MSD (musculoskeletal disorders) to w Europie najbardziej rozpowszechniony problem zdrowotny związany z pracą. Już średnio co trzeci pracownik skarży się na bóle rąk i ramion oraz barku i szyi.

Z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wynika, że dolegliwości kręgosłupa dotyczą prawie co drugiego dorosłego Polaka. Określane są one jako „zespoły przeciążeniowe”. Ostatnio nasilają się

„zespoły cieśni nadgarstka”, do niedawna jeszcze nierozpoznawalne, a obecnie zakwalifikowane jako choroby zawodowe.

Na dolegliwości i urazy kręgosłupa narażeni są również rolnicy. Dlatego, także wśród nich, inspektorzy pracy propagują zasadę, by maksymalnie oszczędzać kręgosłup i wszelkie przedmioty podnosić poprzez prostowanie ugiętych nóg, z pewnie i mocno uchwyconym ciężkim przedmiotem.

Transport z głową

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy prawie połowa wszystkich wypadków to wypadki drogowe (40%). W okresie żniw bardzo często dochodzi do wypadków i kolizji z udziałem sprzętu rolniczego.



Takie zabawy mogą skończyć się tragicznie!

Na drogi wyjeżdżają kombajny, ciągniki i wozy. Ale w tym przypadku trzeba zwrócić uwagę nie tylko na przestrzeganie podstawowych przepisów ruchu drogowego.

Do znacznej części wypadków dochodzi z powodu nieprawidłowego transportu ładunków i ludzi. Niejednokrotnie ofiarami wtedy są dzieci, które były bezzwrotnie przewożone na traktorze lub na potężnej stercie siana albo zrolowanej słomy. Także na tego rodzaju zagrożenia w rolnictwie zwracają uwagę inspektorzy pracy, realizując różnego rodzaju działania o charakterze prewencyjnym.

Azbest w gospodarstwie

Zgodnie z przyjętymi założeniami, do 2032 r. powinno nastąpić usunięcie 15 mln ton zastosowanego w budownictwie, także na wsiach, azbestu.

Niewidzialne gołym okiem włókna są bardzo niebezpieczne dla osób przebywających

w strefie jakiegokolwiek pyłu azbestowego. Mogą być przyczyną raka płuc. Rolnicy i właściciele budynków gospodarczych często na własną rękę przystępują do usuwania eternitu azbestowego. Niestety, bardzo często łamią wtedy wiele podstawowych zasad bezpieczeństwa pracy w kontakcie z azbestem, a jeszcze częściej omijają przepisy dotyczące prac na wysokości.

Jednym z najbardziej karygodnych błędów popełnianych podczas usuwania eternitu azbestowego, jest szybki demontaż płyt poprzez ucinanie lebków starych gwoździ na powierzchni płyt azbestowych przy pomocy wirujących tarcz szliferek kątowych. Wraz z lebkami gwoździ szlifowanych jest eternit azbestowy i praktycznie przy każdym gwoździu powstaje pióropusz

nych na polskiej wsi. Dlatego tak ważna jest współpraca ze szkołami, a co za tym idzie, docieranie do ludzi młodych.

A trzeba jeszcze pamiętać, że młodzi ludzie to grupa szczególnie narażona na wypadki przy pracy ze względu na brak doświadczenia, skłonność do brawury i żartów. Czasem na to wszystko nakładają się jeszcze dodatkowe emocje i stres towarzyszący wykonywanym zajęciom.

Spotkania z młodzieżą odbywają się głównie w szkołach. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie organizują wspólnie z dyrektorami szkół i nauczycielami konkursy plastyczne „BHP w rolnictwie i w gospodarstwie moich rodziców”. Na apelach szkolnych rozdane są pogadanki o konieczności przestrzegania zasad bezpieczeństwa podczas prac gospodarskich i polowych.

Ramię w ramię z instytucjami

Bardzo cenne są porozumienia zawarte ze starostami w sprawie powołania zespołów na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym (np. w Oddziale PIP w Tarnobrzegu ze wszystkimi czterema podległymi starostami). Sprawdza się system, w którym zespół, będąc członkiem Powiatowej Komisji Bezpieczeństwa, dwa razy w roku omawia wypadki przy pracy rolniczej oraz przedstawia działania prewencyjne PIP pozostałym służbom powiatowym zajmującym się bezpieczeństwem. Jak wynika z praktyki najdogodniej jest, gdy komisja spotyka się w lutym i sierpniu, ponieważ w styczniu i lipcu KRUS zlicza i podsumowuje wypadki za minione półrocze. Udział przedstawicieli samorządów i pozostałych służb powiatowych podnosi rangę spotkań i ułatwia współpracę z innymi przedstawicielami zajmującymi się bezpieczeństwem pracy i życia na wsi.

Włodzimierz Maziarz
OIP Rzeszów



Czym skorupka za młodu...

Skuteczna prewencja nie polega wyłącznie na odwiedzaniu rolników w czasie prac polowych i kontrolowaniu sprzętu. To przede wszystkim uświadamianie istnienia zagrożeń mające na celu zmianę nawyków, utartych od lat schematów wciąż powie-

Wakacje 2009

Świadczenia odebrane, pomoce szkolne schowane na dnie szafy aż do września. Jednak nie dla wszystkich polskich dzieci wakacje to czas beztrudnego odpoczynku na koloniach i zorganizowanych wyjazdach. Ogromna ich liczba pozostanie w domu, także na wsi.

Nie tylko brak pieniędzy powoduje, że dzieci wiejskie najczęściej spędzają wakacje w domu. Wpływ na to mają również, powielane z pokolenia na pokolenie, wzorce zachęcające do podejmowania przez nie prac gospodarskich i polowych. Często przekraczają one możliwości psychiczne i fizyczne dzieci. Nierzadko, prace powierzane dzieciom są niebezpieczne. Przy ich wykonywaniu najczęściej dochodzi do wypadków, niestety nieuwzględnianych w oficjalnych statystykach. Utrudnia to wprowadzanie zmian, także legislacyjnych, które przeciwdziałałyby takim praktykom. Niezwykle trudna, ale jakże ważna jest więc praca nad zmianą mentalności opiekunów dzieci wiejskich. Ogromne pole do popisu mają zatem pracownicy inspekcji pracy, którzy zajmują się szeroko rozumianą prewencją w rolnictwie. Każdego dnia wizytują gospodarstwa rolne, także w tym najgorętszym, nie tylko ze względu na pogodę, okresie roku. W żniwa.



Dmuchaając na zimne

Rolnicy i ich rodziny, dzieci zamieszkujące na wsi, a także młodzież i uczniowie szkół rolniczych są adresatami różnego rodzaju działań inspektorów pracy o charakterze prewencyjno-promocyjnym. Mają one na celu zmniejszenie liczby wypadków w rolnictwie zarówno wśród dorosłych rolników, jak i dzieci, a także zmniejszenie zapadalności na choroby zawodowe.

Szkolenia rolników są sprawdzoną od lat formą uświadamiania zagrożeń związanych z pracą w gospodarstwie rolnym. Inspektorzy pracy spotykając się z rolnikami omawiają sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. W całym województwie lubuskim w ub. r. w takich szkoleniach uczestniczyło 412 rolników. Ich zakres tematyczny był zróżnicowany: począwszy od zasad bezpiecznej pracy z wykorzystaniem środków ochrony roślin, prawidłowego obrządku zwierząt hodowlanych, kończąc na prawidłowej i bezpiecznej organizacji pracy w zagrodzie.

Podatny grunt

Znaczna liczba dzieci zamieszkujących obszary wiejskie ulega wypadkom podczas zabawy w miejscach niebezpiecznych lub pomagając rodzicom w pracy w gospodarstwie rolnym. Dlatego też w czasie spotkań z dziećmi wiejskimi pracownicy OIP w Zielonej Górze omawiają zagrożenia związane z przebywaniem i po-

moć w gospodarstwie oraz mieszkaniem na wsi. Tłumaczą dzieciom jak bezpiecznie bawić się i odpoczywać. W pogadankach w roku ubiegłym w woj. lubuskim uczestniczyli zarówno uczniowie szkół, jak i dzieci uczęszczające na zajęcia prowadzone w świetlicach wiejskich.

Przyjemne z pożytecznym

Skutecznym sposobem dotarcia do rolników oraz zapoznania ich z zagrożeniami występującymi w rolnictwie jest uruchamianie punktów informacyjnych w trakcie różnorodnych imprez rolniczych (festynów wiejskich, dożynek, targów rolniczych). W minionym roku okręg lubuski uruchomił cztery takie punkty prewencyjno-promocyjne, bogato zaopatrzone w materiały prewencyjne.

W czasie różnych imprez specjaliści PIP udzielali porad z zakresu bezpiecznej pracy w rolnictwie oraz wręczali materiały prewencyjne.

Zdrowa rywalizacja

Dużym zainteresowaniem uczniów szkół rolniczych oraz rolników prowadzących gospodarstwa indywidualne cieszą się, organizowane cyklicznie, konkursy i olimpiady, sprawdzające wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W IV edycji olimpiady „Wiedzy o bezpieczeństwie pracy w rolnictwie indywidualnym”, która odbyła się w grudniu ub. r. w siedzibie Lubuskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kalsku, uczestniczyło 36 rolników. Do kolejnej edycji olimpiady organizowanej przez OIP Zielona Góra przyłączyli się przedstawiciele instytucji rolniczych, Urzędu Wojewódzkiego oraz Marszałkowskiego.

Zwycięzcy zostali wyłonieni w III etapach. W pierwszym uczestnicy otrzymali test podstawowy składający się z 30 pytań wielokrotnego wyboru. Następnie 20 rolników z najwyższą liczbą prawidłowych odpowiedzi, otrzymało test dodatkowy składający się z 10 pytań. W celu ostatecznego wyłonienia laureatów konkursu 13 rolników odpowiadało przed komisją na pytania problemowe.



Uczestnicy szkolenia „BHP przy stosowaniu środków ochrony roślin”



Pogadanka z dziećmi

Rolnicy – laureaci olimpiady – otrzymali nagrody ufundowane przez organizatorów konkursu.

Okręg lubuski, jak co roku, przyłączył się do promocji zasad bezpiecznej organizacji pracy w gospodarstwach rolnych, w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” organizowanego przez KRUS. Do VI edycji konkursu przystąpiło 14 gospodarstw.

Z wizytą u rolnika

Olbrymie znaczenie dla zmniejszenia liczby wypadków w rolnictwie ma prawidłowa i bezpieczna organizacja stanowiska pracy (porządek, stan maszyn i narzędzi rolniczych). W 2008 r. pracownicy lubuskiego okręgu przeprowadzili 359 wizytacji

u rolników indywidualnych, w tym 46 wizytacji przebiegu prac zniwnych i 40 wizytacji innych prac polowych. W trakcie spotkań z rolnikami przedstawiano Apel Głównego Inspektora Pracy o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa podczas prac w polu i obejściu gospodarskim oraz wręczano materiały informacyjne PIP „Pracuj bezpiecznie!”, „Przygoda na wsi – zobacz co ci zagraża”, „Jak bezpiecznie zachowywać się na wsi” oraz wykaz „Jakich prac nie mogą wykonywać dzieci na wsi”. W czasie wizytacji plakaty oraz Apel Głównego Inspektora Pracy umieszczano na tablicach ogłoszeniowych i w świetlicach wiejskich.

Warto też zwrócić uwagę, że dzięki współpracy partnerów społecznych i instytucji działających na rzecz rolnictwa w ra-

mach Lubuskiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym oraz Powiatowej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy działającej przy starostwie żagańskim zwiększył się zasięg i zakres społecznego oddziaływania w zakresie działań prewencyjnych inspekcji pracy.

W 2008 r., w województwie lubuskim zmniejszyła się liczba wypadków w rolnictwie indywidualnym. Nie bez wpływu były tu systematyczne działania prewencyjno-informacyjne inspektorów pracy. Z pewnością przelożą się one na bezpieczeństwo i zdrowie rolników w roku bieżącym, zwłaszcza w czasie żniw i wzmocnionych prac rolniczych.

Janusz Pawlak
OIP Zielona Góra



IV Olimpiada „Wiedzy o bezpieczeństwie pracy w rolnictwie indywidualnym”

XXI wiek nie dla wszystkich



Stanisław Niemiec

Dokonujący się obecnie błyskawiczny postęp techniczny spowodował, że w firmach pojawiają się nowoczesne, coraz bardziej skomplikowane maszyny i narzędzia. Państwo, dbając o konstytucyjne prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wciąż wydaje odpowiednie akty prawne, przystające do poziomu wiedzy i techniki. Inspektorzy pracy, wypełniając swoje ustawowe obowiązki, sprawdzają ich przestrzeganie.

W okresie powojennym pojawiły się przepisy ogólne. Już 6 listopada 1946 r. wydane zostało rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziemi Odzyskanych. Jego część trzecia „Budowa, utrzymanie i obsługa urządzeń technicznych w zakładach pracy”, zobowiązała pracodawców do „ustawiania i używania maszyn zgodnie z zasadami techniki”, stosowania na elementach ruchomych „na-leżytych” osłon. Z perspektywy czasu był to bardzo prosto sformułowany zapis. Innym zabezpieczeniem wymaganym od pracodawców był obowiązek stosowania urządzenia sygnalizacyjnego (dźwiękowego, świetlnego) między pomieszczeniem silników i pomieszczeniem maszyn roboczych. Do tego jaszczke rozporządzenie wymagało od pracodawcy wywieszenia przy maszynach w widocznym miejscu „wyraźnych przepisów” o ich obsłudze.

W kolejnych latach wydanych zostało szereg rozporządzeń szczegółowych, które regulowały bezpieczną eksploatację wybranych grup maszyn (np.: obrabiarek, urządzeń dźwigowych, transportowych, maszyn rolniczych), maszyn i urządzeń użytkowanych w określonych branżach (np.: w przemyśle gazowniczym, papierniczym, włókien sztucznych, w hutach), w zakładach stosujących podobne technologie (np. użytkujących kotły na paliwo stałe, stosujących oczyszczalnie ścieków), przy produkcji niektórych wyrobów (np.: przedmiotów z ołowiu, gumowych, wytwarzających smołę), przy wykonywaniu określonych robót (np. robót budowlano-montażowych, pozyskiwaniu drewna) itp. Unikanie zagrożeń występujących przy eksploatacji maszyn o nieskomplikowanej konstrukcji, z możliwymi do zastosowania osłonami, wyraźnie regulowały odpowiednie

procedury związane z przygotowaniem, uruchamianiem oraz obsługą.

Spojrzenie na współczesność

Z biegiem czasu w zakładach pracy instalowano nowe maszyny i wprowadzano nowe technologie. Postęp elektrotechniki i rozwój elektroniki spowodował wprowadzenie do konstrukcji i budowy maszyn elementów automatyki, robotyki i komputeryzacji. Ulepszone materiały pozwoliły na projektowanie maszyn bardziej precyzyjnych, zwartych, o mniejszych gabarytach. Maszyny tworzyły linie technologiczne eliminujące lub ograniczające pracę fizyczną, a wymagające czynności nadzorczych nad przebiegiem procesów technologicznych. Postęp techniczny eliminował dotychczasowe zagrożenia, ale też stworzył zupełnie nowe, wcześniej nie spotykane.

W przepisach systematycznie wprowadzano odpowiednie zmiany uwzględniające nową wiedzę i praktykę. Ostatecznie w 1997 r. uchylone zostało przestarzałe rozporządzenie. W jego miejsce wydano nowe rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650). W rozdziale trzecim tego rozporządzenia, z uwzględnieniem nowych, znanych pod koniec lat 90. rozwiązań technicznych, uregulowano w sposób uporządkowany i szczegółowy m.in. zabezpieczenia ruchomych elementów maszyn, stosowanie odpowiednich układów sterowania, systemów uruchamiania i zatrzymywania maszyny. Rozporządzenie, definiując „strefy niebezpieczne”, wprowadziło obowiązek stosowania zabezpieczeń nie tylko w formie osłon, ale również w formie urządzeń ochronnych, które

zapobiegają dostępowi do stref niebezpiecznych, powstrzymują elementy ruchome, nie pozwalają na włączenie elementów niebezpiecznych itp.

W rozporządzeniu wprowadzono ponadto dla pracodawcy obowiązek dokonywania oceny ryzyka zawodowego, stosowania zasad ergonomii oraz ujęcia w instrukcji obsługi czynności przed rozpoczęciem, w czasie i po zakończeniu pracy, a także zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych. Rozporządzenie, uwzględniając aktualną wiedzę i zdobycze techniki, określiło wysoki poziom bezpieczeństwa związany z eksploatacją maszyn.

Usystematyzowanie w nowych przepisach ogólnych rodzaju osłon, urządzeń ochronnych, systemów zabezpieczeń, a także uściślenie (mimo braku definicji) pojęcia „maszyny” pozwoliło na uchylenie znacznej liczby przepisów szczegółowych, których zapisy się zdezaktualizowały.

Do tego momentu często braki zabezpieczeń pracodawca tłumaczył stanem maszyny w chwili zakupu. Przepisy jednak czyniły pracodawcę odpowiedzialnym za stosowanie osłon w zainstalowanej maszynie, jak również za opracowanie instrukcji obsługi i wywieszenie jej w widocznym miejscu przy maszynie. Instrukcje te nie zawsze uwzględniały zagrożenia, które mógł przewidzieć jedynie konstruktor lub producent. Brak doświadczenia, błąd przy obsłudze, niezachowanie kolejności uruchamiania poszczególnych podzespołów maszyny i wreszcie nieuwaga były częstymi przyczynami wypadków.

Wymagania na dziś

Poziom wiedzy i techniki, a także praktyka i doświadczenie zdobyte w czasie długiej eksploatacji starych maszyn, przy za-



Prasa z przenośnikiem łańcuchowym transportującym palety z pustakami



Prasa w linii technologicznej z urządzeniem spiętrzającym palety

stosowaniu współcześnie znanych rozwiązań, daje możliwość znacznego podwyższenia poziomu bezpieczeństwa związanego z ich eksploatacją. Dostosowanie starych maszyn do wymagań nowego rozporządzenia ogólnego, wymagałoby niekiedy głębokich i kosztownych zmian konstrukcyjnych, przewyższających cenę maszyny aktualnie wyprodukowanej.

Skierowane do pracodawców, na podstawie Dyrektywy 89/655/EWG, przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745) uwzględniają przesłanki ekonomiczne i możliwości techniczne XXI wieku. Zgodnie z tym rozporządzeniem pracodawcy w Polsce zostali zobowiązani do dostosowania starych maszyn do wymagań w nim zawartych, m.in. przez eliminację lub zminimalizowanie ryzyka związanego z ich użytkowaniem. Mogą tego dokonać za pomocą oceny stanu technicznego i zastosowania ogólnie znanych, dostępnych rozwiązań technicznych, obejmujących oprócz osłon i urządzeń ochronnych m.in. układy sterowania, urządzenia do zatrzymania awaryjnego maszyny oraz wprowadzając elementy ergonomii. Pracodawców zobowiązano także do opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji obsługi maszyny, która powinna zawierać nie tylko warunki jej eksploatacji, ale również możliwe do przewidzenia sytuacje nietypowe oraz praktyki wynikające z długotrwałego użytkowania. Termin został wyznaczony na 1 stycznia 2006 r.

Zmiana odpowiedzialności

Ponadto nowe podejście do zagadnień bezpieczeństwa maszyn uczyniło producenta odpowiedzialnym za wprowadzenie do obrotu maszyny bezpiecznej, uwzględniającej osiągnięcia nauki i techniki XXI wieku. Znalazło to odzwierciedlenie w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. Nr 91, poz. 858) wprowadzonym na podstawie Dyrektywy nr 98/37/WE.

Rozporządzenie, które w Polsce weszło w życie 1 maja 2004 r. zobowiązuje produ-

centa maszyny, już na etapie projektowania i budowy, do dokonywania oceny ryzyka zawodowego i eliminowania zagrożeń. Obowiązkiem producenta jest również uwzględnienie zasad ergonomii oraz wydanie deklaracji zgodności i oznakowanie maszyny znakiem CE.

W dokumentacji techniczno-ruchowej i instrukcji obsługi producent zobowiązany jest nie tylko szczegółowo opisać maszynę, sposób jej instalowania i stanowisko operatora, ale również ująć m.in.: ostrzeżenia dotyczące niedozwolonych sposobów użytkowania maszyny, stosowania środków zabezpieczających i dodatkowych środków ochrony, informacje dotyczące ryzyka istniejącego, mimo zastosowania bezpiecznej konstrukcji.

Postęp techniczny spowodował, że eksploatację obecnie użytkowanych maszyn regulują trzy główne przepisy. Przy kontroli maszyn starych inspektor pracy porównuje stan faktyczny z rozporządzeniem określającym wymagania minimalne oraz wymaganiami określonymi w obowiązujących jeszcze niektórych przepisach szczegółowych i kieruje odpowiednie środki prawne do pracodawcy-użytkownika. Bardziej złożone są czynności inspektora pracy przy kontroli maszyn nowych, wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004 r. Problemy wynikają z odmiennego trybu postępowania inspektora pracy w stosunku do producenta maszyny nie spełniającej wymagań zasadniczych oraz coraz częściej spotykanego obniżenia stanu technicznego maszyny w czasie jej eksploatacji, w wyniku zaniedbań ze strony pracodawcy-użytkownika spowodowanych np. zamiarom ograniczenia kosztów eksploatacji, wzrostu tempa produkcji, nieświadomością zagrożeń, lekceważeniem przepisów itp.

Oto przykład z kontroli przeprowadzonej w zakładzie produkującym elementy budowlane. Pustaki betonowe, wykonywane na prasie, przekazywane są na paletach do urządzenia łańcuchowego spiętrzającego palety, typ US-2. Kontrola współpracujących maszyn wykazała szereg nieprawidłowości, w tym, ustalono, że:

1. zdjeta została osłona eliminująca dostęp do elementów ruchomych urządzenia US-2 do spiętrzania palet z pustakami odbieranymi od prasy,

2. osłona elementów ruchomych urządzenia US-2 została wykonana w sposób pozwalający na jej łatwe zdemontowanie i ominięcie,

3. niewyraźne (zamazane, zabrudzone) są oznakowania elementów sterujących,

4. maszyny użytkowano niezgodnie z zapisami w instrukcji obsługi: producent przewidywał spiętrzanie palet poprzez układanie kolejnych na wyprodukowanych już elementach. W praktyce, układanie takie staje się utrudnione, ze względu na ograniczoną wytrzymałość pustaka bezpośrednio po jego sprasowaniu. Użytkownik zastosował elementy dystansowe własnej konstrukcji, na których opierane są kolejne palety bez kontaktu z produkowanymi elementami o mniejszej wysokości. Ponieważ konieczny był częsty dostęp do palet, pracownicy zdjęli osłonę.

Kontrola wykazała ponadto, że urządzenie US-2 zostało użytkownikowi zainstalowane w 2005 r. Inspektor stwierdził, że instrukcja nie wskazywała innych sposobów spiętrzania palet, ani też nie ostrzegała o możliwych do przewidzenia zagrożeniach, przy użytkowaniu maszyny w sposób niezgodny z instrukcją. Brakowało także oznakowania urządzenia znakiem CE.

Zastosowane przez inspektora pracy środki prawne skierowane do producenta, na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087, ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 157, poz. 976) oraz przy zachowaniu obowiązków procedury zgodnie z zarządzeniem GIP nr 11/2004 z dnia 26.04.2004 r. skutecznie wymusiły dostosowanie maszyny do wymagań zasadniczych.

A jednak można!

Pracodawca dostosował się do nakazów opartych na przepisach ogólnych likwidacji omówione nieprawidłowości. Uzyskał w ten sposób poziom bezpieczeństwa określony również wymaganiami zasadniczymi. Wynika z tego, że w czasie eksploatacji nowej maszyny, obniżenie poziomu bezpieczeństwa maszyny deklarowanego przez producenta może nastąpić z przyczyn leżących po stronie użytkownika-pracodawcy. Praktyka inspektorska wskazuje ponadto, że do podobnej sytuacji może dojść również w wyniku zastosowania przez użytkownika-pracodawcę (po awarii, zużyciu) np. tańszego urządzenia ochronnego, o mniej korzystnych parametrach i charakterystyce lub przez zastosowanie innego urządzenia ochronnego odbiegającego skutecznością działania od urządzenia pierwotnego, np. zamiast kurtyny świetlnej – układ wyłączników krańcowych (vide artykuł „Niebezpieczne sąsiedztwo” – „Inspektor pracy” nr 6/2006).

W takim przypadku inspektor pracy, kierując się przepisami o wymaganiach ogólnych, powinien sprawdzić czy pracodawca dokonał odpowiednich zmian, w wydanej przez producenta dokumentacji techniczno-ruchowej i instrukcji obsługi oraz przeprowadził ocenę ryzyka zawodowego, uwzględniając wprowadzone przeróbki.

Zaniechanie tych czynności lub stwierdzenie przez inspektora pracy obniżenia poziomu bezpieczeństwa jest podstawą do podjęcia skutecznych środków prawnych, skierowanych do pracodawcy. Wymuszają one doprowadzenie stanu technicznego maszyny do poziomu uwzględniającego osiągnięcia współczesnej nauki i techniki zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy i co najmniej do poziomu deklarowanego przez producenta maszyny.

Stanisław Niemiec
OIP Kraków

IP 7-8/2009

Ochrony zbiorowe (część 1)

Siatki bezpieczeństwa

W ciągu tylko jednego roku drastycznie wzrosła liczba wypadków śmiertelnych w budownictwie. W 2008 r. na polskich budowach zginęły 92 osoby, a już w 2009 r. aż 122! Te liczby stały się bezpośrednią przyczyną zorganizowania wielkiej, trzyletniej kampanii na rzecz poprawy bezpieczeństwa w budownictwie. Na billboardach w całym kraju, w telewizji publicznej oraz rozgłośniach radiowych pojawiły się reklamy oraz spoty ostrzegające o zagrożeniach.

Wciąż jednym z najtrudniejszych problemów do rozwiązania jest prawidłowa organizacja prac na wysokości. Powodów jest kilka. Sami budowlancy najczęściej wskazują na znaczne koszty – zakupu lub wynajmu – i czasochłonność przygotowania stanowiska pracy, a w związku z tym nieopłacalność. Takie podejście, głównie małych i średnich przedsiębiorców, może wynikać z ciągle jeszcze niskiej świadomości wagi zagadnień dotyczących bhp oraz długotrwałego realizowania prac budowlanych, co rzeczywiście wpływa na cenę inwestycji.

Niezwykle ważne jest, aby już na etapie projektowania budowy zaplanować w budżecie fundusz przeznaczony na bhp. Nie sprzyjają temu, niestety, przepisy przetargowe i wolny rynek, gdyż bazują tylko na jednym wskaźniku, jakim jest najniższa cena.

Na wysokości czyli jak?

Definicja prac na wysokości została określona w § 105 ogólnych przepisów bhp. W dziale czwartym, rozdziale szóstym znajdziemy określenie tych prac jako szczególnie niebezpieczne, niezależnie od wysokości 1 m, 2 m, czy większej, na której będą wykonywane. Zatem, jeżeli prace mają być wykonane na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1 m nad poziomem otoczenia i powierzchnia ta nie jest osłonięta ze wszystkich stron do wysokości co najmniej półtora metra pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi, lub nie jest wyposażona w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości, należy przewidzieć zabezpieczenia. Najpierw w postaci ochron zbiorowych jak bariery ochronne, siatki ochronne, siatki bezpieczeństwa, rusztowania itp. Dopiero, gdy ich zastosowanie okaże się niemożliwe, należy wyposażyć pracowników w środki ochrony indywidualnej. Są to systemy zabezpieczające przed upadkiem z wysokości, bazujące na szelkach bezpieczeństwa.

Zgodnie z § 6.1. rozporządzenia Ministerstwa Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania

robót budowlanych z 6 lutego 2003 r. do zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, przed upadkiem z wysokości, należy stosować środki ochrony zbiorowej, w szczególności balustrady, siatki ochronne i siatki bezpieczeństwa, a stosowanie środków ochrony indywidualnej, w szczególności takich jak szelki bezpieczeństwa, jest dopuszczalne, gdy nie ma możliwości stosowania środków ochrony zbiorowej. Z kolei zgodnie z § 40.3. krawędzie stropów nieobudowanych ścianami należy zabezpieczyć balustradami.

Dyrektywa 92/57/CE w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dla sektora budowlanego wskazuje kilka systemów zabezpieczających przed upadkami z wysokości, w tym zastosowanie siatek bezpieczeństwa.

Rodzaje siatek

Europejski Komitet Standaryzacji (CEN/TC53), na wniosek Komisji Europejskiej, stworzył normę EN dla siatek bezpieczeństwa składającą się z dwóch części:

Część 1: Wymagania bezpieczeństwa, metody badań.

Część 2: Wymagania bezpieczeństwa dotyczące instalowania siatek bezpieczeństwa.

Polska Norma EN 1263-1, obowiązująca od 2003 roku, wyróżnia cztery typy siatek: typ S – siatki do stosowania w pionie, z linką krawędziową,

typ V – siatki do stosowania w pionie, z linką krawędziową, do zawieszenia na konstrukcjach wsporczych typu Galow,

typ T – siatki do stosowania w poziomie na konstrukcjach ramowych, tzw. siatki ramowe,

typ U – siatki do stosowania w pionie, montowane np. do rusztowania, które klasyfikuje według zdolności pochłaniania energii i rozmiaru oczka:

Klasa A 1 : $E_A=2,3$ kJ; $I_M=60$ mm

Klasa A 2 : $E_A=2,3$ kJ; $I_M=100$ mm

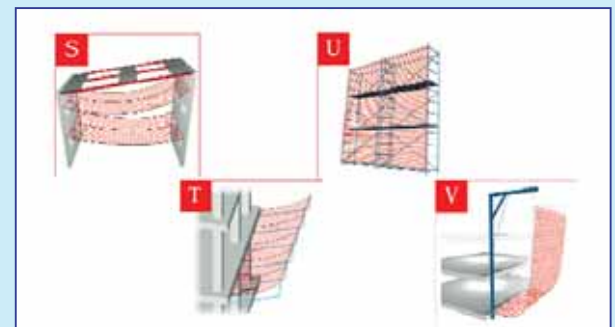
Klasa B 1 : $E_A=4,4$ kJ; $I_M=60$ mm

Klasa B 2 : $E_A=2,3$ kJ; $I_M=100$ mm

Przykłady zastosowania takich siatek obrazują poniższe przezroczki.

Oczka w siatkach mogą być kwadratowe (Q) lub rombówce (D), a oznaczenie siatki zgodnie z EN 1263-1 powinno zawierać: nazwę i znak producenta albo importera oraz nazwę, odniesienie do niniejszej normy eu-

**BEZPIECZNA PRACA NA WYSOKOŚCI TO PRZEDE WSZYSTKIM
ELIMINACJA ZAGROŻENIA ZWIĄZANEGO Z MOŻLIWOŚCIĄ UPADKU
Z WYSOKOŚCI**



Fot. 3 Urządzenie spiętrzające (zdjęte osłony)

SIATKI BEZPIECZEŃSTWA POWINNY BYĆ OBOWIĄZKOWYM WYPOSAŻENIEM KAŻDEGO PLACU BUDOWY

ropejskiej, układ siatki, klasę, kształt i rozmiar oczka, rozmiar siatki oraz poziom kontroli produkcji:

Siatka EN 1263-1 – S – A 2 – Q 90 – 10 x 20 – M

Siatka winna posiadać także nr identyfikacyjny, rok i miesiąc produkcji siatki, minimalną zdolność pochłaniania energii oczka badanego, kod wyrobu producenta i znak kompetentnej, niezależnej organizacji w przy-

Oznaczenie liny powinno zawierać odniesienie do niniejszej normy europejskiej z podaniem typu i długości liny:

Lina EN 1263-1 – K 15

Kontrola bezpieczeństwa

Aby oczko badane mogło być zidentyfikowane z linką oczka, metki identyfikacyjne z tym samym numerem identyfikacyjnym po-

Z uwagi na to, że badania stopnia zużycia siatki składają się z kontroli wymiarowej rozmiaru oczka, badania statycznej wytrzymałości siatki, zdolności pochłaniania energii przez oczko siatki, starzenia naturalnego, wytrzymałości na obciążenia dynamiczne siatki oraz obciążenie zrywające lin (granicznej, wiążącej i łączącej) można je wykonać tylko w warunkach laboratoryjnych. Zgodnie z instrukcją obsługi siatkę do badania należy odesłać producentowi w terminie trzech miesięcy przed upływem daty umieszczonej na etykiecie siatki.

Z powodu starzenia się materiału siatka traci ok. 10% wytrzymałości rocznie, stąd większość siatek może być stosowana przez okres 5 lat. Drobne uszkodzenia nie eliminują z użycia całej siatki, gdyż dopuszczalne jest łączenie siatek ze sobą za pomocą lin łączących.

Obowiązki producenta

Producent musi dostarczyć wraz z siatką instrukcję obsługi w języku użytkownika, która powinna zawierać informacje o:

- 1) Zainstalowaniu, użytkowaniu i demontażu, w szczególności wymaganych sił kotwienia, maksymalnej wysokości spadku, minimalnej szerokości chwytania, łączeniu siatek bezpieczeństwa, minimalnej odległości siatki bezpieczeństwa od podłoża,
- 2) Przechowywaniu, nadzorze i demontażu,
- 3) Dacie badania oczek,
- 4) Warunkach wycofania z eksploatacji, wszelkich zagrożeniach (np. ekstremalnej temperaturze, oddziaływaniu chemicznym),
- 5) Deklaracji zgodności.

Roman Burghardt
OIP Zielona Góra



padku poziomu kontroli M. Oznakowanie siatek powinno być trwałe, a przykładami takiego oznakowania są etykiety lub krążki z tworzywa sztucznego, przyszyte, albo przymocowane do siatki w taki sposób, aby nie mogły być usunięte bez jej uszkodzenia.

winny być przymocowane do badanego oczka i do siatki, z której to oczko pochodzi. Element do badania powinien składać się co najmniej z trzech oczek, być luźno przewleczony przez oczka siatki i znajdować się na jej obrzeżu.



W następnym numerze „Inspektora pracy” omówione zostaną zagadnienia związane z przepisowym stosowaniem siatek bezpieczeństwa.

XVI rajd pracowników PIP

Czy słońce, czy deszcz...



„Jest czas łowienia ryb i czas suszenia sieci” – głosi chińskie przysłowie. Tym razem „suszyliśmy sieci” w okolicy niezwyklej, bo na Mazurach, kandydujących do tytułu cudu natury – jednego z „new seven wonders” (www.new7wonders.com, na Mazury można było głosować do 7 lipca br., a zwycięzców światowego konkursu poznamy w 2011 roku).



Uczestnikom XVI rajdu pracowników PIP „Warmia • Mazury 2009”, który odbył się w dniach 4-7 czerwca br. kapryśna pogoda nie przeszkodziła w dobrej zabawie i aktywnym wypoczynku. Tym razem gospodarzami byli pracownicy OIP w Olsztynie, a terenem działań rekreacyjno-turystycznych 236 inspektorów i pracowników PIP z całej Polski były oczywiście Mazury, a także Warmia.



Bazą wypadową był Centralny Ośrodek Sportu położony na obrzeżach Giżycka, wśród polan i lasów, nad brzegiem jeziora Kisajno. Ośrodek posiada własne kąpielisko i przystań portową, skąd można wyruszyć na Wielkie Jeziora Mazurskie, co też niektórzy uczynili i chyba nie żałują.

Pierwszy organizacyjny dzień rajdu przeznaczony był na, używając wojskowej nomenklatury, rozpoznanie terenu walką, czemu służyły powitalna kolacja i wieczorno-poranne tańce pod gołym niebem. Tę część rajdu zaszczylił swoją obecnością Tadeusz Jan Zająć, główny inspektor pracy, który dokonał oficjalnego otwarcia rajdu i życzył uczestnikom dobrej zabawy.

W piątek i sobotę do wyboru było pięć rodzajów wycieczek: kajakowa, autokarowa, rowerowa, piesza lub rejs statkiem.

Miłośnicy kajaków spływali stosunkowo mało znaną, ale malowniczo snującą się wśród jezior i jeziorzek rzeką Sapiną. Trasa wiodła z Przerwanek do miejscowości Ogonki nad Jeziorem Świąćajny i liczyła kilkanaście kilometrów. Po drodze przepływali razem z nurtem rzeki przez kilka jezior: Wilkus, Brząs, Pozezdrze, Stręgiel i Stręgielek. Nie obyło się bez przygód. Okazało się, że jeden z kajaków przecieka. Lekko używana guma do żucia oraz harcerska sprawność i pomysłowość kolegów i koleżanek z Warszawy szybko zaradziła problemowi. Kajakowej wyprawie przeszkodziła nieco pogoda. Siąpiący deszcz i lekka bryza odczuwalna na jeziorach niektórych nawet wystraszyła. Tym zaś, którzy dopłynęli do końca, mazurska przyroda, cisza, spokój w pełni wynagrodziły kaprysy aury.

Uczestnicy wycieczki autokarowej mieli okazję obejrzeć prawdziwe perły turystyczne Warmii – Wilczy Szaniec w Gierłoży, czyli główną kwaterę Adolfa Hitlera, XVII-wieczny kompleks archi-



tektoniczny w Świętej Lipce oraz Muzeum Mazurskie w Owczarni.

W Gierłoży największe wrażenie robi rozmach konstrukcyjny Wilczego Szańca – twierdzy, a właściwie miasteczka zamaskowanego w lesie, rozciągającego się na obszarze ponad 200 ha. Kwatera funkcjonowała od roku 1941 aż do lipca 1944r., kiedy opuścił ją przywódca III Rzeszy. Potem Niemcy dokonali zniszczenia obiektów detonując potężne ładunki wybuchowe. W skład kompleksu, w okresie świetności zamieszkiwanego przez 2 tys. osób, wchodziło 200 budynków: schrony, baraki, kasyna, sauna, 2 lotniska, elektrownia, dworzec kolejowy, urządzenia klimatyzacyjne, wodociągi, ciepłownię itp. 20 lipca 1944 roku hrabia von Stauffenberg dokonał tu nieudanego zamachu na Adolfa Hitlera. Tutaj decydowano o wykorzystaniu jeńców w niemieckim przemyśle zbrojeniowym, budowie nowych obozów koncentracyjnych. Tu wcielano w życie plan budowy Tysiącletniej Rzeszy. Tu podejmowano także decyzje dotyczące losów wielu narodów Europy.

Z kolei unikatowość Świętej Lipki polega na wyjątkowym pięknie barokowych wnętrz oraz atmosferze skłaniającej do zadumy, a nawet głębszych wzruszeń potęgowanych przez nie-

zwykle brzmienie organów. Uczestnicy rajdu mieli okazję podziwiać ich niezwykłe brzmienie podczas koncertu.

W miejscowości Owczarnia oglądaliśmy zachowane zabudowania XIX-wiecznego majątku ziemskiego oraz zbiory Muzeum Ziemi Mazurskiej. Znajdują się tam tematyczne kolekcje prezentujące kulturę materialną z bliższych i dalszych okolic. W dziale militaria można było zobaczyć np. maskę przeciwgazową dla konia z I wojny światowej czy betonową minę pochodzącą z Wilczego Szańca. W kolekcji starodruków m.in. mazurskie kancjonały czyli śpiewniki drukowane gotykiem, w których znajdowały się utwory Jana Kocha-



nowskiego i Mikołaja Reja. Duże zainteresowanie wzbudził bogaty zbiór sprzętu domowego z użytkowaną niegdyś „ekologiczną” lodówką, obywająca się bez energii elektrycznej.

Trasy wycieczek rowerowych przebiegały z Giżycka do Krukulanek w okolicach Jeziora Goldopiwo lub w okolicach Jeziora Dobskiego i miały chwila-



mi (pierwszego dnia) charakter survivalu ze względu na lejący deszcz i grad. Prawdziwi twardziele z PIP chyba jednak nie żałują, bo „okoliczności przyrody” były zachwycające.

Z kolei amatorzy turystyki pieszej podziwialiśmy, i to zarówno z dołu, jak i z góry. Na drodze ich wędrówki stanęła bowiem XIX-wieczna Feste „Boyen” (Twierdza Boyen), niegdyś pruski obiekt wojskowy, aktualnie miejsce znane fanom muzyki różnej, m.in. szant, z całej Polski. Twierdza nam się nie oparła i szybko została zdobyta. Potem osiągnęliśmy szczyt wspaniale odrestaurowanej, posiadającej (na szczęście) zupełnie współczesną windę, Wieży Ciśnień, skąd podziwialiśmy panoramę miasta. Z bliska natomiast zobaczyliśmy jak nadal działa cud XIX-wiecznej hydrotechniki, czyli most obrotowy na Kanale Łuczycyńskim.

No i wreszcie rejs statkiem po Wielkich Jeziorach Mazurskich. Wyruszyliśmy z jeziora Kisajno, potem jeziora Dargin i Sztynorckie. Celem wyprawy był Sztynort – mekka żeglarzy i miłośni-

ków Mazur. Po drodze mijaliśmy archipelag kilkunastu różnej wielkości wysp, objętych ochroną rezerwatową, ze względu na żerujące liczne gatunki ptaków wodnych. Duże wrażenie zrobiła potężnych rozmiarów tafla wodna Darginu stwarzająca wymarzone warunki żeglarskie, bo wiatr ma gdzie się tu rozpędzić. W okolicach Sztynorckiego Rogu ostrzeżenie dla żeglarzy oznakowane bojami, budząca grozę niebezpieczna mielizna usiana kamieniami (Głazy Sztynorckie). Zatrzymaliśmy się w Sztynorckie – miejscowości położonej na malowniczym półwyspie pomiędzy trzema jeziorami: Sztynorckim, Dargin i Kirsajty, powstałej w początkach XIV wieku. Znajduje się tu spora przystań oraz popularna wioska żeglarska, w bezpośrednim sąsiedztwie jednego z najciekawszych zabytków w Krainie Wielkich Jezior Mazurskich, a mianowicie barokowego pałacu w Sztynorckie, niestety aktualnie popadającego w coraz większą ruinę z powodu braku poważnego inwestora.

Pałac ten dawniej zamieszkiwała rodzina Lehndorffów, jeden z najstarszych w Prusach Wschodnich rodów szlacheckich. Pojawił się w tym regionie jeszcze w czasach krzyżackich około 1422 roku i bardzo szybko stał się niezwykle zamożnym i wpływowym rodem. Pałac Lehndorffów budowano wiele lat. Pierwszą część jeszcze w XV wieku, kolejną w latach 1554-1572, jednak zasadniczą część budowy przeprowadzono w latach 1689-1691. Powstał wtedy dwukondygnacyj-



ny budynek z charakterystyczną wieżą dachową. Dębowe schody były ozdobą sieni pałacu. Przepiękne wnętrza z dekoracyjnymi kominkami, malowanymi plafonami i przepięknymi sztukateriami tworzyło niepowtarzalny klimat. Przed budynkiem znajdował się dziedziniec z zachwycającym widokiem na Jezioro Sztynorckie. W północnej części rezydencji znajdował się duży park. W latach 1650-1680 posadzono tutaj słynne sztynorckie dęby. Park okalający pałac był jednym z największych w tamtym okresie. Liczył sobie ponad 18 hektarów. Cały teren był zadbany, ukwiecony, obsadzony wieloma gatunkami drzew. Znajdowały się tam również rzeźby parkowe, natomiast na jednej z polan w 1741 roku powstał zegar słoneczny. W XIX wieku rozbudowano pałac, a w parku powstała neogotycka kaplica i neoklasycyistyczna herbaciarnia. Ostateczny kształt pałac uzyskał w latach 1860-1880. Ostatni właściciel z rodu von Lehndorff-ów został zabity w 1944 za udział w spisku na życie Hitlera.

Po dawnej świetności posiadłości niewiele pozostało w stanie nienaruszonym. Nam pozostał spacer po rozległym parku, który nadal zachowuje dawną regularność. Osią symetrii, biegnącą od pałacu aż do malowniczego kanału, jest aleja, wzdłuż której rosną piękne dęby, lipy i dorodne graby.

Dla żeglarzy w Sztynorckie największą atrakcją jest popularna tawerna żeglarska – „ZEZA”, która mieści się w piwnicach jednego z pałacowych budynków gospodarczych. Odbywają się tutaj koncerty szantowe, a na co dzień żeglarze goszczący w porcie spotykają się i śpiewają szanty do białego rana.

My także, na pożegnalnej kolacji, bawiliśmy się do samego rana. Szant, jak to na Mazurach, również nie zabrakło.

Jacek Żerański
OIP Olsztyn

Autor tekstu składa serdeczne podziękowania ekipom z Opoła, Wrocławia i Olsztyna za pomoc w powstaniu materiału, w tym udostępnienie zdjęć z rajdu.



Okiem psychologa



Joanna Bartoszek

Jest uzbrojony w wiedzę, doświadczenie i szczegółowe przepisy na każdą sytuację. Ma ubranie ochronne, wie jak bezpiecznie poruszać się po placach budowy i halach fabrycznych. Potrafi udzielić pierwszej pomocy, umie doradzić w kłopotach, wie jak ukarać, gdy trzeba. Inspektor pracy to twardziel. Kompetentny twardziel.

Praca inspektorów pracy jest pełna wyzwań i może być źródłem satysfakcji, ale jednocześnie może stanowić znaczne obciążenie stresem chronicznym, w którym inspektor poddany jest ciągłym napięciom. Wymaga ona bowiem kontaktów interpersonalnych z pracodawcami, które bywają bardzo złożone pod względem zarówno intelektualnym, jak i emocjonalnym.

Pożywka dla stresu

Struktura organizacyjna, w ramach której działają inspektorzy, często determinuje reakcje pracowników, zmusza ich do kontrolowania własnych emocji i w konsekwencji powoduje ich kumulowanie, ponieważ oczekuje się od inspektorów odporności na stres i umiejętności radzenia sobie z reakcjami pracodawców.

Do kolejnych czynników stresujących, wynikających ze specyfiki pracy, które mogą wpływać na jakość pracy inspektorów, należą również te, które związane są z koniecznością podejmowania szybkich decyzji, nawet wtedy, kiedy nie są ich do końca pewni.

Problem ten wynika z niejasnych i często zmieniających się przepisów prawnych, którym niejednokrotnie brakuje jednolitej wykładni prawnej, co powoduje trudności z ich prawidłową interpretacją.

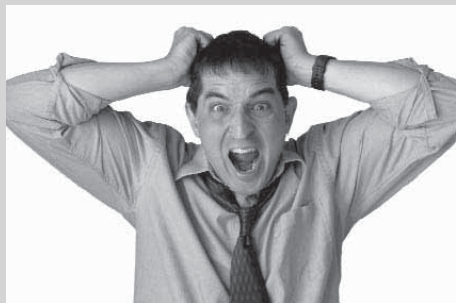
Większość inspektorów, do niespecyficznych stresorów, z którymi zmuszeni są zmierzyć się również przedstawiciele innych zawodów, zalicza m. in.: spiętrzenie obowiązków, nadmiar czynności formalnych (nadmiernej biurokracji) oraz niedostateczne wyposażenie w narzędzia pracy. Tak więc kumulowanie się napięcia oraz brak dystansu do problemów, może prowa-

dzić w efekcie do głębokiego ich przeżywania, destrukcyjnie wpływając na życie zawodowe i osobiste inspektorów.

Stan wypalenia

Konsekwencją problemów wynikających z oddziaływania przewlekłego stresu może być wypalenie zawodowe. Zjawisko to odnosi się do obciążających emocjonalnie sytuacji interpersonalnych, i zazwyczaj występuje u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób.

Omawiany syndrom przejawia się jako negatywny stan wyczerpania fizycznego, emocjonalnego i psychicznego, większa



podatnością na doświadczanie negatywnych emocji (strach, niezadowolenie, gniew, poczucie winy) oraz skłonnością do irracjonalnego myślenia, a czasami mniejszą zdolnością do kontrolowania swoich emocji.

W obronnej reakcji przed przytłaczającymi emocjonalnie obciążeniami zawodowymi dochodzi do, dehumanizacji". Natomiast brak dystansu emocjonalnego przetrada się w depersonalizację, polegającą na rutynowym, bezosobowym odnoszeniu się do problemów innych osób. Syndrom ten zazwyczaj dotyka osób o wysokim po-

ziomie motywacji i aspiracji, długotrwałe pracujących w sytuacjach szczególnie obciążających psychicznie.

Stres traumatyczny

Innym źródłem stresu, który wynika ze specyfiki pracy inspektorów jest tzw. stres traumatyczny. Uzasadnieniem poglądu, że praca polegająca na przeprowadzaniu wypadkowych czynności kontrolnych szczególnie naraża inspektorów na doświadczanie stresu traumatycznego jest fakt, że czynnikiem warunkującym rozwój stresu pourazowego może być już samo uczestnictwo w zdarzeniu w roli świadka lub osoby pomagającej ofierze.

Jest to określane jako wtórny uraz, który dotyka najczęściej osób pomagających poszkodowanym, przy czym obraz objawów stresu pourazowego jest podobny, jak u ofiar pierwotnych. Wtedy w psychice człowieka zachodzi szereg zmian somatycznych i emocjonalnych, które łącznie tworzą reakcję lękową, niejednokrotnie pozostawiając w pamięci wciąż żywy obraz widzianej katastrofy.

Czy jednak zawsze tak się dzieje? Jak to jest, że ludzie pozostają zdrowi pomimo doświadczonego stresu?

Organizacja przede wszystkim

Dominujący obraz konsekwencji doświadczonego stresu w pracy zawodowej, nie ogranicza się wyłącznie do następstw negatywnych. Dzięki umiejętności adaptacji, można przezwyciężyć przeszko- dzę, radząc sobie z trudnymi doświadczeniami po-

siadając pewne kompetencje społeczne oraz wtedy, gdy potrafimy zmieniać swoje myślenie i zachowania.

Jednak większą możliwość adaptacji do sytuacji stresowych mają te osoby, których możliwości fizyczne i psychiczne są adekwatne do wykonywanego zawodu.

Przeciwdziałanie stresowi w pracy w tym wypadku tkwi w organizacji pracy. Podstawą jest bowiem odpowiedni dobór personelu, nie tylko ze względu na posiadaną wiedzę i umiejętności, ale przede wszystkim na to, co jest związane z naszą biologią, czyli temperamentem.

Tak więc do wykonywania zawodu związanego z koniecznością szybkiego podejmowania decyzji, dużą zmiennością sytuacji, wystawiania na silne bodźce, nie powinni kandydować ludzie o niskiej potrzebie stymulacji, którzy wykazują większą rezerwę w kontaktach towarzyskich i preferują przebywanie w samotności, tak jak w przypadku np. zawodu bibliotekarza.

Oprócz indywidualnych, wrodzonych predyspozycji, które sprzyjają skuteczniejszej redukcji stresu zawodowego,

są również nabyte umiejętności społeczne, takie jak: nawiązywanie kontaktów, umiejętność postępowania z ludźmi, stanowczość, wczuwanie się w sytuacji drugiej osoby oraz umiejętność respektowania własnych i cudzych praw. Kompetencje te można rozwijać podczas warsztatów udoskonalających posiadane umiejętności.

Samokontrola

Znaczącą rolę modyfikującą ocenę i motywującą zachowania adaptacyjne, pozwalającą radzić sobie ze stresem, jest poczucie kontroli. Odzyskując bowiem kontrolę i poczucie własnej skuteczności (a przy tym własnej wartości), osoba nie poddaje się biegowi wydarzeń w sytuacjach dla niej najtrudniejszych.

Przekonanie o własnych możliwościach związane jest z czynnikiem umiejscowienia kontroli. Większą możliwością lepsze- go kontrolowania zdarzeń i sytuacji stresowych, a także skuteczniejszego oddziaływania na nie jest wewnętrzne umiejscowienie kontroli.

Wysokie poczucie kontroli u pewnych osób sprzyja stosowaniu przez nie aktywnych sposobów radzenia sobie ze stresem poprzez inicjowanie różnego rodzaju działań zawodowych i pozazawodowych, w zależności od indywidualnego, wrodzonego zapotrzebowania na czynniki stymulujące.

Osoby wewnątrzsterowne nie muszą poświęcać swojej energii w celu obrony własnej samooceny, są bowiem one pewne siebie, niezależne w działaniu, tolerancyjne i zrównoważone, szybciej zapominają o porażkach oraz niepochlebnych opiniach na ich temat i są bardziej odporne na perswazje.

Tak więc poczucie własnej kontroli, która koreluje z asertywnością, przyczynia się do ochrony osoby przed wypaleniem zawodowym.

W kontrolowaniu przebiegu wydarzeń pomagają także takie komponenty, jak poczucie sensu, zrozumienia i zaradności, dzięki czemu człowiek posiada złożoną orientację dającą poczucie, że świat zewnętrzny i wewnętrzny jest przewidywalny oraz istnieje prawdopodobieństwo, że zdarzenia i procesy będą przebiegały zgodnie z własnymi oczekiwaniami.

Prewencja antystresowa

W przywracaniu psychicznej równowagi do akceptowanego przez osobę poziomu, zwłaszcza w sytuacjach o charakterze stresu traumatycznego, pomaga wiara w słuszność światopoglądu społecznego, który składa się z przekonań zapewniających poczucie, że są wartościowymi osobami.

W obliczu zagrożenia ludzie często deklarują wspólne przekonania jako prawdziwe, uważając je jednocześnie za własne. Postrzegając siebie przez pryzmat cech typowych dla grupy, jednostka może ocenić siebie w kategoriach, należących do wyznawanego przez nią światopoglądu (np. jestem dobrym inspektorem). Integracja z innymi członkami grupy, stanowi także ważne źródło wsparcia społecznego.

Reasumując, prewencja antystresowa stwarza konieczność podejmowania działań już od momentu wyboru kandydata na inspektora. Trafny dobór pracownika, który spełnia wymagania związane z wykonywaniem pracy ze względu na umiejętności, posiadane predyspozycje i cechy osobowości, zmniejsza ryzyko powstania stresu, zapewniając komfort zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy.

Joanna Bartoszek

Bezmyślność przyczyną wypadku

Ponadto zauważył, że w zakładzie jest niespójny, zawierający luki system zarządzania bezpieczeństwem. Dotyczy to zarówno sposobu informowania o ryzyku zawodowym, jak i wdrażania wymagań bezpieczeństwa określanych przez producentów eksploatowanych urządzeń.

W protokole kontrolnym inspektor pracy zwrócił również uwagę na inne, pośrednie przyczyny wypadku:

- brak odpowiedniego przeszkolenia pracownika wykonującego pracę przy maszynie – niezapoznanie pracownika z instrukcją obsługi wydaną przez producenta,
- niespełnienie wymagań producenta w zakresie związanym z bezpieczeństwem użytkownika m. in.: nie określono i nie oznakowano stref bezpieczeństwa przy maszynie,
- uporczywe ignorowanie przez osoby sprawujące nadzór oraz operatorów maszyny informacji wyświetlanych na panelu sterowania maszyny informujących o awarii,
- zatrudnianie do obsługi złożonego urządzenia technicznego osób nie mających przygotowania zawodowego – kwalifikacji zawodowych dających rękojmię rozumienia procesów związanych z bezpieczeństwem użytkownika maszyny.

Jedno zabezpieczenie to za mało

Podczas kontroli inspektor pracy przekazał przedstawicielowi firmy AUTOMA, w obecności tłumacza, że istnieje uzasadnione domniemanie, iż wprowadzona na rynek maszyna nie spełnia wymagań zasadniczych określonych w dyrektywach nowego podejścia.

Z przedstawionych okoliczności zdarzenia może wynikać, że zastosowany w maszynie system zabezpieczeń, jeszcze na etapie jego konstrukcji, nie został właściwie dobrany. Jedno uszkodzenie komponentu maszyny (po zablokowaniu prostym elementem – zaklejenie wyłącznika krańcowego), nie powinno zwiększać zagrożenia dla jej operatora. Tymczasem, w przedstawionej sytuacji możliwe było dalsze działanie układów siłowych maszyny pomimo wyświetlanych na panelu sterowania alarmów.

W związku z powyższym, poinformowano kontrolowanego, że inspektor pracy sporządzi protokół kontroli wyrobu, co da podstawę do poddania maszyny specjalistycznym badaniom przez jednostkę notyfikowaną.

Finał w sądzie

W związku z rażącymi nieprawidłowościami, które doprowadziły do śmierci 19-letniego pracownika zakładu chemii gospodarczej i kosmetyków, inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez osoby odpowiedzialne za zaistniałe w zakładzie uchybienia. Prokuratura po zbadaeniu sprawy postawiła zarzuty czterem osobom, które zasiądą na ławie oskarżonych.

Wypadek i jego konsekwencje były szeroko komentowane przez pracowników zakładu i społeczność lokalną. Znalazły też swój oddźwięk w regionalnych i ogólnopolskich mediach.

Przyjaciele poszkodowanego zorganizowali marsz milczenia. Prócz znajomych szli w nim także rodzice 19-latk.

Lukasz Śmierciak, Jacek Kaliszan
OIP Opole

Ostatnie pożegnanie

Szanowna Rodzino, Szanowni Państwo, Koleżanki i Koledzy,

Pożegnaliśmy bliskiego nam człowieka, długoletniego oddanego pracownika inspekcji pracy – **Stanisława Popiela**. Odszedł na zawsze serdeczny kolega, a dla wielu z nas oddany przyjaciel. Tym trudniej pogodzić się z myślą, że nie ma go już wśród nas.

Z wykształcenia etnograf, aż 34 lata życia zawodowego poświęcił pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Był wzorowym inspektorem pracy, wspinał się przykładem człowieka, który całe serce wkłada w to, co robi. Od początku pracy w inspekcji związany był ze służbą zdrowia, aktywnie działał na rzecz poprawy warunków pracowników sektora zdrowotnego na Dolnym Śląsku. Jako starszy inspektor, z czasem główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu z ogromnym oddaniem nie tylko wykonywał czynności inspektorskie, ale również aktywnie działał społecznie jako związkowiec. W późniejszym etapie życia zawodowego pełnił funkcję doradcy okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu z zaangażowaniem prowadząc współpracę z partnerami społecznymi.

Wszystko, co robił wynikało z potrzeby, z głębi serca. Najbliżsi współpracownicy – koleżanki i koledzy – z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu cenili Stanisława za jego dobroć i bezinteresowną chęć niesienia pomocy innym. Cecha bardzo rzadka i niezwykle cenna, tym bardziej, że kierował się nią przez całe życie.

Był człowiekiem powszechnie szanowanym, cieszącym się dużym autorytetem w środowisku zawodowym. Na jego życzliwość, fachową i kompetentną pomoc mógł liczyć każdy, kto się do niego zwrócił.

Poświęcił siebie innym. Na tym właśnie polega istota prawdziwego człowieczeństwa, dzięki temu zaszczepił swoje ideały wszystkim, którzy go znali.

Był założycielem i długoletnim przewodniczącym Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” przy PIP. Jako działacz Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk był jednym z inicjatorów powołania przy Zarządzie Regionu Klubu Społecznego Inspektora Pracy. Utrzymując stałe kontakty z zakładowymi społecznymi inspektorami pracy na Dolnym Śląsku służył im nieocenioną pomocą merytoryczną w rozwiązywaniu codziennych problemów. Dzięki niezwykłym umiejętnościom mediacyjnym wielokrotnie doprowadził do zażegnania konfliktów pomagając w osiągnięciu kompromisu między zwaśnionymi stronami. Miał wspaniały dar zjednywania sobie ludzi.

Posiadał wrodzoną wrażliwość na los innych. Prowadził darmowe szkolenia dla społecznych inspektorów pracy, gdyż czuł, że to jego obowiązek i powinność jako inspektora pracy.

Śmierć Stanisława Popiela to wielka strata dla Państwowej Inspekcji Pracy. Odszedł człowiek, który utożsamiał się z Urzędem, dla którego służba w Inspekcji Pracy była powołaniem i treścią życia. Skromny i uczciwy kolega, który zawsze dobro innych przedkładał ponad własne. Działania inspekcji pracy nabierają sensu właśnie dzięki takim ludziom, jego postawa zawodowa miała ogromny wpływ na kształtowanie pozytywnego wizerunku Urzędu.

Miałem przyjemność znać Stanisława osobiste i zawsze bardzo go ceniłem. Jestem dumny z faktu, że miałem w tym wspaniałym człowieku kolegę.

Stanisław Popiel żył dla innych ludzi, czym na zawsze zaskarbił sobie miejsce w naszych sercach.

Tadeusz Jan Zając
Główny Inspektor Pracy

BIBLIOTEKA

INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

00.00.20 Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie wykazu substancji czynnych dozwolonych do stosowania w produktach biobójczych oraz produktach biobójczych niskiego ryzyka // Monitor Polski. – 2009, nr 32, poz. 473.

20.00.02 Rozporządzenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w III kwartale 2009 r. // Monitor Polski. – 2009, nr 34, poz. 509.

00.00.02 Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 maja 2009 r. w sprawie wskaźników waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w III kwartale 2009 r. // Monitor Polski. – 2009, nr 34, poz. 510.

00.00.20 Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 5 maja 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia i egzaminowania osób mających dostęp do materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 72, poz. 623.

22.04.00 Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 14 maja 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectw dopuszczenia do eksploatacji typu budowli i urządzeń przeznaczonych do prowadzenia ruchu kolejowego oraz typu pojazdu kolejowego // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 78, poz. 654.

00.00.02 Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 czerwca 2009 r. w sprawie stanowisk, zaszeregowania, kwalifikacji oraz szczegółowych warunków wynagradzania pracowników izb morskich // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 107, poz. 888.

00.00.20 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środo-

wisku pracy // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 105, poz. 873.

00.00.02 00.00.18 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 czerwca 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 107, poz. 891.

00.00.18 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 109, poz. 913.

20.00.02 Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 maja 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia wysokości jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej oraz zasiłku chorobowego // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 87, poz. 727.

20.00.02 Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 22 maja 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przynawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom jednostek doradztwa rolniczego // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 91, poz. 746.

20.00.21 Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 22 czerwca 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budowle rolnicze i ich użytkowanie // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 108, poz. 907.

00.00.00 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 czerwca 2009 r. w sprawie zniesienia niektórych sądów grodzkich oraz zmiany rozporządzenia w sprawie utworzenia sądów grodzkich // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 102, poz. 847.

00.00.00 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 czerwca 2009 r. w sprawie utworzenia sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 102, poz. 852.

00.00.05 Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 95, poz. 794.

23.01.54 Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie

bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 104, poz. 868.

17.00.02 Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 maja 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 83, poz. 699.

26.00.00 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 czerwca 2009 r. w sprawie świadczeń przysługujących urzędnikowi służby cywilnej przeniesionemu do pracy w innej miejscowości // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 93, poz. 763.

00.00.17 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 105, poz. 869.

00.00.16 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 105, poz. 870.

00.00.05 Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 79, poz. 670.

26.00.00 Ustawa z dnia 23 stycznia 2009 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze zmianami w organizacji i podziale zadań administracji publicznej w województwie // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 92, poz. 753.

21.00.00 Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o naukowych świadczeniach kompensacyjnych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 97, poz. 800.

00.00.00 Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 97, poz. 805.

00.00.00 Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o uchyleniu lub zmianie niektórych upoważnień do wydawania aktów wykonawczych // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 98, poz. 817.

22.02.00 Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o żegludzie śródlądowej oraz ustawy o dozorcze technicznym // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 98, poz. 818.

00.00.00 Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2009, nr 99, poz. 825.

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

Druk: Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie.

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

Bezmyślność przyczyną wypadku

W jednej z firm na Opolszczyźnie, specjalizującej się w produkcji chemii gospodarczej i kosmetyków doszło do wypadku przy pracy, w wyniku którego śmierć poniósł 19-letni pracownik zakładu. W związku z tym zdarzeniem, inspektor pracy w Opolu przeprowadził kontrolę.

Ze wstępnego rozpoznania okoliczności i sytuacji wynikało, że poszkodowany znalazł się pomiędzy uruchamianymi hydraulicznie elementami maszyny do formowania – wydmuchiwanie opakowań (urządzenie produkcji włoskiej – AUTOMA model APEX AT 700D). Fakt ugrzęźnięcia poszkodowanego pomiędzy elementami maszyny potwierdziła osoba znajdująca się w pobliżu w kilka chwil po wydarzeniu. W wyniku doznanych obrażeń wewnętrznych, poszkodowany pracownik zmarł.

Umowa sobie, a życie sobie

Poszkodowany zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia zawartej w wyniku istniejącego porozumienia o pośrednictwie i poszukiwaniu pracowników do pracy między agencją pracy tymczasowej a kontrolowanym zakładem. Określała ona charakter prac wykonywanych przez poszkodowanego oraz zakres obowiązków zleceniobiorców dotyczący prac produkcyjnych: „prace fizyczne związane produkcją i magazynowaniem, pakowaniem gotowych produktów, sprzątaniem stanowiska pracy”.

W rzeczywistości ofiara wypadku wykonywała prace przy obsłudze skomplikowanego urządzenia wyposażonego w układy siłowe hydrauliczne, układy sterowań pneumatycznych, złożone układy sterowań własnym układem elektronicznym i panelami sterującymi ze specjalistycznym oprogramowaniem. Prace te miały zatem charakter inny niż określone w zawartych umowach.

Poszkodowany nie miał kwalifikacji zawodowych wynikających z rodzaju posiadanego wykształcenia (średnie ogólnokształcące), ani wymaganego przeszkolenia w zakładzie pracy, dającego rękomię pełnego rozumienia realizowanych procesów produkcyjnych. Nie było też pisemnego potwierdzenia, że poszkodowany został poinformowany o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą.



fot. Jacek Kliszan

Maszyna, przy której doszło do wypadku.

Inspektor pracy w wyniku działań kontrolnych, w których uczestniczył przedstawiciel producenta maszyny ustalił, że w dniu wypadku praca przy niej była wykonywana pomimo nie działających zabezpieczeń osłaniających strefę roboczą. Okazało się, że wyłączniki krańcowe znajdujące się w szafach sterowniczych zostały obwiązane taśmą klejącą w sposób blokujący ich działanie.

O zablokowaniu zabezpieczeń wiedział kierownik wydziału. Wydał bowiem w tej sprawie podlegającym mu pracownikom stosowne polecenia. Jeden z nich potwierdził inspektorowi pracy, że element sterujący z bolcem został przykryty korkiem z mlecza produkowanego w zakładzie i owinięty taśmą izolacyjną w ten sposób, że sygnał do maszyny informował o tym, iż drzwi maszyny są zamknięte. Maszyna pracowała zatem pomimo otwartych drzwi osłaniających strefę roboczą.



fot. Jacek Kliszan

Wyłącznik krańcowy owinięty taśmą klejącą, w celu umożliwienia pracy maszyny przy otwartych drzwiach zabezpieczających strefę roboczą.

Przyczyny wypadku

Określając bezpośrednie przyczyny wypadku inspektor pracy prowadzący postępowanie wskazał na świadome wyeliminowanie zabezpieczenia, które nie pozwalało na otwarcie drzwi bez wyłączenia maszyny i tym samym uniemożliwiało wejście w strefę bezpośredniego zagrożenia. Stwierdził też, że osoby pełniące funkcje kierownicze w zakładzie, w którym doszło do śmiertelnego wypadku, tolerowały praktyki manipulowania w układach zabezpieczających dostęp do stref niebezpiecznych podczas pracy maszyny. W protokole pokontrolnym inspektor pracy zwrócił również uwagę na złamanie wskazań producenta związanych z bezpieczeństwem obsługi maszyny określonych w instrukcji jej obsługi oraz niezastosowanie procedury bezpieczeństwa podczas wchodzenia do strefy roboczej maszyny (obsługujący – ofiara wypadku – wszedł do maszyny otwierając niezabezpieczone drzwi, podczas gdy przełącznik pracy był w położeniu pracy automatycznej).