



RADA OCHRONY PRACY O MAŁYCH ZAKŁADACH



Stan bezpieczeństwa pracy w małych zakładach produkcyjnych, znajdujących się pod szczególnym nadzorem inspekcji był głównym tematem posiedzenia Rady Ochrony Pracy, która obra-

dowała pod przewodnictwem poseł Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej 6 lipca br. w gmachu Sejmu RP.

Poruszana problematyka jest o tyle ważna, że małe zakłady – tj. zatrudniające do 49 pracowników praktycznie nie są objęte działaniami związków zawodowych. Brak organizacji związkowych, a co za tym idzie również społecznej inspekcji pracy powoduje, że w tym sektorze przedsiębiorstw są znacznie częstsze naruszenia prawa pracy i zasad bhp.

Przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy przedstawił dotychczasowe wyniki kontroli tych zakładów, jak również prowadzone i planowane działania prewencyjne na rzecz ograniczania i eliminowania zagrożeń dla zdrowia i życia w miejscu pracy. W posiedzeniu uczestniczył Tadeusz J. Zajęc, główny inspektor pracy z najbliższymi współpracownikami.

- Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzone są w małych zakładach, zatrudniających do 49 pracowników, każdego roku – stwierdził Krzysztof Kowalik, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy. - Szczególny nadzór inspekcji nad małymi zakładami produkcyjnymi polega na prowadzeniu kompleksowych działań w zakresie egzekwowania przepisów prawa jak również na doskonaleniu systemu promocji i przekazywania informacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ub. r. inspektorzy pracy skontrolowali ponad 54 tys. małych zakładów, w tym blisko 10 tys. z branży budowlanej i ok. 2 tys. z branży produkcyjnej. Wśród nich były zakłady objęte wzmożonym nadzorem PIP, takie jak odlewnie żeliwa i metali nieżelaznych, producenci wyrobów z drewna, zakłady przemysłu spożywczego.

Wyznacznikiem stanu bezpieczeństwa pracy i świadomości pracodawców oraz pracowników jest ocena ryzyka zawodowego. Prawidłowe jej przeprowadzenie oraz wdrożenie niezbędnych środków profilaktycznych jest podstawowym warunkiem utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Stworzenie spójnego i skoordynowanego systemu w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy zapobiega wypadkom przy pracy, oszczędzając życie i zdrowie ludzi. Niestety, skala nieprawidłowości w tym za-

kresie jest wysoka.

W 2009 r. w małych zakładach wszystkich branż inspektorzy pracy wydali prawie 11 tys. decyzji nakazujących dokonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, co stanowi aż 91% wszystkich decyzji w tym zakresie w kontrolowanych zakładach. W prawie 8 tys. przypadków konieczne stało się uregulowanie nieprawidłowości w dokonanej już ocenie ryzyka zawodowego, a prawie 7 tys. środków prawnych dotyczyło takich zagadnień, jak informowanie pracowników o ryzyku zawodowym i istniejących zagrożeniach oraz wymaganiach w zakresie stosowania środków profilaktycznych.

Nie identyfikuje się wszystkich zagrożeń, w tym tak poważnych jak występujących przy pracy na wysokości, w narażeniu na hałas czy w kontakcie z czynnikami chemicznymi.

Wiele zastrzeżeń budzi planowanie i podejmowanie działań korygujących i zapobiegawczych w wyniku oceny ryzyka zawodowego. Ograniczają się one zwykle do monitoringu czynników szkodliwych, instruktażu pracowników i stosowania środków ochrony indywidualnej.

Wysoki poziom uchybień w newralgicznych punktach oceny ryzyka zawodowego wskazuje, że świadomość istnienia zagrożeń związanych z pracą jest nadal niepełna. Świadczy to o niezrozumieniu przez pracodawców celu oceny ryzyka, tj. osiągnięciu i utrzymaniu wymaganego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazuje na formalne podejście do spełnienia wymagań przepisów. Pracodawcy nadal nie traktują oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego pełną identyfikację zagrożeń i ustalenie prawidłowych działań w celu ich wyeliminowania lub ograniczenia.

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje w br. m.in. temat „Zarządzanie bezpieczeństwem w małych zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy”. Inspektorzy pracy egzekwują skuteczne działania pracodawców, aby zmniejszyć ryzyko wypadkowe. Ustalają i wskazują kontrolowanym pracodawcom bezpośredni związek między identyfikacją zagrożeń i podejmowanymi środkami profilaktycznymi a okolicznościami i przyczynami wypadków przy pracy. Oprócz oceny ryzyka zawodowego kontrolowane są też inne zagadnienia mające wpływ na poprawę stanu bhp w małych zakładach, takie jak szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, działalność służb bhp.

Działalność kontrolna wspomagana jest działalnością o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym. Jej celem jest zwiększenie poziomu świadomości w sferze bezpieczeństwa w małych zakładach, a zwłaszcza zwrócenie uwagi

na te działania, które mogą wpływać na skuteczne zapobieganie wypadkom przy pracy. Istotne jest również uświadomienie pracodawcom i przedsiębiorcom, że poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy wpływa korzystnie na jej jakość i wydajność. Do końca czerwca br. szkolenia w tym zakresie przeprowadzono w 1.042 zakładach pracy.

Od kilku już lat Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi specjalny program prewencyjny pod nazwą „Zdobądź dyplom PIP” dla pracodawców prowadzących mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniających do 10 pracowników). W ramach programu odbywają się szkolenia, dotyczące zastosowania oceny ryzyka zawodowego w praktyce. W br. w seminariach i warsztatach szkoleniowych uczestniczyło już 880 pracodawców (stan na 30 czerwca br.).

Kontrolując stan bezpieczeństwa i warunków pracy sami pracodawcy przy pomocy przygotowanej przez PIP „Listy kontrolnej z komentarzem” oraz inspektorów pracy jako ekspertów mogą zidentyfikować występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenić ich skalę, określić sposoby i terminy ich likwidacji. Po zakończeniu etapu wdrożenia rozwiązań organizacyjno-technicznych inspektorzy pracy przeprowadzają ocenę ich skuteczności. Warto zaznaczyć, że okres przewidziany na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów prawa pracy nie powinien być dłuższy niż 6 miesięcy. Z roku na rok zwiększa się zainteresowanie pracodawców tym programem. W 2007 r. przyznano 160 dyplomów, w 2008 r. – już 397, a w 2009 – 460.

Kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy odbędzie się 3 sierpnia br.

Działalność EKZZ odnoszącą się do rozpowszechniania równego traktowania osób LGBT w Europie i poszczególnych krajach członkowskich omówił Leo Hartveld reprezentujący EKZZ i holenderski związek FNV.



Następnie przedstawiciele związków zawodowych przedstawili sytuację pracowników LGBT w swoich krajach i doświadczenia związków zawodowych w działalności na rzecz pracowników LGBT: z Irlandii Billy Hannigan, zastępca sekretarza generalnego Związku Zawodowego Pracowników Administracji Publicznej (Public Service Executive Union); z Wielkiej Brytanii dr Peter Purton, radca ds. równości i zatrudnienia w Departamencie Równości w Zatrudnieniu Brytyjskiej Konfederacji Związków Zawodowych (TUC); z Francji Pierre Coutaz, radca ds. politycznych w Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT); z Hiszpanii Isidro Garcia Nieto ze Związku Zawodowego Komisji Robotniczych (CC.OO.); z Włoch dr Maria Gigliola Toniollo, dyrektor departamentu prawnego we Włoskiej Powszechnej Konfederacji Pracy (CGIL).

W trakcie czterech warsztatów uczestnicy omawiali następujące problemy:

- Dlaczego i jak należy wspierać pracodawców, związkowców oraz pracowników w upowszechnianiu równego traktowania osób LGBT w miejscu pracy? (warsztat przygotowany przez UNISON),
- Dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej. Co każdy pracownik powinien o tym wiedzieć? (warsztat przygotowany przez Kampanię Przeciw Homofobii),
- Jak promować działalność związkową wśród pracowników LGBT? (warsztat przygotowany przez Abvaka-bo FNV – największy holenderski związek zawodowy sektora publicznego)
- Nauczanie o równym traktowaniu osób LGBT w szkołach (warsztat przygotowany przez członków ZNP, grupę nauczycieli LGBT z niemieckiego związku zawodowego nauczycieli GEW i przedstawicieli związku zawodowego nauczycieli akademickich z Wielkiej Brytanii – UCU).

Konferencję zamknęła debata „Jak przełamywać bariery kulturowe i religijne dotyczące dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej w miejscu pracy w Europie Środkowo-Wschodniej? Czy Europa Środkowo-Wschodnia rzeczywiście różni się od Europy Zachodniej?” Debatę prowadził Jacek Żakowski z tygodnika „Polityka”, a wzięli w niej udział: Silvan Agius - dyrektor ds. politycznych ILGA-Europe, Adam Ostolski z „Krytyki Politycznej”; Salvatore Marra z włoskiej CGIL Regionu Rzym i Lacjum oraz Barbara Grabowska z Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.



KONFERENCJA OPZZ W SPRAWIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRACOWNIKÓW LGBT

15 lipca 2010 r. w siedzibie OPZZ w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja

„Zmierzając ku równemu traktowaniu pracowników LGBT (lesbijk, gejų, osób biseksualnych i transgender) w Europie Środkowo-Wschodniej”, która odbyła się w ramach warszawskiego „EuroPride 2010”. Konferencja została zorganizowana przez OPZZ przy współpracy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, UNISON (największego brytyjskiego związku zawodowego sektora publicznego), Fundacji im. Friedricha Eberta oraz ILGA-Europe (Międzynarodowego Stowarzyszenia Gejų i Lesbijek, Oddział Europejski).

Konferencje otworzył przewodniczący OPZZ Jan Guz, który podkreślił polską tradycję tolerancji dla odmienności, a także wskazał, że działania OPZZ w sprawie pracowników LGBT są precedensowe w Polsce – począwszy od powołania pełnomocnika OPZZ ds. LGBT w sierpniu 2009 r. i tworzą nową jakość.

Zebranych przywitani również Piotr Paweł Ozgę – przedstawiciel Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Tomasz Bączkowski – dyrektor festiwalu „EuroPride 2010 Warsaw”.