

Prezentacje i wywiady

2022-09-14

Edukacja na równi z kontrolą



O najczęstszych przewinieniach wykrywanych podczas kontroli, planowanych zmianach w Kodeksie Pracy oraz działaniach edukacyjnych prowadzonych przez PIP rozmawiamy z Katarzyną Łażewską-Hrycko, Głównym Inspektorem Pracy.

Głównymi zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola zakładów pracy oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa oraz higieny pracy. Jakie są najczęstsze przewinienia, które odnotowują inspektorzy podczas wykonywania kontroli?

Bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są szczególnie widoczne podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Mamy często do czynienia z niewłaściwą organizacją pracy oraz brakiem identyfikacji wszystkich czynników środowiska pracy. Nadal liczne są przypadki tolerowania nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór nad pracownikami. Pracodawcy wciąż akceptują brak badań okresowych pracowników. Niewłaściwie przeprowadzane są też szkolenia pracowników czy ocena ryzyka zawodowego. To wszystko przekłada się na poziom bezpieczeństwa pracowników.

Od jakich czynników zależy częstotliwość wykonywania kontroli i jak często takie kontrole wykonywane są na stacjach paliw?

Planowych kontroli na stacjach paliw Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadzi od kilku lat. Nasze kontrole opieramy na Programie Działania na dany rok zatwierdzany przez Radę Ochrony Pracy. Przyjęte w nim ustalenia są efektem analizy dotychczasowych wyników działalności PIP oraz propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, a także inne instytucje zajmujące się problematyką ochrony pracy, w

tym ośrodki naukowo-badawcze. Oczywiście podejmujemy także doraźne działania, jeśli mamy sygnały o nieprawidłowościach, a także gdy dojdzie do groźnych zdarzeń z udziałem pracowników. Na bieżąco analizujemy też dane statystyki publicznej w zakresie wypadków przy pracy oraz osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy, także w sektorze paliwowym.

Czy są zatem sposoby, aby właściciele stacji paliw mogli wykonywać w swoich firmach wewnętrzne kontrole?

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach działań prewencyjnych i promocyjnych wydaje poradniki dla pracodawców. Zamieszczane są one na stronach internetowych PIP. Tu też można znaleźć dedykowaną dla stacji paliw płynnych i autogazu specjalistyczną listę do tak zwanej „samokontroli”. Pracodawca może przy jej pomocy ocenić stan przestrzegania przepisów bhp i dowiedzieć się, co wymaga poprawy. Prowadzimy również programy prewencyjne wspierające pracodawców, takie jak „Zdobądź dyplom PIP”. Program ten kierujemy do mikroprzedsiębiorców, a także do firm o stanie zatrudnienia do 20 pracowników.

Mobbing – to niestety coraz częstsze zjawisko w polskich firmach. W jaki sposób pracownicy mogą zgłosić Inspekcji takie naruszenia i jak wyglądają prowadzone przez inspektorów kontrole?

W 2021 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 2125 skarg zawierających zarzut mobbingu, z których 158 uznano za zasadne w całości lub częściowo. Pracownik może zgłosić skargę dotyczącą mobbingu do właściwego terytorialnie okręgowego inspektoratu pracy. Należy podać swoje imię i nazwisko, adres oraz przedstawić zarzuty. Prowadzący kontrolę w zakresie mobbingu w pierwszej kolejności ustala, czy pracodawca opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe, a jeśli tak, to czy skarżący z nich skorzystał. Inspektor pracy dla rozpoznania zjawiska mobbingu może skorzystać z badania ankietowego. Ankieta nie jest środkiem dowodowym stanowiącym podstawę do wydania środków prawnych, ale może być przyczynkiem do przeprowadzenia dostępnych prawem innych środków dowodowych przez kontrolującego. Jednak zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym wypadku wystąpił mobbing i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy do sądu pracy.

W czerwcu 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała konferencję „Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwanie czy szansa”. Do jakich wniosków doszli prelegenci oraz uczestnicy tego spotkania? W jaki sposób Inspekcja wspiera aktywizację osób z niepełnosprawnościami?

Konferencja pokazała przede wszystkim, jak złożonym zagadnieniem są kwestie związane z aktywizacją osób z niepełnosprawnościami i jak wiele jest w tym obszarze jeszcze do zrobienia. Bardzo ważne jest, aby pracownicy z niepełnosprawnościami nie tylko mieli pracę, ale także świadomość swoich praw oraz aby ta praca dawała tym osobom stabilność zatrudnienia i gwarantowała bezpieczeństwo. Państwowa Inspekcja Pracy stara się jak może wspierać takich pracowników. Prowadzimy między innymi kontrole spełnienia wymagań wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Realizujemy również działania informacyjne, a także udzielamy porad, dotyczących stosowania obowiązujących przepisów prawa.

Obecnie trwają prace nad zmianami w Kodeksie Pracy. Na czym będą polegały i jaki będą miały wpływ na działalność polskich firm oraz pracowników?

Jako Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczyliśmy w pracach nad projektem przepisów dotyczących pracy zdalnej. Nowe rozwiązania, które wkrótce znajdą się w Kodeksie Pracy dotyczyć będą między innymi uregulowania zasad świadczenia pracy zdalnej. Pandemia koronawirusa sprawiła, że wiele osób pracowało zdalnie, a firmy dostosowały swoją działalność do pracy na odległość. Jednak wiele kwestii wymaga doprecyzowania, by pracujący zdalnie byli chronieni przez prawo pracy, by nie byli wykorzystywani i dyskryminowani. Wiemy, że wprowadzane zmiany dotyczyć będą możliwości kontroli

trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w stosunku do pracowników, a także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Pracodawcy będą mogli wprowadzić taką kontrolę wyłącznie, gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr (ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób, ochrony mienia). Obecnie możliwości kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawców są mocno ograniczone. Z pewnością zmiany te przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa pracowników. Trwają także prace nad implementacją dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Implementacja wiąże się z wprowadzeniem wielu zmian dotyczących np. nowego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny. Pracujący rodzice opiekujący się dzieckiem do 8 lat dostaną możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy (np. telepraca, obniżenie etatu, ruchomy czas pracy). Zmian ułatwiających godzenie obowiązków rodzicielskich z pracą zawodową jest więcej. Z pewnością są one bardzo ważne w obecnej sytuacji demograficznej. Śledzimy proces nowelizacji kodeksu pracy i przygotowujemy się do przeprowadzania kontroli tego w jaki sposób przedsiębiorcy będą stosować nowe przepisy. Oczywiście będziemy informować ich o nowych rozwiązaniach i wymogach. Ważne, by pracodawcy i pracownicy byli świadomi swoich praw i obowiązków. Wiele naruszeń przepisów wciąż ma swoje źródło w nieznajomości prawa. Naszą rolą jest nie tylko kontrolowanie, ale także dostarczanie pracodawcom i pracownikom informacji pomagających w prowadzeniu działalności w sposób bezpieczny i zgodny z prawem.

Wywiad ukazał się w wydaniu 4/2022 magazynu "Paliwa Płynne"

Źródło: <http://paliwa.pl/paliwa-plynne/czytelnia/prezentacje-i-wywiady/edukacja-na-rowni-z-kontrola>