

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



95
LAT

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (382) 2014



Radosnych Świąt Bożego Narodzenia,
ciepłych chwil w gronie Najbliższych
oraz wszelkiej pomyślności w Nowym Roku

życzy Iwona Hickiewicz
główny inspektor pracy



W numerze

3	W SEJMIE RP	20	Pomieszczenia higieniczno-sanitarne
4	Wiadomości nie tylko z kraju	25	Tradycyjne czy systemowe?
6	Nagrody Państwowej Inspekcji Pracy	28	Na konferencji naukowej
8	U honorowani Medalami za Długoletnią Służbę	30	O krok do przodu. Rozmowa z Franciszkiem Grześkowiakiem, okręgowym inspektorem pracy w Zielonej Górze,
10	Organizator Pracy Bezpiecznej		
15	Ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży (cz. 2)	36	Katastrofa w Elektrowni Kozienice
18	Gala na Zamku Królewskim		

25 Tradycyjne czy systemowe?

Przy tradycyjnym podejściu do bezpieczeństwa motywatorem działania jest strach przed karą, zaś metodą oceny są kontrole organów nadzoru i analiza dokumentacji. Przy systemowym podejściu motywacją jest nagroda, metodą oceny obserwacja stanowisk pracy i wywiady z pracownikami. Celem wszelkich działań jest tu efekt „zero wypadków” i wykonywanie pracy w sposób poprawny.



Okladka:
fot. PESA Bydgoszcz SA

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy
Redaktor prowadzący: Beata Pietruszka-Śliwińska. Redaktor techniczny: Jan Klimczak
Adres: ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 314
ISSN 0239-3417 Nakład: 1600 egz. Drukarnia: INWEST – DRUK



W SEJMIE RP

Program PIP na 2015 rok

Jasny, ambitny, kompleksowy – tak określali w dyskusji program działania PIP na 2015 r. członkowie Rady Ochrony Pracy podczas posiedzenia 2 grudnia br. w gmachu Sejmu. Program przedstawiła Iwona Hickiewicz, główny inspektor pracy.

W nadchodzącym roku Państwowa Inspekcja Pracy przewiduje przeprowadzenie 88 tys. kontroli, a do 150 tys. pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych – skieruje zaproszenia do udziału w przedsięwzięciach prewencyjno-promocyjnych.

W 2015 r. realizowany będzie trzeci etap długofalowych działań kontrolno-prewencyjnych. Szczególna uwaga ma być zwrócona na zasadność zawierania umów cywilnoprawnych, a także na prawidłowość zawierania i rozwiązywania terminowych umów o pracę. Działania kontrolne uzupełni kampania informacyjno-promocyjna „Zanim podejmiesz pracę”.

Kontynuowany ma być wzmożony nadzór nad wybraną grupą zakładów, w których odnotowano dużą liczbę wypadków przy pracy i wysoki poziom narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników. Inspektorzy oceniają, w jakim stopniu pracodawcy angażują się w eliminowanie lub ograniczanie zagrożeń zawodowych, a przedstawiciele pracowników – w przeprowadzanie lub aktualizację oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia. Kontynuowany będzie program prewencyjny „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa” dla małych przedsiębiorstw (do 50 pracowników).

Wśród działań długofalowych znalazły się także rekontrole w zakładach produkujących lub stosujących nanomateriały w procesach pracy oraz w laboratoriach na wyższych uczelniach. Mają one przynieść odpowiedź na pytanie, czy poprawił się stan ochrony zdrowia pracowników.

W ramach programu rocznego PIP będzie monitorować stan przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzeń oraz położy nacisk na kontrolę zatrudniania pracowników tymczasowych.

Do zakładów, w których w ostatnich latach odnotowano wypadki śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe, bądź powtarzalność zdarzeń wypadkowych o podobnych przyczynach, skierowany zostanie program prewencyjny „Buildownictwo. Stop wypadkom”.

Na nowe tematy ujęte w planie rocznym składają się m.in. kontrole: zakładów produkcji prefabrykatów bu-

dowlanych i cegielni, pracy w narażeniu na czynniki rakotwórcze i mutagenne, budowy i eksploatacji sieci i instalacji gazu ziemnego, eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych w zakładach hutniczych, odlewniach i zakładach przemysłu maszynowego.

Po raz pierwszy gruntownym kontrolom zostaną poddane domy pomocy społecznej. Do PIP napływa bowiem coraz więcej sygnałów, że dochodzi w nich do naruszania prawa pracy.

Zgodnie z zaleceniem Rady Ochrony Pracy, w programach prewencyjnych i działaniach promocyjnych inspekcja zwróci szczególną uwagę na problematykę przygotowania pracowników do pracy, w tym na szkolenia wstępne ogólne i stanowiskowe. Skupi się także na młodych osobach rozpoczynających pracę zawodową, które często ulegają wypadkom przy pracy, oraz na sprawowaniu prawidłowego nadzoru nad wykonywaną pracą przez kierownictwo średniego szczebla.

W posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, któremu przewodniczyła poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**, wzięli udział zastępcy głównego inspektora pracy **Małgorzata Kwiatkowska** i **Leszek Zajac** oraz dyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP **Lidia Szmit**.

Druga część posiedzenia ROP odbyła się w Sali Kolumnowej i połączona była uroczystością zakończenia 42 edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy oraz wręczenia nagród i dyplomów jego laureatom. Głównym organizatorem konkursu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a jednym ze współorganizatorów – Państwowa Inspekcja Pracy. Gratulacje laureatom złożył Leszek Zajac, zastępca głównego inspektora pracy.

O nielegalnym zatrudnianiu

W stanowisku z 8 lipca 2014 r. Rada Ochrony Pracy wnioskuje o dokonanie oceny stanu legalności zatrudnienia w Polsce od czasu przejęcia kontroli tego zagadnienia przez inspekcję pracy. Analizę taką przedstawił 4 listopada br. na posiedzeniu ROP w siedzibie parlamentu **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Posiedzenie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy

Główny inspektor pracy **Iwona Hickiewicz** wzięła udział w 67. Posiedzeniu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), które odbyło się 13 i 14 listopada br. w Rzymie, gdzie omawiano m.in. temat „Praca atypowa a kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Przedstawiono wyniki kwestionariusza o działaniach inspekcji wobec pracowników podejmujących nietypowe formy zatrudnienia, jak praca tymczasowa, praca w systemie zmianowym, w niepełnym wymiarze czy praca osób samozatrudnionych. Wynika z niego, że podczas kontroli inspektorzy mają problem z precyzyjnym ustaleniem nieprawidłowości dotyczących pracowników atypowych, najczęściej chodzi o przepływ informacji pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikiem, o szkolenia zawodowe i badania lekarskie oraz o czas pracy. Za szczególnie problematyczne uznano powszechnie



występujące w pracy atypowej zagrożenia psychospołeczne, których efekty mają charakter długofalowy, a ich weryfikacja i penalizacja jest zwykle niemożliwa. W programie konferencji znalazło się wystąpienie **Beaty Krajewskiej** z Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP dotyczące doświadczeń PIP w kontroli przestrzegania praw pracowników tymczasowych. Drugi dzień spotkania przeznaczony był na obrady plenarne komitetu, służące podsumowaniu dotychczasowych i uzgodnieniu nowych działań. W obradach wziął także udział **Robert Jaworski** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

Bhp w zakładach gazowniczych

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 18 listopada br. odbyła się konferencja „Bezpieczeństwo pracy w zakładach gazowniczych”, poświęcona omówieniu problemów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy przy budowie i eksploatacji sieci oraz instalacji gazu ziemnego w świetle wyników kontroli przestrzegania przepisów bhp w dystrybucyjnych zakładach gazowniczych. Wzięli w niej udział: zastępca głównego inspektora nadzoru budowlanego **Jacek Szer**, przedstawiciele Polskiej Spółki Gazownictwa, Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa,

Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Zastępca głównego inspektora pracy **Leszek Zajac** omówił najistotniejsze problemy związane z warunkami bezpiecznej pracy przy budowie i eksploatacji sieci i instalacji gazowych w kontekście działań kontrolnych PIP.

Prawa migrantów

19 listopada br. w Warszawie odbyła się konferencja „Migracje – wyzwania na dziś i na jutro” z udziałem przedstawicieli administracji publicznej, środowisk naukowych, partnerów społecznych oraz środowisk migrantów. Dyskutowano m.in. o kwestiach wpływu migracji na rozwój demograficzny i gospodarczy oraz o sposobach optymalnego wykorzystania potencjału migrantów na rynku pracy, a także o mechanizmach prawnych i instytucjonalnych sprzyjających efektywnej integracji cudzoziemców. W konferencji wzięli udział pracownicy służb legalności zatrudnienia z okręgowych inspektoratów pracy, Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.

O urządzeniach ciśnieniowych

Centrum Zarządzania CEN-CENELEC w Brukseli było miejscem warsztatów z zakresu nieogrzewanych płomieniem zbiorników ciśnieniowych i norm dotyczących urządzeń ciśnieniowych. Odbyły się one 13 listopada br., a PIP reprezentował **Radosław Gonet**. Zaprezentowano perspektywę prawodawstwa Unii Europejskiej odnoszące się do urządzeń ciśnieniowych oraz zapisy normy EN 13445. Omówiono też m.in. strategiczne znaczenie normalizacji w zakresie urządzeń ciśnieniowych.

W zielonogórskiej Palmiarni

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze podsumował 18 listopada br. wybrane projekty prewencyjne i promocyjne, wyłoniono laureatów konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”. Uhonorowano też przedsiębiorców, którzy dzięki działaniom na rzecz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zdobyli Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z jubileuszem inspekcji pracy okręgowy inspektor pracy **Franciszek Grześkowiak** przedstawił historię powstania i kształtowania się inspekcji pracy w Polsce. Laureatom i wyróżnionym w projektach PIP gratulacje złożyli m.in. **Stanisław Iwan**, senator RP, przewodniczący Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy oraz reprezentująca wojewodę lubuskiego **Maria Brygida Grzybowicz**. Licznie zgromadzonych pracodawców i przedsiębiorców do udziału w przyszłorocznych edycjach konkursów zachęcał marszałek Lubuskiego Sejmiku Gospodarczego **Ryszard Barański**.

Wielkopolskie obchody

W Poznaniu 19 listopada br. odbyła się gala z okazji 95-lecia inspekcji pracy w Polsce, z udziałem m.in. posłów na Sejm, przedstawicieli władz administracyjnych i samorządowych, organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców, partnerów Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, wyższych uczelni, a także stowarzyszeń i organizacji działających na rzecz ochrony pracy. **Małgorzata Kwiatkowska**, zastępca głównego inspektora pracy odczytała list od głównego inspektora pracy i wraz ze **Stanisławą Ziółkowską**, okręgowym inspektorem pracy w Poznaniu wręczyła przedstawicielom organów kontroli i nadzoru oraz partnerom społecznym pamiątkowe medale jubileuszowe. **Piotr Florek**, wojewoda wielkopolski oraz **Wojciech Jankowiak**, wicemarszałek województwa wielkopolskiego w swoich wystąpieniach podkreślali rolę, jaką PIP spełnia w systemie ochrony pracy w Polsce. Gala była okazją do podsumowania działalności prewencyjnej okręgu w 2104 roku.



Jubileusz na Podkarpaciu

W Urzędzie Marszałkowskim w Rzeszowie 17 listopada br. odbyło się spotkanie z okazji jubileuszu 95-lecia inspekcji pracy oraz podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w 2014 roku. Okręgowy inspektor pracy **Dawid Baran** podkreślił m.in., że znaczącym efektem pracy okręgu jest spadek liczby zdarzeń wypadkowych w podkarpackich przedsiębiorstwach. Marszałek województwa **Władysław Ortyl** mówił o inspekcji pracy jako instytucji mającej długoletnie doświadczenie, profesjonalnie stojącej na straży praw pracowników i dbającej o bezpieczeństwo zatrudnionych. Członek zarządu województwa **Tadeusz Pióro**, dziękując za dotychczasową współpracę, wręczył medale upamiętniające 15-lecie samorządu województwa podkarpackiego rzeszowskiemu okręgowemu inspektorowi pracy oraz zastępcy głównego inspektora pracy **Małgorzacie Kwiatkowskiej**.

Zwycięzcy konkursów inspekcji pracy

W Białymstoku nagrodzono laureatów tegorocznej edycji konkursów Państwowej Inspekcji Pracy: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz „Buduj bezpiecznie”. Podczas uroczystości 21 listopada br. okręgowy inspektor pracy w Białymstoku **Marek Aleksiejuk** wręczył partnerom społecznym inspekcji pamiątkowe medale z okazji jubileuszu 95-lecia urzędu oraz przedstawił historię inspekcji pracy w Polsce. W uroczystości uczestniczyli m.in. poseł na Sejm RP **Aleksander Sosna**, prezydent Białegostoku **Tadeusz Truskolaski**, przedstawiciele władz administracyjnych i służb mundurowych, organizacji pracodawców i związków zawodowych, organów nadzoru nad warunkami pracy, rzemiosła oraz członkowie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Białymstoku.

Dyplomy dla śląskich pracodawców

W OIP w Katowicach odbyło się wręczenie dyplomów pracodawcom, którzy przystąpili do programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Najpierw odbyli oni szkolenia, następnie identyfikowali występujące w zakładzie problemy, ich skalę, określali sposoby i terminy usunięcia nieprawidłowości, by w końcu – po pozytywnym przejściu audytu przeprowadzonego przez inspektora pracy – otrzymać Dyplom PIP. Do programu przystąpiło 45 pracodawców, z czego 16 dostosowało zakład do obowiązujących przepisów. Przedstawiciele PIP zobowiązali się nadal wspierać wyróżnionych pracodawców.

Nagrody Państwowej Inspekcji Pracy



Z udziałem wicemarszałek Sejmu Wandy Nowickiej na Zamku Królewskim w Warszawie 25 listopada br. odbyła się uroczystość wręczenia corocznej Nagrody im. Haliny Krahelskiej oraz nagród w XXI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wzięli w niej udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Gratulując laureatom Nagrody im. Haliny Krahelskiej, główny inspektor pracy **Iwona Hickiewicz** powiedziała, że wyróżnienie to, sięgające do korzeni polskiej inspekcji pracy, wzmacnia poczucie więzi z tradycją i historią, będąc pomostem między przeszłością a teraźniejszością. Jest ponadto wyrazem najwyższego uznania środowiska inspektorskiego dla wybitnych osiągnięć laureatów nagrody w dziedzinie poprawy warunków pracy i eliminowania zagrożeń dla zdrowia i życia w środowisku pracy.

W nawiązaniu do działalności tegorocznych zwycięzców konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” Iwona Hickiewicz stwierdziła, że „wielka to satysfakcja dla inspekcji pracy, na co dzień egzekwującej poszanowanie prawa, gdy ma do czynienia z pracodawcami, których można innym stawiać za wzór i nagradzać”. Jak podkreśliła, przyznawane w konkursie nagrody stanowią dla rynkowych partnerów laureatów swoistą rekomendację solidności, rzetelności i bezpieczeństwa w prowadzonej działalności gospodarczej.

W tym roku Nagroda im. Haliny Krahelskiej została przyznana:

**Lucynie Dargiewicz,
Kazimierzowi Kimso,
Elżbiecie Korzeniowskiej,
Mirosławowi Koziurze,
Krzysztofowi Oleksakowi,
Andrzejowi Pakurze,
Elżbiecie Rafalskiej,
Marii Teresie Romer,
Stanisławowi Stolorzowi,
Tadeuszowi Sułkowskiemu.**

Nagrodę wręczały: **Iwona Hickiewicz
i Izabela Katarzyna Mrzygłocka.**

Gratulacje wyróżnionym złożyła przewodnicząca Rady Ochrony Pracy poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**. Powiedziała, że uroczystość na Zamku Królewskim jest kolejnym przykładem promowania przez Państwową Inspekcję Pracy osób i zdarzeń współtworzących nowy, doskonalszy wymiar ochrony zdrowia i praw człowieka w procesie pracy.

Przypomniała przy tym, że na znaczenie jak najszerzego upowszechniania takich postaw wskazywała wielokrotnie w swoich stanowiskach Rada Ochrony Pracy, której poseł przewodniczyła w kończącej się właśnie kadencji. Rada zwracała uwagę, że promowanie przedsiębiorstw, w których poniesione koszty na poprawę warunków pracy przyczyniły się do zmniejszenia wypadkowości i zagrożeń, stanowi ważny składnik społecznej edukacji, bez której trudno osiągnąć rzeczywistą poprawę bezpieczeństwa pracy w naszym kraju.

Laureatom gratulował **Bronisław Komorowski** w liście odczytanym w czasie uroczystości przez sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta **Irenę Wóycicką**. Prezydent dziękował zwycięskim pracodawcom „za zaangażowanie i wrażliwość na drugiego człowieka, przejawiającą się w codziennej trosce o zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych”. Wyraził też uznanie dla laureatów Nagrody im. Haliny Krahelskiej. Ich dokonania zawodowe określił jako „przejaw najwyższego szacunku dla innych i wyraz nowoczesnego patriotyzmu – służby człowiekowi poprzez ochronę zdrowia w środowisku pracy, którą z takim oddaniem realizowała patronka nagrody”. Podziękował również Państwowej Inspekcji Pracy za podejmowanie działań służących kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy.

Za pośrednictwem listu skierowanego do Iwony Hickiewicz, głównego inspektora pracy, gratulacje wyróżnionym przekazał także marszałek Sejmu **Radosław Sikorski**. List odczytała wicemarszałek Wanda Nowicka. Marszałek napisał w nim m.in.: „Z dużym szacunkiem odnoszę się do zadań wykonywanych przez PIP. Dzięki wieloletnim dążeniom do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa sytuacja w zakładach pracy uległa znacznej poprawie. Przyczyniły się do tego nie tylko działania kontrolne, lecz także rozwijanie wszelkich form prewencyjnych oraz prowadzenie aktywności edukacyjnej. Niebagatelne znaczenie ma również coraz większa świadomość pracodawców, bowiem bez udziału samych zainteresowanych podnoszenie standardów nie byłoby możliwe. Wręczane dziś nagrody potwierdzają to przekonanie.”

Główny inspektor pracy wręczyła także statuetki „Mecum Tutissimus Ibis” – nagrody w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

W trakcie zamkowej gali oprócz nagród głównego inspektora pracy pracodawcy odebrali także specjalne wyróżnienia przyznane przez partnerów społecznych Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto wręczono list gratulacyjny mistrzowi szkolącemu z zakładu, którego uczeń osiągnął najlepsze wyniki w XIV edycji Ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych, organizowanego wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Uroczystość uświetnił koncert w wykonaniu zespołu Altra Volta.

(D.D.)

U honorowani Medalami za Długoletnią Służbę

Podczas gali na Zamku Królewskim w Warszawie 25 listopada br. kilkudziesięciu zasłużonych pracowników PIP uhonorowano Medalami za Długoletnią Służbę, przyznanymi przez prezydenta RP Bronisława Komorowskiego na wniosek głównego inspektora pracy w związku z jubileuszem 95-lecia polskiej inspekcji pracy. W imieniu prezydenta odznaczenia wręczyła sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP Irena Wóycicka.



Medal złoty

Zygmunt Ryszard Adamski – informatyk, Główny Inspektorat Pracy

Jerzy Jankowski – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Poznań Oddział w Koninie

Grażyna Alicja Jarosiewicz – główny specjalista, Główny Inspektorat Pracy

Jadwiga Elżbieta Końcówik – nadinspektor, OIP Zielona Góra

Ewa Major – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Gdańsk Oddział w Gdyni

Barbara Niedzińska – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Lublin Oddział w Białej Podlaskiej

Irena Małgorzata Osuchowska – główny specjalista, Główny Inspektorat Pracy

Ryszard Jan Wardęga – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Łódź Oddział w Sieradzu

Waldemar Marian Zajączkowski – nadinspektor, OIP Kielce

Krystyna Janina Zakrzewska – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Szczecin Oddział w Koszalinie

Medal srebrny

Jerzy Derpa – zastępca okręgowego inspektora pracy, OIP Białystok

Arkadiusz Piotr Kapuścik – okręgowy inspektor pracy, OIP Opole

Jarosław Stanisław Kruszyński – nadinspektor, kierownik oddziału, OIP Wrocław Oddział w Wałbrzychu

Małgorzata Henryka Marszałek – główny specjalista, OS PIP Wrocław

Beata Marynowska – okręgowy inspektor pracy, OIP Katowice

Jolanta Małgorzata Natorska – główny specjalista, Główny Inspektorat Pracy

Mariusz Pyrcz – zastępca okręgowego inspektora pracy, OIP Kraków

Medal brązowy

Dawid Kazimierz Baran – okręgowy inspektor pracy, OIP Rzeszów

Ewa Urszula Dośla – dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy

Agnieszka Jaroszek – główny specjalista, Główny Inspektorat Pracy

Adrianna Jasińska-Cichoń – radca prawny, Główny Inspektorat Pracy

Małgorzata Maria Porazińska – okręgowy inspektor pracy, OIP Bydgoszcz

Marek Andrzej Wójciak – okręgowy inspektor pracy, OIP Olsztyn

Adam Żukowski – nadinspektor, OIP Warszawa

Ewa Major kieruje gdyńskim oddziałem inspekcji pracy. W tym roku mija 30 lat jej pracy w urzędzie, do którego trafiła ze stoczni, pierwszego miejsca zatrudnienia po studiach na Politechnice Gdańskiej. Podczas jednej z kontroli w zakładzie poznała inspektora pracy Kazimierza Żuka z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. To on namówił ją na inspektorską aplikację, za co do dziś jest mu wdzięczna, bo to szczególnie zawód; choć trudny, to daje możliwość rozwoju i pracy dla innych. Z tym właśnie łączy odznaczenie nadane jej przez Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego. Dzień, w którym odbierała je podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim w Warszawie, nazywa jednym z najpiękniejszych w swoim życiu zawodowym. To zwieńczenie tych wszystkich chwil satysfakcji, które odczuwa się, otrzymując podziękowanie za pomoc; jak wtedy, gdy dostała kartkę pocztową z niepozornym, ale wiele znaczącym dopiskiem: „nie wierzyłem, że są jeszcze w tym kraju urzędy, które skutecznie wstawiają się za ludźmi takimi jak ja. To dzięki pani otrzymałem w końcu pieniądze od pracodawcy z drugiego końca Polski.”

Gdy wróci do białostockiego OIP-u, w którym od 13 lat jest wiceszefem do spraw nadzoru, powie swoim kolegom, że dla takich chwil i emocji, jakie towarzyszą wręczeniu prezydenckich medali podczas gali w tak znakomitym miejscu, wśród tak dostojnych gości, warto było ciężko pracować przez blisko 21 lat. **Jerzy Derpa** przyznaje, że inspektorowanie to trudny i bardzo odpowiedzialny zawód; oprócz wiedzy i doświadczenia nie może w nim także zabraknąć wrażliwości i serca. Nie tylko dla pracowników, ale i pracodawców, którzy coraz częściej doceniają wysiłki inspektorów. Tu inspektor Derpa wskazuje na właściciela nowoczesnego zakładu obróbki drewna, który zatrudnia ponad stu pracowników, a w tym roku został wyróżniony przez białostocką inspekcję pracy za dokonania w swoim zakładzie – gdy odbierał nagrodę na szczelbu okręgowym w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, wspominał pierwszą kontrolę inspektora w jego zakładzie na początku lat 90.; nakazom nie było wówczas końca. Wtedy zdruzgotany, dziś chwali ten zimny prysznik, dziękując za lekcję, która wciąż procentuje.

Swoje pierwsze w życiu odznaczenie państwowe odbierała ze wzruszeniem oraz treścią niespotykaną wśród inspektorów pracy, zwłaszcza gdy kontrolują pracodawców. Traktuje je jako wyróżnienie i docenienie 20 już lat pracy zawodowej. Skromnie mówi, że ten medal za długoletnią służbę i szczególne dokonania zawodowe, tak naprawdę należy się wszystkim pracownikom, którymi obecnie kieruje. Gdy szef dostaje nagrodę, to jest to zasługa jego pracowników. Przez pryzmat pracy całej załogi, tego co i jak wykonuje w okręgu, jest przecież oceniana jej praca, i to nie tylko przez przełożonych, ale i pracodawców, partnerów inspekcji. Zapytana o jej przyszłość mówi, że widzi ją jako urząd jeszcze lepiej przez wszystkich odbierany i przyjazny. Dało się to już zauważyć w trakcie tegorocznej uroczystości wręczania medali zasłużonym pracownikom inspekcji, a także nagród im. Haliny Krahelskiej oraz dla najlepszych pracodawców. One wszystkie w istocie są nasze wspólne – jak wartości, którymi się kierujemy – a przez to jeszcze cenniejsze, podkreśla **Beata Marynowska**, okręgowy inspektor pracy w Katowicach.



Mercur Group

Firma istnieje od 1991 r., produkuje opakowania foliowe dla przemysłu spożywczego. Jest przedstawicielem zakładu Krehalon Industrie B.V. z siedzibą w holenderskim Deventer. W Polsce od 2006 r. mieści się w Staniszcach Małych, w gminie Kolonowskie i zatrudnia 43 osoby.

Pracodawca sukcesywnie wprowadza nowoczesne rozwiązania technologiczne i produkcyjne, wymieniając park maszynowy na bezpieczniejszy i bardziej ergonomiczny z hermetyzacją procesu konfekcjonowania. Maszyny wyposażono w osłony drzwiowe i ekrany otaczające urządzenia, co obniżyło poziom hałasu. W zakładzie wytyczono drogi komunikacyjne oraz wprowadzono zasady przemieszczania się osób i pojazdów. Zainstalowano nowoczesną rozdzielnię elektryczną, a raz



w tygodniu prowadzone są kontrole widocznych przewodów elektrycznych. W celu zmniejszenia monotonii pracy wprowadzono pracę rotacyjną dla operatorów maszyn produkcyjnych. Pracodawca organizuje coroczne szkolenia bhp i ochrony przeciwpożarowej dla całej załogi. Uruchomiono też platformę internetową z dostępem do materiałów z zakresu bhp; znajdują się tam procedury, instrukcje użytkowania maszyn, ocena ryzyka zawodowego dla wszystkich stanowisk pracy oraz karty badań akredytowanych laboratoriów. Platforma umożliwia również anonimowe zgłaszanie i rejestrowanie wniosków i uwag dotyczących bhp, zapewnia dostęp do modułów szkoleniowych z bhp, ochrony przeciwpożarowej i udzielania pomocy przedmedycznej. Pracodawca wprowadził system nagród i premii za rozwiązania wpływające na podniesienie bezpieczeństwa.

Terminal Ekspedycyjny Wierzbno

Terminal oddano do użytku w grudniu 2008 r., jego głównym zadaniem jest magazynowanie i dystrybucja ropy naftowej. Pracuje w nim 27 osób. Powierzchnia obiektu wraz ze stacją zasuw łączącą terminal z rurociągiem „Przyjaźń” to ponad 10 ha. Terminal należy do zielonogórskiego oddziału PGNiG, który jest jednym z dwóch oddziałów wydobywczych przedsiębiorstwa w Polsce.

Ze względu na duże ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej wdrożono „Program Zapobiegania Awariom”, „Wewnętrzny Plan Operacyjno-Ratowniczy” oraz opracowano okresowe „Raporty o Bezpieczeństwie”. W oddziale działają wewnętrzne służby ratownicze, monitoring i środki techniczne do likwidacji potencjalnych emisji w postaci systemów detekcji ga-



zów palnych. Znajduje się instalacja zraszania i gaszenia pianą zbiorników ropy oraz działka wodno-pianowe. W strefach zagrożenia wybuchem są urządzenia przeciwwybuchowe, pracownicy stosują narzędzia nieiskrzące, ich odzież i obuwie są antyelektrostatyczne. Posiadają też osobiste detektory metanu, specjalistyczną odzież chroniącą przed skutkami obłania się siarką płynną. W miejscach narażenia na czynniki chemiczne są prysznice bezpieczeństwa oraz myjki do oczu. Prace na wysokości oraz prace wykonywane na instalacjach pod ciśnieniem prowadzone są wyłącznie na pisemne polecenie. Pracodawca ograniczył zagrożenia spowodowane wysokimi ciśnieniami oraz temperaturą przez automatyzację i hermetyzację procesów oraz wprowadził system zaworów bezpieczeństwa. W zakładzie istnieje również system zgłaszania „Wniosków Poprawy Bezpieczeństwa”.

Zakład Wodociągów i Kanalizacji w Wiązownie

Dział od 2007 roku, jest gminną, samorządową jednostką budżetową. Jego celem jest dostarczanie miejscowej ludności wody zdatnej do picia oraz odprowadzanie ścieków. Dzięki temu, że prowadzi odpłatną działalność usługową, pokrywa koszty funkcjonowania z wpływów własnych.

Podczas gruntownej modernizacji uwzględniono zwiększenie poziomu bhp. Procesy technologiczne w oczyszczalni, w tym transport cieczy i gazów, są opisane oraz oznakowane. Miejsca zagrożenia oznaczono znakami bezpieczeństwa. Wydano specjalistyczne instrukcje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń, wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, udzielania pierwszej pomocy oraz ochrony przeciwpożarowej. Ścisłe przestrzegane są zasady przydzielania i stosowania środków



ochrony indywidualnej służących do pracy w przestrzeniach zamkniętych i przy ograniczonym dostępie. Pracownikom zapewniono ochronę przed czynnikami chemicznymi, m.in. metalami ciężkimi, lotnymi związkami organicznymi, dioksynami, wyposażając ich w sprzęt ratunkowy, przyrządy kontrolno-pomiarowe i sygnalizacyjne do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi; a także w środki dezynfekcyjne i neutralizujące substancje niebezpieczne. Stanowiska pracy na wysokości zabezpieczono środkami ochrony zbiorowej. Pracodawca wprowadził szkolenia bhp przy robotach wodociągowo-kanalizacyjnych, a pracownicy podlegają specjalistycznym badaniom lekarskim i szczepieniom ochronnym. W celu zabezpieczenia przed czynnikami biologicznymi zorganizowano szatnię przepustową na odzież własną i roboczą.

Zakłady średnie

Max-Pol

Firmę założył w 1985 r. w Rozdrażewie Andrzej Czajka. Początkowo produkowała znicze w formach gipsowych, obecnie różnego rodzaju szklane znicze zdobione. Wkłady wykonywane są także w technologii prasowania granulatu parafinowego lub zalewania masą parafinową o konsystencji żelu. W 1997 r. firma otrzymała status zakładu pracy chronionej. Zatrudnia około 213 osób, z czego ponad połowa to pracownicy niepełnosprawni. Dwa lata temu firma została przeniesiona do Krotoszyń, zwiększono powierzchnię fabryki do 7 tys. metrów kwadratowych, co zapewniło komfortowe i bezpieczne warunki pracy.

Jako zakład pracy chronionej wymaga specjalnego podejścia do zagadnień bhp. Zautomatyzowano proces zalewa-



nia wkładów zniczy ciekłą parafiną, co wyeliminowało zagrożenia związane z poparzeniem. W zakładzie są indywidualne kabiny do malowania natryskowego podłączone do centralnego wyciągu, dzięki czemu obniżono stężenia czynników szkodliwych do poziomu poniżej 0,1 NDS. Ograniczono kontakt pracowników z rozpuszczalnikami poprzez automatyzację i hermetyzację procesu mycia pistoletów do malowania natryskowego. Farby i lakiery przechowywane są w wentylowanej szafie, a specjalne wanny gwarantują bezpieczeństwo w przypadku rozszczelnienia pojemników z farbami. Najgłośniejsze urządzenia umieszczono w wyodrębnionym pomieszczeniu maszynowni, a nadzór nad ich pracą jest zdalny i zautomatyzowany. W hali produkcyjnej natężenie hałasu nie przekracza 0,3 NDN. Dzięki zautomatyzowaniu procesu zasypu maszyn do formowania wkładów granulatem parafinowym wyeliminowano ręczne prace transportowe.

Newell Poland Production

Firma od ponad 14 lat produkuje we Wrocławku wózki dziecięce z akcesoriami niemieckiej marki Teutonia. Przedsiębiorstwo zajmuje 2120 m² powierzchni produkcyjnej, 550 m² powierzchni biurowej i ponad 2000 m² powierzchni magazynowej. W drugiej połowie 2013 r. dystrybucję oraz serwis wózków na całą Europę przeniesiono z Niemiec do Polski.

Pracodawca wprowadził obrotowe stoły montażowe z regulowaną wysokością oraz narzędzia eliminujące użycie siły przy montażu. Na stanowiskach, na których praca jest wykonywana w pozycji stojącej, zastosowano maty przeciwmęczeniowe. Zamontowano taśmociągi i podajniki rolkowe do transportu półproduktów oraz uchwyty i półki na wiertarki i narzędzia. Maszyny wyposażono w dodatkowe



urządzenia ochronne, np. nitownice w osłony strefy niebezpiecznej ruchu stempla. Wprowadzono prasy sterowane dwuręcznie. Wdrożono zakładową instrukcję magazynowania, określającą zasady bezpiecznej pracy w magazynie, pracownikom magazynu zapewniono kamizelki ostrzegawcze. By uniemożliwić nagłe wtargnięcie pieszego w przestrzeń pracy wózka jezdniowego, postawiono trwałe bariery. Regały wysokiego składowania mają odbojnice narożnikowe montowane do podłogi. Pracownikom udostępniono karty charakterystyk substancji chemicznych przy stanowiskach pracy, na których są one stosowane. Na hali produkcyjnej znajduje się segregator z informacjami o wszystkich substancjach chemicznych używanych w zakładzie. W przedsiębiorstwie funkcjonuje komitet ergonomiczny dopasowujący stanowisko pracy do pracownika. Pod koniec października 2014 r. odnotowano 1580 dni bez wypadku.

Przemysłówka

Firma została wyodrębniona ze struktur Olsztyńskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego w 1992 r. jako Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Holding sp. z o.o. Wykonuje roboty budowlano-montażowe, remonty i modernizacje w zakresie wznoszenia obiektów przemysłowych, użyteczności publicznej, mieszkaniowych, sportowych, sakralnych oraz robót inżynierskich i elektrycznych. Od lat jest laureatem nagród i wyróżnień w konkursach branży budowlanej.

W firmie funkcjonuje system umożliwiający dopuszczenie do pracy pracownika bez ważnych uprawnień i badań lekarskich. Wykaz pracowników jest aktualizowany co miesiąc i przesyłany do kierowników wszystkich budów realizowanych przez spółkę. Na każdej placówce opracowuje „Regu-



lamin Bezpiecznej Budowy”. Współpraca z podwykonawcami oparta jest na rozbudowanym katalogu „Obowiązków podwykonawcy w zakresie bhp na placu budowy”, który jest podpisywany przez wszystkich wykonawców współpracujących z firmą. Przed przystąpieniem do prac szczególnie niebezpiecznych każdy pracownik przechodzi szkolenie, a kierownik budowy wypełnia formularz związany z tymi pracami. Przy nowej inwestycji zatrudnieni zapoznają się z wykazem sytuacji awaryjnych. Każdy pracownik ma własne szelki ochronne z linką i amortyzatorem, liny asekuracyjne i urządzenia samohamowne. Powszechnie stosuje się siatki bezpieczeństwa chroniące przed skutkami upadku z wysokości, a także ładowarki teleskopowe z wymiennym osprzętem do podnoszenia ładunków, z możliwością zainstalowania kosza do podnoszenia pracowników. Na budowach używa się siatek wygradzających zamiast taśm.

Tartak Witkowski

Firma powstała w 1982 r. jako rodzinny zakład stolarski w Wieluniu. Pięć lat później rozszerzono działalność o usługi tartaczne i przeniesiono siedzibę do pobliskich Rychłowic. Dzisiaj zakład zajmuje ok. 4,5 ha powierzchni, a podstawowy zakres działalności to kompleksowe usługi w zakresie projektowania, produkcji, transportu i montażu konstrukcji drewnianych.

W celu poprawy bhp wyeliminowano bezpośredni kontakt pracownika z przerabianym drewnem okrągłym poprzez zakup wózka manipulacyjno-sortującego. Zainstalowano żuraw podający drewno do wyrzynki ze zdalnie sterowaną piłą łańcuchową, mechaniczny sortownik kłód oraz kabinę sterującą procesem przetarcia drewna. Proces przerobu drewna odbywa się w hermetycznej kabinie, odizolowanej



od wszystkich czynników środowiska pracy, wyposażonej w system komputerowy. Zastosowana technologia przetarcia drewna okrągłego o długości do 12,0 m.b. jest innowacyjna i unikatowa w skali kraju. Pracodawca ograniczył zagrożenia związane z pyłem drewna poprzez zainstalowanie odpylaczy filtracyjnych, które obniżyły kilkakrotnie zapylenie z wartości 0,6–1,0 NDS do 0,11–0,18 NDS. Wpływ hałasu na pracowników ograniczono przez właściwą konserwację użytkowanych maszyn oraz wymianę zużytych obrabiarek na nowoczesne. Wszystkie maszyny używane w zakładzie pracy spełniają minimalne wymagania bhp. Pracodawca zapewnił opracowanie 82 różnych instrukcji dotyczących bezpiecznej eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych. Natężenie hałasu w części produkcyjnej tartaku mieści się w przedziale od 0,13 do 0,72 NDN.

Zakłady duże

3M Wrocław

3M Wrocław to filia amerykańskiego koncernu 3M Company prowadzącego działalność przemysłową i operacyjną w ponad 70 krajach; w Polsce od 1991 r., gdzie obecnie jest 10 fabryk. We Wrocławiu zlokalizowane jest Centrum Produkcyjne 3M z 6 nowoczesnymi fabrykami produkującymi filtry i wkłady filtrujące do wody, środki ochrony osobistej bhp, taśmy, aerozole i kleje przemysłowe oraz wyroby dla przemysłu lotniczego i motoryzacyjnego. 3M Wrocław zajmuje ponad 20 ha, zatrudnia 720 osób.

Ograniczanie i eliminacja najistotniejszych zagrożeń polegała m.in. na zredukowaniu zapylenia z poziomu 7,2 mg/m³ (NDS = 2 mg/m³) do poziomu 1 mg/m³ poprzez modernizację systemu wentylacji oraz zamontowanie dodat-



kowych odciągów miejscowych w hali produkcji dla przemysłu motoryzacyjnego, a także w hali mieszalni, co pozwoliło ograniczyć ryzyko narażenia na opary podczas załadunku substancji chemicznych. Zredukowano poziom ultradźwięków na zgrzewarkach ultradźwiękowych o 30 dB poprzez montaż osłon wokół sonotrod, zredukowano hałas na prasie do wycinania zatyczek o 10 dB, a w obszarze głowicy powlekarki o 9 dB. Na stanowiskach mieszadeł hałas zredukowano do poziomu 71 dB. Ograniczono ryzyko ergonomiczne w magazynach na stanowisku ładowania baterii żelowych, poprzez instalację elektromagnetycznych stacji wymiany baterii wózków widłowych wysokiego składowania. Wprowadzono systemy testujące uziemienie osobiste przed wejściem do każdego pomieszczenia, w którym wyznaczono strefy zagrożone wybuchem. Wózki paletowe elektryczne wyeliminowały ryzyko urazów mięśniowo-szkieletowych.

Elektrownia Bełchatów

Decyzję o budowie Zespołu Górniczo-Energetycznego Bełchatów podjęto w 1975 r. Pierwszy blok energetyczny zsynchronizowano z siecią krajową w 1981 r., a pełną projektowaną moc 4320 MW elektrownia osiągnęła w 1988 r. W 2011 r. zakończono budowę bloku energetycznego 858 MW i łączna moc wyniosła 5298 MW, co stanowi ok. 19% mocy zainstalowanej w polskiej energetyce zawodowej. Systematycznie od 2000 r. realizowany jest program poprawy warunków bhp w zakresie ograniczania natężenia hałasu i miejscowych drgań mechanicznych. Obudowy dźwiękowe na głównych urządzeniach elektrowni – turbinach, generatorach i pompach – zredukowały natężenie hałasu z 90 dB do poziomu poniżej 85 dB. Zmniejszono o 44 osoby liczbę pracowników narażonych na hałas powyżej wartości NDN;



m.in. dzięki zmianom organizacyjnym na stanowiskach pracy oraz zastosowaniu kabiny dźwiękochłonnej i osłon. Zakupiono nowoczesne narzędzia do czyszczenia kanałów grawitacyjnych i innych urządzeń odpowietrzania, przez co ograniczono zagrożenia drganiami mechanicznymi podczas prac z użyciem młotów pneumatycznych. Zmniejszono liczbę pracowników narażonych na miejscowe drgania mechaniczne z 61 do 25. Od 2012 r. nie występuje już narażenie na pyły i włókna azbestu. Pracodawca minimalizuje zagrożenie wybuchem pyłu węglowego na wszystkich układach nawęglania. Umożliwia pracownikom wprowadzanie usprawnień na stanowiskach pracy poprzez zgłaszanie nowych rozwiązań, projektów wynalazczych i innowacyjnych. W zakładzie obowiązuje stały nadzór nad stanem technicznym obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy.

PESA Bydgoszcz SA

Zakład specjalizuje się w produkcji tzw. zespołów trakcyjnych, nazywanych potocznie pociągami, o napędzie elektrycznym i spalinowym oraz tramwajów. Zajmuje blisko 40 ha, zatrudnia – wraz ze spółkami zależnymi – ok. 4 tys. pracowników.

W nowoczesne linowe systemy kotwiczące oraz systemy rusztowań i pomostów wyposażono stanowiska pracy zagrożone upadkiem z wysokości. Wybudowano dwie nowoczesne kabiny malarskie i kabinę śrutowniczą, co wyeliminowało kontakt pracowników z substancjami chemicznymi oraz ograniczyło zagrożenia mechaniczne. Pracodawca usprawnił wentylację na stanowiskach pracy w pomieszczeniach obróbki tworzyw sztucznych, dzięki czemu od 2013 r. żaden pracownik nie wykonuje pracy w warunkach przekro-



czenia NDS pyłów, dymów spawalniczych i substancji chemicznych. Budowa hali wyposażonej w jedną z najbardziej nowoczesnych filtrów wentylacji typu Push-Pull oraz instalacja filtrów wentylacji w hali już użytkowanej podniosły komfort i bezpieczeństwo pracy. Pracodawca wyposażał stanowiska pracy w nowe spawarki i obrabiarki sterowane numerycznie, co wyeliminowało ręczną obsługę maszyn z użyciem siły. W zakładzie wykorzystywane są wciągarki, wózki widłowe i platformowe prace transportowe. Prowadzone są warsztaty bezpieczeństwa dla osób kierujących pracownikami i dla społecznych inspektorów pracy, a także „lekcje” o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych i działaniach profilaktycznych. Pracownicy mogą zgłaszać wnioski dotyczące poprawy bezpieczeństwa pracy i ergonomii.

Prawo

Piotr Bogdański



Ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży (cz. 2)

Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę lub zmianie warunków pracy lub płacy może zostać zawarte przez strony stosunku pracy w każdym czasie, niezależnie od tego, czy w danym momencie pracownik podlega jakimkolwiek przepisom ochronnym, w tym również wynikającym z faktu bycia w ciąży. Jednakże, zgodnie z utrwaloną już linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, kobieta, która złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w chwili złożenia takiego oświadczenia w ciąży, może uchylć się od skutków tego oświadczenia, na podstawie art. 84 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z nim „w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylć się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylene się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).”

W uzasadnieniu wyroku SN z dnia 19 marca 2002 r. (I PKN 156/01, „Monitor Prawny” 2003/1/11) wskazano, że trudno dociec, jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby pracownica wiedziała, iż jest w ciąży, to zrezygnowa-

łaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r. (I PK 206/02; OSNP 2004/16/276) SN stwierdził, iż „oświadczenie woli pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy czynności prawnej odpłatnej. Jednakże dla skuteczności uchylenia się od skutków takiego oświadczenia woli, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę chociażby bez jego winy albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć.”¹

Konieczne jest rozważenie jeszcze jednego stanu faktycznego, w którym pracownica zaszła w ciążę pomiędzy dniem zawarcia porozumienia stron a datą rozwiązania stosunku pracy, uzgodnioną w treści porozumienia. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (II PK 24/07) SN wywiódł, że przepis art. 177 § 1 k.p., w przedstawionym stanie faktycznym nie daje podstawy do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem. Sąd wskazał, że w takiej sytuacji nie może być mowy o działaniu pracownicy pod wpływem błędu.²

Reasumując, ze względu na odpowiednie zastosowanie art. 84 k.c., zgodne z zasadami prawa pracy, do uchylenia się kobiety w ciąży od skutku oświadczenia woli, w wyniku którego stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron, wystarczające jest, żeby w chwili złożenia takiego oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o tym fakcie wiedzy. Zajście w ciążę pomię-

Problematyka ochrony stosunku pracy kobiety w ciąży nie wyczerpuje się na ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także przedłużaniu okresu obowiązywania umowy na czas określony do dnia porodu. Dotyczy także rozwiązywania stosunku pracy bądź zmiany warunków pracy lub płacy w trakcie ciąży za porozumieniem stron oraz dopuszczalności wypowiedzenia kobiecie w ciąży warunków pracy lub płacy.



Kobieta, która złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron, nie wiedząc wtedy, że jest w ciąży, może uchylić się od skutków tego oświadczenia.

dzy dniem zawarcia porozumienia stron a dniem rozwiązania stosunku pracy wskazanym w treści tego porozumienia nie stanowi podstawy do uwolnienia się od skutków zawartego porozumienia, niezależnie od tego, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą zawarcia porozumienia.

Skutki uchylecia się pracownicy od oświadczenia woli powstają wprawdzie z chwilą złożenia pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie, ale oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od chwili jego złożenia. W konsekwencji, gdy pracownica uchyli się od skutków złożonego wcześniej oświadczenia woli o zawarciu porozumienia, pracodawca powinien je uważać za niebyłe. W tej sytuacji, w przypadku gdy przedmiotem porozumienia było rozwiązanie stosunku pracy, pracodawca powinien uznać, że stosunek pracy trwa nadal. W przypadku gdy przedmiotem porozumienia była zmiana warunków pracy i płacy, pracodawca powinien uznać, że pozostają one niezmiennione i ciąży na nim obowiązek dalszego zatrudniania pracownicy na warunkach obowiązujących dotychczas, tj. przed zawarciem porozumienia.³

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy

W okresie ciąży obowiązuje również zakaz wypowiadania warunków pracy i płacy. Wniosek taki wypływa z brzmienia art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Odstępstwo od tej reguły na gruncie przepisów Kodeksu pracy ma miejsce w dwóch sytuacjach:

– wejście w życie lub zmiana obowiązującego układu zbiorowego. Zgodnie z art. 241¹³ k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub aktu;

– wejście w życie lub zmiana obowiązującego regulaminu wynagradzania, gdyż zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 241¹³ k.p.

W obu przedstawionych sytuacjach pracodawca będzie upoważniony do wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy.

Kolejne odstępstwo wprowadzają przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), której zastosowanie jest uzależnione od spełnienia łącznie dwóch przesłanek: zatrudniania przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników oraz konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niezależnie od tego, czy u danego pracodawcy dochodzi do zwolnień grupowych (art. 1 ustawy), czy zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy), zastosowanie znajdzie art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy, który dopuszcza w stosunku do kobiet w ciąży (oraz w okresie urlopu macierzyńskiego) wyłącznie wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Jeżeli w wyniku wypowiedzenia nastąpi obniżenie wynagrodzenia pracownicy, do końca urlopu macierzyńskiego przysługuje jej dodatek wyrównawczy obliczony według zasad określonych w § 7-10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.). Dodatek, o którym mowa, przysługuje niezależnie od tego, czy wypowiedzenie zmieniające odbyło się w trybie indywidualnym, czy trybie grupowym.

Jeżeli pracownica nie przyjmie wskazanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy lub płacy, to w konsekwencji dojdzie do rozwiązania stosunku pracy wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Stanowisko takie zawarto w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. (I PKN 116/99; OSNP 2000/17/645); zgodnie z nim „odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.) powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika”⁴. Dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy w następstwie wypowiedzenia zmieniającego, nie są obojętne powody, dla których pracownik nie zgodził się na nowe warunki pracy lub płacy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w konkretnej sytuacji potraktowana jako istotna współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, pracownik nie nabywa prawa do odprawy pieniężnej. Zgodnie z linią orzecniczą, która powstała w trakcie obowiązywania poprzedniej ustawy o „zwolnieniach grupowych”, lecz zachowującą nadal aktualność po zmianie przepisów, odmowa przyjęcia no-

wych warunków pracy lub płacy noszących znamiona szkodliwych lub wyrażnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie, aby uznać, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212). Ta linia orzecznictwa SN została podtrzymana w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/2000, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 240). Wynika z niego, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które powodowałoby radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika, przy niezmiennych obowiązkach, jeżeli nastąpiło z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (podobnie wyrok SN z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/2000, OSNAPiUS 2003, nr 10, poz. 244).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego przedstawionym w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 czerwca 2009 r. (I PK 17/09) pracownica, która nie będąc w ciąży, złożyła oświadczenie woli o odmowie przyjęcia warunków pracy proponowanych jej przez pracodawcę, stosownie do art. 42 § 3 k.p., a następnie zaszła w ciążę przed datą rozwiązania stosunku pracy wskutek tego wypowiedzenia, nie działała pod wpływem błędu. Dlatego uchylene się przez nią od skutków prawnych oświadczenia woli o odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy na podstawie art. 84 § 1 k.c. w zw. z art. 88 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. nie jest skuteczne.

specjalista **Piotr Bogdański**
OIP Katowice, Oddział Gliwice

Bibliografia:

1. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, LEX, 2009, wyd. V.
2. E. Maniewska, Ochrona pracy kobiet (Z orzecnictwa Sądu Najwyższego), „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2008, nr 11.
3. R. Sadlik, Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży, „Służba Pracownicza” 2008, nr 5.
4. B. Lenart, Szczególna ochrona pracy w związku z rodzicielstwem. Ochrona trwałości zatrudnienia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, cz. III. Teza nr 1, Lex nr 36929/1.

Przypisy

- ¹ R. Sadlik, Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży, „Służba Pracownicza” 2008, nr 5, s. 26.
- ² E. Maniewska, Ochrona pracy kobiet (Z orzecnictwa Sądu Najwyższego), „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2008, nr 11, s. 39.
- ³ B. Lenart, Szczególna ochrona pracy w związku z rodzicielstwem. Ochrona trwałości zatrudnienia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, cz. III. Teza nr 1, „Służba Pracownicza” 2003, nr 5.
- ⁴ R. Sadlik, Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży, „Służba Pracownicza” 2008, nr 5, s. 24.



Pracodawcy – organizatorzy pracy bezpiecznej



*Tomasz Zaboklicki,
prezes Zarządu PESA Bydgoszcz SA*

Gala na Zamku Królewskim, Warszawa 25 listopada 2014 r.



*dr Maria Teresa Romer,
sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku*



Laureaci Nagrody im. Haliny Krahelskiej Fot.: A. Jaworski i B. Czarnecka



Dariusz Pabijan

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

W ramach przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich środków i urządzeń higieniczno-sanitarnych.



Mówiąc o pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych, mamy na myśli pomieszczenia specjalnie dostosowane do potrzeb socjalno-bytowych ludzi i określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 129 poz. 844 z późn. zm.), tj. szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami, ustępy, jadalnie, pomieszczenia do wypoczynku, pomieszczenia do ogrzewania się pracowników oraz pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. W praktyce spotykamy się jednak z niewłaściwymi rozwiązaniami. Niedopatrzenia ze strony pracodawców mogą wynikać z niewiedzy bądź lekceważenia wagi problemu. Pracodawcy mają obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczeń higieniczno-sanitarnych może być również spełniony poprzez wynajęcie przenośnych toalet, umożliwienie korzystania z publicznych publicznych toalet itp. W przypadku pracowników budowlanych dopuszczalne jest korzystanie z istniejących na terenie budowy pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych inwestora, jeżeli przewiduje to zawarta umowa.

W każdym budynku, w którym jest wykonywana praca, powinny się znajdować

Higiena pracy

pomieszczenia higieniczno-sanitarne. Jeśli jednak nie jest to możliwe, należy je umieścić w osobnym budynku, połączonym z miejscem pracy obudowanym przejściem, które też musi być ogrzewane. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne należy usytuować w sposób uniemożliwiający pracownikom przechodzenie przez pomieszczenia, w których stosowane są substancje trujące lub materiały zakaźne albo wykonywane są prace szczególnie brudzące, jeżeli nie pracują oni w kontakcie z tymi czynnikami. Powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i polskimi normami, a ich wysokość nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m. Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do 2,2 m w świetle – w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu. W przypadku usytuowania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, przeznaczonych dla pracowników budowlanych, w kontenerach dopuszcza się niższą wysokość tych pomieszczeń. Ponieważ pomieszczenia te wymagają utrzymania czystości podłóg oraz ścian, powierzchnie te powinny być pokryte do wysokości 2 m materiałem gładkim, nienasiąkliwym i odpornym na działanie wilgoci. Najlepsze są płytki ceramiczne lub gres, można również stosować farby lub tapety łatwozmywalne. Ponadto w pomieszczeniach, gdzie znajdują się natryski i umywalnie, na podłogach wykonanych z materiałów o dużym przewodnictwie ciepła należy umie-

ścić w miejscu mycia podkładki izolujące (podesty). Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy to zakładu pracy, w którym jest zatrudnionych do dziesięciu pracowników na jednej zmianie; pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn z tych pomieszczeń, np. poprzez wyznaczenie pracownikom i pracownicom odrębnego czasu korzystania z tych pomieszczeń, stosowanie dodatkowego mechanizmu blokowania drzwi wejściowych itp. W pomieszczeniach przeznaczonych do rozbierania i przeznaczonych na pobyt ludzi bez odzieży, tj. łazienki, szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami, temperatura powinna wynosić 24°C.

Pracodawca zatrudniający do 20 pracowników powinien zapewnić co najmniej ustępy i umywalki, a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków. Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków, przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że rozporządzenie w sprawie przepisów ogólnych bezpieczeństwa i higieny pracy nie określa, czy liczba zatrudnionych, dla których tworzy się zaplecze higieniczno-sanitarne, dotyczy wydzielonej jednostki organizacyjnej pracodawcy czy też dotyczy ogólnego zatrudnienia. Można jednak domniemywać, że stan zatrudnienia dotyczy konkretnego budynku, w którym zwyczajowo wykonuje pracę określona liczba pracowników.

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien dostosować urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojścia do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności. Zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi (rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie; Dz.U. Nr 75, poz. 690, z późn. zm.) w budynku, na kondygnacjach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być przystosowane dla tych osób przez:

- zapewnienie przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,5 m x 1,5 m,
- stosowanie w tych pomieszczeniach i na trasie dojazdu do nich drzwi bez progów,
- zainstalowanie odpowiednio przystosowanej, co najmniej jednej miski ustępowej i umywalki, a także jednego natrysku, jeżeli ze względu na przeznaczenie przewiduje się w budynku takie urządzenia,

– zainstalowanie uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Szatnie

Szatnie powinny być dostosowane do rodzaju prac, stopnia narażenia pracownika na zabrudzenie ciała i zanieczyszczenie jego odzieży substancjami szkodliwymi, trującymi lub materiałami zakaźnymi. Należy je urządzać w oddzielnych lub wydzielonych pomieszczeniach, które powinny być suche i w miarę możliwości oświetlone światłem dziennym. Mogą też być urządzone w suterenach lub w piwnicach, pod warunkiem zastosowania odpowiedniej izolacji ścian zewnętrznych i podłóg, zabezpieczającej pomieszczenia przed wilgocią i nadmiernymi stratami ciepła, a także zapewnienia warunków ewakuacji ludzi z tych pomieszczeń. Należy zapewnić przynajmniej czterokrotną wymianę powietrza na godzinę, a w szatniach wyposażonych w okna otwieralne przeznaczonych dla nie więcej niż 10 pracowników wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę. Przeznaczone dla ponad 25 pracowników powinny być dodatkowo wyposażone w wentylację mechaniczną. W każdej szatni powinny być zapewnione miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych na najliczniejszej zmianie oraz szafy przeznaczone do indywidualnego użytku każdego pracownika. Szerokość przejść między dwoma rzędami szaf oraz głównych przejść komunikacyjnych powinna być nie mniejsza niż 1,5 m, z kolei szerokość przejść między rzędami szaf a ścianą nie powinna być mniejsza niż 1,1 m.

Pracodawcy zatrudniający pracowników przy pracach biurowych są zwolnieni z konieczności urządzenia dla nich szatni. Ogólne przepisy bhp dopuszczają, aby pracownicy biurowi przechowywali swoją odzież w przeznaczonych do tego miejscach w pomieszczeniach pracy.

Ogólne przepisy bhp rozróżniają następujące rodzaje szatni:

- szatnie odzieży własnej pracowników – przeznaczone do przechowywania odzieży należącej do pracowników (domowej), jeżeli ze względów higienicznych odzież ta nie powinna się stykać z odzieżą roboczą i środkami ochrony indywidualnej. Może być urządzona w formie szatni wieszakowej, jeżeli nie ma do tego przeciwwskazań ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, rodzaje występujących zanieczyszczeń;
- szatnie odzieży ochronnej i roboczej – przeznaczone do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Powinny mieć bezpośrednie połączenie z umywalnią, z natryskami i szatnią odzieży własnej pracowników;
- szatnie podstawowe – przeznaczone do przechowywania odzieży własnej pracowników oraz odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej. Do tego celu można za-

adaptować szatnię wieszakową, z tym że stojaki wieszakowe powinny być osobne na odzież własną pracowników i osobne na odzież roboczą i ochronną;

- szatnie przepustowe – składające się z części przeznaczonej na odzież własną pracowników, części przeznaczonej na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej oraz przepustowego zespołu sanitarnego z natryskami, łączącego obie te części.

W szatniach odzieży własnej pracowników, odzieży ochronnej i roboczej oraz przepustowej na każdego pracownika powinno przypadać co najmniej 0,3 m² wolnej powierzchni podłogi, a w przypadku szatni podstawowej 0,5 m².

Jadalnie

Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić jadalnię, pomieszczenie do spożywania posiłków. Obowiązek ten nie dotyczy zakładów, w których wykonywane są prace wyłącznie o charakterze biurowym. Powinność zapewnienia pracownikom jadalni obejmuje również pracodawców zatrudniających 20 i mniej pracowników, jeżeli narażeni są oni na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi albo przy pracach szczególnie brudzących.

Ogólne przepisy bhp wyróżniają następujące typy jadalni:

- typ I – do spożywania posiłków własnych;
- typ II – do spożywania posiłków własnych i wydawania napojów;
- typ III – do spożywania posiłków profilaktycznych z zapieczem.

Powierzchnia jadalni nie powinna być mniejsza niż 8 m².

Dla pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie ze szkodliwymi substancjami albo materiałami zakaźnymi lub trującymi powinny być urządzone oddzielnie jadalnie niedostępne dla innych pracowników; oddzielone od pomieszczeń pracy pomieszczeniem izolującym, w którym należy urządzić miejsca do pozostawienia odzieży ochronnej oraz zainstalować umywalki z ciepłą bieżącą wodą.

Umywalnie i pomieszczenia z natryskami

W skład zespołu szatni powinny wchodzić umywalnie łatwo dostępne dla pracowników i zapewniające bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną. Szerokość przejścia między umywalkami a ścianą przeciwną powinna wynosić nie mniej niż 1,3 m, a między dwoma rzędami umywarek – nie mniej niż 2 m. Na każdych 10 pracowników najliczniejszej zmiany powinna w umywalni przypadać co najmniej jedna umywalka indywidualna, a

przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi lub zakaźnymi – co najmniej jedna umywalka na każdych pięciu pracowników, lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych. W przypadku zastosowania umywarek szeregowych do mycia zbiorowego (np. na placach budowy) powinno przypadać co najmniej jedno stanowisko do mycia (zawór czerpalny wody) na każdych pięciu pracowników jednocześnie zatrudnionych. Na każdych 30 mężczyzn lub na każde 20 kobiet jednocześnie zatrudnionych przy pracach biurowych lub w warunkach zbliżonych do tych prac powinna przypadać co najmniej jedna umywalka, lecz nie mniej niż jedna umywalka przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Umywalki powinny być instalowane w pomieszczeniach ustępów lub w ich przedsionkach izolacyjnych. Dla pracowników narażonych na zabrudzenie nóg przy pracy powinny być instalowane w umywalniach brodziki do mycia nóg z doprowadzeniem ciepłej wody, w ilości co najmniej jeden brodzik na każdych 10 użytkowników. Brodziki nie są wymagane dla pracowników zatrudnionych przy pracach na otwartej przestrzeni, poza terenem zakładu pracy. W zespole szatni powinny się znajdować pomieszczenia z natryskami, jeśli wymagają tego warunki pracy lub ochrona zdrowia pracowników. Powinny być łatwo dostępne dla pracowników i zapewniać bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i ubranych w odzież własną. Na każdych ośmiu pracowników najliczniejszej zmiany wykonujących prace powodujące zabrudzenie ich ciała powinna przypadać co najmniej jedna kabina natryskowa, a przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących, w wilgotnym i gorącym mikroklimacie lub powodujących intensywne brudzenie – co najmniej jedna kabina natryskowa na każdych pięciu pracowników, lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Szerokość przejścia między dwoma rzędami kabin, przy zastosowaniu zasłon zasuwanych lub

ścianek osłaniających, powinna wynosić co najmniej 1,3 m, a między kabinami i ścianą – co najmniej 0,9 m. Przy pomieszczeniach z natryskami powinna znajdować się wydzielona kabina z jedną miską ustępową na każde dziesięć natrysków, lecz nie mniej niż jedną. W pomieszczeniach umywalni należy zapewnić co najmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny, natomiast w pomieszczeniach z natryskami wymiana ta nie powinna być mniejsza niż pięciokrotna w ciągu godziny.

Ustępy

Ustępy powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy, a w przypadku stanowisk pracy chronionej – nie większej niż 50 m. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy. W budynkach ustępy powinny być urządzone na każdej kondygnacji. Jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż dziesięć osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji. Wejścia do ustępów powinny prowadzić bezpośrednio z pomieszczeń, korytarzy lub dróg służących do komunikacji ogólnej. Ustęp powinien mieć wejściowe pomieszczenie izolujące wyposażone w umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody – co najmniej jedna umywalka na trzy miski ustępowe lub pisuary. Drzwi prowadzące do pomieszczenia izolującego oraz drzwi łączące je z dalszą częścią ustępu powinny się zamykać samoczynnie. W pomieszczeniach ustępów należy zapewnić wymianę powietrza w ilości nie mniejszej niż 50 m³ na godzinę na jedną miskę

ustępową i 25 m³ na jeden pisuar. Dla pracowników zatrudnionych na otwartej przestrzeni poza terenem zakładu pracy przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz zatrudnionych w budynkach niewyposażonych w instalację wodociągową i kanalizacyjną mogą być urządzane ustępy wyposażone w

szczelne zbiorniki nieczystości; w takim przypadku ustępy mogą nie spełniać wymagań określonych wcześniej. Szerokość przejść wzdłuż kabin ustępowych przy jednostronnym ich rozmieszczeniu powinna wynosić co najmniej 1,3 m. Jeżeli naprzeciwko kabin są umieszczone pisuary, odległość między ścianą, na której są zainstalowane, a kabinami nie powinna być mniejsza niż 2 m. Przejście między rzędami kabin powinno mieć szerokość co najmniej 2 m.

W ustępach ogólnodostępnych należy stosować:

- drzwi o szerokości co najmniej 0,9 m oraz drzwi do kabin ustępowych otwierane na zewnątrz o szerokości co najmniej 0,8 m, a do kabin przystosowanych dla potrzeb osób niepełnosprawnych – co najmniej 0,9 m;
- przegrody dzielące ustęp damski od męskiego wykonane jako ściany pełne na całą wysokość pomieszczenia;
- wentylację grawitacyjną lub mechaniczną – w ustępach z oknem i jedną kabiną, a w innych mechaniczną o działaniu ciągłym lub włączaną automatycznie.

Drzwi do łazienki, umywalni i wydzielonego ustępu powinny otwierać się na zewnątrz pomieszczenia, mieć co najmniej szerokość 0,8 m i wysokość 2 m w świetle ościeżnicy, a w dolnej części – otwory o sumarycznym przekroju nie mniejszym niż 0,022 m² dla dopływu powietrza.

Pomieszczenia do wypoczynku

Pomieszczenia powinny być urządzone w sytuacji, gdy wymaga tego bezpieczeństwo i zdrowie pracujących, w szczególności gdy wykonywana praca wymaga stosowania indywidualnych środków ochrony układu oddechowego, przy pracach okresowych związanych z montażem, konserwacją i remontem, pracach wykonywanych w pomieszczeniach ciasnych lub niskich oraz w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C. Pomieszczenia takie, których powierzchnia nie może być mniejsza niż 8 m², należy urządzać także w zakładach pracy zatrudniających na jedną zmianę więcej niż 20 kobiet w jednym budynku, z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i karmiących matek, przyjmując co najmniej jedno miejsce na każdych 300 kobiet zatrudnionych na jednej zmianie, lecz nie mniej niż jedno miejsce. W pomieszczeniach do wypoczynku należy zapewnić przynajmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny. Pomieszczenia do wypoczynku z klimatyzacją należy zapewnić w zakładach pracy, gdzie występują prace wykonywane w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C. Odległość od najdalszego stanowiska pracy do pomieszczenia klimatyzowanego nie powinna przekraczać 75 m. Jako pomieszczenia do wypoczynku mogą być wykorzystane jadalnie, o ile spełniają wskazane wymagania.

Pomieszczenia do ogrzewania się pracowników

Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków. Należy we wnętrzu zapewnić temperaturę co najmniej 16°C, a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni, przy czym całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m². Jeśli ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie pomieszczeń do ogrzewania się, należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzone źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

Inne pomieszczenia

Pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży roboczej i ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej z urządzoną specjalnie pralnią stosuje się w zakładzie pracy, jeżeli przeznaczona do prania odzież robocza lub ochronna może stać się powodem skażenia innej odzieży pranej jednocześnie lub jeżeli jest ona szczególnie zabrudzona, a także gdy wymagają tego specjalne względy higieny produkcji. W zakładzie pracy, w którym odzież pracowników jest narażona na zanieczyszczenie substancjami trującymi, należy stosować urządzenia służące do neutralizacji tych substancji.

Warto zwrócić uwagę na problem palarni, gdyż na skutek nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 sierpnia 2011 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przestały być już pomieszczeniami higieniczno-sanitarnymi. Zgodnie z nowelizacją ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz.U. z 2010 r. Nr 81, poz. 529) właściciel lub zarządzający obiektem nie ma obowiązku wyznaczenia palarni. Może to czynić między innymi w odniesieniu do pomieszczeń zakładu pracy. Zakaz dotyczy pomieszczeń zamkniętych, ustawa dopuszcza palenie tytoniu w pomieszczeniach specjalnie do tego przygotowanych – palarniach.

Analizując omawiane przepisy związane z pomieszczeniami higieniczno-sanitarnymi, można zauważyć, że istnieją obszary zagadnień, które można uregulować przepisami. Przykładowo, pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku nie są obowiązkowe w małych biurach i w małych placówkach handlowych. Jednak z praktyki kontrolnej wiemy, że występujące w okresie letnim wysokie temperatury mogą znaczą-

co wpływać na bezpieczeństwo i zdrowie pracujących, zwłaszcza w pomieszczeniach pracy niewyposażonych w klimatyzację. Brakuje również przepisów regulujących warunki techniczne dla palarni jako pomieszczenia przeznaczonego na czasowy pobyt osób. Ich funkcjonowanie w zakładzie pracy nie powinno niekorzystnie oddziaływać na pracowników niepalących.

starszy inspektor **Dariusz Pabijan**
OIP Katowice

Piśmiennictwo:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 75, poz. 690, z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47, poz. 401).
4. Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami palenia tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz.U. nr 10 z 1996 r., poz. 55 z późn. zm.).
5. Zarządzanie Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, t. III, pod red. A. Tabora, A. Pieczonki, Kraków 2003.

Tradycyjne czy systemowe?

Promowaniu ochrony zdrowia zawodowego w zakładach pracy i zapobieganiu wypadkom przy pracy służyła konferencja adresowana głównie do przedsiębiorców branży budowlanej i ich przedstawicieli zajmujących się bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia pracowników. Po raz drugi zorganizował ją w październiku br. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”.

Do udziału w konferencji zaproszono ekspertów z Instytutu Medycyny Pracy, Politechniki Łódzkiej, Urzędu Dozoru Technicznego oraz Wojewódzkiej Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej w Łodzi. Wśród 120 osób uczestniczących w niej byli reprezentanci organizacji pracodawców, związków zawodowych, organów administracji państwowej, placówek naukowo-badawczych i stowarzyszeń służb bhp. Mieli oni możliwość zapoznania się zarówno z wymogami obowiązujących przepisów prawa, jak i istotnymi zagadnieniami odnoszącymi się do zasad i metod zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom.

Interwencje ergonomiczne

Swoją wiedzę i doświadczeniem na temat zagrożeń zdrowotnych występujących w środowisku pracy pracowników budowlanych podzielili się **Barbara Piórkowska**, kierownik Oddziału Nadzoru i Higieny Pracy WSSE w Łodzi oraz dr **Zbigniew Jóźwiak** z Zakładu Fizjologii Pracy i Ergonomii Instytutu Medycyny Pracy. W wystąpieniu na temat obciążeń narządów ruchu u pracowników budowlanych podkreślił on, że budownictwo to branża, w której najczęściej odnotowuje się urazy kręgosłupa i tkanek otaczających. Stanowią one 25% wszystkich stwierdzanych urazów, a większość z nich dotyczy odcinka lędźwiowo-krzyżowego kręgosłupa i może spowodować trwałe uszkodzenia uniemożliwiające dalszą pracę w zawodzie. U pracowników budownictwa często występują zespoły bolesnego barku, zapalenie kaletki stawu kolanowego, zespół cieśni nadgarstka i zapalenie nadkłykcia

kości ramieniowej (łokieć tenisisty). Wszystkie schorzenia narządów ruchu wynikają głównie z nieprawidłowej pozycji ciała podczas pracy, przemieszczania ciężarów z towarzyszącym skrzywieniem tułowia i przemieszczania się po niewłaściwym podłożu. Badania przeprowadzone wśród pracowników budowlanych wykazały, że prace budowlane należą do ciężkich i bardzo ciężkich pod względem wydatku energetycznego. System oceny obciążenia kręgosłupa (iLMM), przeprowadzany przy wykorzystaniu specjalnych aparatów, wykazał, że ryzyko wystąpienia urazów kręgosłupa podczas ręcznych prac transportowych na budowie wynosi od 30 do 77%, natomiast prowadzone badania obejmujące m.in. pomiar skrócenia kręgosłupa pokazały, że u pracowników budowlanych kręgosłup skraca się o około 14 mm w ciągu dniówki roboczej. Ocena obciążenia układu ruchu metodą REBA wykazała, że na badanych stanowiskach pracy ryzyko wystąpienia dolegliwości układu ruchu kształtuje się na poziomie co najmniej średnim do bardzo wysokiego, co powoduje konieczność natychmiastowych interwencji ergonomicznych. Poważnym obciążeniem organizmu jest wymuszona pozycja ciała, w szczególności praca z rękoma uniesionymi ponad głowę lub praca polegająca na powtarzalnym unoszeniu ręki, praca w przysiadzie i na kolanach. Wykonywanie przez pracownika pracy w pozycji z tułowiem pochylonym pod kątem większym niż 30 stopni, bez podparcia, przez 4 i więcej godzin w ciągu dniówki, to poważne zagrożenie dla zdrowia pracownika. Zwiększenie kąta pochylenia tułowia podczas pracy o 15% (praca w pozycji z tułowiem pochylonym pod kątem większym niż 45 stopni bez podparcia) generuje zagrożenie już po 2 godzinach pracy w takiej pozycji.

Szkodliwe czynniki fizyczne

W kolejnym wykładzie dotyczącym zagrożeń zdrowotnych Barbara Piórkowska omówiła, na przykładzie stosowanych w budownictwie materiałów, rodzaje schorzeń, jakie występują wśród pracowników budowlanych. Szczególną uwagę zwróciła na zagrożenia zdrowotne wynikające z kontaktu z materiałami takimi jak zaprawy budowlane, a także ich składniki, materiały izolacyjne, jak wełna mineralna, wata szklana, styropian czy masy bitumiczne, a także kleje i impregnaty do drewna, które mają działanie drażniące na błony śluzowe oczu i dróg oddechowych, są również przyczyną podrażnień i nieżytów dróg oddechowych, a także często działają alergizująco na skórę, powodują jej wysuszenie i pękanie. Wykorzystywane na placach budów ze względu na swoje właściwości powodują, że pracownicy narażeni są na przewlekłe zatrucia wywołane np. stosowaniem powłok ołowianych, tlenków metali, emulsji bitumicznych czy chlorku wapnia. W zakresie szkodliwych czynników fizycznych wy-

stępujących na budowach szczególną uwagę poświęcono interakcji hałasu i drgań mechanicznych. Hałas w zależności od charakteru może spowodować ostre lub przewlekłe urazy narządu słuchu, a także niekorzystnie wpływa na układ krążenia, powodując nadciśnienie tętnicze czy chorobę wieńcową, na układ nerwowy, powodując nerwice, na układ pokarmowy, sprzyjając rozwojowi choroby wrzodowej, a także może spowodować zaburzenia hormonalne i zaburzenia snu. Drgania mechaniczne, których źródłem są głównie urządzenia udarowe i wibracyjne, mogą prowadzić do zmian chorobowych w układzie krążenia, w układzie nerwowym i układzie kostno-stawowym, powodując zaburzenia narządu równowagi, zaburzenia czynności mięśni i ścięgien, uszkodzenia stawów, a także pogarszanie się ostrości wzroku.

Pracownicy budowlani są również narażeni na szkodliwe działanie pyłów, w szczególności pyłów krzemionki (o działaniu zwłókniającym, powodujących pylicę krzemową), azbestu (o działaniu kancerogennym, powodujących azbestozę lub nowotwory płucnej), a także pyłów drażniących i alergizujących. W ostatnich pięciu latach w sektorze budowlanym jako stwierdzone choroby zawodowe występowały przewlekłe zatrucia ołowiem, pylica krzemowa, gorączka metaliczna, pylice spawaczy, przewlekłe okołostawowe zapalenie barku i alergiczne kontaktowe zapalenie skóry. Szczególnie istotne w aspekcie zapewnienia właściwej ochrony pracowników przed omawianymi zagrożeniami jest stosowanie odpowiedniej odzieży ochronnej, rękawic ochronnych i środków ochrony oczu oraz dróg oddechowych zarówno w procesie produkcji materiałów, jak również na etapie ich stosowania na budowach. W podsumowaniu wykładu Barbara Piórkowska podkreśliła, że pracodawcy i osoby kierujące pracownikami powinni zwrócić szczególną uwagę na jakość dostarczanych pracownikom środków ochrony indywidualnej, bowiem właściwy dobór i stan techniczny ochron osobistych może uchronić pracowników przed chorobami, a pracodawców przed kosztami z tym związanymi.

Transport ludzi

Referat na temat eksploatacji urządzeń transportu bliskiego na budowie przedstawili inspektorzy **Marek Kamiński** i **Dariusz Kwiatkowski** z Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego w Łodzi. Skoncentrowali się na zagadnieniach dotyczących transportu ludzi, zaznaczając, że transport osób może odbywać się wyłącznie za pomocą urządzeń przeznaczonych przez producenta do tego celu. W przypadku innych urządzeń transport ludzi w kosztach wymaga dodatkowej decyzji UDT, zezwalającej na wykorzystanie takiego urządzenia do wykonania określonej pracy. Podesty przeznaczone do transportu ludzi, przewożne lub montowane na pojeździe, wymagają rozstawienia dodatkowych stabilizatorów

zabezpieczających przed przewróceniem urządzenia. Podobnie urządzenia z osprzętem wymiennym przeznaczone do transportu ludzi (wypozażone w kosze) muszą być wyposażone w stabilizatory. Jeżeli urządzenie takie nie jest wyposażone w stabilizatory, to oznacza, że producent nie przeznaczył go do transportu ludzi. Wśród urządzeń podlegających pod dozór techniczny na budowach znajdują się, obok żuraw i podestów ruchomych, także dźwigniki, wyciągi towarowe, wózki jezdniowe podnośnikowe i dźwigi do transportu ludzi i ładunków. Wszystkie te urządzenia powinny posiadać aktualne decyzje pozwolenia na eksploatację wydane przez UDT. Osoby obsługujące te urządzenia powinny posiadać zaświadczenia kwalifikacyjne w odpowiedniej kategorii, również wydane przez UDT. W podsumowaniu wykładu prelegenci zaznaczyli, że eksploatacja urządzeń transportu bliskiego w przypadku innego zastosowania niż określone przez producenta lub w warunkach kolizyjnej lokalizacji jest dozwolona wyłącznie za zgodą organu właściwej jednostki dozoru technicznego.

Ważnym zagadnieniem omawianym podczas konferencji były cele i korzyści systemowego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy. Mówiła o tym dr **Katarzyna Boczkowska** z Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, powołując się na statystyki związane z wypadkami przy pracy, a także kosztami, zarówno społecznymi, jak i ekonomicznymi, z tego wynikającymi. Wskaźnik wypadków śmiertelnych i ciężkich plasuje Polskę na czwartym od końca miejscu w Europie. Główny cel Europejskiej Strategii Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na lata 2007-2012, który przewidywał stałe zmniejszanie w krajach Unii Europejskiej wskaźnika wypadków przy pracy o 25%, dla Polski nie został osiągnięty. Duża liczba wypadków generuje ogromne wydatki na świadczenia z funduszu wypadkowego, które rocznie wynoszą około 5 mld zł. Koszt wypadku śmiertelnego to średnio ponad 686 tys. zł, a koszt wypadku rentowego to 725 tys. zł. Według Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w Polsce koszty nieodpowiednich warunków pracy wynoszą rocznie od 17,4 do 21,75 mld. zł, co stanowi od 1,7 do 2,1% PKB. Doświadczenia firm międzynarodowych wymuszają wprowadzanie wyższych standardów bhp, a tym samym konieczność wdrożenia systemów zarządzania bezpieczeństwem. W Polsce przedsiębiorcy skupiają się na budowaniu bezpieczniejszych systemów techniczno-organizacyjnych, a jak pokazują liczne badania, poziom bezpieczeństwa zależy przede wszystkim od czynnika ludzkiego. W firmach międzynarodowych podniesienie poziomu bezpieczeństwa opiera się głównie na motywowaniu pracowników i analizie zachowań pracowniczych. W tradycyjnym podejściu do bezpieczeństwa działania podejmowane są po wypadkach i mają na celu ochronę pracownika w oparciu o przepisy prawa pracy. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo spoczywa na ka-

drze kierowniczej, która swoje działania prowadzi intuicyjnie. Tymczasem w systemowym podejściu do bezpieczeństwa podejmowane są działania prewencyjne w celu zapobiegania wypadkom, zarówno urazowym, jak i bezurazowym, a podłożem tych działań jest efektywność ekonomiczna oparta na ocenie ryzyka zawodowego, mająca na celu ochronę pracownika, klienta, podwykonawcy i społeczeństwa. Odpowiedzialność za te działania spoczywa na wszystkich pracownikach, a podejmowane kroki mają charakter systemowy i są oparte na systematycznej identyfikacji zagrożeń. Przy tradycyjnym podejściu motywatorem działania jest strach przed karą, zaś metodą oceny są kontrole organów nadzoru i analiza dokumentacji. Celem wszelkich działań jest uniknięcie kary i niezgodności z prawem, natomiast rezultatem – niepełna zgodność lub zgodność bez uzyskania poprawy stanu bezpieczeństwa. Przy systemowym podejściu motywacją jest nagroda, metodą oceny – obserwacja stanowisk pracy i wywiady z pracownikami. Celem wszel-

kich działań jest efekt „zero wypadków” i wykonywanie pracy w sposób poprawny, a osiągnięty rezultat to prawidłowe zachowania pracowników i ciągła poprawa stanu bezpieczeństwa. Wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem zapewnia szybkie wykrywanie i usuwanie wszelkich potencjalnych nieprawidłowości poprzez zapobieganie, a nie korygowanie. W konsekwencji, prawidłowo funkcjonujący system zarządzania bezpieczeństwem pozwala obniżyć koszty wypadków, koszty absencji chorobowej, a także koszty reklamacji. Koszty związane z wdrażaniem systemu w pierwszych latach rosną, ale na przestrzeni kolejnych lat maleją, co powoduje w efekcie oszczędności.

nadinspektor **Dagmara Kupka**
starszy inspektor – gł.spec. **Marta Boguszewska**
OIP Łódź

Artykuł opracowano na podstawie materiałów przedstawionych w trakcie konferencji.

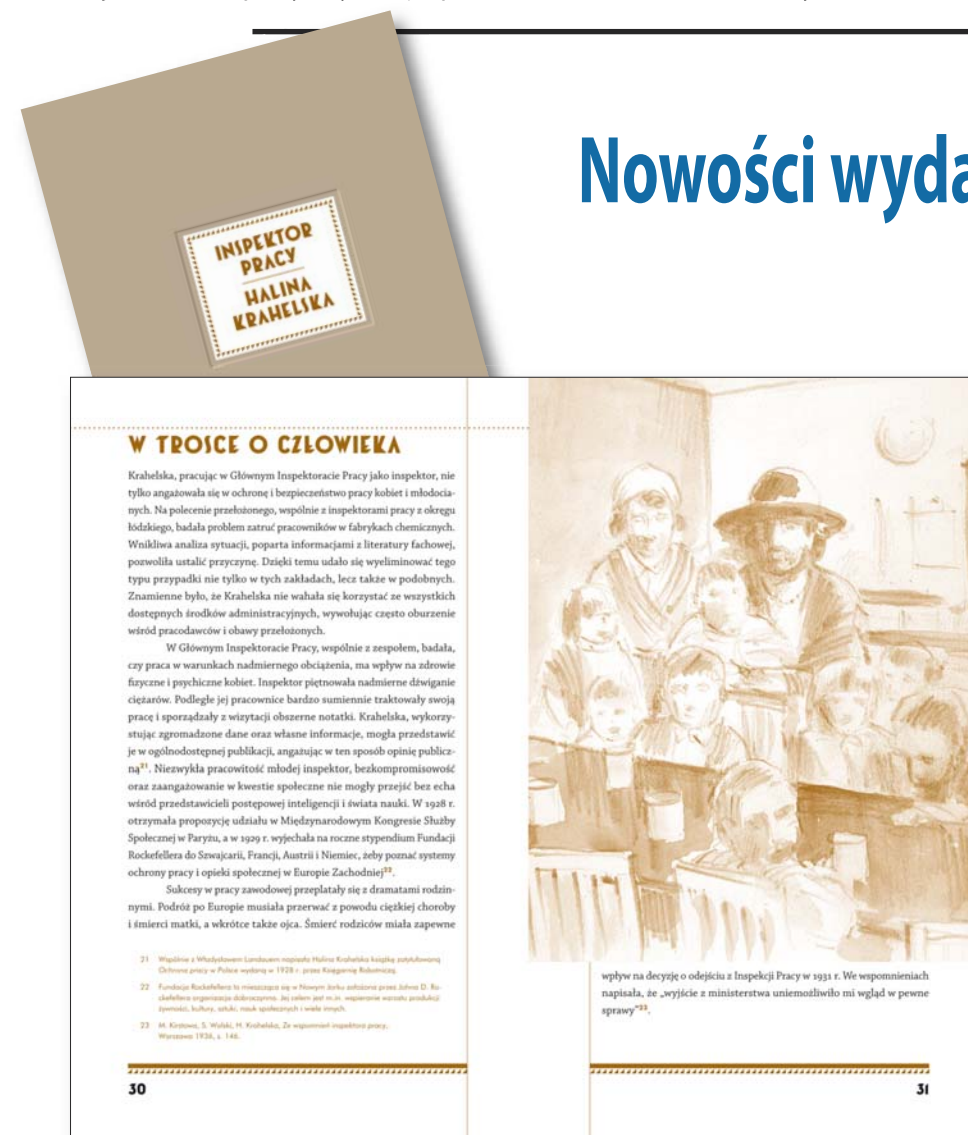
Nowości wydawnicze PIP

Inspektor pracy Halina Krahelska (1886-1945)

Nazwisko naszej koleżanki Haliny Krahelskiej pojawiało się w wielu publikacjach dotyczących szeroko rozumianej ochrony pracy. Jednocześnie informacje o tej wybitnej postaci były zawsze lakoniczne, niemal przepisane z publikacji do publikacji; gdzieś tam pojawiała się informacja o „tajemniczych” tezach, które Krahelska napisała krótko przed śmiercią, w obozie, a które w rzeczywistości, po ich odnalezieniu, okazały się wytycznymi. I tak od biblioteki do biblioteki, od archiwum do archiwum zaczął wylać się obraz niezwyklej kobiety – pisarki, naukowca, działaczki podziemia, poetki, a przede wszystkim inspektora pracy, która całe swoje dorosłe życie poświęciła drugiemu człowiekowi. Efekt moich poszukiwań mogą Państwo dotknąć i ocenić.

Zapraszam do lektury.

Tomasz Kozłowski – autor



Na konferencji naukowej w Bydgoszczy



W Centrum Kongresowym Opery Nova w Bydgoszczy 29 października br. odbyła się w ogólnopolska konferencja „Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w miejscu pracy – dobre praktyki”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy. Honorowy patronat nad konferencją objęli m.in.: **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy, **Ewa Mes**, wojewoda kujawsko-pomorski i **Piotr Całbecki**, marszałek województwa kujawsko-pomorskiego.

Konferencja miała charakter otwartego seminarium skierowanego do szerokiego kręgu odbiorców, w tym pracodawców, partnerów społecznych, nauczycieli, uczniów i studentów, w celu inspirowania do wdrażania podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz nawiązała w swoim wystąpieniu do jubileuszu 95-lecia inspekcji pracy. Zwró-

ciła uwagę na realizację idei ochrony pracy na przestrzeni lat oraz podkreśliła wagę inwestycji w poprawę bezpieczeństwa pracy jako czynnika innowacyjności przedsiębiorstw.

Na konferencji zaprezentowane zostały referaty naukowe oraz prelekcje przedstawicieli środowisk naukowych, m.in. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika Collegium Medicum w Bydgoszczy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Instytutu Medycyny Pracy, oraz pracodawców uzyskujących najwyższe wyróżnienia za rozwiązania w dziedzinie bezpieczeństwa i kultury pracy. Omówiono negatywne skutki obciążeń zawodowych, jak hałas, zapylenie, zimny mikroklimat, stres i zmęczenie zawodowe. Zaprezentowano przykłady wdrożonych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w dziedzinie zapobiegania wypadkom przy pracy.

Krakowski jubileusz inspekcji pracy

Na zaproszenie Tadeusza Fica, okręgowego inspektora pracy w Krakowie, 30 października br. w Dworcu Biało-prądnickim spotkali się przedstawiciele władz rządowych, samorządowych, organów kontroli i nadzoru, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Okazją był jubileusz 95-lecia polskiej inspekcji pracy. Spotkanie połączone było z rozstrzygnięciem XXI regionalnej edycji konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”.

Gości przywitał hejnał mariacki, odegrany przez zaproszonego krakowskiego hejnalistę oraz archiwalne nagranie Józefa Piłsudskiego „Pochwała pracy zbiorowej”, w którym podkreślał: „Dzieje ludzkie w całych tysiącletniach, wszystko to, co nazywamy kulturą, są właściwie przetworem tego ludzkiego żywiołu, człowieczej pracy”.

Gospodarz uroczystości Tadeusz Fic powiedział, że z satysfakcją patrzy na liczną grupę specjalistów i współpracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. „Z każdym z Państwa napisaliśmy mały wycinek współczesnej historii PIP – to bezcenne – i za to chcemy dziś podziękować” – mówił szef małopolskiego okręgu PIP. W swoim wystąpieniu mówił o czasach zaborów, Galicji, rządów Franciszka Józefa i początkach inspekcji pracy.

Historię urzędu i jego zadania w XX w. przybliżyła **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy. W swoim wystąpieniu przytoczyła słowa głównego inspektora pracy w II RP Mariana Klotta, który oceniając pracę inspektorów, powiedział: „Tego rodzaju typ urzędnika, to nie jest typ biurokraty, ale typ najwyższego idealisty i najwyższego społecznika”.

„Historia dowodzi, że inspekcja pracy była i pozostaje instytucją niezbędną dla społeczeństwa. Wymierne efekty naszej działalności przekładają się na wzrost bezpieczeństwa pracy i poprawę praworządności w stosunkach pracy” – powiedziała szefowa PIP.

Wojewoda małopolski **Jerzy Miller** podkreślił w swoim wystąpieniu, że historia pokazała mu perspektywę zmian, jakie przeszła PIP. Powiedział m.in.: „Na przestrzeni lat wyraźnie widać zmianę charakteru tego urzędu – z organu stricte kontrolno-nadzorczo na organ doradczy, który nie tylko kontroluje i karze, ale przede wszystkim tłumaczy, prowadzi, ostrzega. I to bardzo istotna zmiana oraz wielka zasługa kierownictwa OIP w Krakowie”.

Prezes kongregacji kupieckiej **Wiesław Jopek** odznaczył Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie medalem 600-lecia Krakowskiej Kongregacji Kupieckiej.

W krakowskim spotkaniu wzięło udział blisko 80 stałych współpracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy, którzy za tę współpracę i działania na rzecz ochrony pracy otrzymali medale jubileuszowe oraz podziękowania od Iwony Hickiewicz i Tadeusza Fica.

W gronie wyróżnionych znaleźli się między innymi: wojewoda małopolski, marszałek województwa małopolskiego **Marek Sowa** i prezydent Miasta Krakowa **Jacek Majchrowski**.

Stres – temat niezamknięty

Państwowa Inspekcja Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy byli organizatorami konferencji „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”, która odbyła się 3 i 4 listopada br. we wrocławskim OS PIP. Konferencja była jednym z wydarzeń kampanii pod tym samym tytułem, prowadzonej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, a realizowanej w roku bieżącym i przyszłym. W Polsce koordynuje ją CIOP-PIB.

Konferencję rozpoczęto od wizyty studyjnej w jednym z wrocławskich zakładów karnych, gdzie rozmawiano o czynnikach psychospołecznych w pracy strażników więziennych. Ten wątek wrócił na pokazie filmu „Strażnicy”, który zwyciężył w 56. edycji Międzynarodowego Festiwalu Filmów Dokumentalnych i Animowanych w Lipsku w roku ubiegłym, w kategorii filmów promujących zdrowe środowisko pracy.

Wśród blisko 150 uczestników drugiego dnia konferencji w Ośrodku Szkolenia PIP byli przedstawiciele: związków zawodowych, pracodawców, placówek naukowych – Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Politechniki Poznańskiej, Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, a także stacji sanitarno-epidemiologicznych, służby więziennej, straży pożarnej,

banków. Przedstawiono sześć referatów poświęconych problematyce zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, badaniom poziomu stresu Skalą Ryzyka Psychospołecznego (nowe narzędzie opracowane i wdrożone przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi w bieżącym roku) i wdrożeniom programów redukcji stresu w polskich przedsiębiorstwach.

Przedstawiciele inspekcji pracy wystąpili z dwoma prezentacjami ukazującymi praktyczne aspekty realizacji przez PIP „antystresowych” programów prewencyjnych, na przykładzie takich firm jak: PKO Bank Polski S.A. (OIP Wrocław) i Andre Abrasive Articles Sp. z o.o. z Koła (OIP Poznań).

Podczas konferencji wręczono dyplomy i nagrody laureatom polskiej edycji Konkursu Dobrych Praktyk, zorganizowanego w ramach wspomnianej kampanii „Stres w pracy? Nie, dziękuję”, za rozwiązania w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

Przekonanie o istotnej roli czynników psychospołecznych we współczesnym środowisku pracy połączyło uczestników konferencji, którzy jednogłośnie uznali, że przeciwdziałanie tym czynnikom leży w ich wspólnym interesie ze względów zdrowotnych i społecznych, ale także ekonomicznych. Według najnowszych danych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (2013 r.) koszty stresu w pracy wynoszą w Unii Europejskiej około 617 mld euro rocznie.

Maciej Sokołowski
Departament Prewencji i Promocji GIP

Na 95-lecie inspekcji pracy

Poraża wręcz swoją energią, która – jak sam żartuje – osiąga czasami poziom masy krytycznej. Wtedy sięga po czytnik z książkami lub jedzie na imprezę sportową. To jedno z wielu miejsc, w których się spełnia, choć nie w oderwaniu od inspektorskiej rzeczywistości. Świadczą o tym niezliczone tabliczki, dyplomy i statuetki z podziękowaniami w gabinecie szefa zielonogórskiego OIP-u. Wszystkie są dla niego równie ważne i bliskie sercu.

0 krok do przodu

Z Franciszkiem Grześkowiakiem,
okręgowym inspektorem pracy
w Zielonej Górze,
rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska

Nie wiem czemu, ale mam tremę przed naszą rozmową, a co pan czuje?

Rzadko stresują mnie tego typu sytuacje. Pamiętam, że nie denerwowałem się nawet w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej do pracy w inspekcji, mimo że pytano mnie o coś, o czym wówczas nie miałem zielonego pojęcia. NDS-y, NDN-y to był dla mnie kosmos, w przeciwieństwie do kolegi egzaminowanego ze mną, który odpowiedzi na te pytania po prostu wyrecytował. Na szczęście uratowały mnie chyba kolejne pytania, dotyczące mojej elektroenergetycznej branży. Uważam, sam od lat kwalifikując ludzi do pracy w naszym urzędzie, że najważniejsze jest wtedy to, czy kandydat jest fachowcem w swoim zawodzie, bo reszty nauczy się podczas aplikacji inspektorskiej. Nie chodzi tylko o zasób wiedzy z danej branży, ale i praktykę zawodową.

Pan ten warunek spełniał, przychodząc do inspekcji pracy?

Tak, oczywiście. To było w 1981 roku, miałem wówczas już 8-letnie doświadczenie zawodowe. Tuż po studiach inżynierskich, które ukończyłem w wieku 22 lat, bardzo krótko pracowałem jako nauczyciel w Technikum Samochodowym, a po wojsku – w trzech firmach w Zielonej Górze. Najpierw w Przedsiębiorstwie Robót Inżynieryjnych, gdzie pełniłem w ostateczności funkcję głównego energetyka, w przedsiębior-



stwie Eltor jako inspektor nadzoru, a wcześniej jeszcze w Zielonogórskim Przedsiębiorstwie Instalacji Przemysłowych. Tam byłem początkowo specjalistą do spraw energetycznych, a następnie zostałem kierownikiem bazy sprzętu i transportu; wydziału, w którym pracowało wówczas ponad sto osób. Byłem odpowiedzialny za ciągłość ruchu i zaopatrzenie w środki transportowe i sprzęt budowlany, co oznaczało, że musiałem m.in. zabezpieczyć budowy w Zielonej Górze i kilku innych miastach, a także prowadzone przez firmę roboty na gigantycznych budowach huty miedzi w Głogowie i Huty Katowice. Przyznam, że była to dla mnie szkoła przetrwania, bo metody i warunki pracy przyjmowały nieraz formę patologiczną. Musiałem np. tolerować podpisywanie kart pracy jakiejś maszyny, z której w ogóle nie korzystano, bo w przeciwnym razie, skoro nie była potrzebna, zabrano by ją z budowy, a potem byłaby już nie do zdobycia. Tego typu sytuacje, prowadzące czasem do absurdu, doprowadziły mnie niemal do zawału serca, mimo moich dwudziestu paru lat.

To był punkt zwrotny w pana życiu zawodowym?

Głównie w prywatnym, bo wówczas urodził nam się pierwszy syn i zdałem sobie sprawę, że tak dalej nie da się żyć. Traf

chciał, że mojemu bratu, prawnikowi, oferowano w tym czasie pracę w inspekcji pracy. Nie skorzystał, ale zaproponował na to miejsce mnie, inżyniera energetyka. Wtedy w zasadzie nic nie wiedziałem o inspekcji, a jedyną sytuacją, w której zetknąłem się wcześniej z inspektorem pracy, był ustny egzamin z bhp dla kadry kierowniczej w moim zakładzie. Zdawałiśmy go przed komisją, w skład której wchodził także branżowy inspektor pracy **Eugeniusz Czernuszka**. Choć budził duży respekt, to okazał się bardzo przyjazną osobą, z którą później przyszło mi siedzieć biurko w biurko, w jednym pokoju zielonogórskiego OIP-u. Jeśli zaś chodzi o pierwszą tam wizytę, związaną z aplikowaniem do pracy, to przygotowałem się do niej starannie, czytając ustawę o PIP, którą pożyczył mi mój brat.

Wcześniej wspomniał pan, że okazało się to nie całkiem wystarczające. Mnie by to chyba zdeprymowało.

Ja nie straciłem rezonu, bo zawsze staram się być przygotowany na każdą ewentualność, jak jastrząbek Henio z bajek, które w dzieciństwie oglądały moje dzieci. Pamiętam tego pyskatego dziecięcego bohatera, który zawsze i wszędzie sobie radził, także w tych najtrudniejszych sytuacjach, w przeciwieństwie do kolegi koguta, który wciąż wpadał w jakieś tarapaty i tracił wszystkie pióra. Nie martwił się tym jednak, bo licząc się z taką ewentualnością, zawsze miał je ponumerowane. Często żartuję więc, że ja także staram się mieć „ponumerowane pióra”, tak na wszelki wypadek; zawsze pamiętam też o swoim miejscu w szeregu. Doskonale wiem, że każdy z przełożonych ma prawo dobierać sobie współpracowników, więc jeśli kiedyś usłyszę, że mam odejść, to dwa razy mi tego nie trzeba będzie powtarzać. W myśl zasady, o której nie wszyscy pamiętają, że szefem się bywa.

Wróćmy do początków pana szefowania, które trwa już...

...szesnaście lat. Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze ma szczęście do szefów z długim stażem na tym stanowisku. Od kiedy powstała PIP w 1981 roku, jestem tam drugim okręgowym inspektorem pracy; stanowisko objąłem w 1998 roku, do tego czasu, przez 17 lat bez przerwy, okręgiem kierował **Jerzy Szewczyk**, a zastępczynią wtedy była **Krystyna Wójtowicz** z branży włókienniczej. Do dziś spotykam się z nimi przy różnych okazjach. Zanim jednak zostałem szefem okręgu, jako frontowy inspektor pracy zajmowałem się działką energetyczną, zgodnie z moimi kompeten-

cjami. Wtedy znaczna część harmonogramu pracy inspekcji poświęcona była technicznemu bezpieczeństwu pracy, co stanowiło pokłosie tego, czym zajmowała się wcześniej związkowa inspekcja. Dość powiedzieć, że gdy zaczynałem inspektorowanie, w Zielonej Górze nie było inspektora-prawnika, poza doradcą prawnym, a później radcą prawnym w urzędzie, **Alicją Zapłatą**. W Gorzowie, wówczas także mieście wojewódzkim, pracował tylko jeden inspektor pracy, dawny tzw. wojewódzki, ale bez uprawnień kontrolnych; on także był inżynierem. Później został kierownikiem oddziału, liczącego obecnie 20 pracowników. To wszystko dobrze odzwierciedla proces przejmowania przez inspekcję wielu nowych kompetencji, poza technicznym bezpieczeństwem pracy, łącznie z legalnością zatrudnienia, którą żadna znana mi europejska inspekcja pracy się nie zajmuje.

Wszystkie szkolą swoją przyszłą kadrę. Jak pan zapamiętał aplikację we wrocławskim ośrodku?

Rozpocząłem ją natychmiast po zakwalifikowaniu mnie do pracy w inspekcji. Pamiętam jak dziś, był 5 listopada 1981 roku, gdy z kolegą z Gorzowa **Rysiem Antoniakiem**, inżynierem chemikiem, pojechaliśmy do Wrocławia i szukaliśmy ulicy Kopernika, wysiadając z tramwaju na przystanku Hala Ludowa. Na miejscu okazało się, że nasza grupa li-

Pochodzi z Wielkopolski, gdzie urodził się i uczył do czasu studiów. Zarówno te inżynierskie, jak i pedagogiczne w zakresie ergonomii i ochrony pracy ukończył w Zielonej Górze; i tam pozostał na stałe. W pracy i życiu hołduje zasadzie jednego kroku do przodu. Dlatego powtarza inspektorskim adeptom, żeby zawsze przewidywali konsekwencje każdej swojej decyzji i każdego działania.

czy dwadzieścia kilka osób, wśród których był m.in. **Jarek Janowicz**, obecny zastępca okręgowego inspektora pracy w Białymstoku, była też **Terenia Różańska**, która przez pewien czas kierowała katowickim OIP-em. Grupa była mocno zróżnicowana wiekowo, od młodych osób około trzydziestki, jak ja, po te w wieku niemal przedemerytalnym. Większość z tych osób bardzo krótko zagrzała miejsce w inspekcji. Aplikację robili zarówno prawnicy, których wtedy zaczęto przyjmować do nowych struktur PIP, jak i inżynierowie. Wtedy w zdecydowanej mniejszości byli inspektorzy z wyższym wykształceniem, co oczywiście nie oznaczało, że ci ze średnim byli złymi fachowcami. Wręcz przeciwnie, to byli ludzie, za którymi można było teczkę nosić. Oni po powstaniu PIP nadal nadzorowali swoją branżę, z tą jednak różnicą, że nie każdy okręg miał inspektorów wszystkich branż funkcjonujących na danym terenie. Jeśli chodzi np. o moją, energetyczną, to w strukturach związkowej inspekcji

jej ośrodek mieścił się w Poznaniu, skąd inspektor pracy jeździł na kontrole w całym kraju, także do Zielonej Góry. Po zmianie przepisów i kształtu inspekcji, ten inspektor nie miał już prawa kontrolowania zakładów energetycznych w całej Polsce, bez wcześniejszego upoważnienia wydanego przez głównego inspektora pracy. Jego działalność ograniczała się do konkretnego okręgu.

Wróciliście do nich, gdy w trakcie aplikacji został wprowadzony stan wojenny?

Szkolenie we Wrocławiu zostało wówczas przerwane po dwóch miesiącach, o czym poinformował nas ówczesny dyrektor szkoły **Józef Dudziak**. Wróciliśmy do domów i do pracy w okręgach, spotykając się na szkoleniach w Warszawie, bo nasz ośrodek we Wrocławiu zajęły służby zmilitaryzowane. To był trudny czas. Kojarzy mi się z poznawaniem ludzi z mojego okręgu i pierwszymi kontrolami prowadzonymi wraz z opiekunami **Władysławem Niewęglowskim** czy **Tadeuszem Calem**. Egzamin inspektorski również zdawaliśmy w Warszawie, a był on podzielony na trzy części: prawną, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz higieny pracy; i był wyłącznie ustny. Największe wrażenie robił jeden z egzaminujących prawników, przewodniczący komisji **Wiesław Koziel**; jego się wszyscy obawiali. Przypominam sobie, że gdy wylosowałem swoją fiszkę z pytaniami z pogranicza prawa pra-

cy i prawa cywilnego, zapytał mnie, czy jestem prawnikiem. Gdy odparłem, że inżynierem, to poprosił, żebym raz jeszcze wylosował pytania, a poprzednią kartkę schował pod wszystkie inne, by przypadkiem koledzy inżynierowie nie trafili na nią. Ten gest obalił mit nieprzystępnego i ostrego egzaminatora, nieprzychylnego ludziom.

Takie doświadczenia wydają się szczególnie cenne przy zarządzaniu ludźmi, zwłaszcza gdy są to indywidualiści, jak inspektorzy pracy.

Zawsze miałem dobre kontakty z ludźmi, myślę, że głównie dlatego, iż staram się skracać dystans, również w relacjach zawodowych; o ile jest to możliwe. W tym względzie, jak sądzę, nic nie zmieniło powołanie mnie przed laty na okręgowego inspektora pracy, o czym powiedziałem wtedy koleżeństwu, podkreślając jednak, że od przyjaciół wymaga się więcej. Tam, gdzie zachodzi potrzeba, potrafię i mam twardą rękę, tego nauczyłem się już w młodości, gdy jako dwudziestoparolatek kierowałem ponad setką ludzi. To wymaga także odpowiednich predyspozycji i indywidualnego podejścia do ludzi. Często bywam ich powiernikiem i doradcą w wielu sprawach i problemach, także tych pozazawodowych. Traktuję to jako dowód zaufania.

Myślę, że zaufania wymagała też dana panu propozycja powrotu do pracy w inspekcji po tym, jak rozstał się pan z nią na jakiś czas. Dlaczego tak się stało?

Powód był przyziemny, chodziło o bardzo niskie płace. W tym czasie, w drugiej połowie lat osiemdziesiątych, z tego powodu odeszło z inspekcji wielu ludzi, w samej tylko Zielonej Górze razem ze mną trzy osoby. W moim przypadku inspiracją do zmiany zatrudnienia była również propozycja pracy w Zakładach Techniki Medycznej w Zielonej Górze jako dyrektor techniczny. Zastanowiło mnie zdanie ówczesnego szefa, że praca w organach kontroli, zwłaszcza przy braku dystansu do niej, negatywnie wpływa na osobowość człowieka. Choć nie do końca się z tym zgadzam, to uważam, że im mniej mamy dystansu do siebie i tego, co robimy, tym większe jest w nas przekonanie o monopolu na wiedzę i rację. To nie służy ani nam, ani pracy, którą wykonujemy.

Wielu inspektorów nie odbiera tego, co robi, w kategoriach pracy, lecz pewnego rodzaju posłannictwa, misji...

To jednak nigdy nie powinno przesłaniać zdrowego rozsądku i podejścia, że sami świata przeciwie nie uzdrowimy. Zawsze stawiałem na rzetelność, skrupulatność i systematyczność w wykonywaniu swoich obowiązków. To jest hamulcem przed wpadnięciem w rutynę i w przekonanie, że pozjadaliśmy wszystkie rozumy. Dawno temu mój dużo starszy kolega, inspektor **Maciek Chmielewski**, który nigdy nikomu nie odmó-

wił pomocy i miał życiowe podejście do wszystkiego, powiedział mi: „pamiętaj, że na inspekcji życie się nie kończy”.

Pan dał tego dowód, rozstając się na pewien czas z inspekcją. Ta zmiana ról była dla pana bolesna?

Nie, bo wiedziałem, na co się decyduję. Dlatego pierwsze, co zrobiłem jako szef techniczny firmy, to zweryfikowałem wszystko, co się tylko dało. Dopatrzyłem się np., że palacze pracują z przekroczeniem norm godzin nadliczbowych, więc poleciłem zatrudnienie jeszcze jednej osoby. Gdy dowiedział się o tym pracownicy kotłowni, solidarnie postanowili zwolnić się z pracy, twierdząc, że w tej sytuacji praca nie będzie im się opłacała. Uznałem ich racje i wycofałem się z tej decyzji, wprowadziłem jednak inne rozwiązania. Oczywiście nie udało się uniknąć sytuacji, w której inspektor nałożył na szefa firmy karę, jednak zapłaciliśmy ją wspólnie. Nie miałem żalu, bo wiedziałem, że kara się należała, ale nie dotyczyła spraw zasadniczych. Nigdy nie oczekiwałem od kolegów żadnej taryfy ulgowej i zawsze powtarzałem, że gdy inspektorzy przychodzą na kontrole, to nie wolno im utrudniać pracy, co oczywiście nie oznaczało nadgorliwości w pomaganiu, której sam nigdy nie lubiłem. Nawet wtedy, kiedy po sześciu latach wróciłem do inspekcji i musiałem przeprowadzić swoją pierwszą samodzielną kontrolę, którą do dziś uważam za najbardziej stresującą.

Ale chyba nie bardziej niż badanie wypadków w branży energetycznej?

Na szczęście w mojej branży nie było dużo wypadków w okręgu, za to ich ciężar był zawsze z najwyższej półki. To były wypadki śmiertelne lub powodujące trwałe inwalidztwo. Pamiętam jedno z takich zdarzeń, gdzie w wyniku porażenia prądem amputowano człowiekowi rękę i nogę, przez co stracił możliwość wykonywania dotychczasowej pracy; został portierem w zakładzie. Innym razem badałem wypadek, w wyniku którego na terenie elektrowni Dychów koło Krosna Odrzańskiego utonął człowiek. Ta elektrownia powstała jeszcze przed wojną na rzece Bóbr. Do utonięcia doszło podczas remontu śluzy, do której wpadł pracownik, nieco niedysponowany po weekendzie. Widziałem, jak wyłowili go, bo byłem na miejscu jeszcze przed prokuratorem. Po zbadaniu wszystkich okoliczności i dokumentów okazało się, że wina leżała nie tylko po stronie pracownika, dlatego sankcje, jakie wymierzyłem, były ostre i ci, którzy zawinili, ponieśli konsekwencje.

Słyszałam, że uchodził pan za surowego inspektora pracy. Uważał pan, że karanie jest wychowawcze?

Kiedyś nie mieliśmy innych środków wychowawczych, tak jak obecnie. Proszę pamiętać, że do 1997 roku orzekaliśmy w inspekcji i byliśmy pierwszą instancją, podobnie jak kole-

gium do spraw wykroczeń. Wysokość i rozpiętość kar była duża, taka jak w kolegium. Nigdy nie miewałem wątpliwości co do zasadności kary, którą nakładałem. Przekonałem się też, że nie warto w takich sytuacjach pobłażać pracodawcom, bo często i tak nie doceniają tego, a odbierają jako słabość inspektora. Zawsze jednak starałem się rozmawiać z pracodawcą, żeby jeszcze w trakcie kontroli usunął nieprawidłowości, bo wtedy może kary uniknąć. Na takim podejściu zyskiwali wszyscy, głównie pracownicy. Gdy było to niemożliwe, ułatwiałem pracodawcy wykonanie mojego polecenia w terminie, który sam wskazał. To więcej dla niego znaczyło, a mnie dawało pewien komfort nawet wtedy, gdy pracodawca został jednak ukarany.

Utkwiła panu w pamięci jakaś szczególna sytuacja?

Przypominam sobie prośbę jednego z kolegów z czasów, gdy pracowałem w szkole. Jako dyrektor szkoły nie mógł sobie poradzić z uzyskaniem środków na osłonięcie kaloryferów w sali gimnastycznej, żeby nie doszło do nieszczęścia na zajęciach wuefu. Poprosił mnie o kontrolę, która by to spowodowała. Sytuacja uzasadniała wydanie nakazu zobowiązującego dyrektora do wykonania zabezpieczeń kaloryferów stwarzających zagrożenie. Obawiając się jednak, że to może nie wystarczyć, wystąpiłem też do kuratorium z pismem, w którym była mowa o nakazie i o tym, że w razie jego niewykonania we wskazanym terminie, sala gimnastyczna zostanie zamknięta, a dyrektor szkoły ukarany. Na efekty nie trzeba było długo czekać, o czym natychmiast poinformował mnie mój kolega, dziękując za tę kontrolę.

Na czym polega różnica w kontrolowaniu zakładów lat 80. z tym, co jest dziś?

To się diametralnie zmieniło, zwłaszcza w odniesieniu do realiów inspekcji związkowej, o czym opowiadali nam jej inspektorzy. I nie chodzi tu wcale o np. naciski ze strony komitetów partii, które w naszym urzędzie były incydentalne. Szokująco wyraźne są różnice w podejściu pracodawcy do inspektora pracy. W tamtym czasie nie było problemu ze skutecznością kontroli, nie do pomyślenia było, żeby pracodawca nie chciał wpuścić inspektora pracy do zakładu; wchodził tam bez problemu wyłącznie na podstawie legitymacji, a nie – jak to jest obecnie – upoważnienia do kontroli. Ówczesny system wymuszał bardziej rygorystyczne zachowania pracodawców i wszyscy wiedzieli, że jak przychodzi do nich urzędnik kontroli państwowej, to należy się z nim liczyć. Wtedy w hierarchii zawodowej staliśmy naprawdę wysoko. Dziś tę pozycję musimy stale wypracowywać innymi metodami, opartymi na dialogu i rzetelnych argumentach, za którymi stoi autorytet wynikający z profesjonalizmu na najwyższym poziomie.

Dziękuję za rozmowę.

Katastrofa w Elektrowni Kozienice

Do zmontowanego szkieletu platformy dołączono wieszaki z dźwignikami i instalacją zasilającą dźwigniki. Platformę uniesiono na wysokość około 2 m i pozostawiono na 2 doby. Następnie dokonano przeglądu stanu zawieszenia ładunku i około godziny 14 rozpoczęto podnoszenie platformy. Prowadzono je w sposób ciągły z szybkością około 5 metrów na godzinę, zmieniając dwie czteroosobowe brygady co 12 godzin.

W dniu wypadku czterech pracowników wjechało na platformę o godzinie 6.00. O godzinie 12.40, gdy platforma znajdowała się na wysokości około 230 metrów, pracownicy wykonujący prace na poziomie terenu usłyszeli hałas. Za chwilę na poziom zero spadła platforma, część lin i pracujący na platformie pracownicy. Uderzając z ogromną siłą, elementy platformy zburzyły część stropu na poziomie +4,5 m. Na miejsce wypadku wezwano straż pożarną i pogotowie ratunkowe. Przybyli na miejsce zdarzenia strażacy szybko odnaleźli ciała trzech osób, a po kilku godzinach również zwłoki czwartego poszkodowanego.

Ze wstępnych oględzin przeprowadzonych przez strażaków z jednostki ratownictwa wysokościowego wynikało, że na koronie komina w dwóch zaciskach sercówkowych nie ma lin. W pozostałych dwóch zaciskach liny były osadzone tak jak przed wypadkiem.

W ocenie inspektorów pracy zdarzenie miało następujący przebieg: W chwili, gdy platforma znajdowała się na wysokości około 230 m, z dwóch zacisków sercówkowych wysunęły się liny, strona platformy pod wypiętymi linami zaczęła gwałtownie opadać. Wisząca na dwóch linach platforma, wykonując ruch wahadłowy, odwróciła się do góry nogami i uderzyła w wymurówkę komina po stronie podtrzymujących ją lin. Doszło do dynamicznego przeciążenia pozostałych dwóch lin i jedna z nich została zerwana. Ostatni dźwignik został uszkodzony i platforma zaczęła swobodnie spadać, uderzając o ściany komina i niszcząc w wielu miejscach wymurówkę. Cały czas spadały też dwie liny, które wysunęły się z zacisków i jedna lina zerwana. Spa-

dająca platforma uderzyła o strop na poziomie +4,5 m, częściowo go zniszczyła i spadła na poziom „zero”.

Prawdopodobnie pracownicy, którzy znajdowali się na platformie, zginęli nie na skutek upadku z wysokości, ale w wyniku uderzenia o elementy platformy, komina lub uderzenia przez spadające liny. Pracownicy zabezpieczeni byli linkami asekuracyjnymi przypiętymi do szkieletu bezpieczeństwa i do liny stalowej opuszczonej do wnętrza komina. Nie ochroniło to ich jednak i zginęli prawdopodobnie już w momencie, gdy platforma wykonała obrót o prawie 180 stopni.

Do mocowania lin zastosowano zaciski sercówkowe symetryczne. Z oględzin zacisków, z których wysunęły się liny, wynika, że blachy obudowy po stronie wylotu liny są bardzo zniszczone prawdopodobnie uderzeniami młotka. Uszkodzenia polegają na „rozklepaniu” krawędzi na całej ich powierzchni – także w miejscu, gdzie założona lina opiera się o obudowę. Spowodowało to zmianę geometrii obudowy i nie pozwoliło na zaklinowanie liny na całej powierzchni pomiędzy sercówką a bocznymi powierzchniami wewnętrznymi obudowy. Liny zaciśnięte były jedynie na niewielkim odcinku „rozklepanej” obudowy i sercówki.

Przyczyny zdarzenia

Bezpośrednią przyczyną wypadku była niedostateczna wytrzymałość systemu służącego do podnoszenia platformy na szczyt komina. Jak ustalono, niewątpliwie doszło do wysunięcia się dwóch lin z zamocowań i przeciążenia dwóch pozostałych. Spowodowane było to użyciem do podwieszenia niewłaściwych lin i uszkodzonych zacisków. Zastosowanie odpowiednich zacisków, z prawidłowo założoną i zaklinowaną liną, w żadnym wypadku nie powinno doprowadzić do wysunięcia się liny z zacisku. Przeciążenie liny powinno raczej doprowadzić do jej zerwania niż do wysunięcia się z zacisku.

Przyczyną uszkodzenia zacisków była ich nieprawidłowa eksploatacja. Zaciski nie były nowe, wykonano je prawdopodobnie około 1995 roku i wielokrotnie już wykorzystywano do mocowania lin. Uległy zniszczeniu podczas mocowania lin. Oległy zniszczeniu podczas mocowania lin. Obudowę zacisku uderzano młotem tak, żeby nasunąć ją na sercówkę z opasaną na

niej liną. Spowodowało to zmianę geometrii zacisku i lina nie mogła zostać prawidłowo zaciśnięta pomiędzy sercówką a obudową. Została zaciśnięta tylko na niewielkim odcinku wylotu z zacisku, a nie na całej długości powierzchni bocznej sercówki. Powtarzające się niewielkie obciążenia dynamiczne, związane z podnoszeniem platformy na czterech punktach zawieszenia, spowodowały jednak tym razem wysunięcie się lin.

Nie opracowano i nie wdrożono instrukcji mocowania liny w zacisku, która powinna opierać się na postanowieniach normy: Zakończenia lin stalowych – Bezpieczeństwo. Gdyby taką instrukcję wdrożono, szansa na uniknięcie wypadku byłaby większa. Nie prowadzono przeglądów zacisków przed ich użyciem ani po założeniu lin. W zasadzie zapewnienie bezpieczeństwa opierało się tu na przeprowadzeniu próby podnoszenia platformy. Jeżeli udało się bez problemu unieść platformę po zainstalowaniu dźwigników i podwieszona platforma utrzymała się przez co najmniej dobę w niezmiennym położeniu, to uważano, że podwieszenie na linach jest solidne i niezawodne. Po podwieszeniu platformy nie przeprowadzono prób statycznych lub dynamicznych ze zwiększonym obciążeniem; dopiero po tym należało podnosić platformę. Wykonanie takiej próby znacznie zmniejszyłoby ryzyko wypadku.

Pracodawcy nie zapewnili przeprowadzenia wnikliwej i adekwatnej do zagrożeń oceny ryzyka. Wykonywane prace były bez wątpienia pracami szczególnie niebezpiecznymi. Przy ocenie ryzyka i planowaniu środków ograniczających ryzyko do poziomu akceptowalnego powinny być brane pod uwagę wszystkie zagrożenia. Wynikiem takiej oceny mogło być podjęcie decyzji o konieczności zastosowania innej technologii podnoszenia platformy, nie wymagającej przebywania ludzi na ładunku

podnoszonym na wysokość 300 metrów.

Błędy popełnione zostały również na etapie projektowania technologii podnoszenia platformy. Projektant nie uwzględnił w projekcie zaleceń dotyczących do-

boru zacisków (czy też uchwytów) lin, nie uwzględniono również odpowiednich współczynników bezpieczeństwa dla systemu podnoszenia.

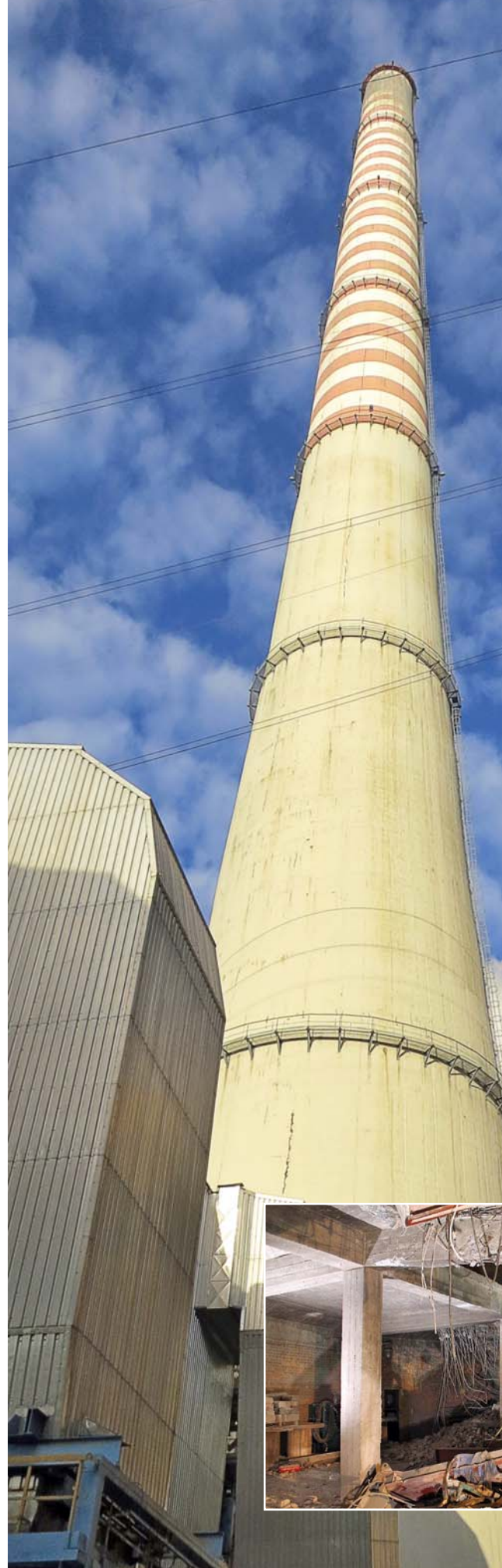
Błędnie uznano, że pracowników można dodatkowo zabezpieczyć przed zagrożeniem związanym z gwałtownym opadaniem platformy, na której pracowali. Zgodnie z projektem powinni być zabezpieczeni środkami ochrony indywidualnej: szelkami i linką przypiętą do liny asekuracyjnej zamocowanej na koronie komina. Zabezpieczenie takie byłoby skuteczne w przypadku jednoczesnego zerwania wszystkich czterech punktów zawieszenia i początkowego opadania platformy w pozycji zbliżonej do poziomej. Zdarzenie takie było jednak mało prawdopodobne.

W ocenie zespołu badającego katastrofę istotną okolicznością zaistniałego zdarzenia było ustalenie formy dozoru technicznego uproszczonego nad zastosowanymi dźwignikami. Gdyby zastosowane dźwigniki kroczące objęte były dozorem pełnym, to właściciel dźwigników po ich zainstalowaniu w nowym systemie podnoszenia powinien zgłosić urządzenie do UDT i nie wykonywać prac do czasu otrzymania decyzji zezwalającej na eksploatację. Tymczasem dźwigniki objęto dozorem uproszczonym, co skutkowało tym, że podnoszenie platformy o wadze 28 ton, wraz z czteroosobową obsługą, na wysokość 300 metrów odbywało się bez decyzji inspektora Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej do eksploatacji wykonaną instalację.

Po zakończeniu badania katastrofy do prokuratury skierowano powiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracowników nadzoru spółki, której zlecono skrócenie komina, właściciela firmy zajmującej się podnoszeniem platformy oraz projektanta, który zaprojektował technologię podnoszenia.

Modernizacja komina jest kontynuowana. Rozbiórkę do wysokości 150 m wykonała firma z Niemiec, która do prac wyburzeniowych stosuje podobną platformę, ale jej transport na koronę komina wykonano, wynosząc jej części śmigłowcem.

nadinspektor **Krzysztof Goldman**
OIP Lublin



Katastrofa w Elektrowni Kozienice

W Elektrowni Kozienice doszło w grudniu ub.r. do jednej z najpoważniejszych w ostatnich latach katastrof budowlanych. Cztery osoby zginęły, ponieważ nie zadbano o ich bezpieczeństwo podczas wykonywania szczególnie niebezpiecznych prac na wysokości.

W związku z inwestycjami prowadzonymi w elektrowni i budową instalacji odsiarczania spalin zaszła konieczność wykonania nowego komina rozruchowego. Postanowiono przeprowadzić modernizację istniejącego komina (300 m) poprzez obniżenie jego wysokości do 150 m i wstawienie do środka komina stalowego.

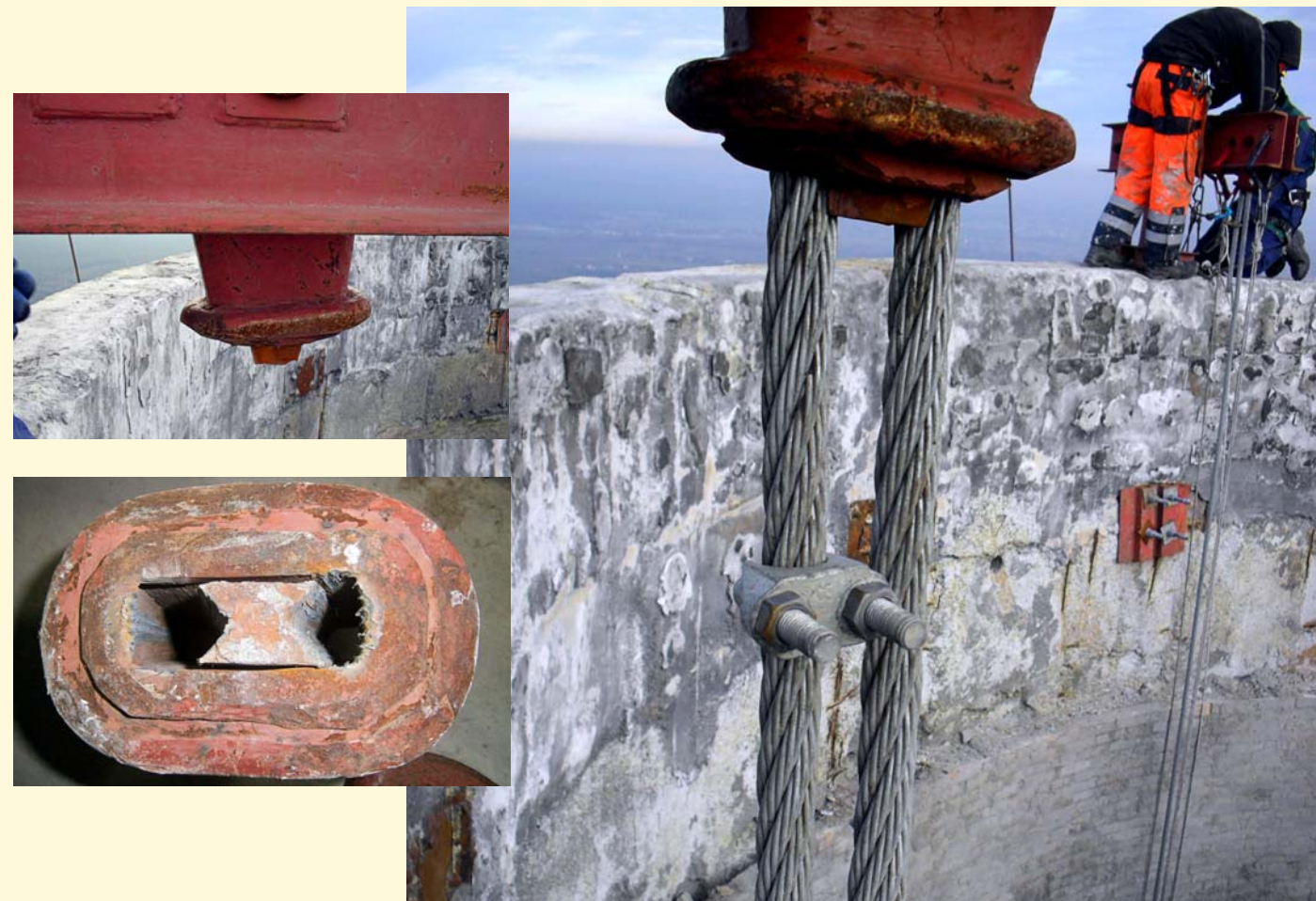
Realizację inwestycji zlecono firmie, która postanowiła skrócić komin w sposób wypróbowany na innych tego typu inwestycjach. Technologia wyburzania przewidywała zastosowanie specjalnej platformy opieranej na koronie komina i wykorzystywanej jako podest roboczy dla pracowników kruszących za pomocą specjalnych narzędzi żelbetową ścianę komina. Po rozbiórce komina do wysokości 150 m platforma miała być ponownie zawieszona na linach i wykorzystana do wyburzenia wymurówki do wysokości 100 metrów, a następnie

opuszczona na poziom zero. Podobnie jak przy kilku poprzednich budowach do wyniesienia platformy na koronę komina wynajęto specjalistyczną firmę. Do podnoszenia platformy (o wadze około 28 ton) na wysokość 300 m stosowała dźwigniki kroczące po linach stalowych podwieszonych do wieżaków zamontowanych na koronie komina. Podczas tej operacji, w momencie gdy platforma znajdowała się na wysokości około 230 metrów, doszło do „zerwania” lin i upadku platformy na poziom zero. W wypadku zginęły 4 osoby.

Okoliczności zdarzenia

Montaż platformy wykonano na poziomie zero wewnątrz komina po wyburzeniu środkowej części stropu na poziomie +4,5 m i usunięciu gruzu.

Dokończenie na stronie 34.



I rząd od lewej: **Marek Kawecki**, st. inspektor; **Piotr Gontarczyk**, st. inspektor-specjalista; **Zdzisław Klim**, z-ca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych; **Małgorzata Gontarczyk**, nadinspektor; **Franciszek Grześkowiak**, okręgowy inspektor pracy; **Ewa Tandecka**, główny księgowy; **Andrzej Machnowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru; **Ireneusz Pawlik**, nadinspektor, kierownik Oddziału; **Barbara Babicz**, st. radca;

II rząd od lewej: **Katarzyna Blask-Rosińska**, inspektor; **Jolanta Kutkowska**, inspektor; **Aneta Kochanowska**, st. radca; **Dariusz Dałek**, nadinspektor; **Jadwiga Końcowik**, nadinspektor; **Ryszard Kozłowski**, emerytowany st. inspektor;

III rząd od lewej: **Janusz Pawlak**, inspektor; **Sławomir Nowak**, inspektor; **Marcin Kaczmarek**, inspektor; **Andrzej Kulczyński**, st. inspektor; **Lianna Lichodziejewska**, st. inspektor-gł. specjalista; **Józefa Andrian**, st. inspektor; **Jerzy Kołodziejczyk**, st. specjalista; **Sławomir Kikuła**, kierownik sekcji organizacji;

IV rząd od lewej: **Artur Pudło**, st. inspektor-specjalista; **Roman Burghardt**, st. inspektor-specjalista; **Adriana Putych**, radca; **Grażyna Włodek**, st. inspektor-gł. specjalista; **Oskar Cwiertniak**, specjalista; **Dariusz Królik**, inspektor; **Krzysztof Kozak**, radca;

W środku, pomiędzy rzędami: **Renata Dopierała**, st. księgowy; **Barbara Nowak**, inspektor;

Justyna Baranowska, st. inspektor; **Szczepan Przybylak**, st. inspektor-specjalista;

V rząd od lewej: **Tomasz Rajczyk**, inspektor; **Robert Simonjetz**, nadinspektor; **Magda Janowska**, referent; **Jolanta Kubejko**, st. inspektor; **Agnieszka Krzemińska**, inspektor; **Artur Józwiak**, st. inspektor-specjalista; **Zdzisław Cieśła**, nadinspektor; **Aleksander Dudlej**, inspektor; **Arkadiusz Żmijak**, inspektor;

VI rząd od lewej: **Juliusz Włodarczyk**, nadinspektor; **Zbigniew Trzeciński**, st. inspektor-specjalista; **Jerzy Łaboński**, nadinspektor; **Jolanta Jankowska**, gł. specjalista; **Alicja Klessa**, st. inspektor; **Alicja Gorbat**, st. inspektor; **Andrzej Gała**, st. inspektor-specjalista; **Grzegorz Chudziński**, kierowca; **Paweł Graczyk**, inspektor; **Sebastian Senyszyn**, inspektor;

VII rząd od lewej: **Jerzy Tokarczyk**, statystyk; **Grzegorz Babiarez**, st. inspektor; **Edward Borys**, st. inspektor; **Ewa Niemiec**, st. specjalista; **Natalia Pruciak-Szuda**, specjalista; **Łukasz Szpilski**, mł. specjalista; **Dariusz Kot**, kierownik sekcji analiz i informatyki; **Rafał Gołosko**, st. inspektor-specjalista; **Władysław Malec**, st. inspektor;

VIII rząd od lewej: **Jan Zięba**, st. inspektor; **Karolina Karpiszyn**, mł. inspektor; **Magdalena Pater-Mazurek**, inspektor; **Olgarda Mielech**, st. inspektor; **Grzegorz Mudrak**, inspektor; **Paweł Karwalajtys**, inspektor; **Kamil Sułkowski**, st. inspektor.

Fot.: **Sławomir Bąk**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze 2014 rok



Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy w roku jubileuszu



I rząd od lewej: **Marian Steciak**, radca prawny; **Kazimierz Wiśniewski**, główny księgowy; **Jan Józwik**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych; **Janusz Czyż**, okręgowy inspektor pracy; **Tomasz Staniec**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru; **Jerzy Borowski**, nadinspektor; **Jerzy Wierzbowski**, starszy inspektor – gł. specjalista; **Małgorzata Oszust**, radca; **Elżbieta Zender**, starsza księgowa; **Waldemar Zajączkowski**, nadinspektor.

II rząd od lewej: **Stanisław Golmento**, starszy specjalista; **Kamila Pawłowska**, referent; **Roman Treła**, starszy inspektor – specjalista; **Alicja Matyssek**, główny specjalista; **Henryk Buchowicz**, doradca; **Czesław Zender**, nadinspektor; **Andrzej Kobierski**, starszy inspektor – specjalista; **Anna Adamczyk**, młodszy specjalista; **Mieczysława Mazur**, starszy specjalista; **Paweł Ruciński**, starszy referent; **Barbara Kaszycka**, nadinspektor; **Dorota Langer-Żuk**, nadinspektor.

III rząd od lewej: **Tomasz Szwaja**, inspektor; **Dorota Dulęba**, główny specjalista; **Maria Nowocień**, starszy inspektor; **Jan Kaproń**, nadinspektor; **Zbigniew Kwiatkowski**, starszy inspektor – specjalista; **Leszek Wałcerz**, starszy inspektor – specjalista; **Stanisław Kobierski**, starszy inspektor – specjalista; **Michał Tkaczyk**, starszy inspektor – główny specjalista; **Marek Pronobis**, starszy inspektor – specjalista; **Arkadiusz Wieczo-**

rek, starszy inspektor – specjalista; **Marianna Ślusarczyk**, starszy inspektor.

IV rząd od lewej: **Witold Ziębiński**, starszy inspektor; **Martyna Drej**, referent prawny; **Małgorzata Bryk**, referent prawny; **Jerzy Rydlewski**, starszy inspektor; **Jakub Bartniczak**, starszy inspektor – specjalista; **Jerzy Janusz**, główny specjalista; **Wojciech Zalewski**, starszy inspektor – specjalista; **Marek Czapla**, starszy inspektor; **Urszula Wójcik**, starszy inspektor – specjalista; **Edyta Pietrzykowska**, starszy inspektor; **Izabela Niewczas**, młodszy inspektor; **Jacek Golmento**, młodszy inspektor.

V rząd od lewej: **Elżbieta Leśkiewicz**, starszy informatyk; **Zygmunt Kuranda**, kierowca; **Jan Rybczyński**, starszy inspektor; **Katarzyna Kumor**, starszy inspektor; **Paulina Szulwic**, młodszy specjalista; **Edyta Mróz**, starszy statystyk; **Tomasz Piotrowski**, starszy informatyk; **Izabela Scendo**, księgowa; **Jacek Tomaszewski**, starszy inspektor.

VI rząd od lewej: **Tomasz Barański**, starszy inspektor – specjalista; **Piotr Grabiński**, starszy inspektor – specjalista; **Jacek Ziębiński**, starszy inspektor – specjalista; **Marcin Stalamasiński**, inspektor; **Łukasz Górczyński**, starszy inspektor; **Marek Kosiba**, nadinspektor; **Piotr Pałac**, starszy inspektor – specjalista; **Jarosław Statuch**, starszy inspektor; **Paweł Wyszkowski**, starszy inspektor.

Fot. **Wacław Kieres**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach 2014 rok



Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy w roku jubileuszu

