



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11-12 (477-478) 2022

»» Gala na Zamku Królewskim w Warszawie

Wręczenie nagród Państwowej Inspekcji Pracy
(str. 8)

»» Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości

Konferencja PIP
w międzynarodowym gronie ekspertów
(str. 29)

»» Pracownik z Ukrainy w Polsce

Zatrudnienie w świetle
obowiązującego prawa
(str. 42)





*Nastał czas Bożego Narodzenia.
Oby wigilijny stół zjednoczył nasze rodziny,
a nowy rok przyniósł bezpieczną przyszłość.
Życzę tego Państwu z całego serca*

Katarzyna Łażewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy

W numerze

3. W Sejmie RP: KOP o eliminowaniu nielegalnego zatrudnienia. ROP pozytywnie o budżecie PIP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Uroczyste spotkanie z laureatami
10. Laureaci nagrody im. Haliny Krahelskiej
16. Laureaci nagrody „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”
22. Laureaci nagrody im. Romana Giedrojcia
24. Laureaci nagrody „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” w 2022 r.
26. Gala Państwowej Inspekcji Pracy na Zamku Królewskim w Warszawie
28. Nietypowe formy zatrudnienia
29. Aktualne i przyszłe wyzwania przed inspekcją pracy. W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu oraz online debatowano podczas konferencji w międzynarodowym gronie ekspertów
34. Międzynarodowa konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości”
36. Najlepsi z najlepszych na Mazowszu. Wielki finał dwóch konkursów Państwowej Inspekcji Pracy na poziomie województwa mazowieckiego
39. Bezpieczeństwo pracy – wspólna sprawa. I Forum Społecznej Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej
42. Pracownik z Ukrainy w Polsce. Zatrudnienie obywateli Ukrainy w świetle obowiązującego prawa
48. Gdy transport ręczny jest elementem produkcji (cz. I). Ręczne prace transportowe w przetwórstwie mięsnym
52. Nie tylko pył może być groźny. Wybuch na końcowym etapie produkcji okuć aluminiowych

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Artur Sobota – p.o. dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji
Juliusz Głuski-Schimmer
– rzecznik prasowy w Głównym
Inspektoracie Pracy

Redakcja:
Beata Pietruszka-Śliwińska
– redaktor prowadzący
Karolina Skonieczna – redaktor
Magdalena Giedrojc – korekta
Dorota Zajac
– projekt okładek
Paula Buler – redaktor techniczny

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. K. Dejnarowicz



W SEJMIE RP

KOP o eliminowaniu nielegalnego zatrudnienia

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko 3 listopada 2022 r. na posiedzeniu sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przedstawiła informację na temat działalności Państwowej Inspekcji Pracy realizowanej w latach 2019-2022 w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia na tle rozwiązań przyjętych w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Szczegółowe dane na temat wyników działań prowadzonych przez PIP w celu wyeliminowania nielegalnego zatrudnienia zaprezentował **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy.

Liczba osób, wobec których inspektorzy pracy zastosowali kontrolę legalności zatrudnienia, wynosiła w poszczególnych latach: 2019 r. – prawie 113 tys., 2020 r. – ponad 66,6 tys., 2021 r. – ponad 80,6 tys., pierwsza połowa 2022 r. – prawie 62 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono: w 2019 r. wobec prawie 12,5 tys. osób, co stanowi 11% objętych kontrolą w danym roku, w 2020 r. było to 8,7 tys. osób (13%), w 2021 r. – 9,9 tys. osób (12,4%), pierwsza połowa 2022 r. – 7,7 tys. osób (12,4%).

Jak zaznaczył Dariusz Górski, dane statystyczne Państwowej Inspekcji Pracy o liczbie ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia nie oddają rzeczywistej skali tego zjawiska.

Katarzyna Łażewska-Hrycko przypomniła, że Państwowa Inspekcja Pracy od lat sygnalizuje potrzebę zmian przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, by ułatwić weryfikację statusu osoby świadczącej pracę. Dzięki działaniom PIP wyeliminowano tzw. syndrom pierwszej dniówki. W sprawozdaniach PIP znajdują się również inne wnioski legislacyjne, których realizacja ograniczy nielegalne zatrudnienie, ale nie zostały one wciąż zrealizowane.

ROP pozytywnie o budżecie PIP

Rada Ochrony Pracy przyjęła 18 października 2022 roku stanowisko w sprawie projektu budżetu PIP na 2023 rok. Rada poparła projekt w wersji przedłożonej przez Głównego Inspektora Pracy Katarzynę Łażewską-Hrycko. Planowane wydatki inspekcji pracy na przyszły rok wynoszą prawie 482 mln.

W posiedzeniu oprócz **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** uczestniczyli także **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy oraz **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

Rada stwierdziła, że zaplanowany budżet został przygotowany oszczędnie, z uwzględnieniem sytuacji finansów państwa. Zakłada on wzrost wynagrodzeń pracowników Państwowej Inspekcji Pracy o 15,8%. Zdaniem Rady podniesienie płac w tej wysokości jest uzasadnione potrzebą pozyskania nowych wykwalifikowa-

nych kadr. Zaakceptowano także politykę urzędu w zakresie poszukiwania stałych siedzib dla terenowych jednostek inspekcji, gdyż wiąże się to z obniżeniem kosztów ich użytkowania.

W dalszej części posiedzenia zostały zaprezentowane i omówione programy prewencyjne ZUS wspierające poprawę warunków pracy oraz programy utrzymania zdolności do pracy, a także udział CIOP-PIB w realizacji programów ZUS.

Podczas obrad Komisji do Spraw Kontroli Państwowej 25 października 2022 roku członkowie sejmowej Komisji przegłosowali, bez głosu sprzeciwu, projekt dochodów i wydatków Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku.

Posel **Janusz Śniadek**, koreferujący projekt dochodów i wydatków PIP w 2023 roku przedstawiony przez Katarzynę Łażewską-Hrycko, Głównego Inspektora Pracy, podkreślił w swoim wystąpieniu zasadność wszelkich planowanych przez urząd wydatków i zwrócił się do członków Komisji o pozytywną opinię. Po przegłosowaniu poseł Janusz Śniadek został wskazany jako referent przedstawiający sejmowej Komisji Finansów Publicznych stanowisko Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Wiadomości nie tylko z kraju

SLIC o pracownikach mobilnych

W Luksemburgu odbyło się 25 października br. spotkanie grupy roboczej ds. bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników mobilnych, zorganizowane przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Na spotkaniu obecna była **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, która zastąpiła **Aleksandrę Kalkę**, starszego inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie i stałego członka grupy roboczej. Skoncentrowano się przede wszystkim na e-podręczniku dotyczącym transgranicznego egzekwowania prawa, w tym zaprezentowaniu wyników przeprowadzonego wśród państw członkowskich kwestionariusza, w szczególności jego rozpoznawalności wśród inspektorów pracy, dyskusji na temat korekty formularza służącego aktualizacji e-podręcznika oraz omówieniu kolejnych działań mających na celu dystrybucję e-podręcznika wraz z formularzem do państw członkowskich, aby zaktualizowały one e-podręcznik i uzupełniły towarzyszący mu formularz.

Na Forum Rynku Zdrowia

Podczas XVIII Forum Rynku Zdrowia w Warszawie 25 października br. odbył się panel dyskusyjny z udziałem m.in. Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** na temat mobbingu, dyskryminacji i zjawiska nierówności w ochronie zdrowia. Punk-



tem wyjścia była diagnoza problemów związanych z mobbingiem i dyskryminacją w ochronie zdrowia. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** zwróciła uwagę na konieczność uporządkowania tych zagadnień od strony prawnej. Często ani pracownicy, ani ich przełożeni nie są w stanie ocenić, z jakim zjawiskiem i w jakim momencie mają do czynienia. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi szkolenia i warsztaty, udziela porad, wskazując, że za przeciwdziałanie mobbingowi zawsze odpowiedzialny jest pracodawca. Podczas debaty poruszono również temat dyskryminacji niepełnosprawnych lekarzy oraz zmian systemowych, które mogłyby zapobiegać zjawisku nierówności w ochronie zdrowia. Wśród zaproszonych do udziału w sesji byli: współzałożyciel Forum Pielęgniarstwa i Położnictwa **Gilbert Kolbe**, magister pielęgniarstwa i EMBA zarządzania w ochronie zdrowia; koordynatorka do spraw praw kobiet i walki z dyskryminacją w Regionie Mazowieckim Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy **Julia Pankiewicz**; pełnomocnik ds. lekarzy niepełnosprawnych w Okręgowej Radzie Lekarskiej w Łodzi **Filip Pawliczak** oraz prezes i założycielka Fundacji Nie Widać Po Mnie **Urszula Szybowicz**.

Warsztaty o inspekcjach transgranicznych

W dniach 19-21 października br. w Szkole Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Madrycie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, wśród których był starszy inspektor pracy – specjalista w OIP w Opolu **Sebastian Siemaszko**, wzięli udział w warsztatach poświęconych uzgodnionym i wspólnym inspekcjom transgranicznym przy udziale Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). Pierwszego dnia warsztatów omówiono narzędzia i procedury związane z planowaniem, przeprowadzaniem i monitorowaniem uzgodnionych i wspólnych inspekcji oraz rolę krajowych oficerów łącznikowych. Zaprezentowano także plany wspólnych tygodni kontroli w transporcie drogowym w 2023 roku. Kolejnego dnia przedstawiciele inspekcji pracy z Bułgarii, Francji, Hiszpanii, Holandii i Polski skupili się na dotychczasowych wspólnych inspekcjach oraz wnioskach z nich wynikających. Rozmawiano też o wyzwaniach i przeszkodach związanych z organizacją transgranicznych kontroli w sektorze transportu drogowego, pracy sezonowej oraz na budowach. Trzeci dzień obejmował m.in. potrzeby szkoleniowe dla inspektoratów pracy oraz przedstawienie przez ELA propozycji utworzenia sieci krajowych ekspertów.

X Warszawska Konferencja Dźwigowa

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz ze swoim zastępcą **Jarosławem Leśniewskim** uczestniczyli w zorganizowanej przez Urząd Dozoru Technicznego X Warszawskiej Konferencji Dźwigowej. W jej trakcie prezes Urzędu Dozoru Technicznego **Andrzej Ziółkowski** wręczył **Katarzynie Łażewskiej-**

Hrycko odznakę „Zasłużony dla Dozoru Technicznego”. Główny Inspektor Pracy, dziękując za odznakę, podkreśliła, że nie traktuje jej jako osobistego wyróżnienia, ale jako nagrodę dla wszystkich inspektorów pracy. Zaznaczyła, że współdziałanie organów Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Dozoru Technicznego jest niezbędne do zapewnienia skuteczniejszego przestrzegania przepisów i zasad bhp, co prowadzi do bezpiecznego funkcjonowania maszyn i urządzeń technicznych. W trakcie konferencji **Jarosław Leśniewski** przedstawił zagadnienia związane z rolą Państwowej Inspekcji Pracy w krajowym systemie nadzoru rynku.

O pracy na terytorium Niemiec

W Głównym Inspektoracie Pracy 13 października br. odbyło się spotkanie z delegacją doradców **Faire Mobilität** (Uczciwa Mobilność), organizacji afiliowanej przy niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (GBG), której przewodniczył **Dominique John**. Organizacja zajmuje się poradnictwem i wspieraniem pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej w zakresie ich praw na niemieckim rynku pracy. Inicjatorem spotkania było Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Dariusz Górski** przedstawił m.in. informacje związane z działalnością urzędu, współpracą PIP z niemiecką instytucją łącznikową. Dyskutowane były problemy dotyczące polskich podmiotów kierujących osoby do pracy na terytorium Niemiec w charakterze opiekunek i opiekunów osób starszych lub chorych w ramach opieki pozainstytucjonalnej (domowej).

Wojna w Ukrainie a rynki pracy na EFNI 2022

Podczas Europejskiego Forum Nowych Idei, które odbywało się w dniach 12-14 października br. w Sopocie, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podkreślała, że najważniejsze jest zapewnienie uchodźcom godnych warunków pracy, dlatego inspekcja pracy sprawdza, czy nie dochodzi do wyzysku osób, które w trudnej sytuacji życiowej były zmuszone do podejmowania pracy w warunkach niespełniających minimalnych standardów zatrudnienia. Przedsięwzięcie organizowane przez Konfederację Lewiatan poświęcone było globalnym trendom, nowym ideom oraz przyszłości Europy. Przedstawiciele biznesu, liderzy i decydenci oraz autorytety ze świata kultury i nauki podczas kilkudziesięciu paneli i spotkań otwartych debatowali o najważniejszych wyzwaniach dla biznesu i społeczeństw w zmieniającym się świecie. Goście panelu „Jak wojna w Ukrainie wpływa na rynki pracy?” zgodnie przyznali, że uchodźcy z Ukrainy mają istotny wpływ na rynek pracy. Przed wojną pracowało w Polsce ok. 1,5 miliona Ukraińców, po rosyjskiej inwazji blisko 400 tysięcy mężczyzn wróciło do kraju. Wiceprezydent Gdyni **Katarzyna Gruszecka-Spychała** zauważyła, że braków m.in. w branży budowlanej jak dotąd nie udało się

wypełnić. Ekonomistka i prorektorka Szkoły Głównej Handlowej prof. **Agnieszka Chłoń-Domińczak** podkreśliła, że około 850 tysięcy uchodźców z Ukrainy jest zarejestrowanych jako poszukujący pracy. Najważniejsze jest przygotowanie ich pod kątem rynku pracy, kursów językowych, dodatkowych kompetencji oraz zapewnienie opieki nad dziećmi.

Jak wykryć pracę nierejestrowaną?

12 października br. w siedzibie Europejskiego Urzędu do Spraw Pracy w Bratysławie doszło do spotkania w ramach podgrupy UDW Platform. Dotyczyło ono mechanizmów ostrzegania w celu wczesnego wykrywania pracy nierejestrowanej. Spotkaniu w formule hybrydowej przewodniczył **Bart Staalpert**, wiceprzewodniczący UDW Platform, przy wsparciu **Dariusza Górskiego**, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, drugiego wiceprzewodniczącego Platformy. Uczestnicy – przedstawiciele służb publicznych i organizacji partnerów społecznych 16 państw skupionych w UDW Platform – podkreślali istotne znaczenie nowoczesnych narzędzi analitycznych, w tym odpowiedniego wykorzystania posiadanych baz danych jako instrumentów służących właściwemu typowaniu podmiotów do kontroli, mapowaniu ryzyka i ukierunkowania działań na te podmioty i sektory, gdzie prawdopodobieństwo występowania pracy nierejestrowanej jest największe. Przedstawiciel PIP omówił narzędzia i sposoby gromadzenia danych zastosowanych w celu zwalczania zjawiska tzw. pierwszej dniówki.

W 100. rocznicę powrotu Śląska do Macierzy

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach posadzono dąb papieski przekazany przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych, w ramach obchodów 100-lecia powrotu części ziem Górnego Śląska do odrodzonej Rzeczypospolitej w 1922 roku. Obecna na uroczystości **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, podkreśliła, że dąb ten wpisze się w karty historii Śląska, będzie również towarzyszył pracownikom OIP w Katowicach podczas ich codziennej pracy przy wypełnianiu misji służenia dobru ojczyzny i jej obywateli. **Piotr Kalbron**, okręgowy inspektor pracy w Katowicach, powiedział, że powołana już w styczniu 1919 roku inspekcja pracy stała się znakiem tego, iż dla ówczesnych obywateli praca była jedną z najważniejszych wartości i jedną z dróg odbudowy II Rzeczypospolitej, a dęby papieskie są sadzone dla uczczenia ważnych rocznic. Wiceprezydent Katowic **Mariusz Skiba** podziękował za wydarzenie upamiętniające historię miasta i regionu. W uroczystości sadzenia dębu wzięli udział między innymi przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, dyrektor Oddziału Instytutu Pamięi Narodowej w Katowicach **Andrzej Sznajder** oraz nadleśniczy Nadleśnictwa Katowice **Stanisław Jeziorański**.

W Sejmie o czasie pracy kierowców

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** uczestniczył 30 listopada 2022 r. w posiedzeniu sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Tematem posiedzenia była informacja Głównego Inspektora Pracy na temat egzekwowania przez PIP przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynków oraz czasu pracy kierowców w latach 2019-2021, a także działań prewencyjno-promocyjnych w tym zakresie. Na posiedzeniu Komisji Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali także **Anita Gwarek**, zastępca dyrektora Departamentu Prawnego GIP i **Artur Sobota**, p.o. dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji GIP. Z danych PIP wynika, że w latach 2019-2021 przeprowadzano średnio około pół tysiąca kontroli rocznie, co przekładało się na skontrolowanie czasu i warunków pracy ok. 2,5 tys. kierowców w każdym roku. Najczęściej inspektorzy pracy ujawniali nieprawidłowości dotyczące niezapewniania kierowcom należnych przerw w czasie jazdy; to aż w 70% skontrolowanych podmiotów. Często wykrywaną nieprawidłowością było także zatrudnianie kierowców powyżej 10 godzin, gdy pracowali oni w nocy. Jarosław Leśniewski podkreślił, że ważne miejsce w działaniach podejmowanych przez PIP na rzecz bezpiecznej pracy w transporcie zajmują przedsięwzięcia prewencyjne. Inspektorzy pracy udzielają również wielu porad w trakcie czynności kontrolnych prowadzonych w firmach transportowych.

Na Kongresie Open Eyes Economy



W dniach 22-23 listopada 2022 r. odbył się w Centrum Kongresowym ICE w Krakowie VII Międzynarodowy Kongres Open Eyes Economy Summit 2022. Tegoroczna edycja zgromadziła rekordową liczbę prelegentów z całego świata. Hasłem przewodnim tegorocznej edycji kongresu była wiarygodność oraz jej odzwierciedlenie w życiu społeczno-gospodarczym i politycznym. W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele i eksperci ze świata nauki, administracji rządowej i samorządowej, sztuki i mediów. W bloku „Firma – Idea: Prawa człowieka w biznesie” w roli

eksperta wystąpiła Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która skupiła się na poszanowaniu praw pracowników w ramach działalności biznesowej oraz przeanalizowała zmieniające się potrzeby pracownika w kontekście obserwowanych zmian na globalnym rynku pracy.

Szkodliwe czynniki biologiczne

Członkowie Grupy Roboczej SLIC ds. Czynników Biologicznych (BIOLEX) spotkali się 21-23 listopada 2022 r. w Luksemburgu. Obecni byli inspektorzy pracy z Estonii, Finlandii, Grecji, Holandii, Irlandii, Polski, Portugalii i Włoch. PIP reprezentowała **Kamila Popiel**, starszy inspektor pracy – główny specjalista z OIP we Wrocławiu. Podczas spotkania omawiano strategię prac na kolejny rok oraz wymieniano się doświadczeniami z kontroli związanych z narażeniem pracowników na szkodliwe czynniki biologiczne. Rozmawiano również o sposobach działania i uprawnieniach inspekcji pracy w poszczególnych krajach oraz na temat szczegółowych uregulowań w obszarze bhp związanych z narażeniem pracowników na szkodliwe czynniki biologiczne. Kontynuowano także prace nad ankietą, która ma zostać przesłana do krajów członkowskich SLIC w celu przekazania podstawowych informacji o strukturze i zadaniach inspekcji pracy określonych prawem krajowym. W drugim dniu spotkania kontynuowano prace nad tworzoną od kilku miesięcy wytycznymi dla inspektorów pracy w zakresie prowadzenia kontroli w podmiotach, w których występuje narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne w środowisku pracy. Kolejne spotkanie bezpośrednio zaplanowano na koniec września 2023 r., również w Luksemburgu, a najbliższe spotkanie zdalne ma się odbyć w połowie lutego 2023 r.

Jak dźwigać z głową?

W Bilbao w Hiszpanii spotkali się 14-15 listopada 2022 r. europejscy eksperci i decydenci, aby przeanalizować wyniki kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową”. W latach 2021-2022 kampania była wspólną inicjatywą Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Podczas spotkania polska delegacja w składzie **Karolina Głowczyńska-Woelke** (GIP) i **Bogdan Solawa** (OIP Kraków) oraz członkowie grupy roboczej EMEX podzielili się spostrzeżeniami na temat wyników kampanii kontrolnej w zakresie zarządzania ryzykiem pojawienia się dolegliwości mięśniowo-szkieletowych oraz przyszłości profilaktyki tych zaburzeń. Podczas wydarzenia wręczono także nagrody w ramach Konkursu Dobrych Praktyk. Wyróżniono organizacje, które wdrożyły innowacyjne rozwiązania w zakresie zarządzania zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego związanymi z pracą. Poruszano również kwestie bhp w nowym świecie pracy, łącząc dyskusję z założeniami zbliżającej się kampanii EU-OSHA na lata 2023-2025 „Bezpieczeństwo w świecie cyfrowym”.

Rozmowy o gospodarce



Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wzięła udział w panelu dyskusyjnym „Rynek pracy i jego wpływ na konkurencyjność działających przedsiębiorstw”, w ramach kongresu „Dialog o gospodarce” zorganizowanego w Warszawie przez Federację Pracodawców Polskich (FPP) w dniach 23-24 listopada 2022 r. W dyskusji prowadzonej przez prof. **Grażynę Spytek-Bandurską**, eksperta ds. rynku pracy FPP, uczestniczyli także przedsiębiorcy oraz przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Katarzyna Łażewska-Hrycko przedstawiła problematykę zwalczania tzw. nielegalnego zatrudnienia z perspektywy doświadczeń PIP. Zwróciła uwagę, że korzystanie z pracy osób zatrudnianych nieformalnie często może być elementem nieuczciwej konkurencji. Zjawisku nielegalnego świadczenia pracy sprzyjają także luki prawne lub niektóre przepisy, m.in. brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej czy też brak obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy. Główny Inspektor Pracy wskazała także nowe rozwiązania, których wprowadzenie może przyczynić się do ograniczenia nielegalnego zatrudniania. Jej zdaniem inspektorom pracy powinno zostać przyznane uprawnienie do nakazania w drodze decyzji administracyjnej potwierdzenia zawarcia stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej. Warto także rozważyć ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy dla osób wykonujących pracę najemną w warunkach o przeważających cechach charakterystycznych dla stosunku pracy. Takie rozwiązania rozważane są już w Unii Europejskiej.

Wokół eliminowania pracy nierejestrowanej

W Bratysławie w siedzibie Europejskiego Urzędu do Spraw Pracy (ELA) odbyły się 8-10 listopada 2022 r. dwa międzynarodowe spotkania, w których uczestniczył przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy **Dariusz Górski**, p.o. dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia w GIP. Skoncentrowano się na platformie na rzecz przeciwdziałania pracy niezadeklarowanej, a w ramach zajęć eksperckich rozmawiano o miernikach efektywności organów egzekwujących prawa w zakresie eliminowania pracy nierejestrowanej.

Podczas posiedzenia plenarnego przedstawiciel PIP zaprezentował m.in. efekty działania podgrupy roboczej zajmującej się tematyką pracy niezadeklarowanej i przeciwdziałania wyzysku w pracy osób przesiedlonych z Ukrainy oraz przedstawił rekomendacje w zakresie przyszłych działań podgrupy. Spotkanie Grupy Roboczej ELA ds. Inspekcji poświęcone było problematyce wspólnych i uzgodnionych kontroli realizowanych obecnie między innymi w ramach kampanii ELA dla sektora transportu drogowego oraz przyszłym działaniom państw członkowskich w kampanii adresowanej do pracowników sektora budowlanego.

Medale od Straży Granicznej



Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz p.o. dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Dariusz Górski** zostali odznaczeni medalami „Za Zasługi dla Straży Granicznej”. Uroczystość odbyła się 30 listopada 2022 r. w siedzibie Komendy Głównej Straży Granicznej w Warszawie. Odznaczenia wręczali zastępca komendanta głównego Straży Granicznej gen. bryg. SG **Grzegorz Niemiec** oraz dyrektor Zarządu ds. Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej ppłk SG **Paweł Hołoweńko**.

Pracodawcy przyjaźni pracownikom

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 21 listopada 2022 r. wzięła udział w uroczystości wręczenia statuetek i certyfikatów pracodawcom wyróżnionym w XIV edycji konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. W ceremonii, która odbyła się w Pałacu Prezydenckim, wzięł udział Prezydent RP **Andrzej Duda**, który zaznaczył, że obecni na uroczystości najlepsi z najlepszych to ci, którzy nie tylko zostali ocenieni przez rynek, ale także docenieni przez tych, którzy z nimi pracują, i przez tych, którzy dla nich pracują. Celem konkursu, organizowanego przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, jest promowanie pracodawców wyróżniających się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów do nagrody zgłaszają pracownicy zrzeszeni w NSZZ „Solidarność”.

Uroczyste spotkanie z laureatami

Na Zamku Królewskim w Warszawie 17 listopada 2022 r. odbyła się gala, podczas której wręczono Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej oraz im. Romana Giedrojcia, a także nagrody w konkursach „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Uroczystość rozdania nagród objął patronatem honorowym Prezydent RP Andrzej Duda.

Wgali wzięli udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

– Uważam nasze dzisiejsze spotkanie w tych uroczystych i podniosłych okolicznościach za bezcenne. Jest ono bowiem dowodem siły wartości wyznawanych przez Państwową Inspekcję Pracy, laureatów nagród i naszych gości. To potwierdzenie, że niezależnie od codziennych zawirowań przyświeca nam wspólny, szczytny cel: dbałość o ludzi, ich rozwój, możliwości godzenia pracy i życia prywatnego – powiedziała Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, witając uczestników uroczystości na Zamku Królewskim w Warszawie.

Specjalny list do uczestników spotkania wystosował Prezydent RP Andrzej Duda.

List marszałek Sejmu **Elżbiety Witek** odczytała szefowa Kancelarii Sejmu RP **Agnieszka Kaczmarek**. Marszałek Sejmu, zwracając się do laureatów nagród przyznawanych przez Państwową Inspekcję Pracy, podkreśliła, że jest pełna uznania dla wszystkich działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. „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. Proszę przyjąć moje podziękowania za szerzenie humanitarnych wartości i służenie dobrym przykładem”, napisała Elżbieta Witek.

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** odczytał okolicznościowy list minister rodziny i polityki społecznej **Marleny Małag**. Minister przypomniała w nim,



że o godności ludzkiej pracy mówił przed laty Jan Paweł II, który widział w niej nie tylko środek utrzymania rodzin czy klucz do osiągnięcia sprawiedliwego porządku społecznego. Nauczał, że wykonywana w odpowiednich warunkach praca pozwala każdemu „stawać się bardziej człowiekiem”. To ogromna wartość w dzisiejszym zglobalizowanym i pełnym napięć świecie, ważna szczególnie w kontekście obrony osób słabszych.

Katarzyna Łażewska-Hrycko z przewodniczącym Rady Ochrony Pracy posłem **Januszem Śniadkiem** wręczyli nagrody im. Haliny Krahelskiej. Nagroda ta jest przyznawana przez Głównego Inspektora Pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. W tym roku otrzymali ją: prof. dr hab. **Joanna Jurewicz**, dr inż. **Joanna Kamińska**, **Marlena Małag**, **Krzysztof Michałkiewicz**, **Leszek Miętek**, **Mirosław Nowak**, **Adam Ogrodnik**, **Krystyna Ptok**, **Zbigniew Rawicki** i **Grzegorz Piotr Szałas**.

Laureatom XXIX edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” nagrody podczas uroczystości wręczali wraz

z Głównym Inspektorem Pracy wicemarszałek Senatu **Gabriela Morawska-Stanecka**, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** oraz szef Kancelarii Sejmu **Agnieszka Kaczmarek**.

W kategorii firm zatrudniających do 49 pracowników nagrody otrzymali:

- **GALWAN Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie;
- **Planetfan Sp. z o.o. Sp. k.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach;
- **TIRCARS Mariusz Choraży i Wspólnicy Sp. j.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

W kategorii firm zatrudniających od 50 do 249 osób nagrodzono:

- **Arcom Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie;
- **KB POMORZE Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku;
- **MONDI SIMET Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

W kategorii firm dużych zatrudniających powyżej 249 osób laureatami zostali:



- **Dekorglass Działdowo S.A.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie;
- **NM Polska Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu;
- **PPHU VISSCHER-CARAVELLE POLAND Sp. z o.o.**, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

Na Zamku Królewskim nagrody otrzymali także laureaci konkursu dla **najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy**. Nagrodzeni zostali:

- **Sławomir Dopytański**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Zespole Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin S.A.;
- **Bolesław Hendzel**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Tameh Polska Sp. z o.o., Oddział Wytwarzania w Krakowie;
- **Aleksander Orliński**, społeczny inspektor pracy w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S.A.

Uroczystość była okazją do uhonorowania najlepszych inspektorów pracy Nagrodą im. Romana Giedrojcia. Jej laureatami zostali inspektorzy pracy, którzy odznaczają się szczególnymi osiągnięciami w realizacji obowiązków służbowych w zakresie poprawy warunków pracy, popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy, a także wykazują się skutecznością i determinacją w egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy. W 2022 roku Nagrodę im. Romana Giedrojcia otrzymali:

- **Artur Brzeziński**, inspektor pracy w Oddziale w Zamościu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie;
- **Robert Kaniecki**, starszy inspektor pracy – główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie;
- **Jacek Krzywonos**, starszy inspektor pracy – główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie.

Gałą uświetnił koncert w wykonaniu kwartetu smyczkowego Altra Volta.



Halina Krahelska

Urodziła się w 1886 r. w Odessie. Za nielegalną działalność została zesłana na Syberię w latach 1912-1917. Po przyjeździe do Polski od roku 1919 w Inspekcji Pracy zajmowała się głównie problematyką ochrony zdrowia kobiet i pracowników młodocianych. W latach 1927-1931 była zastępcą Głównego Inspektora Pracy. Podczas II wojny światowej działała w Wojskowym Biurze Komendy Głównej AK. Zmarła w obozie koncentracyjnym Ravensbrück w 1945 r. Halina Krahelska była autorką wielu opracowań dotyczących ochrony pracy. Tuż przed śmiercią napisała „Wytyczne w sprawie organizacji Inspekcji Pracy w Polsce Niepodległej po II Wojnie Światowej”.

W uznaniu zasług Haliny Krahelskiej dla rozwoju inspekcji pracy w Polsce Główny Inspektor Pracy ustanowił w 1989 roku Nagrodę im. Haliny Krahelskiej przyznaną za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Nagrodzeni zostają przedstawiciele świata nauki, organizacji związkowych i społecznych, administracji publicznej, działający na rzecz ochrony pracy. Wyróżnienie przyznawane jest corocznie przez Głównego Inspektora Pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek: Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, organu państwowego lub administracji publicznej, ogólnokrajowego związku zawodowego, ogólnokrajowego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), ogólnokrajowej federacji lub konfederacji pracodawców, Polskiej Akademii Nauk lub rektora wyższej uczelni, stowarzyszenia naukowego lub twórczego, instytutu naukowo-badawczego, jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.

Nagroda honoruje dokonania laureatów w dziedzinie prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, a także popularyzacji ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy.



prof. dr hab.

Joanna Jurewicz

Kierownik Zakładu Bezpieczeństwa Chemicznego w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi. Prezes Polskiego Towarzystwa Higienistów Przemysłowych. Specjalista w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na kontakt z substancjami chemicznymi.

Członek Zespołu Ekspertów ds. Czynników Chemicznych Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przygotowuje ekspertyzy z zakresu narażenia na substancje chemiczne w miejscu pracy, opiniuje prace nad implementacją do polskiego prawodawstwa aktów prawnych z tej tematyki, nadzoruje prowadzone w Instytucie centralne rejestry dotyczące narażenia pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz czynniki biologiczne.

Współpracuje z pracodawcami w obszarze poprawy bhp na stanowiskach pracy, szacowania ryzyka przy narażeniu na substancje chemiczne, oceny i kontroli tego ryzyka, oceny materiałów i procesów technologicznych, audytów stanowisk pracy oraz modelowaniu narażenia.

Osiągnięcia naukowo-badawcze, dydaktyczne i organizacyjne prof. Joanny Jurewicz w zakresie szacowania wpływu zawodowego i środowiskowego narażenia na substancje chemiczne czynią ją jednym z najważniejszych w kraju ekspertów do spraw zdrowia pracowników.



dr inż.

Joanna Kamińska

Efektom pracy dr inż. Joanny Kamińskiej jest między innymi ok. 50 artykułów naukowych i popularnonaukowych oraz broszur upowszechniających wyniki badań i promujących wiedzę z zakresu ergonomii stanowisk pracy.

Zastępca kierownika Zakładu Ergonomii w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym.

Reprezentuje Polskę w pracach grupy roboczej do spraw aktualizacji dyrektywy 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe. Pełni także funkcję sekretarza Komitetu Naukowo-Technicznego FSNT-NOT Ergonomii, Ochrony Pracy oraz Techniki w Medycynie. Jako ekspert ocenia wnioski w ramach programu dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonego przez ZUS.

Aktywnie uczestniczy w działaniach związanych z organizacją środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnościami, jest autorką wielu poradników i narzędzi wspierających pracodawców w tym zakresie. Zajmuje się także wsparciem seniorów w środowisku pracy – opracowuje wskazówki ułatwiające zwiększenie efektywności starszych pracowników przez odpowiednio wcześnie rozpoznanie ich możliwości funkcjonowania zawodowego w kontekście osiągnięcia wieku przedemerytalnego lub emerytalnego oraz dopasowania wymagań do zmieniających się możliwości pracowników.



Marlena Małąg

Podejmuje działania związane z uregulowaniem kwestii pracy zdalnej, a także z aktywizacją na polskim rynku pracy obywateli Ukrainy, którzy opuścili swój kraj w związku z rosyjską agresją.

Od listopada 2019 roku minister rodziny i polityki społecznej (w latach 2019-2020 minister rodziny, pracy i polityki społecznej), posłanka na Sejm RP IX kadencji. Wcześniej prezes Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (od października 2018 do października 2019 roku), gdzie wdrażała rozwiązania mające na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

W czasie pandemii w kierowanym przez nią resorcie powstawały instrumenty wsparcia przedsiębiorców i pracowników w ramach rządowej tarczy antykryzysowej. Jako minister odpowiedzialny za obszar pracy realizuje cele związane z podnoszeniem jakości zatrudnienia, efektywnym i sprawiedliwym wykorzystywaniem kapitału kadrowego Polski, a także te związane ze wspieraniem godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Podejmuje działania związane z wypracowaniem instrumentów zachęcających osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego do pozostania na rynku pracy.

Ważnym przedsięwzięciem była praca nad ustawą o ekonomii społecznej, której celem jest między innymi tworzenie nowych miejsc pracy oraz uregulowanie statusu przedsiębiorstw społecznych i zatrudnianie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Krzysztof Michałkiewicz

Prezes Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, członek Rady Ochrony Pracy XI kadencji. Posel na Sejm V, VI, VII i VIII kadencji. Jako minister pracy i polityki społecznej nadzorował prace Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Do zadań Komisji należało opracowanie m.in. założeń rekodyfikacji indywidualnego prawa pracy oraz założeń kodyfikacji zbiorowego prawa pracy z uwzględnieniem standardów prawa Unii Europejskiej. W 1980 r. wstąpił do NSZZ „Solidarność”, pracował w Zarządzie Regionu „Solidarności” w Lublinie, był redaktorem „Biuletynu In-

W latach 2005-2006 sprawował urząd ministra pracy i polityki społecznej, był też m.in. sekretarzem stanu w MRiPS i pełnomocnikiem rządu ds. osób niepełnosprawnych.

formacyjnego”. Za działalność opozycyjną skazany na karę więzienia i przymuszony do emigracji. Po powrocie do kraju w 1992 r. został kierownikiem Rejonowego Urzędu Pracy w Lublinie. Sprawował funkcję dyrektora Wojewódzkiego Zespołu Pomocy Społecznej, był członkiem Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, dyrektorem Wydziału Spraw Społecznych Urzędu Wojewódzkiego, dyrektorem domu pomocy społecznej oraz zastępcą prezydenta Lublina ds. społecznych. Działał w regionalnych organizacjach społecznych, między innymi w Lubelskim Stowarzyszeniu Organizatorów Pomocy Społecznej oraz Lubelskim Obserwatorium Problemów Społecznych.



Leszek Miętek

Działacz związkowy i społeczny, związany z branżą kolejową. Prezydent Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce oraz przewodniczący Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych. Przewodniczący Branży OPZZ Transport, członek Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Od 2015 r. uczestniczy w pracach Rady Dialogu Społecznego, obecnie przewodniczy zespołowi problemowemu Rady ds. polityki gospodarczej i rynku pracy. Członek zespołu trójstronnego ds. kolejnictwa. Pełni też funkcję wiceprezydenta Autonomicznych Związków Zawodowych Maszynistów Europy (ALE).

Wykształcenie zawodowe związane z kolejnictwem oraz wyższe z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi wykorzystuje w pracy zawodowej i eksperckiej. Jest cenionym fachowcem i praktykiem branży kolejowej. Koncentruje się na działaniach zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa w ruchu kolejowym, monitoruje i opiniuje instrukcje oraz przepisy kolejowe. Dzięki jego zaangażowaniu kolej stała się znacznie bezpieczniejszym miejscem pracy. Jego działania przyniosły efekty w zakresie poprawy warunków pracy, czasu pracy, wypłacania należności pieniężnych i respektowania uzgodnień ze związkami zawodowymi.

Aktywnie uczestniczy w inicjatywach krajowych i międzynarodowych na rzecz poprawy bezpieczeństwa sektora transportu. Był zaangażowany we wdrażanie ustawy o emeryturach pomostowych dla pracowników kolei.



Mirosław Nowak

W 2010 r. odznaczony przez Głównego Inspektora Pracy Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Uczestniczył w pracach zespołu kwalifikującego poszczególne stanowiska pracy do przyznania przez pracodawcę posiłków profilaktycznych.

Technik bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 2010 r. wiceprzewodniczący ds. bhp i prawa pracy w Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. Wykonywał zadania wydziałowego społecznego inspektora pracy przez trzy kadencje. W ramach pełnionej funkcji związkowej sprawuje nadzór nad Społeczną Inspekcją Pracy. We współpracy z OIP w Katowicach realizował w latach 2014-2015 program szkoleniowy „Akademia SIP” przeznaczony dla społecznych inspektorów pracy w ArcelorMittal Poland S.A. Dąbrowa Górnicza, z uwzględnieniem specyfiki zakładu i zagrożeń występujących w środowisku pracy. W 2018 roku zainicjował projekt z zakresu ergonomii, którym zostali objęci pracownicy na stanowiskach z wymuszoną postawą ciała: suwnicowi, tokarze, walcownicy, realizatorzy produkcji. Dla uczestników programu zorganizowano pokazy instruktażowe oraz stałe konsultacje z fizjoterapeutą.

Jest wieloletnim członkiem Głównej Komisji BHP w ArcelorMittal Poland, działa w komisji kwalifikującej stanowiska pracy w firmie, ze względu na szczególne warunki lub szczególny charakter pracy, do wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej, tj. emerytury pomostowej.



Adam Ogrodnik

Przewodniczący Kapituły Rankingu „Lider Bezpieczeństwa Technicznego”. W 2016 roku za całokształt wieloletniej pracy w organach dozoru technicznego został uhonorowany odznaką „Zasłużony dla Dozoru Technicznego”. W 2021 r. z rąk minister Olgi Semeniuk otrzymał Brązowy Krzyż Zasługi.

Absolwent Wydziału Inżynierii Produkcji Politechniki Warszawskiej. Od 2000 roku związany z Urzędem Dozoru Technicznego, gdzie przeszedł całą ścieżkę kariery zawodowej, aktywnie działając na rzecz poprawy bezpieczeństwa technicznego w Polsce. Od maja 2016 roku zajmuje stanowisko wiceprezesa UDT. W 2018 roku inicjował i aktywnie uczestniczył w pracach na rzecz zmiany przepisów dotyczących potwierdzania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem. Podjęte działania przyniosły zmiany między innymi w zakresie przepisów dotyczących terminowości uprawnień kwalifikacyjnych UDT. Odpowiada za realizację celów strategicznych UDT w obszarze ekologii i zrównoważonego rozwoju. Zasiada w Komitecie Technicznym 135 Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, Radzie Akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji oraz Komitecie Naukowym Instytutu Metalurgii Żelaza. Współpracuje z wieloma uczelniami, organizacjami i stowarzyszeniami w obszarze wdrażania najnowszych technologii w zakresie realizacji badań technicznych oraz podnoszenia poziomu bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń technicznych w Polsce.



Krystyna Ptok

Z zawodu pielęgniarka, od 1998 r. zaangażowana w działalność na rzecz bezpieczeństwa pracy pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych jako przewodnicząca Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Pielęgniarek i Położnych w Katowicach. Od 2017 r. przewodnicząca Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych.

Laureatka prowadzi działalność w samorządzie zawodowym pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych. Jako członek Komisji ds. Warunków Pracy i Płacy Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych podejmuje inicjatywy dotyczące poprawy warunków i wytyczania wyższych standardów zatrudnienia. W latach 2004-2009 organizowała kursy dokształcające dla pielęgniarek z zakresu EKG, wykladała też na kursach z dziedziny opieki długoterminowej.

Członek Rady Dialogu Społecznego, w której przewodzi zespołowi doraźnemu ds. ochrony zdrowia. Przyczyniła się do wydania przez ministra zdrowia komunikatu w sprawie środków ochrony indywidualnej pracowników wykonujących czynności, dla których ocena ryzyka wskazuje potencjalne narażenie zawodowe na SARS-CoV-2. W trakcie pandemii aktywnie zabiegała o ochronę pracowników będących na pierwszej linii walki z wirusem.

Współpracując w czasie pandemii COVID-19 z Państwową Inspekcją Sanitarną i Rzecznikiem Praw Obywatelskich, wpływała na poprawę bezpieczeństwa pracy dziesiątek tysięcy medyków pracujących w ogromnym zagrożeniu życia i zdrowia.



Zbigniew Rawicki

Wprowadzone przez niego metody poprawy bezpieczeństwa pracy wpłynęły na optymalizację rozwiązań organizacyjno-technicznych opartych na obowiązujących przepisach.

Dyrektor Departamentu Górnictwa w Wyższym Urzędzie Górniczym w Katowicach. W sektorze górnictwa pracuje od czasu ukończenia w 1991 r. studiów na Politechnice Śląskiej w Gliwicach w zakresie górnictwa i geologii, w specjalności technika eksploatacji złóż. Cała jego kariera jest związana z pracą w organach nadzoru górniczego, gdzie przeszedł wszystkie szczeble pracy inżynieryjno-technicznej. Podstawą tej działalności jest prewencja zawodowa związana głównie z zagrożeniami górniczymi i tąpnięciami. Przeprowadził dziesiątki badań i analiz okoliczności oraz przyczyn wypadków, także tych ze skutkiem śmiertelnym. Ich efektem było wdrażanie działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń. Wielokrotnie kierował pracami specjalnych zespołów powoływanych przez prezesa WUG do oceny przyczyn zdarzeń o charakterze katastrof górniczych, na przykład zbadania przyczyn i okoliczności zapalenia metanu i wypadku zbiorowego w kopalni „Mysłowice-Wesoła”, do którego doszło w 2014 roku. Jest współautorem publikacji dotyczących bezpieczeństwa pracy w górnictwie. Prowadzi szkolenia o tematyce szeroko pojętej prewencji i promocji kultury bezpieczeństwa pracy dla pracowników zakładów górniczych i słuchaczy studiów podyplomowych.



Grzegorz Piotr Szałas

Pracownik służby bhp zatrudniony w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Radomiu. Wykładowca tematyki bezpieczeństwa na Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym w Radomiu. Prowadzi własne badania naukowe będące podstawą przygotowywanej rozprawy doktorskiej, dotyczącej wpływu warunków pracy na satysfakcję i lojalność pracowników wobec pracodawcy. Od 2005 r. jest członkiem radomskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, a od 2019 roku prezesem tego oddziału. Aktywnie wspiera prace Zarządu Głównego OSPSBHP, będąc inicjatorem i organizatorem działań na rzecz podnoszenia wiedzy pracowników służby bhp, prowadzonych w formie konferencji, szkoleń oraz międzynarodowych wyjazdów studyjnych. Prowadzi własną działalność szkoleniową, której celem jest organizacja niestandardowych form szkoleń bhp.

Jest zaangażowany w propagowanie idei bezpieczeństwa wśród najmłodszych odbiorców, szczególnie w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. W latach 2013-2015 brał udział w pracach komisji konkursu bhp dla uczniów, którego organizatorem jest Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa Organizacji Pracy w Radomiu.

Popularyzatorską aktywność laureata w zakresie powszechnego podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy cechuje bezinteresowne zaangażowanie, konsekwencja w działaniu i poszukiwanie nowych, bardziej efektywnych i innowacyjnych form dotarcia do odbiorców.

KONKURS

Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Już po raz 29. rozstrzygnięty został konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Tegoroczną edycję patronatem medialnym objął Polsat News. Konkurs promuje pracodawców świadomych podejmujących działania doskonalące, kierujących się zasadą, że elementem dobrze prosperującego przedsiębiorstwa jest bezpieczeństwo jego środowiska pracy.

Nagradzani pracodawcy wdrażają nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, dążą do ograniczania zagrożeń wypadkowych oraz aktywnie współdziałają z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami wpływają na rozwój kultury bezpieczeństwa, łącząc sukces ekonomiczny z troską o zdrowie i dobrostan pracowników.

W rywalizacji uczestniczą przedsiębiorstwa o różnych profilach działalności oraz formach własności, które uzyskały pozytywną ocenę stanu bezpieczeństwa i warunków pracy. Konkurs realizowany jest w dwóch etapach: regionalnym i centralnym. Do I etapu, przebiegającego na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, uczestników zapraszają inspektorzy pracy, dla których istotne jest nie tylko władcze oddziaływanie na poprawę warunków pracy, ale przede wszystkim partnerska współpraca z pracodawcami w tym zakresie. Ze względu na zróżnicowanie firm pod kątem wielkości zatrudnienia, pracodawcy oceniani są w trzech kategoriach: do 49 zatrudnionych, od 50 do 249 zatrudnionych i powyżej 249 zatrudnionych.

Zwycięzcy etapu centralnego uhonorowani zostają statuetką Mecum Tutissimus Ibis. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje Główny Inspektor Pracy na wniosek Kapituły konkursu, w której – obok jurorów z Państwowej Inspekcji Pracy – zasiadają przedstawiciele największych organizacji pracodawców i związków zawodowych. Laureaci wpisywani są na prestiżową Złotą Listę Pracodawców. Nagrodzeni pracodawcy przyczyniają się do budowania pozytywnego wizerunku polskich firm oraz stają się wzorem dla innych przedsiębiorców.



MECUM TUTISSIMUS IBIS

GALWAN SP. Z O.O.



Firma Galwan Sp. z o.o. specjalizuje się w galwanizowaniu tworzyw sztucznych. Po modernizacji w 2012 r. zakład wyposażono w nowoczesną, automatyczną linię galwaniczną, wykonaną w najnowszych technologiach produkcyjnych i umożliwiającą poprawę stosowanych rozwiązań ergonomicznych oraz ekologicznych. Linia posiada wentylację z filtrami eliminującymi emisję czynników chemicznych do środowiska, emisja hałasu dziennego i nocnego nie przekracza dopuszczalnych norm. W hali zainstalowano także zamknięty system oczyszczania wody po procesie galwanicznym. Pracodawca regularnie przeprowadza przeglądy i prace konserwacyjne eksploatowanych maszyn oraz urządzeń technicznych.

Nowocześnie i bezpiecznie

W celu wyeliminowania czynników niebezpiecznych i szkodliwych, a przede wszystkim rakotwórczych, pracodawca odsunął pracownika od wanień galwanicznych. Obecnie na nowej linii produkcyjnej pracę wykonuje za niego automat sterowany komputerowo. Wprowadzone zmiany technologiczne przyczyniły się również do zmniejszenia wydatku energetycznego pracowników oraz obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego przy pracach związanych z wieszaniem detali, które zostały zrobotyzowane. W zakładzie wprowadzono system zarządzania jakością. Załoga firmy regularnie bierze udział w szkoleniach zapewniających specjalistyczną wiedzę w zakresie procesów galwanicznych.

PLANETFAN SP. Z O.O. SP.



Zakład posiada stu procentowy kapitał polski, działa od ponad 20 lat, a pod nazwą Planetfan Sp. z o.o. Sp. k. od 2013 r. Powstał w wyniku rozdzielenia spółki PROFICOOOL. Firma produkuje wentylatory przemysłowe. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu może konkurować z producentami branży wentylatorów na całym świecie. Przedsiębiorstwo stale unowocześnia park maszynowy oraz inwestuje w nowe urządzenia, jak np. prasa hydrauliczna, urządzenia spawalnicze, tokarka CNC, wycinarka laserowa, suwnica. Modernizacja stosowanych technologii przyczynia się także do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Nowe maszyny pozwalają ograniczyć lub wyeliminować większość prac ręcznych związanych z wytwarzaniem elementów wentylatorów.

Automatyzacja pracy to priorytet

Nowoczesne maszyny zainstalowane w firmie na ogół są sterowane numerycznie. Dzięki temu ograniczono kontakt pracownika z narzędziami i ryzyko urazów fizycznych w czasie pracy. Aby wyeliminować lub ograniczyć zagrożenia, w zakładzie stosuje się parawany oddzielające stanowiska oraz kurtyny świetlne zatrzymujące maszynę w chwili wejścia pracownika w jej obszar roboczy. Poprawę warunków pracy uzyskano także poprzez odnowienie hali, zgodnie z zasadami ergonomii i dbałością o środowisko. W firmie działa certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania Jakością i BHP, dlatego jej produkty zachowują powtarzalną jakość.

TIRCARS MARIUSZ CHORAŻY I WSPÓLNICY SP. J.

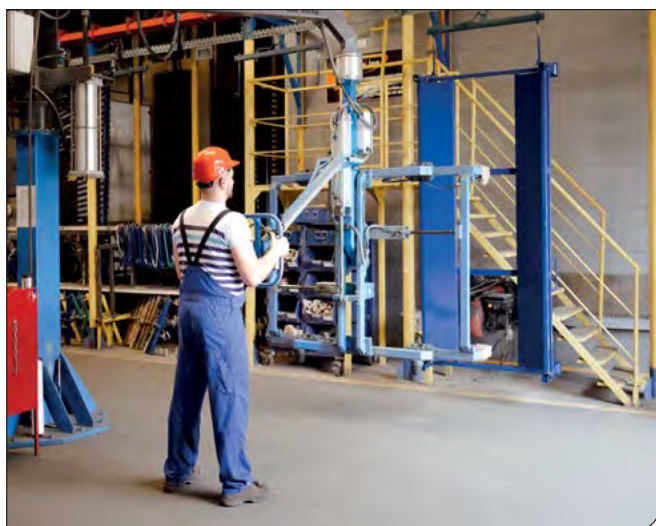


W zakładzie wykonywane są specjalistyczne naprawy podzespołów w samochodach osobowych, dostawczych i ciężarowych różnych marek. W przedsiębiorstwie wyeliminowano lub znacznie ograniczono zagrożenia dzięki inwestycjom takim, jak zakup nowych maszyn i urządzeń, zainstalowanie dodatkowej wentylacji, wymiana oświetlenia. Do poprawy warunków pracy przyczyniły się też zmiany organizacyjne, edukacja i szkolenia, a także nadzór nad warunkami pracy oraz stosowanie środków ochrony. Firma została wyposażona w maszyny i urządzenia ze skutecznymi zabezpieczeniami – osłonami, czujnikami i wyłącznikami bezpieczeństwa. Sprzęt jest na bieżąco naprawiany i konserwowany.

Zgodnie z wymogami bhp

Przestrzeń robocza oraz dojścia do stanowisk pracy zostały dostosowane do prowadzonej działalności. Miejsca potencjalnych zagrożeń oznaczono napisami lub piktogramami. Stanowiska pracy zostały wyposażone w indywidualne wyciągi spalin oraz wentylację. Pracownikom zapewniono osobiste dwuczęściowe szafki do przechowywania odzieży, która jest dostarczana, prana i konserwowana przez specjalistyczną firmę zewnętrzną. Pomieszczenia biurowe spełniają wymagania ergonomii. Ponadto wszystkie obiekty dostosowano do przepisów przeciwpożarowych, a sprzęt pożarowy jest na bieżąco konserwowany. W zakładzie podjęto działania ograniczające narażenie na hałas.

ARCOM SP. Z O.O.



Spółka zajmuje się produkcją konstrukcji metalowych oraz ich części. Przedsiębiorstwo specjalizuje się w obróbce metali, a jego główne usługi to: cięcie laserowe, spawanie, lakierowanie proszkowe i projektowanie konstrukcji stalowych. Produkty firmy Arcom trafiają do 50 krajów. Zakład wyposażył ponad 1000 magazynów. Eksportuje 90% produkcji i realizuje dostawy na pięć kontynentów. W ciągu ostatnich lat podjęto wiele działań wpływających na poprawę warunków pracy. Zakupiono maty antyzmęczeniowe do pracy przy wszystkich maszynach stacjonarnych oraz pneumatyczne manipulatory do zawieszania i zdejmowania detali z linii lakierniczej. Wykonano bezpieczną platformę załadunkową.

Z myślą o bezpieczeństwie

Aby obniżyć poziom ekspozycji na mangan, wykonano nową filtrowentylację hali spawalni manualnej, a także wyposażono pracowników w filtrowentylację indywidualną, zintegrowaną z przyłbicą spawalniczą. Ponadto wdrożone zostały ergonomiczne obrotowe matryce i zakupiono wózki transportowe do spawalni, co ograniczyło konieczność ręcznego przekładania wyrobów i obniżyło poziom hałasu na stanowisku spawacza. Działania na rzecz bhp w zakładzie są inspirowane regularnymi kontrolami i konsultacjami z przedstawicielami pracowników. Pracodawca wprowadził system premiowania oparty na kluczowych wskaźnikach firmowych, wśród których znajduje się również bezpieczeństwo.

KB POMORZE SP. Z O.O.



Firma działa w sektorze rafineryjno-petrochemicznym. Świadczy też usługi z zakresu budownictwa przemysłowego, energetyki i konstrukcji morskich. Jej filarem jest doskonale przygotowany zespół inżynierów z bogatym doświadczeniem zawodowym. W oddanej do użytku w 2021 r. nowej hali produkcyjnej w Gdańsku uruchomiony został Zakład Prefabrykacji Rurociągów. Halę wyposażono także w systemy suwnic do transportu oraz obróbki materiałów produkcyjnych. Dzięki temu prace realizowane są z zachowaniem dużego stopnia automatyzacji procesów, co przekłada się na poprawę bezpieczeństwa pracowników. Firma kupiła defibrylatory automatyczne i systematycznie szkoli pracowników z ich obsługi.

Eliminacja zagrożeń

Spółka ogranicza lub eliminuje zagrożenia zawodowe. Opracowała i opatentowała dwa systemy: „System ZB” oraz „System ROSOMAK”. Pierwszy z nich zabezpiecza przed upadkiem z wysokości pracowników wykonujących pracę na cysternach kolejowych lub samochodowych. Drugi umożliwia bezpieczne wykonywanie rozgałęzień rurociągów transportujących substancje toksyczne, łatwopalne i wybuchowe bez konieczności opróżniania urządzenia. Dzięki temu uniemożliwiono wydostanie się substancji z rurociągu i ryzyko powstania atmosfery wybuchowej wewnątrz urządzenia. System półautomatyzowanej metody spawania minimalizuje oddziaływanie łuku spawalniczego i dymów na pracownika spawającego.

MONDI SIMET SP. Z O.O.



W 2016 r. firma weszła w struktury Mondi Group, światowego lidera w branży opakowań i papiernictwa. Zakład jest wiodącym producentem opakowań z tektury falistej. Od początku istnienia przedsiębiorstwo zatrudnia osoby z niepełnosprawnością i obecnie stanowią one blisko 30% pracowników. W zakładzie przeprowadzono wiele inwestycji uwzględniających potrzeby pracowników i ograniczono zagrożenia związane z transportem wewnątrzzakładowym. Powstały progi zwalniające, oznaczono przejścia dla pieszych. Zamontowane zostały również odbojniki parkingowe zapewniające odpowiednią szerokość ciągów komunikacyjnych.

Modernizacja i udogodnienia

Przedsiębiorstwo prowadzi konsekwentne działania na rzecz eliminacji zagrożeń zawodowych. Dwie najstarsze linie produkcyjne zmodernizowano i dostosowano do minimalnych wymagań bezpieczeństwa. Użytkowane wózki widłowe posiadają system uniemożliwiający ich uruchomienie bez zapiętych pasów. Wyposażono je w światła BlueSpot. Na hali produkcyjnej zostały zainstalowane obudowy dźwiękochłonne dla tekturnicy i maszyn przetwórczych, co obniżyło poziom hałasu. Prace na drabinach w dziale przetwórstwa wyeliminowano poprzez montaż narożników automatycznych na windach opuszczających się poniżej poziomu posadzki. Dzięki temu możliwe jest układanie palet z towarem na wysokość 2,5 metra bez używania drabin.

DEKORGLASS DZIAŁDOWO S.A.



Inwestowanie w nowoczesne technologie i w rozwój pracowników, sprawia, że spółka jest jednym z najbardziej zaawansowanych przedsiębiorstw w swoim sektorze. Wprowadzono także rozwiązania techniczne, które przyczyniły się do poprawy bezpieczeństwa pracy. Część maszyn została wyposażona w dodatkowe zabezpieczenia, takie jak kurtyny świetlne, sygnalizatory dźwiękowe i świetlne, wyłączniki awaryjne oraz w systemy wygrodzeń bezpieczeństwa. Dzięki zautomatyzowanym dystrybutorom pracownicy mają całodobowy dostęp do środków ochrony, które spełniają wymagania norm oraz są odpowiednio dostosowane do ich potrzeb.

W trosce o wysoką jakość pracy

Ograniczono kontakt z chemikaliami oraz występowanie stref zagrożenia wybuchem dzięki hermetyzacji kabin lakierniczych i systemów wentylacyjnych. Zastosowanie robotów przy piecach wyeliminowało pracę w wysokiej temperaturze. W firmie podjęto liczne działania ograniczające dynamiczne i statyczne obciążenia mięśniowo-szkieletowe, m.in. zamontowano taśmociągi i podajniki rolkowe. Użytkowane są wózki unoszące, maty ergonomiczne, a także podnośniki lub wózki podnośnikowe. W związku ze stosowaniem dużej ilości chemikaliów opracowano politykę zarządzania nimi. Podejmowane są środki kontroli ryzyka na każdym etapie kontaktu z chemikaliami, magazyny materiałów łatwopalnych zlokalizowano poza budynkami produkcyjnymi.

NM POLSKA SP. Z O.O.



NM Polska Sp. z o.o. należy do światowego lidera produkcji okien połaciowych firmy VELUX. Produkcję w Namysłowie rozpoczęto w 2003 r. W zakładzie stale unowocześniany jest park maszynowy i wprowadzana automatyzacja procesów produkcji. Większość czynności została zrobotyzowana. Zapewniono wysoki standard izolacji maszyn i systemy bezpieczeństwa, takie jak: osłony, kurtyny świetlne, krańcówki, rygle i przyciski bezpieczeństwa. Obniżono poziom hałasu poprzez zabudowanie najgłośniejszych maszyn kabinami dźwiękochłonnymi. Stworzono bezpieczną ścieżkę, ruch wózków został oddzielony od ruchu pieszych.

Hałas i chemia pod kontrolą

Pracodawca zastosował rozwiązania techniczne, które przyczyniły się do ograniczenia ryzyka pożarowego. Zainstalowano innowacyjne systemy gaszenia maszyn i szaf elektrycznych za pomocą aerozoli gaśniczych. Wewnątrz hal znajduje się tryskaczowy system gaszenia, a na placach umieszczono armatki wodne. Prowadzone są analizy stref zagrożonych wybuchem. Pracodawca dąży też do ograniczenia kontaktu pracowników z czynnikami chemicznymi – prace w narażeniu wykonywane są przez co najmniej dwie osoby. Zastosowano wyciągi przy maszynach, kontener na substancje chemiczne, szafy chemiczne i wanny wychwytowe. Aby poprawić ergonomię pracy, zakupiono m.in. egzoszkieleł, odciążający pracowników w czynnościach wymagających wysiłku.

PPHU VISSCHER-CARAVELLE POLAND SP. Z O.O.



Wszystkie firmy Visscher-Caravelle Automotive Group, do której należy nagrodzony zakład, zobowiązane są do przestrzegania Globalnego Kodeksu Postępowania. Dokument ten opisuje kwestie społecznej odpowiedzialności pracodawcy w stosunku do zatrudnionych pracowników oraz interesariuszy. W celu zminimalizowania zagrożeń związanych z pracą w przedsiębiorstwie wprowadzono zmiany dotyczące poruszania się pieszych w magazynie. W sposób bezkolizyjny w stosunku do poruszających się wózków jezdniowych wytyczono nową drogę komunikacyjną. Z kolei w miejscach szczególnego zagrożenia potrąceniem pracownika przez wózek podnośnikowy zastosowano lustra bezpieczeństwa. Stanowiska pracy stojącej wyposażono w maty antyzmęczeniowe.

Ergonomiczne stanowiska pracy to podstawa

W celu ograniczenia w przedsiębiorstwie zagrożeń wynikających ze zidentyfikowanych czynników niebezpiecznych, związanych głównie z ruchomymi częściami maszyn, energią elektryczną czy ostrymi narzędziami, wymieniono osłony stosowane przy maszynach pneumatycznych oraz wygrodzono miejsca niebezpieczne. Znaczącą poprawę bezpieczeństwa pracy uzyskano dzięki wyposażeniu pracowników w bezpieczne noże. Pracodawca z myślą o zatrudnionych zastosował także rozwiązania poprawiające ergonomię i komfort pracy, ograniczające przeciążenia dynamiczne oraz statyczne, do których zaliczyć można np. wózki nożycowe.





Roman Giedrojc (1950-2017)

Absolwent Wyższej Szkoły Inżynierskiej w Koszalinie i Akademii Rolniczej w Lublinie. Inspektorem pracy został w 1986 r. Przez wiele lat kierował Oddziałem Państwowej Inspekcji Pracy w Słupsku. W latach 2006-2008 zajmował stanowisko zastępcy Głównego Inspektora Pracy. 4 lutego 2016 roku powołany przez Marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego na stanowisko Głównego Inspektora Pracy.

Był posłem na Sejm RP III kadencji. W latach 1998-2001 pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy. W 2014 r. został radnym Sejmiku Województwa Pomorskiego. Był również wykładowcą z zakresu prawa pracy na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz w Wyższej Hanzeatyckiej Szkole Zarządzania w Słupsku.

Nagroda im. Romana Giedrojcia
Została ustanowiona w 2017 roku dla uczczenia pamięci zmarłego w tym samym roku Głównego Inspektora Pracy, który od początku swojej działalności zawodowej podkreślał znaczenie rzetelności wykonywania zadań powierzonych PIP. Nagrodę mogą otrzymać inspektorzy pracy, którzy odznaczają się szczególnymi osiągnięciami w realizacji obowiązków służbowych w zakresie poprawy warunków pracy, popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy, a także wykazują się skutecznością i determinacją w egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy. Jest ona przyznawana przez Głównego Inspektora Pracy z własnej inicjatywy, na wniosek okręgowego inspektora pracy bądź ogólnokrajowej organizacji związkowej działającej w PIP.



Artur Brzeziński

Inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie, Oddział w Zamościu. Dał się poznać jako wysokiej klasy specjalista w obszarze przepisów prawa pracy. Szczególnym jego osiągnięciem jest wyegzekwowanie 1 301 861,67 zł należności, które publiczny podmiot związany z ochroną zdrowia w Zamościu wypłacił pracownikom w związku z wyrównaniem zaniżonego wynagrodzenia za dyżury medyczne i dodatków za dyżury medyczne.

Występował jako oskarżyciel publiczny w sprawie dyrektora jednego ze szpitali na terenie województwa lubelskiego. Wniósł 12 powództw o ustalenie stosunku pracy ratownikom medycznym zatrudnionym na podstawie kontraktów.

Aktywnie podejmuje działania popularyzatorskie z zakresu prawa pracy, opracowuje artykuły dotyczące prawnej ochrony pracy. W ramach działalności prewencyjno-promocyjnej realizuje szkolenia i seminaria na temat warunków świadczenia pracy w ramach systemów prawa pracy i prawa cywilnego. Skutecznie i z determinacją egzekwuje przestrzeganie przepisów prawa pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach podejmowanych przez niego kontroli.

Swoją postawą buduje pozytywny obraz urzędu w sferze społecznej i publicznej. Skutecznie, z pełną determinacją egzekwuje przestrzeganie przepisów prawa pracy. Jako zaangażowany pracownik czynnie uczestniczy w przygotowaniu uczestników aplikacji inspektorskiej.

Małgorzata Wojda, okręgowy inspektor pracy w Lublinie



Robert Kaniecki

Starszy inspektor pracy – główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie. Realizuje zadania ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń zdrowia i życia osób wykonujących pracę w obszarze budownictwa na terenie województwa małopolskiego.

Efektom jego działań kontrolnych jest znacząca poprawa warunków bezpieczeństwa pracy na budowach. W ramach współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w Krakowie uczestniczył we wspólnych kontrolach dotyczących przestrzegania bhp przy eksploatacji żurawi. Szkolił przedsiębiorców podczas wprowadzania w życie zapisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Jako koordynator centralny brał udział w konsultacjach w czasie opracowywania wytycznych i ankiety do tematu z programu działania PIP na 2021 r. „Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi”.

Realizuje szkolenia specjalistyczne dla inspektorów pracy z całej Polski w zakresie tematyki transportu pionowego, eksploatacji żurawi wieżowych oraz metodyki kontroli, a także szkolenia na budowach pod wzmocnionym nadzorem.

Prowadzi szeroką działalność prewencyjną na budowach, w ramach której przeprowadza między innymi próbną ewakuację operatorów z kabin żurawia.

Józef Bajdel, okręgowy inspektor pracy w Krakowie



Jacek Krzywonos

Starszy inspektor pracy – główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie. Od wielu lat jest koordynatorem kontroli tematycznych dotyczących prac budowlanych i rozbiórkowych. W latach 2016-2021 pełnił funkcję krajowego koordynatora kontroli w budownictwie.

Opiniuje odstępstwa od przepisów bhp w zakresie oświetlenia stałych pomieszczeń pracy wyłącznie światłem elektrycznym oraz ich zagłębienia poniżej otaczającego terenu.

Wielokrotnie ustalał okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, wykazując się znajomością technologii wykonywania robót budowlanych oraz wskazując adekwatne działania zapobiegające podobnym zdarzeniom w przyszłości. Aktywnie uczestniczy w licznych inicjatywach prewencyjno-promocyjnych. Był głównym inicjatorem zawarcia „Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie” w województwie zachodniopomorskim.

Jest członkiem Zachodniopomorskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie. Koordynuje działania prewencyjne między innymi w zakresie szkoleń odbywających się podczas „Tygodnia Bezpieczeństwa”.

Skuteczność w działaniach oraz cechy charakteru sprawiają, że dbając o dobro pracowników, z wielką determinacją realizuje misję Państwowej Inspekcji Pracy. W 2019 roku zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy został powołany na zastępcę przewodniczącego Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczników.

Konrad Pachciarek, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie



O konkursie

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy oraz podejmowanych przez nich inicjatyw, które wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Społeczni inspektorzy pracy przyczyniają się do budowania kultury pracy opartej na bezpieczeństwie. Dzięki nim wielu pracodawców stosuje rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Konkurs jest formą docenienia starań osób realizujących służbę społeczną. Mogą w nim uczestniczyć zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy, zgłoszeni przez organizacje związkowe.

Wojewódzkie komisje konkursowe w okręgowych inspektoratach pracy oceniają działalność zgłoszonych kandydatów i wskazują maksymalnie po trzech laureatów, którzy uzyskują kwalifikację do etapu krajowego. Na szczęblu centralnym kapituła powołana przez Głównego Inspektora Pracy, składająca się z przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych, weryfikuje oraz opiniuje dokumentację i wnioski nadesłane z województw.

Główny Inspektor Pracy na wniosek kapituły przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy, spośród których wyłanianych jest trzech uhonorowanych nagrodami głównymi.



Wyróżnieni w konkursie

„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” w 2022 r.

Michał Okoń – zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakłady Chemiczne NITRO-CHEM S.A. w Bydgoszczy

Piotr Ratkowski – zakładowy społeczny inspektor pracy, Port Gdański Eksploatacja S.A.

Zbigniew Judasz – oddziałowy społeczny inspektor pracy, Tauron – Ciepło Sp. z o.o. w Katowicach

Zbigniew Palacz – zakładowy społeczny inspektor pracy, MAN BUS Sp. z o.o. w Starachowicach

Ireneusz Wudarczyk – zakładowy społeczny inspektor pracy, NSK Bearings Polska S.A. w Kielcach

***Bolesław Hendzel** – zakładowy społeczny inspektor pracy, Tameh Polska Sp. z o.o., Zakład Wytwarzania Kraków

Robert Norek – zakładowy społeczny inspektor pracy, Stalprodukt S.A. w Bochni

Piotr Bugaj – zakładowy społeczny inspektor pracy, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A. w Krakowie

***Aleksander Orliński** – zakładowy społeczny inspektor pracy, Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. w Puchaczowie

Krzysztof Urzędowicz – zakładowy społeczny inspektor pracy, Veolia Energia Łódź S.A.

Dariusz Górecki – wydziałowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Zdieszowice – Wydział Ochrony Środowiska

***Sławomir Dopytański** – zakładowy społeczny inspektor pracy, Zespół Elektrowni Pątnów – Adamów – Konin S.A.

Kazimierz Micał – zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakład Metalurgiczny WSK Rzeszów

Maciej Perkowski – wydziałowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.

Magdalena Leszczyńska – zakładowy społeczny inspektor pracy, ZENTIS Polska Sp. z o.o., Żelków Kolonia

Piotr Szarlata – zakładowy społeczny inspektor pracy, IKEA INDUSTRY Oddział Fabryki West w Zbąszynku



**Bolesław
Hendzel**

Społeczny inspektor pracy od 2006 r. Laureat prowadzi aktywną działalność w zakresie prewencji. Uczestniczył w społecznych przeglądach warunków pracy, które były realizowane wraz ze związkami zawodowymi, przedstawicielami oddziałów oraz służbą bhp. Brał także udział w ustalaniu przyczyn wypadków przy pracy, a jego działalność dotyczyła m.in. zabezpieczeń zbiorowych pracowników, bieżących kontroli urządzeń i instalacji energetycznych oraz instalacji gazowych. Nagrodzony sprawdzał wyposażenie pracowników w odpowiednie ochrony osobiste i kontrolował stanowiska pracy po zgłoszeniu przez pracowników informacji o wystąpieniu zagrożeń lub nieprawidłowości. Wśród zrealizowanych zaleceń i wniosków laureata można wskazać np. wymianę obarierowania betonowego podestu na poziomie 27 m, poprawę warunków pracy na stanowiskach, na których pracuje łącznie 30 pracowników, oraz uzupełnienie liczby członków ochotniczej drużyny ratownictwa gazowego. Na skutek jego interwencji przeprowadzono kompleksowe prace remontowe w zakresie wzmocnienia konstrukcji i wymiany całego poszycia dachowego nad halą kotłową, w celu likwidacji poważnego zagrożenia dla pracowników.



**Aleksander
Orliński**

Społeczny inspektor pracy od 2020 r. Laureat był członkiem powoływanych przez pracodawcę zespołów powypadkowych, a następnie kontrolował realizację ich wniosków i zaleceń profilaktycznych. Brał także czynny udział w pracach zespołów dokonujących oceny ryzyka zawodowego w tych oddziałach przedsiębiorstwa, w których nie zostali powołani oddziałowi społeczni inspektorzy pracy. Przeprowadził około 130 przeglądów warunków pracy zarówno w wyrobiskach podziemnych, jak i w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla oraz innych obiektach na powierzchni kopalni. Uczestniczył w pracach nad nowym regulaminem gospodarowania odzieżą ochronną i roboczą oraz dystrybuowania ochronami osobistymi. Ponadto nagrodzony społeczny inspektor pracy jest stałym członkiem zespołu roboczego, który zajmuje się analizą ofert w przetargach na zakup środków ochrony indywidualnej.

Działał również w komisji bhp, a na związkowych spotkaniach sprawozdawczych prezentował dane dotyczące wypadkowości. Brał udział w nadzorowaniu przebiegu corocznego konkursu o tematyce bhp, organizowanego dla pracowników spółki. Dobry kontakt z nimi sprawia, że Aleksander Orliński często występuje w roli mediatora, który potrafi sprawnie rozwiązywać sytuacje konfliktowe.



**Sławomir
Dopytański**

Społeczny inspektor pracy od 2016 r. Laureat wykazał się bardzo dużym zaangażowaniem w poprawę warunków pracy. Podejmował liczne działania w zakresie prewencji bhp – uczestniczył w spotkaniach z pracownikami poszczególnych oddziałów oraz brał czynny udział w przeglądach warunków pracy i w działaniach komisji bhp. Pracował jako członek zespołu powypadkowego, był także inicjatorem szkolenia dla oddziałowych społecznych inspektorów pracy i członków komisji bhp, przeprowadzonego przy udziale Państwowej Inspekcji Pracy.

W samym tylko 2021 roku w wyniku kontroli przeprowadzonych w zakładzie Sławomir Dopytański wydał 12 zaleceń oraz zgłosił 93 uwagi. Wytyczne laureata miały istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników zakładu, a dotyczyły m.in. naprawy oświetlenia przy zbiornikach zapasowych, wymiany uszkodzonej płyty na kanale technologicznym, wymiany zacinających się i nieszczelnych drzwi wejściowych do nastawni nawęglania oraz wykonania podestu nad rurociągiem awaryjnego zrzutu ścieków.

Dzięki jego osobistemu zaangażowaniu w usprawnienie kontaktu z pracodawcą możliwa była terminowa i dokładna realizacja wszystkich wydanych przez niego zaleceń, co znacząco podniosło poziom bezpieczeństwa i komfortu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie.

Gala Państwowej Inspekcji Pracy na Zamku Królewskim w Warszawie

17 listopada 2022 r.

Fot. Krzysztof Dejnarowicz

Nagrody Głównego Inspektora Pracy
im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia
w dziedzinie ochrony pracy
oraz im. Romana Giedrojcia
dla zasłużonych inspektorów pracy

Nagrody w konkursach „Pracodawca
– organizator pracy bezpiecznej”
i „Najaktywniejszy Społeczny
Inspektor Pracy”



Nietypowe formy zatrudnienia

O zaletach, wadach i problemach związanych z pracą platformową mówił podczas V Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**.

Już po raz piąty na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego 1 i 2 grudnia 2022 r. odbyła się w formie hybrydowej Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, organizowana przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz Studenckie Forum Naukowe Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ. Jej tematem było „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość”. Główny Inspektorat Pracy reprezentowali **Dariusz Mińkowski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy oraz uczestniczący zdalnie **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.

W Polsce od dłuższego czasu mamy do czynienia ze zjawiskiem upowszechniania się nietypowych form zatrudnienia. Ograniczanie kosztów zatrudnienia w celu poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw, globalizacja, cyfryzacja, rozwój nowoczesnych technologii oraz niepewność wywołana pandemią COVID-19 i wojną na Ukrainie skutkują odchodzeniem od tradycyjnego modelu zatrudnienia opartego na umowie o pracę na czas nieokreślony. Prowadzi to do prekaryzacji rynku pracy. Temat ten rozwinął **Dariusz Mińkowski** podczas wystąpienia „Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy w praktyce Państwowej Inspekcji Pracy”.

– Praca platformowa to jeden z rodzajów pracy przez Internet. Obejmuje różnorodne zadania i usługi realizowane za pośrednictwem platformy. Są one najszybciej rozwijającą się na świecie formą organizacji zatrudnienia na globalnym rynku pracy. Wzrastają w tempie 30% rocznie – podkreślił wiceszef inspekcji pracy. Uczestnikami pracy platformowej są osoby lub podmioty zgłaszające zapotrzebowanie na wykonanie określonej usługi polegającej na świadczeniu pracy (crowd-sourcer), osoby zainteresowane świadczeniem takiej usługi (crowd-worker) oraz platforma pracy pośrednicząca w nawiązaniu relacji między nimi. Wśród zalet pracy platformowej należy wyróżnić wzrost autonomii pracowników w zakresie kształtowania pracy i jej warunków poprzez samodzielne decydowanie o wyborze czasu i miejsca wykonywania pracy. Jednak nietypowe formy pracy wiążą się z niestabilno-



ścią oraz niepewnością co do przyszłego zatrudnienia, jak również z systemem wynagrodzeń ustalanych najczęściej w oparciu o prowizję, a przez to wypłacanym nieregularnie.

– Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości najczęściej dotyczą nielegalnego powierzania wykonywania pracy oraz niewłaściwej wypłaty wynagrodzenia – kontynuował **Dariusz Mińkowski**. – Pozostałe naruszenia najczęściej obejmowały: niewydanie świadectwa pracy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego czy też skierowania do pracy na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy (co wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pracę). Największym wyzwaniem kontrolnym jest ustalenie podmiotu, który powierza pracę. W praktyce firmy udostępniające aplikacje nie łączy z wykonawcami żaden stosunek umowy dotyczący zlecenia pracy. W rzeczywistości podmiotem powierzającym pracę jest platforma cyfrowa, której siedziba często znajduje się poza Polską czy Europą, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli.

Drugiego dnia konferencji **Dariusz Górski** omówił problem legalności zatrudniania cudzoziemców z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy.

Wydarzenie objęli patronatem: prof. dr hab. **Elżbieta Żądzińska**, rektor Uniwersytetu Łódzkiego, **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, prof. dr hab. **Gertruda Uścińska**, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Konfederacja Lewiatan i Konfederacja Związków Zawodowych OPZZ.

Sztuczna inteligencja, nanotechnologie, robotyzacja, cyfryzacja, algorytmizacja, praca platformowa, praca zdalna, elektromobilność – to tylko kilka przykładowych zjawisk, z którymi przyjdzie się mierzyć służbom inspekcji pracy na całym świecie w najbliższych dekadach.

Aktualne i przyszłe wyzwania przed inspekcją pracy

W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu oraz online debatowano podczas konferencji w międzynarodowym gronie ekspertów

Wiele z wymienionych wyżej zagadnień szczegółowo omówiono podczas międzynarodowej konferencji „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości”, zorganizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 27-28 października 2022 r. Odbywające się w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu wydarzenie skupiło ekspertów reprezentujących urzędy inspekcji pracy z krajów UE, jak również wysokiej rangi przedstawicieli organizacji międzynarodowych zajmujących się szeroko rozumianą ochroną pracy w ujęciu zarówno ogólnoeuropejskim, jak i globalnym. Hybrydowa formuła konferencji umożliwiła równoczesne śledzenie transgranicznej debaty licznej grupie uczestników zdalnych, którzy połączyli się online za pośrednictwem dedykowanej platformy streamingowej.

Nad właściwym przebiegiem wydarzenia czuwał jego moderator **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, który poprowadził konferencję w języku angielskim.

Dwudniowe obrady we Wrocławiu podzielone zostały na sesje tematyczne, uwzględniające wystąpienia zaproszonych prelegentów, z możliwością zadawania pytań od publiczności – w tym także od uczestników zdalnych za pośrednictwem czatu – podczas sesji podsumowujących i dyskusji panelowych zaplanowanych na koniec każdego dnia konferencji.

Boom technologiczny a inspekcja

Tematem, który jako pierwszy został poruszony przez ekspertów, była telepraca. O doświadczeniach i podejściu portugalskich służb



inspekcji pracy do czynności kontrolnych realizowanych w nowej rzeczywistości, w której praca jest coraz częściej świadczona w miejscach wykraczających poza standardową definicję miejsca pracy, opowiedziała **Maria Fernanda Ferreira Campos**, Inspektor Generalny w Urzędzie ds. Warunków Pracy (ACT) w Portugalii. W odniesieniu do kwestii telepracy świadczonej nierzadko w prywatnych lokalach szefowa ACT podkreśliła znaczenie kontynuowania przez inspekcję pracy misji polegającej na zapewnieniu telepracownikom podstawowych praw do godnej pracy, wykonywanej w bezpiecznych warunkach, zgodnie z normami czasu pracy oraz zasadami równego traktowania, jak również przy poszanowaniu ich życia prywatnego.

Interesujące spostrzeżenia odnoszące się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa osób pracujących z domu przedstawił **Mark Cullen**, zastępca dyrektora wykonawczego Urzędu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (HSA) w Irlandii. Wskazany w jego wystąpieniu projekt irlandzkiej ustawy, dotyczącej między innymi prawa pracownika do wnioskowania o pracę zdalną, to jeden z przykładów ważnego zaangażowania się ustawodawców w poszukiwanie skutecznych odpowiedzi na wyzwania stawiane przez hybrydowy charakter pracy.

Kolejny blok tematyczny rozpoczęła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy. W wystąpieniu zatytułowanym „Robotyzacja i algorytmizacja w procesach pracy” odniosła się do wielu elementów z zakresu odpowiedzialności pracodawców i organów inspekcyjnych, wynikających z coraz powszechniejszego zastosowania nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach. Nieuchronna konieczność wprowadzenia przez firmy zmian w sposobie ich funkcjonowania na poziomie organizacyjnym, funkcjonalnym czy finansowym będzie wymuszać modyfikację podejścia inspekcji pracy, w szczególności w zakresie sposobu prowadzenia czynności kontrolnych. Dodatkowo stwarzanie warunków do wdrażania nowych technologii wiązać się będzie



z potrzebą szybkiego i ciągłego uzupełniania wiedzy przez pracowników, a także inspektorów pracy. Co do zasady dzięki nowym technologiom poprawie ulegają bezpieczeństwo i warunki pracy, ale pojawiają się nowe, czasami nierozpoznane, zagrożenia.

Na niektóre z nich narażeni są inspektorzy pracy kontrolujący place budów morskich turbin wiatrowych, o czym opowiedzieli przedstawiciele Dyrekcji Generalnej ds. Pracy we Francji – **Agnes Glas** i **Bernard Martin**. Francuscy prelegenci zwrócili uwagę na znaczenie dysponowania przez inspektorów wytycznymi do tego rodzaju kontroli oraz odpowiednim sprzętem ochrony indywidualnej, podkreślili również potrzebę realizacji szkoleń ustawicznych w ramach działań prewencyjnych.

Wśród aspektów nieodłącznie związanych ze zmianami zachodzącymi na globalnym rynku pracy, zarówno w odniesieniu do nowoczesnych rozwiązań technologicznych, jak i zróżnicowanych form świadczonej pracy, znajdują się obciążenia psychospołeczne, na które coraz częściej skarżą się pracownicy, szczególnie ci realizujący swoje zadania służbowe w trybie zdalnym. W tym kontekście **Arto Teronen**, dyrektor ds. działań terenowych w strukturach fińskiej inspekcji pracy, przybliżył uczestnikom konferencji założenia i korzyści płynące z przeprowadzonej w 2019 r. przez fiński Instytut Zdrowia Zawodowego ankiety dotyczącej czynników obciążenia psychospołecznego w pracy, która jest nadal wykorzystywana przez organy bhp w Finlandii do analizy doświadczeń pracowników w zakresie szkodliwego oddziaływania tego typu czynników.

Platformy cyfrowe i osoby świadczące pracę za ich pośrednictwem stanowią kolejne, coraz powszechniejsze zjawisko, którego

rozwojowa specyfika stanowi spore wyzwanie dla służb inspekcji pracy na całym świecie. Doświadczenia Duńskiego Urzędu Środowiska Pracy (DWEA) w tym zakresie – na bazie przepisów duńskiej ustawy o środowisku pracy oraz realizowanej w 2022 r. w Danii kampanii skierowanej do pracowników platformowych świadczących usługi kurierskie – zostały zaprezentowane przez **Annemarie Knudsen**, głównego doradcę oraz **Stine Hvid Bern**, specjalnego doradcę w DWEA.

Poszukiwanie równowagi pomiędzy aktualnie obowiązującymi przepisami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa w pracy a pojawiającymi się zagrożeniami związanymi z nowymi technologiami to jeden z priorytetów działań inspekcji pracy, również w odniesieniu do cyfryzacji i sztucznej inteligencji, coraz bardziej obecnych w różnych dziedzinach gospodarki. Założenie to stanowiło punkt wyjścia wystąpienia delegacji Urzędu Wykonawczego Generalnego Inspektoratu Pracy w Bułgarii, w którym **Denitsa Ivanova Nikolova** oraz **Pavlin Vaskov Todorov** zaprezentowali konkretne praktyki w dziedzinie cyfryzacji procesów pracy i wprowadzania sztucznej inteligencji, stosowane przez czołowe przedsiębiorstwa z sektorów technologii komunikacyjnych oraz górnictwa w Bułgarii.

Zróżnicowany tematycznie program pierwszego dnia zmieniła dyskusja panelowa z udziałem wszystkich dotychczasowych prelegentów, podczas której merytoryka wypływająca z wygłoszonych prezentacji – zwięźle podsumowana przez moderatora konferencji – została uzupełniona o dodatkowe informacje ze strony uczestników panelu.



Cele i wytyczne

Program drugiego dnia konferencji koncentrował się na rekomendacjach związanych z funkcjonowaniem inspekcji pracy, sformułowanych przez organizacje i struktury międzynarodowe, których celem jest efektywna odpowiedź inspekcji pracy na wyzwania współczesnego i przyszłego rynku pracy.

Kwestia rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy podczas egzekwowania unijnych przepisów bhp była tematem wystąpienia **Charlotte Grevfors-Ernoult**, przewodniczącej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), przedstawicielki Komisji Europejskiej. Przedstawiona prezentacja przybliżyła uczestnikom trzy przekrojowe cele strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027:

- przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w nowym świecie pracy w kontekście zielonej, cyfrowej i demograficznej transformacji;
- sprawniejsze zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- większa gotowość do reagowania na potencjalne przyszłe kryzysy zdrowotne. Komitet SLIC ma wspierać inspekcje pracy w realizacji tych celów.

Narzędzia pomiarowe

Na temat wsparcia dla inspektoratów pracy, w szczególności w zakresie mierzenia wydajności działań, mówił **Ho Siong Hin**, przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI). Przedstawił podręcznik proponujący jasne i łatwe do



zastosowania zasady pomiaru efektów działań inspekcji pracy w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kolejnym narzędziem wspierającym zarządzanie krajowymi systemami inspekcji pracy są zaktualizowane wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), dotyczące ogólnych zasad inspekcji pracy. **Joaquim Pinto Nunes**, przedstawiciel Departamentu Zarządzania i Trójstronności, zaprezentował wspomnianą publikację oraz omówił rolę ILO w procesie zapewniania doradztwa w zakresie globalnej polityki, umożliwiania komunikacji oraz wspierania państw w kształtowaniu skutecznych inspekcji pracy, promujących realizowanie praw pracowniczych, w szczególności w nowym kontekście bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy.

Wyzwania nowoczesnego świata pracy wymagają zmiany tradycyjnego modelu działania inspekcji pracy. **Ioannis Anyfantis**, kierownik projektu w Sekcji Prewencji i Badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), zachęcał uczestników konferencji do zapoznania się z modelem inteligentnej inspekcji. Organy nadzoru powinny zwiększyć skuteczność i wydajność działań kontrolnych, promowania przestrzegania przepisów oraz ich egzekwowania, z wykorzystaniem innowacyjnych metod inspekcji i schematów egzekwowania, w tym koncepcji współegzekwowania, instrumentów ekonomicznych, budowania kultury czy form samoregulacji. Jednocześnie niezbędne jest zmniejszenie obciążeń administracyjnych przedsiębiorstw.

Uzupełnieniem zestawu narzędzi dla nowoczesnych inspektoratów pracy może być 7 Złotych Zasad Wizji Zero. Tę globalną inicjatywę przedstawił **Helmut Ehnes**, przewodniczący Komitetu Sterującego ds. Wizji Zero Międzynarodowego Stowarzysze-

nia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA). Celem tej koncepcji jest ukształtowanie nowego sposobu myślenia liderów w celu stworzenia kultury prewencji w miejscu pracy i poza nim oraz zachęcenie wszystkich zainteresowanych stron do korzystania z narzędzi wypracowanych przez ISSA.

Drugi dzień konferencji podsumowano dyskusją panelową, w której udział wzięli przedstawiciele IALI, ISSA oraz Główny Inspektor Pracy.

Te same problemy, te same wyzwania

Konferencja „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości” zgromadziła we Wrocławiu wielu wybitnych, międzynarodowych ekspertów oraz zainteresowała ponad 400 uczestników zdalnych z 40 państw, reprezentujących krajowe inspekcje pracy i organy właściwe w zakresie ochrony pracy, organizacje i stowarzyszenia międzynarodowe, instytuty naukowe i placówki dydaktyczne, a także inne osoby, dla których ważna jest przyszłość zmieniającego się świata pracy. Tak duże zainteresowanie tematyką pokazało, że kwestie związane z nowymi formami zatrudnienia, zastosowaniem nowoczesnych technologii czy skutkami globalizacji dotyczą wszystkich, bez względu na szerokość geograficzną, język czy inne uwarunkowania. Podejmowana przy okazji takich wydarzeń współpraca i wzajemna wymiana doświadczeń jest cennym elementem realizacji długofalowych celów strategicznych i kształtowania bezpiecznego środowiska pracy na całym świecie.

Krzysztof Wilkiewicz,

p.o. wicedyrektor Gabinetu GIP

Marta Chodorowska,

kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP

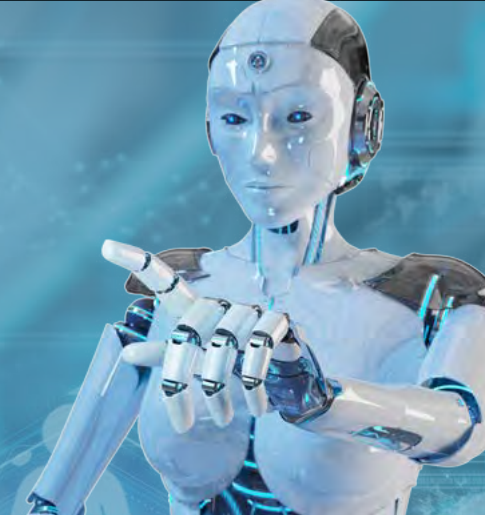




Fot. Sz. Kaczor

Międzynarodowa konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości”

Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu, 27-28 października 2022 r.



Najlepsi z najlepszych na Mazowszu

Wielki finał dwóch konkursów Państwowej Inspekcji Pracy na poziomie województwa mazowieckiego

Uroczysta gala regionalnego etapu konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” odbyła się 5 października w Warszawie. Nagodzonych zostało dwunastu pracodawców z Mazowsza. Uhonorowano też pięciu laureatów konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”.



Tegoroczna, XXIX edycja konkursu cieszyła się wyjątkowym zainteresowaniem. Większość kandydatów zgłosili inspektorzy pracy, którzy co roku kontrolują tysiące mazowieckich zakładów, najlepsze doceniając nominacją. Mottem konkursu Państwowej Inspekcji Pracy jest łacińskie zdanie „Mecum tutissimus ibis” (ze mną będziesz najbezpieczniejszy), co jest parafrazą słów Dedala, napominającego syna w kwestii bezpieczeństwa lotu z użyciem własnoręcznie wykonanych skrzydeł („Medio tutissimus ibis”, Owidiusz „Metamorfozy”). Laureaci konkursu są godnymi polecenia pracodawcami, którzy koncentrują się na bezpiecznej dla pracowników organizacji pracy.



List Głównego Inspektora Pracy odczytała jego zastępca **Małgorzata Dziemińska**, przekazując zwycięzcom konkursu gratulacje i słowa uznania: „Wszyscy zdajemy sobie sprawę z tego, że podejmowanie działań zwiększających bezpieczeństwo w pracy oraz wdrażanie podstawowych rozwiązań w zakresie ochrony zdrowia i życia osób pracujących to duże wyzwanie. Dlatego promujemy ambitnych i odpowiedzialnych przedsiębiorców, którzy budują sukces ekonomiczny przedsiębiorstwa na silnych fundamentach, w dbałości o bezpieczeństwo pracy”.

Z kolei okręgowy inspektor pracy w Warszawie **Andrzej Cegła** podkreślił: „Nam wszystkim – kierownictwu i kadrze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie – zależy, by za wzór stawiać firmy, które wyróżnia staranne planowanie i organizacja pracy, które zarządzają bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników oraz innych osób będących w obszarze oddziaływania firmy w sposób efektywny, z wykorzystaniem rozwiązań wykraczających poza standardy określone w obowiązujących przepisach”.

Dwunastu wspaniałych

W kategorii pierwszej, pracodawców zatrudniających do 49 pracowników, pierwsze miejsce zdobyła firma Aurex LPG Sp. z o.o. z Kolonii Mrokowskiej, zajmująca się projektowaniem i budową optymalnych rozwiązań dla branży paliw płynnych. Drugie miejsce przypadło Grupie Dekarskiej Kowalscy z Józefowa, zajmującej się montażem pokryć dachowych, okien dachowych, obróbek blacharskich i akcesoriów dachowych.

W kategorii drugiej, od 50 do 249 zatrudnionych, pierwsze miejsce zdobyło Gminne Przedsiębiorstwo Komunalne Eko Babice, którego głównym zadaniem jest realizacja zadań własnych gminy



w zakresie zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków. Na miejscu drugim ex aequo uplasowali się: A-Z Color Sp. z o.o. z Ostrołęki – przedsiębiorstwo zajmujące się drukiem rolowym etykiet samoprzylepnych oraz FITT Polska Sp. z o.o. z Węgrowa, który jest pionierem w produkcji i rozwoju innowacyjnych rozwiązań dla przesyłu płynów przeznaczonych do użytku domowego, profesjonalnego i przemysłowego. Miejsce trzecie ex aequo zajęli: Purrels Innovative z Józefowa zajmujący się produkcją opakowań i wysoko specjalistycznymi pracami manualnymi i co-packin-giem oraz Centrum Sportu Raszyn z Raszyna zajmujące się zarzą-





dzaniem obiektami i urządzeniami sportowo- rekreacyjnymi oraz prowadzeniem działalności sportowo-rekreacyjnej.

W kategorii trzeciej, przedsiębiorcy zatrudniający ponad 250 osób, pierwsze miejsce zdobyło przedsiębiorstwo Lear Corporation Poland II Sp. z o.o. – zakład w Pruszkowie będący częścią amerykańskiego koncernu Lear Corporation, globalnego producenta foteli samochodowych. Na miejscu drugim uplasowała się Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o. filia w Radzyminie, wchodząca w skład międzynarodowego koncernu Coca-Cola Hellenic. Trzecie miejsce zajęły: Lotte Wedel Sp. z o.o. z Warszawy produkująca słodczyce oraz PW Krystian Sp. z o.o. z Przysuchy zajmująca się produkcją specjalistycznej odzieży ochronnej i korporacyjnej oraz dystrybucją środków ochrony indywidualnej. Wyróżnienie specjalne zdobył producent energii elektrycznej i ciepła PGE Energia Ciepła S.A. z Warszawy.

Najlepsi SIP na Mazowszu

Nagrodzeni zostali także najbardziej aktywni mazowieccy społeczni inspektorzy pracy. Pierwsze miejsce zajęła **Magdalena Leszczyńska**, zakładowy społeczny inspektor pracy w przedsiębiorstwie Zentis Polska Sp. z o.o. w Kolonii Żelków.

Drugie miejsce ex aequo zdobyli **Dariusz Malinowski**, zakładowy społeczny inspektor pracy w przedsiębiorstwie EON Polska

Operations Sp. z o.o. w Warszawie oraz **Zbigniew Miszta**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Zakładzie Realizacji Przewozów R3 Mokotów Tramwaje Warszawskie w Warszawie.

Miejsce trzecie ex aequo otrzymali: **Jan Paweł Bidziński**, zakładowy społeczny inspektor pracy w przedsiębiorstwie Pit-Radwar S.A. w Warszawie; **Karol Stencelewicz**, zakładowy społeczny inspektor pracy w przedsiębiorstwie Imperial Tobacco Polska Manufacturing S.A. w Radomiu.

Bezcenne wsparcie

Dzięki uprzejmości dyrektora **Konrada Witkowskiego** oprawę muzyczną uroczystości zapewnił zespół Elektron z Zespołu Szkół Elektrotechnicznych im. Bohaterów Westerplatte z Radomia, pod opieką **Marii Suligowskiej**. Nagrodzeni odbierali statuetki na tle ściany z żywych roślin, wykonanej przez specjalistkę od aranżacji roślinnych i kwiatowych **Kingę Dzwonnik**. Spotkanie prowadzili **Urszula Pietrzak-Szerszeń** i **Paweł Rozowski**. Organizację finałów konkursów wsparła Fundacja Kultury Bezpieczeństwa. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wydał okolicznościową publikację o laureatach – można ją obejrzeć na stronie www.warszawa.pip.gov.pl.

Paweł Rozowski,
starszy inspektor pracy, OIP Warszawa



Bezpieczeństwo pracy – wspólna sprawa

I Forum Społecznej Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej

Przedstawiciele różnych instytucji oraz osoby działające na rzecz bezpieczeństwa pracy i przestrzegania praw pracowniczych spotkali się 6-7 października 2022 r. w Bełchatowie, gdzie odbyło się I Forum Społecznej Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej.

Organizatorem forum, które zgromadziło społecznych inspektorów pracy, pracodawców, pracowników, w tym służby bhp, przedstawicieli związków zawodowych, był Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz zakładowy społeczny inspektor pracy w Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów.

Okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Marcin Grzelak**, otwierając forum, podkreślił wagę współpracy społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy w kontekście prewencji wypadkowej. Odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do uczestników wydarzenia. Wiceprezes

Zarządu PGE GiEK S.A. **Waldemar Lutkowski**, który reprezentował prezesa Zarządu **Andrzeja Legeżyńskiego**, podkreślił istotną rolę społecznego nadzoru nad warunkami pracy. List poślanek **Anny Milczanowskiej**, odnoszący się do idei przedsięwzięcia, odczytał **Marian Kowalski**, zakładowy SIP KWB Bełchatów. Wskazał też hasło tegorocznej edycji forum, które brzmi „Bezpieczeństwo pracy – wspólna sprawa”.

Celem przedsięwzięcia, które ma mieć charakter cykliczny, jest zacieśnianie ponadzakładowej współpracy środowiska społecznej inspekcji pracy, upowszechnianie najnowszej wiedzy w dziedzinie bhp, promocja dobrych praktyk w dziedzinie



bezpieczeństwa pracy, prezentacja rozwiązań technicznych podnoszących bezpieczeństwo, a także wymiana doświadczeń w rozpoznawaniu istniejących zagrożeń i tworzeniu programów prewencyjnych. Obecność podczas forum tak wielu przedstawicieli środowiska społecznych inspektorów, przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, urzędów i instytucji sprzyja realizacji założonych celów.

Kontakty na miarę wsparcia

Zapisy ustawy o społecznej inspekcji pracy przybliżył uczestnikom forum **Konrad Adamczyk** z Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi. Mimo że zapisy ustawy nie dają społecznym inspektorom możliwości zrzeszania się w formalnych strukturach ponadzakładowych, to nie stoją one także na przeszkodzie budowaniu struktur nieformalnych właśnie poprzez integrację ponadzakładowego środowiska SIP. Takie kontakty zaowocują w przyszłości wsparciem, szczególnie mniej doświadczonych inspektorów, w mniejszych zakładach, w których struktura SIP ograniczona jest do jednego zakładowego inspektora pracy lub tylko kilku osób.

W części merytorycznej pierwszego dnia forum głos zabrała dr **Barbara Krawczyk**, zakładowy społeczny inspektor pracy na Uniwersytecie Łódzkim, przedstawiając zagadnienie czynników rakotwórczych na stanowiskach pracy. Z kolei kierownik Ośrodka Promocji i Wdrożenia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego **Agnieszka Szczygalska** zaprezentowała działania CIOP-PIB w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Rolę społecznej inspekcji pracy oraz instytucji zewnętrznych w prewencji wypadkowej w zakładzie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aktywnego wsparcia pracodawcy, omówił **Konrad Adamczyk** z OIP w Łodzi, a na profilaktyce zdrowotnej jako elemencie bezpieczeństwa pracy skupiła się **Katarzyna Jezierska-Stencel**, dyrektor Biura Ubezpieczeń Zdrowotnych TUW PZUW.

Zarządzanie zdrowiem w zależności od wieku personelu było tematem wiodącym wystąpienia prof. dr hab. **Kingi Polańskiej** z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Dobre praktyki dotyczące budowania bezpiecznych warunków pracy na przykładach dwóch pracodawców z województwa łódz-

kiego, laureatów konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, przedstawił **Artur Hennig**, starszy inspektor pracy – specjalista w OIP w Łodzi. Na działania prewencyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zwróciła uwagę uczestników forum **Agnieszka Klim**, specjalista w Wydziale Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji I Oddziału ZUS w Łodzi.

Także o nowych technologiach

Z zainteresowaniem spotkało się również wystąpienie **Krzysztofa Kaźmierczaka**, kierownika Zespołu Projektowego w JSW Nowe Projekty S.A., który przedstawił praktyczne wykorzystanie nowych technologii w poprawie bezpieczeństwa pracy oraz komunikacji małych zespołów na przykładzie rzeczywistości wirtualnej VR.

Wrażliwego i palącego problemu dotyczyła prelekcja dr. inż. **Krystiana Pietruszki**, kierownika Działu Urzędów Transportu Bliższego Urzędu Dozoru Technicznego, Oddziału w Łodzi. Przybliżył on temat wykorzystania resursu urządzeń technicznych w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy oraz przedstawił drastyczne skutki braku informacji ze strony producentów dotyczących projektowanej żywotności urządzeń. Starszy inspektor pracy – główny specjalista OIP w Łodzi **Marek Kostrzewski** omówił przykłady zaniedbań prowadzących do zdarzeń wypadkowych w miejscu pracy. Przedstawił okoliczności, przyczyny i skutki ciężkiego wypadku przy pracy badanego przez inspektorów pracy.

Agata Niedźwiecka-Zajac i **Konrad Adamczyk** z Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi zainicjowali podczas forum dyskusję o problemach wynikających z nienowelizowanych od lat zapisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Swoimi doświadczeniami w panelu dyskusyjnym podzielił się między innymi laureat konkursu PIP „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” **Krzysztof Urzędowicz**, zakładowy SIP w firmie Veolia Energia Łódź S.A.

Bezpieczeństwo nie tylko w teorii

Uczestnicy I Forum SIP Ziemi Łódzkiej mieli możliwość przyjrzenia się działaniom strażaków Ochotniczej Straży Pożarnej w Dobrzemowie. W ramach pokazu sprzętu przeciwpożarowego i działań ratowniczych strażacy zaprezentowali akcję związaną z wypadkiem drogowym, podczas której z pomocą urządzenia hydrau-

licznego otworzyli zmiażdżony pojazd. Do dyspozycji uczestników forum były stoiska eksperckie Państwowej Inspekcji Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy których zainteresowani mogli porozmawiać ze specjalistami oraz uzyskać poradę prawną. Rozpowszechniano bezpłatne wydawnictwa. Zainteresowaniem cieszyły się również stoiska promocyjne firm: JSW Nowe Projekty S.A., Alfa i Omega, Stowarzyszenia Promocji Bezpieczeństwa Pracy w Tarnobrzegu, Filter Service oraz Stowarzyszenia Sztab Ratownictwa i Projekt AED.

Szkolenia dla SIP-ów

Drugi dzień forum wypełniły szkolenia oraz dyskusje społecznych inspektorów pracy w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Poznali oni także zasady udzielania pomocy przedmedycznej, przekazane przez ratowników medycznych ze Stowarzyszenia Sztab Ratownictwa w Bełchatowie. W panelu zamykającym forum, dotyczącym prezentacji działań społecznych inspektorów pracy w ramach pełnionej funkcji, wystąpiły dr **Barbara Krawczyk**, zakładowy SIP na Uniwersytecie Łódzkim, oraz dr **Izabella Dąbrowska-Mikuta**, zakładowy SIP w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Pabianicach.

O tym, jak ważną i potrzebną inicjatywą jest wydarzenie skupiające ponadzakładowe środowisko społecznych inspektorów pracy, świadczy ogromne zainteresowanie uczestników, które przerosło oczekiwania organizatorów. Już na dwa dni przed wyznaczonym terminem uczestnictwo w forum zadeklarowało ponad 250 osób, co ze względów organizacyjnych spowodowało zamknięcie zapisów dzień przed formalnym końcem. Szczególnie satysfakcjonująca była przychylna postawa pracodawców, którzy zdając sobie sprawę z istoty procesu poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładach, aktywnie wsparli tę ważną inicjatywę, m.in. ponosząc koszty uczestnictwa społecznych inspektorów pracy oraz pracowników służby bhp. Pracodawcy stanowili także liczną grupę wśród uczestników wydarzenia.

Wydarzenie objęli patronatem honorowym: wojewoda łódzki **Tobiasz Bocheński**, marszałek województwa łódzkiego **Grzegorz Schreiber** oraz prezes Zarządu PGE GiEK S.A. **Andrzej Legeżyński**.
Konrad Adamczyk, OIP Łódź

Pracownik z Ukrainy w Polsce



Zatrudnienie obywateli Ukrainy w świetle obowiązującego prawa

Obywatele Ukrainy budzą w Polsce duże zainteresowanie potencjalnych pracodawców. Tym samym istotne stają się kwestie związane z możliwościami ich legalnego zatrudnienia. Artykuł przedstawia w syntetyczny sposób najpopularniejsze rozwiązania umożliwiające powierzenie pracy migrantom, którzy uciekli przed rosyjskim agresorem.

Według danych statystycznych publikowanych na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, obywatele Ukrainy stanowili 83,4% cudzoziemców, dla których zarejestrowano oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy w pierwszym półroczu 2021 r., a także 68,5% cudzoziemców, którym w tym samym czasie wydano zezwolenia na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W liczbach bezwzględnych jest to 159 340 zezwoleń na pracę oraz 832 334 oświadczeń¹. To grupa cudzoziemców, która budzi duże zainteresowanie u potencjalnych pracodawców. Do najpopularniejszych rozwiązań umożliwiających powierzenie pracy obywatelom Ukrainy należą zezwolenia na pracę typu A, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, a także najnowsze rozwiązanie, czyli wykonywanie pracy na podstawie powiadomienia, uregulowanego w przepisach ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa².

Zmiany w ustawie

Na początku 2022 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw³. Już na etapie prac nad projektem tej ustawy wskazywano, że jej głównym celem będzie usprawnienie postępowań dotyczących udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt i pracę. Poprawie miały też ulec niektóre rozwiązania w obszarze regulacji dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, krytykowane od dłuższego czasu przez środowiska pracodawców. Nowelizacja miała spowodować optymalizację procedur, co z kolei powinno doprowadzić do szybszego rozpatrywania spraw związanych z legalizacją pobytu i zatrudnienia cudzoziemców⁴. Niezwykle istotną kwestią wydaje się również wpływ tejże nowelizacji na realizację zadań przez urzędy i organy administracji publicznej zaangażowane w procedury administracyjne czy też weryfikacyjno-kontrolne, związane z tematyką legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzenia im wykonywania pracy przez pracodawców. Należy bowiem pa-

miętać, że nowelizacja objęła dwa kluczowe w tym obszarze akty prawne, a mianowicie ustawę z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach⁵ (dalej: u.o.c.) oraz ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶ (dalej: u.p.z.). Kolejnym ważnym elementem kształtującym sytuację prawną w obszarze powierzenia wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy jest niewątpliwie przywoływana już ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Wprowadzony w art. 22 tej ustawy specjalny tryb powierzenia wykonywania pracy obywatelom Ukrainy, tylko w oparciu o powiadomienie właściwego urzędu pracy, dał możliwość zatrudnienia w nie spotykany dotychczas sposób.

Zatrudnienie na podstawie specustawy

Zgodnie z regulacjami zawartymi w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, obywatele Ukrainy są uprawnieni do wykony-

wania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w dwóch przypadkach.

Pierwszy z nich to sytuacja, kiedy pobyt takiej osoby na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 tej ustawy. Dotyczy to obywatela Ukrainy, który przybył legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, co jednocześnie skutkuje uznaniem jego pobytu na tym terytorium za legalny w okresie 18 miesięcy, licząc od dnia 24 lutego 2022 r. Należy jednocześnie pamiętać, że w myśl tej ustawy za obywatela Ukrainy uważa się również nieposiadającego obywatelstwa ukraińskiego małżonka obywatela Ukrainy, o ile przybył on do Polski z Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa i nie jest obywatelem polskim.

Drugą grupą osób mogących skorzystać z tej formy legalnego wykonywania pracy są obywatele Ukrainy przebywający legal-

nie na terytorium Polski. Podmiot chcący powierzyć wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy zobowiązany jest do powiadomienia (za pośrednictwem systemu telexinformatycznego) powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi, w terminie 14 dni od dnia podjęcia przez niego pracy. Tak ogólny poziom regulacji i brak sprecyzowanych wymagań spowodował oczywiście skutek w postaci prób nadużywania prawa ze strony nieuczciwych pracodawców, nierzadko wykorzystujących krytyczne położenie obywateli Ukrainy. Dlatego też ustawodawca uzupełnił zapis o wymóg, aby wykonywana w związku z tym praca była „powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy”. Choć ustawodawca zaostriżył kryteria



W stosunku do różnych form zatrudnienia obywateli Ukrainy zastosowanie znajdują wspólne wymagania. Podstawowym warunkiem jest, aby cudzoziemiec przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie, ponieważ w innym przypadku podmiotowi powierzającemu pracę takiej osobie grożą sankcje karne.

legalnego powierzania pracy, to jednocześnie tą samą zmianą wprowadził przepisy o charakterze abolicyjnym. Trzeba wszak zaznaczyć, że 1 lipca 2022 r. weszła w życie nowela przepisów⁷, zgodnie z którą podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. do 14. dnia przed dniem wejścia w życie powołanej ustawy nowelizującej nie dopełnił obowiązku powiadomienia, mógł dokonać tego powiadomienia w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie wymienionej ustawy (tj. od 1 lipca br.). Z powyższego uprawnienia mógł skorzystać tylko podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który zgłosił go do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w związku z powierzeniem mu pracy. Jednocześnie uznaje się, że obywatel Ukrainy był uprawniony do wykonywania pracy w okresie objęcia go ubezpieczeniem społecznym lub ubezpieczeniem społecznym rolników albo w okresie następującym po dokonaniu zgłoszenia umo-

wy o dzieło, o której mowa w art. 36 ust. 17 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. O wyjątkowym podejściu do tego rodzaju zatrudnienia Ukraińców może świadczyć też fakt, że w przypadku kiedy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełni obowiązku powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, nie stosuje się przepisu art. 120 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli cudzoziemcowi wykonującemu pracę w takiej sytuacji nie grozi kara grzywny za nielegalne wykonywanie pracy.

Z treści 22 ust. 1 pkt. 1 specustawy wynika jeszcze jeden, niezwykle istotny skutek. Przyjęcie, że obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy (oczywiście pod warunkiem skierowania przez podmiot powierzający pracę powiadomienia do powiatowego urzędu pracy), w przypadku gdy cudzoziemiec ten przebywa legalnie na terytorium Polski, spowodowało, że nie będzie miał w tej sytuacji zastosowania prze-

pis art. 87 ust. 1 pkt. 12 u.p.z. Tym samym obywatel Ukrainy może wykonywać pracę nawet wtedy, gdy legitymuje się podstawą pobytu wykluczającą co do zasady możliwość podjęcia pracy. W szczególności znajdzie to zastosowanie, gdy przebywa on na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie:

- wizy krajowej wydanej w celu pobytu turystycznego „01”;
- wizy krajowej wydanej w celu korzystania z ochrony czasowej „20”;
- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach⁸;
- zezwolenia komendanta placówki Straży Granicznej na wjazd na terytorium RP na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach;
- zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego.

Zezwolenie na pracę typu A

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obecnie funkcjonuje 6 typów zezwoleń na pracę. Oznaczane są one symbolami A, B, C, D, E oraz S⁹. W tym artykule zajmę się zezwoleniem typu A, dotyczącym cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Zezwolenie wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, złożony w formie pisemnej, w postaci papierowej lub elektronicznej. Uprawnioną do jego otrzymania, oczywiście po spełnieniu ustawowych wymogów, jest każda osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego. We wniosku należy zawrzeć takie informacje, jak:

- określenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi,
- stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca,

- najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku,
- wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- okres ważności zezwolenia.

To ważna kwestia, ponieważ co do zasady, w myśl art. 2 ust. 22a u.p.z. (z zastrzeżeniem art. 88f ust. 1a-1c lub art. 88s ust. 1 i 2), powierzenie wykonywania pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę jest kwalifikowane jako powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, co z kolei wiąże się z możliwością nałożenia na pracodawcę kary grzywny od 1000 do 30 000 zł. Odnosnie do wyjątków od tej zasady należy również pamiętać o regulacjach wynikających z obowiązującego obecnie stanu zagrożenia epidemicznego, zawartych w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: ustawa o COVID-19)¹⁰. Z treści art. 15z⁵ wynika mianowicie, że w przypadku kiedy do zmiany warunków wykonywania pracy przez cudzoziemca doszło w związku ze skorzystaniem przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi z uprawnień określonych w art. 3, art. 15g ust. 8, art. 15x ust. 1 lub art. 15zf ust. 1, cudzoziemiec może wykonywać pracę na tych zmienionych warunkach bez konieczności zmiany zezwolenia czy też uzyskania nowego zezwolenia.

Jeśli chodzi o koszty uzyskania zezwolenia, to wynoszą one: 50 zł – zezwolenie na pracę do 3 miesięcy, 100 zł – zezwolenie na pracę powyżej 3 miesięcy. Przy przedłużeniu zezwolenia pobierana jest połowa opłaty.

Ważność zezwolenia na pracę to maksymalnie 3 lata z możliwością jego przedłużenia. Jednakże w tym przypadku znajdują aktualnie zastosowanie przepisy ustawy COVID-19, ponieważ zgodnie z art. 15zzq, jeżeli ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 88 ust. 1

pkt 1-5 lub ust. 2 u.p.z., przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Przepis ten stosuje się również odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy

Powierzanie wykonywania pracy na podstawie oświadczenia jest niewątpliwie procedurą znacznie uproszczoną w porównaniu do uzyskania zezwolenia na pracę. Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wprowadzone do przepisów regulujących wykonywanie pracy przez cudzoziemców rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. poz. 588). Z dniem 1 stycznia 2018 r. przepis ten został uchylony¹¹, a w jego miejsce wprowadzono instytucję oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹². Wbrew pozorom zmiana nazwy poprzez usunięcie sformułowania „o zamiarze” była niezwykle istotna z punktu widzenia instytucji kontrolujących zatrudnienie. W poprzednim stanie prawnym instytucje kontrolujące zatrudnianie cudzoziemców miały bowiem nierzadko do czynienia ze swoistymi „inkubatorami przedsiębiorczości”, kiedy to osoby fizyczne rejestrowały setki takich oświadczeń w celu ich odsprzedaży cudzoziemcom. Kolejna ważna zmiana w obszarze tej regulacji weszła w życie na początku 2022 r., kiedy to m.in. zmieniono czas pracy dopuszczalnej na oświadczeniu. Wcześniej pracodawca mógł

zarejestrować oświadczenie na 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy, więc po przepracowaniu 6 miesięcy następowała przerwa na kolejne 6 miesięcy. Obecnie przepisy dopuszczają zarejestrowanie oświadczenia na 24 miesiące, a kolejne może być zarejestrowane od razu po zakończeniu ważności poprzedniego. Zmiana dotyczyła również terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca, który obecnie nie może nastąpić później niż 6 miesięcy od daty złożenia oświadczenia.

Zasady działania

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest składane przez podmiot powierzający wykonywanie pracy. Składa się je w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, w celu jego wpisu do ewidencji oświadczeń. Warunki, pod jakimi dokonuje się wpisu, to:

- praca cudzoziemca nie może być związana z działalnością sezonową¹³;
- okres wykonywania pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nie jest dłuższy niż 24 miesiące, a dzień rozpoczęcia pracy nastąpi nie później niż za 6 miesięcy od daty złożenia oświadczenia;
- praca cudzoziemca nie może być związana z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej, prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz lub z działaniem w charakterze prokurenta podmiotu z KRS;
- wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Przed złożeniem oświadczenia podmiot zamierzający powierzyć wykonywanie pracy zobowiązany jest do dokonania wpłaty, która od 12 lipca 2022 r. wynosi 100 zł¹⁴. Termin rozpatrzenia złożonego oświadczenia to 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego oświadczenia w sprawach niewy-

magających postępowania wyjaśniającego; 30 dni od dnia złożenia oświadczenia w sprawach wymagających przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego oraz 2 miesiące od dnia złożenia oświadczenia w sprawach szczególnie skomplikowanych.

Cudzoziemiec może legalnie podjąć pracę dopiero po uzyskaniu wpisu oświadczenia do ewidencji, a jego praca powinna się odbywać na warunkach wskazanych we wpisanym do ewidencji oświadczeniu. W przypadku zmiany pracodawcy lub warunków pracy co do zasady wymagane jest złożenie nowego oświadczenia i uzyskania jego wpisu do ewidencji. Z rejestracją oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wiąże się obowiązki informacyjne, polegające na pisemnym powiadomieniu powiatowego urzędu pracy, który wpisał oświadczenie do ewidencji, o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. O zakończeniu pracy na podstawie oświadczenia urząd może poinformować zarówno pracodawca, jak i cudzoziemiec.

Regulacje wprowadzone ustawą COVID-19 spowodowały, że jeżeli w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń, wskazano okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, cudzoziemiec może wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie, w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni, bez zezwolenia na pracę. Zgodnie z aktualnymi przepisami nie trzeba dokonywać wpisu nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy bądź jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Jedną z korzyści powierzania wykonywania pracy obywatelom Ukrainy na podstawie oświadczenia jest rozwiązanie, które zakłada, że – po upływie 3 miesięcy pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia – podmiot chcący kontynuować z nim współpracę w oparciu o umowę o pracę i na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu może złożyć do wojewody wniosek o wydanie zezwolenia na pracę. Ze strony cudzoziemca może to być złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę. Tego typu zezwolenie będzie wydane w trybie uproszczonym, co oznacza pominięcie tzw. testu rynku pracy. Pozytywnym aspektem tego rozwiązania jest niewątpliwie fakt, że cudzoziemiec będzie mógł legalnie wykonywać pracę na rzecz wymienionego pracodawcy w okresie oczekiwania na decyzję w sprawie zezwolenia. Należy jednak pamiętać, że z rozwiązania tego można skorzystać wyłącznie w przypadku, kiedy przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia praca cudzoziemca na rzecz tego podmiotu była wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Wspólny mianownik

W stosunku do przedstawionych form zatrudnienia obywateli Ukrainy zastosowa-

nie znajdują wspólne wymagania. Podstawowym warunkiem jest, aby cudzoziemiec przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie, ponieważ w innym przypadku podmiotowi powierzającemu pracę takiej osobie grożą sankcje karne określone w ustawie z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹⁵. Zgodnie z tą ustawą, przy wyczerpaniu wskazanych w niej znamion czynu zabronionego, podmiotowi powierzającemu pracę grożą kary od grzywny, poprzez ograniczenie wolności, aż do zagrożenia karą pozbawienia wolności do lat 3. Jednocześnie należy też pamiętać, że w przypadku zezwolenia na pracę czy też oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy niektóre z podstaw pobytu nie będą uprawniały obywateli Ukrainy do podjęcia zatrudnienia. Kolejnym warunkiem jest wymóg zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz

przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca.

Czasowe rozwiązania?

Liczba rozwiązań prawnych, na podstawie których można obecnie powierzyć wykonywanie pracy obywatelom Ukrainy, jest duża i wydaje się, że każdy pracodawca powinien znaleźć formę właściwą dla swoich potrzeb i profilu prowadzonej działalności. Jest to istotne również dla cudzoziemców, ponieważ oprócz narażenia na karę grzywny za nielegalne wykonywanie pracy mogą oni w pewnych sytuacjach otrzymać też decyzję o zobowiązaniu do powrotu, co wiąże się z koniecznością opuszczenia terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz czasowym zakazem ponownego wjazdu na jej terytorium. Z drugiej strony należy przyznać, że mnogość tych przepisów oraz ich rozproszenie po różnych aktach prawnych i pojawiające się wątpliwości interpretacyjne sprawiają wiele proble-

mów zarówno pracodawcom, jak i obywatelom Ukrainy. Wydaje się, że sytuacja ta może ulec zmianie w najbliższym czasie, ponieważ na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów pojawiła się informacja o inicjatywie legislacyjnej mającej na celu opracowanie projektu zupełnie nowej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. W odniesieniu do przyczyn i potrzeb wprowadzenia rozwiązań planowanych w projekcie wskazuje się wprost na wyzwanie dla rynku pracy w Polsce, jakim jest obecny napływ obywateli Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym¹⁶. Z informacji podawanych przez Straż Graniczną wynika, że w okresie od 24 lutego do 7 czerwca 2022 r. do Polski z Ukrainy wjechało łącznie 3,645 mln obywateli Ukrainy¹⁷. Już tylko ta informacja wskazuje, że problematyka powierzania wykonywania pracy obywatelom Ukrainy jest i będzie w najbliższym czasie niezwykle istotną kwestią.

Andrzej Domalewski,
specjalista, OIP Wrocław

Przypisy:

1. Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce (stan na 1 lipca 2021 r.), <https://bit.ly/3Wr6NnW> (dostęp: 3.11.2022).
2. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 91).
4. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=1681 (dostęp: 3.11.2022).
5. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).
6. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).
7. Artykuł 10 ustawy z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r., poz. 1383).
8. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).
9. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2022 r. poz. 1558).
10. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 2346).
12. Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 1543).
13. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1845).
14. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2022r. poz. 1346).
15. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1745).
16. Projekt ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców, <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow> (dostęp: 3.11.2022).
17. „Ta skala jest większa niż można było przypuszczać”. Mężczyźni wyjeżdżają z Ukrainy pomimo zakazu, <https://bit.ly/3DTfgsx>, (dostęp: 3.11.2022).



Tomasz Dobrzyński

Gdy transport ręczny jest elementem produkcji (cz. I)

Ręczne prace transportowe w przetwórstwie mięsnym

Przetwórstwo żywności znacząco różni się od innych branż przemysłowych.

W każdym zakładzie produkcyjnym, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności oraz wielkości zakładu, obowiązuje ustalony porządek obiegu lub przepływu surowca, produktów, półproduktów, wyrobów gotowych, któremu zawsze towarzyszą elementy transportu ręcznego i zmechanizowanego. Transport ma ogromne znaczenie zarówno w produkcji małoseryjnej, jak i masowej, gdyż jest jedną ze składowych całego procesu produkcyjnego.

Zgodnie z zapisami dyrektywy ramowej 89/391/EWG, której celem jest wprowadzenie w życie środków wzmacniających ochronę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, pracodawcy powinni m.in. przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom podczas wykonywania czynności służbowych, informowaniem, szkoleniem oraz zapewnieniem niezbędnych środków i ram organizacyjnych.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (t.j. Dz.U. 2018 poz. 1139) zostały wdrożone postanowienia dyrektywy 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa.

Specyfika prac transportowych w branży mięsnej

Przetwórstwo mięsne jest jedną z branż, w której prowadzone prace powodują nie tylko zagrożenia wypadkowe, lecz także dolegliwości zdrowotne, w tym wywołane zmęczeniem na skutek nieprawidłowego sposobu ich wykonywania. Do takich procesów pracy możemy zaliczyć ręczne prace transportowe. Urazy mięśni, rąk, nóg, pleców, wszechobecne bóle kręgosłupa, upośledzenie struktur takich jak stawy, ścięgna czy więzadła mogą wynikać z niewłaściwego wykonywania przez pracowników ręcznych prac transportowych podczas unoszenia, podno-

szenia, układania, pchania, ciągnięcia, przenoszenia, przesuwania, przetaczania lub przewożenia. W niektórych przypadkach pewne schorzenia mogą stanowić przyczynę zewnętrzną, jeden z elementów definiujących wypadek przy pracy.

Transport tusz oraz półtuszy w liniach ubojowych do poszczególnych stanowisk roboczych i etapów jest prowadzony z uży-

ciem podwieszanych kolejek transportowych ręcznych lub z napędem mechanicznym, co umożliwia ciągłość transportu oraz ogranicza lub eliminuje zagrożenia związane z podnoszeniem lub transportem ręcznym pomiędzy poszczególnymi etapami procesów produkcyjnych.

Biorąc pod uwagę specyfikę branży oraz charakter środowiska pracy, z problematyką ręcznych prac transportowych spotkamy się najczęściej w czasie wykonywania przez pracowników prac polegających na:

- przemieszczaniu poprzez pchanie lub ciągnięcie: wózków wędzarniczych, „cembrów” do mięsa i farszu, wózków półkowych, wózków z pojemnikami transportowymi typu EURO, wózków na elementy mięsne oraz na odpady poprodukcyjne, palet typu EURO z użyciem wózków paletowych;
- unoszeniu, podnoszeniu, przesuwaniu i ustawianiu w „kolumny” pojemników z wyrobami gotowymi lub surowym posegre-

gowanym mięsem, ręcznym przesuwaniu napowietrznych wieższaków do komór wędzarniczych;

- przesuwaniu, obracaniu elementów mięsnych po stole rozbiorowym, przesuwaniu pojemników i skrzynek po stole, połączone z jednoczesnym stosowaniem wymuszonej pozycji ciała w czasie rozbioru i konfekcjonowania mięsa;
- przemieszczaniu, przekierowywaniu na stanowiska rozbioru podwieszonych półtuszy po kolejce podwieszanej poprzez pchanie lub ciągnięcie;
- powtarzalnym stosowaniu pozycji ciała z rękoma uniesionymi powyżej wysokości obręczy barkowej, np. podczas prowadzenia czynności poubojowych przy powłokach zewnętrznych, opróżnianiu poszczególnych jam ciała zwierzęcia z wnętrzości, tzw. wytrzewianiu.

Pracodawca powinien zapewnić odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne, zwłaszcza w zakresie wyposażenia technicznego, w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów. Właściwa organizacja stanowisk pracy połączona z bieżącym przeglądem stanowisk i monitorowaniem zagrożeń jest skuteczną metodą rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem pracy, które mogą wystąpić w czasie prowadzenia prac transportowych. Należy także pamiętać o właściwym przygotowaniu pracownika do wykonywania prac transportowych poprzez:

- poddanie go właściwemu szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do wykonywania ręcznych prac transportowych;
- skierowanie na profilaktyczne badania lekarskie;
- przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych, a także zapoznanie pracownika z wynikami oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz z zasadami ochrony przed zagrożeniami podczas prowadzenia prac transportowych;
- przekazanie pracownikowi informacji dotyczących przemieszczanych przedmiotów, bezpieczeństwa i higieny pracy, wymagań ergonomii, środków bezpieczeństwa zapobiegających urazom, zwłaszcza urazom kręgosłupa;
- zapewnienie instrukcji bhp określającej szczegółowe zasady bezpiecznego postępowania przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów nieporęcznych, niestabilnych, ze zmiennym środkiem ciężkości i innych, które z powodu ich masy, kształtu



lub właściwości mogą spowodować zagrożenia wypadkowe.

Jeżeli nie ma możliwości uniknięcia ręcznego przemieszczania ciężarów, należy wyposażyć pracowników w niezbędne środki w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności, np. poprzez wprowadzenie odpowiedniej organizacji pracy i wyposażanie pracowników w sprzęt pomocniczy, ułatwiający wykonywanie tych czynności. Do środków tych możemy zaliczyć: pasy, liny, łańcuchy, zawiesia, dźwignie, chwytaki, rolki, kleszcze, uchwyty, nosze, kosze, legary, ręczne wciągarki i wciągarki, krążki i wielokrążki linowe, przestawne pochylanie, taczki i wózki.

Organizacja ręcznych prac transportowych powinna zapewnić w szczególności: ograniczenie długotrwałego wysiłku fizycznego, w tym zapewnienie odpowiednich przerw w pracy na odpoczynek; wyeliminowanie nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracownika, a zwłaszcza urazów kręgosłupa związanych z rytmem pracy wymuszonym procesem pracy; ograniczenie do minimum odległości ręcznego przemieszczania przedmiotów (uwzględnienie wymagań ergonomii).

Inspektorskie spostrzeżenia

W jednym z kontrolowanych zakładów zajmujących się przetwórstwem mięsa pracownicy wykonywali prace związane z przemieszczaniem półtuszy poprzez ich pchanie i ciągnięcie z użyciem kolejki transportowej ręcznej na stanowisko końcowego wykrawania i segregowania poszczególnych elementów mięsa.

Półtusze możemy określić jako przedmioty nieporęczne, trudne do uchwycenia i trzymania, charakteryzujące się zmiennym środkiem ciężkości, co wymusza na pracownikach stosowanie wymuszonej pozycji ciała oraz podniesienia i ułożenia półtuszy

na pewną wysokość, w tym przypadku na poziom powierzchni stołu do rozbioru. Pracownik w czasie zmiany roboczej dokonywał (w zależności od doświadczenia) rozbioru około 8-9 półtuszy o masie jednostkowej od ok. 40 do ok. 50 kg. W celu wykonania końcowego rozbioru i wykrojenia poszczególnych elementów mięsa półtuszę należało przesunąć w obręb stołu rozbiorowego, ręcznie ją przepychając lub przyciągając, następnie pracownik chwycił półtuszę za część przednią, unosił i układał ją na powierzchni roboczej stołu rozbiorowego, zlokalizowanej na wysokości około 100 cm nad poziomem podłoża. W tym momencie następowało ręczne zwolnienie przez pracownika półtuszy z haka oraz opadnięcie jej na powierzchnię stołu. Pracodawca w czasie kontroli przeprowadził pomiar ciężaru części przedniej półtuszy w momencie unoszenia jej przez pracownika na poziom stołu rozbiorowego. Zmierzona przez pracodawcę masa przedniej części półtuszy, unoszonej przez pracownika wyniosła ok. 12-13 kg. Analizując powyższy sposób transportu, należy zwrócić uwagę na właściwości unoszonej półtuszy (niestabilność, tendencja do wyginania, trudność w utrzymaniu przedmiotu) oraz sposób wykonywania pracy przez pracownika (stosowanie pozycji w skłonie w połączeniu ze skrętem tułowia). Nieprawidłowe metody pracy stosowane przez pracownika w czasie przemieszczania mogą generować zagrożenia wypadkowe oraz powodować urazy i schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z niewłaściwym sposobem wykonywania poszczególnych czynności transportowych.

W przypadku użytkowania w zakładzie ręcznych kolejek podwieszanych do przesuwania podwieszonych półtuszy na miejsce końcowego rozbioru, wykrawania, nie bez znaczenia pozostają następujące czynniki: stopień nachylenia toru w kierunku sto-

łu rozbiorowego, tarcie pomiędzy powierzchniami „zawieszek” a powierzchnią toru, obecność przeszkód wpływających na utratę płynności ruchu, stan nawierzchni podłoża, po której porusza się pracownik przesuwający półtusze lub tusze. Należy także pamiętać o zagrożeniu wypadkowym wynikającym z ewentualnego wyprzedzenia ładunku podczas transportu. Niewłaściwie funkcjonujące elementy lub zaniedbania pracodawców mogą wpłynąć na końcową wartość dopuszczalnej siły użytej przez pracowników, niezbędnej do zapoczątkowania ruchu półtuszy.

W odniesieniu do analizowanego sposobu wykonywania ręcznych prac transportowych pracodawca w czasie kontroli dokonał pomiaru siły podczas ręcznego pchania przy oburęcznym przemieszczaniu przez mężczyznę po torze napowietrznym w optymalnych warunkach na stanowisku rozładunku i rozbioru półtuszy, podczas którego stwierdzono, że pracownik w celu zapoczątkowania ruchu półtuszy wieprzowej o średniej masie około 41 kg w celu wprowadzenia półtuszy w ruch przykłada siłę równoległą do podłoża o wartości od 57N do 70N, co mieści się w wartości dopuszczalnej określonej dla mężczyzn.

Pomoc w transporcie

W celu przetransportowania produktów lub partii wyrobów z miejsca przygotowania wstępnego lub wytwarzania do miejsca obróbki termicznej (wędzenie, parzenie, pieczenie) oraz do pomieszczeń magazynowych w zakładach jest stosowany różnego rodzaju sprzęt pomocniczy ograniczający zagrożenia i uciążliwości związane z ręcznym przemieszczaniem. W transporcie w dużej mierze są stosowane wózki ręczne z grupy 3 i więcej kołowych. Masa produktów przemieszczanych przy użyciu środków transportowych nie powinna przekraczać dopuszczalnej

Pracodawca powinien zapewnić odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne, zwłaszcza w zakresie wyposażenia technicznego, w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów. Jeżeli natomiast nie ma możliwości uniknięcia ręcznego przemieszczania ciężarów, należy wyposażyć pracowników w niezbędne środki, które zmniejszą uciążliwości i zagrożenia związane z wykonywaniem czynności transportowych.

ności środka transportowego. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom przewożącym ładunki z użyciem wózków używanych w transporcie wewnątrzzakładowym należy zapewnić urządzenia odbojowe lub cokoły spełniające ich funkcję na ścianach oraz ościeżnice w pomieszczeniach produkcyjnych, komorach wędzarniczych, chłodniach i magazynach.

Na drogach transportowych i w magazynach nie powinny występować progi ani stopnie. W przypadku zróżnicowania poziomów podłogi różnice te powinny być wyrównane pochylniami o nachyleniu dostosowanym do rodzaju używanego środka transportu, ale nie większym niż 8%. Wymiary otworów drzwiowych w każdym pomieszczeniu powinny być odpowiednie do liczby pracowników z nich korzystających oraz do rodzaju i wielkości używanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. W przypadku stosowania drzwi rozsuwanych muszą one być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich wypadnięciu z prowadnic. Drzwi i bramy otwierające się do góry muszą być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu opadaniu. Drzwi oraz bramy otwierane i zamykane mechanicznie powinny tak funkcjonować, aby nie stwarzały zagrożenia urazem. Drzwi takie powinny mieć zamontowane łatwo rozpoznawalne i łatwo dostępne z obu stron urządzenia do ich zatrzymywania, a także powinny być przystosowane do ręcznego otwierania. Należy także pamiętać, że wózki służące do transportu wewnętrznego oraz pozostały sprzęt jezdny używany w pomieszczeniach produkcyjnych, komorach wędzarniczych, chłodniach i magazynach powinny być wyposażone w koła wykonane z materiału niepowodującego brudzenia podszkłada oraz odpornego na działanie środków stosowanych do mycia i dezynfekcji. Powierzchnia, po której są przemieszczane ręcznie przedmioty, powinna być równa, stabilna i nieśliska. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie przedmiotów przez pomieszczenia, schody, korytarze albo drzwi zbyt wąskie w stosunku do rozmiarów tych przedmiotów, jeżeli stwarza to zagrożenie wypadkowe.

Tomasz Dobrzyński,
starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Białystok



Do wypadku przy pracy doszło w jednym z wielkopolskich zakładów produkujących aluminiowe okucia okienne i drzwiowe. Pracownik firmy w wyniku wybuchu mieszaniny wodoru z powietrzem doznał licznych obrażeń ciała.

Nie tylko pył może być groźny

Wybuch na końcowym etapie produkcji okuć aluminiowych

W zakładzie, w którym doszło do wypadku, na końcowym etapie produkcji okuć aluminiowych odlane produkty są poddawane bębnowaniu, czyli obróbce wibrościernej mającej na celu uzyskiwanie przedmiotów całkowicie odtłuszczonych, o gładkiej powierzchni i nieskazitelnej czystości. Proces odbywa się na mokro w bębnach szlifierskich, w których element zanurzony w wodzie wraz z dodatkami chemicznymi poddaje się obróbce wraz ze ścierniwem (zazwyczaj w postaci kształtek żywicznych lub ceramicznych). Bęben wprawiany jest w ruch obrotowy powodujący wygładzanie powierzchni elementu metalowego przez ocieranie się o niego ścierniwa. Efektem ubocznym procesu są ścieki – wody poprodukcyjne zawierające resztki aluminium i żywicy z kształtek szlifierskich, które rurami trafiają do znajdującego się na zewnątrz hali zespołu trzech betonowych, podziemnych zbiorników sedimentacyjnych, wykonanych z elementów prefabrykowanych o pojemnościach użytkowych do 6 m³ (2 szt.) i 12 m³ (1 szt.). Pojedynczy zbiornik przykryty jest betonową płytą o średnicy 243 cm i masie około 1253 kg.

W zbiornikach ścieki podlegają oczyszczeniu grawitacyjnemu (sedymencji), gdzie cząstki stałe w nich zawarte osadzają się w postaci szlamu na dnie. Powstały szlam po odsunięciu płyty zbiornika jest okresowo wybierany przy użyciu mikrokoparki, osuszany i składowany w kontenerach, a następnie wywożony z terenu zakładu. Natomiast pozbawione szlamu wody poprodukcyjne wypompowywane są codziennie poprzez studzienkę rewizyjną i beczkowozem wywożone do oczyszczalni ścieków.

Okoliczności zdarzenia

Bezpośrednio przed wypadkiem stwierdzono wysoki poziom wypełnienia zbiorników szlamem i podjęto decyzję o przeprowadzeniu procesu ich opróżnienia. Zdjęcie betonowej płyty zbiornika nr 2 okazało się jednak niemożliwe, gdyż uszkodzeniu uległy stalowe zaczepy żelbetowej płyty, do których mocowano haki zawiesia i przy wykorzystaniu urządzeń dźwigowych usuwano płytę przykrywającą zbiornik. W związku z tym podjęto decyzję o ich wymianie.

Pracę z tym związaną w dniu wypadku zlecił poszkodowanemu bezpośredni przełożony. Pracownik po wywierceniu za po-



mocą wiertarki udarowej 12 otworów (po cztery na każdy z 3 haków), wbił w otwory stalowe kotwy zakończone gwintowanymi szpilkami, a następnie przykręcił za pomocą nakrętek wcześniej przygotowane zaczepy – blachy z przyspawanym uchem. Ostatnią czynnością po przykręceniu wszystkich nakrętek było odcięcie za pomocą szlifierki kątowej wystających końcówek śrub, które podczas usuwania płyty utrudniałyby zapięcie haka. W trakcie odcinania pierwszej śruby doszło do wybuchu wewnątrz zbiornika, wskutek czego betonowa płyta została uniesiona w górę, obrócona o ok. 90° i zawisła na krawędziach kręgu zbiornika. Po-

szkodowany pracownik, który w momencie wybuchu stał na płycie, został odrzucony i upadł na ustawione obok zbiornika metalowe skrzynie z wyrobem gotowym. W wyniku wypadku doznał złamania kości stawu łokciowego lewego, pęknięcia 3. kręgu odcinka lędźwiowego kręgosłupa (L3), rozcięcia łuku brwiowego lewego oraz złamania kości nosa.

Co wykazała kontrola?

Kontrola przeprowadzona w związku z zaistniałym wypadkiem wykazała, że zbiornik, w którym doszło do wybuchu, był całkowicie

(do krawędzi rury przelewowej) wypełniony szlamem poprodukcyjnym. Na powierzchni lustra wód poprodukcyjnych w zbiorniku stwierdzono pęcherze mogące świadczyć o wydobywaniu się ze szlamu gazów. Odległość od lustra wody technologicznej do górnej krawędzi zbiornika wynosiła około 50 cm. Płyta zbiornika z uwagi na znajdującą się na jej powierzchni warstwę zaschniętego szlamu poprodukcyjnego w znacznym stopniu zapewniała jego szczelność, natomiast system wentylacji przestrzeni wewnątrz zbiornika stanowiły 4 częściowo niedrożne otwory znajdujące się we włazie studzienki rewizyjnej ułatwiające jego otwarcie.

Jak ustalono, w procesie technologicznym obróbki wibrościernej podczas bębnowania drobnych odlewów powstaje odpad zawierający glin i cynk oraz mydło. Ze względu na chemiczny aspekt procesu odpad składający się z zawiesiny pyłu glinowego w wodnym roztworze mydła może być źródłem wydzielania się wodnego wodoru, w przestrzeni znajdującej się ponad tą zawiesiną. W czasie kontroli pracodawca, po wcześniejszym wyczyszczeniu zbiornika, dokonał pomiarów czynników znajdujących się w jego wnętrzu, a badanie wykazało stężenie objętościowe wodoru w gazie zbiornika podziemnego równe 8,8% V/V, tj. 2,2 krotnie wyższe od dolnej granicy wybuchowości (DGW) tego gazu w powietrzu, wynoszącej 4%.

Przyczyny wypadku

Zebrane w toku kontroli materiały oraz dokonane ustalenia wskazują na następujące przyczyny wypadku:

- użycie czynnika materialnego podczas przebywania w strefie zagrożenia – przyczyną eksplozji było wystąpienie w strefie zagrożenia wybuchem źródła zapłonu, inicjatora – iskry powstałej w czasie odcinania śruby przy użyciu szlifierki kątowej;
- niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających – brak systemu skutecznej wentylacji zbiornika uniemożliwiającej wystąpienie atmosfery wybuchowej w jego wnętrzu;
- niedostateczna konserwacja czynnika materialnego – kontrola miejsca wypadku wykazała, że zbiornik, w którym doszło do wybuchu, był całkowicie wypełniony szlamem poprodukcyjnym, a pracodawca nie ustalił procedur związanych ze sposobem i częstotliwością czyszczenia zbiornika;
- nieznanostwo zagrożenia – pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej i nie podjął działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy.

Przedstawione okoliczności oraz przyczyny wypadku mogą być przesłanką do uwzględnienia w postępowaniach kontrolnych zagrożeń wynikających z możliwości wydzielania się wodoru w zbiornikach osadczycy ścieków poprodukcyjnych zawierających pył aluminium.

Michał Jurga,
inspektor pracy, OIP Poznań



Kampania społeczna
Państwowej Inspekcji Pracy
skierowana do młodych ludzi
wchodzących na rynek pracy

**legitna
praca.**

**legitna
praca.**



prawa.wpracy.pl



Inba w pracy?

Sprawdź swoje prawa!



Więcej na: www.prawa.wpracy.pl