

Kompetentny społeczny inspektor pracy – w interesie pracodawcy

Spółeczna inspekcja pracy (SIP) jako pierwsza powinna zadbać o przestrzeganie przepisów prawa pracy, szczególnie w zakresie bhp - zanim do akcji wkroczy Państwowa Inspekcja Pracy. SIP pojawiła się w polskim prawodawstwie 67 lat temu. Nie znaczy to jednak, że – jak często bywa w przypadku relacji pracodawca-związkowcy – kwestia jej praw, obowiązków i odpowiedzialności nie budzi już żadnych wątpliwości.

Aktualnie obowiązujące podstawy prawne funkcjonowania społecznej inspekcji pracy tworzą: dwa akty prawne z 1983 r. (Ustawa o społecznej inspekcji pracy i Uchwała Rady Państwa w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy), Rozporządzenie z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także uchwalony w 1974 r. i wielokrotnie nowelizowany Kodeks pracy.

Polskie Normy – tylko dla chętnych

Państwowy nadzór nad przestrzeganiem przez pracodawców prawa pracy, w tym przepisów bhp, sprawują przede wszystkim Państwowa Inspekcja Pracy oraz Państwowa Inspekcja Sanitarna, a także – w mniejszym zakresie – m.in. Urząd Dozoru Technicznego, nadzór budowlany, urzędy górnicze czy policja i straż pożarna. To jednak, w przeciwieństwie do SIP, nadzór zewnętrzny, objawiający się najczęściej poprzez kontrolę w zakładzie pracy – planową lub będącą efektem otrzymanej skargi.

Niejednokrotnie problematyczną kwestią okazują się dla społecznych inspektorów źródła wymagań prawnych dla ich działalności. Oczywiście w pierwszej kolejności powinni zwrócić się do Kodeksu pracy i innych wspomnianych wcześniej aktów, ale mogą czerpać z ogółu prawa krajowego, a także z unijnych rozporządzeń, dyrektyw i decyzji.

– Podobnie zresztą jak z decyzji administracyjnych, a więc różnego rodzaju nakazów pokontrolnych i kar. Inaczej jest natomiast z Polskimi Normami – zauważa Grzegorz Brylonek, trener z Akademii EcoMS, która prowadzi m.in. szkolenia z zakresu odpowiedzialności SIP. – Polskie Normy nie są bowiem same przez się przepisami prawa pracy, a ewentualne stosowanie się przez pracodawcę do zawartych w nich wytycznych może odbywać się wyłącznie na zasadzie dobrowolności – wyjaśnia Grzegorz Brylonek.

Na straży bezpieczeństwa

Kontrolując przestrzeganie w przedsiębiorstwie obowiązujących przepisów prawa pracy SIP ma prawo przeprowadzać kontrole pomieszczeń i urządzeń oraz wszystkich miejsc pracy, a także żądać od osoby kierującej pracownikami udzielenia stosownych informacji i okazania dokumentów.

Szczególnym obszarem zainteresowania inspektorów powinna być kwestia bhp, na co składa się m.in. zapewnianie pracownikom sprawnego sprzętu, ochron osobistych, przestrzeganie norm dotyczących np. substancji szkodliwych w środowisku pracy, oświetlenia, hałasu czy zapylenia, a także wydawanie pracownikom przysługujących na określonych stanowiskach pracy środków odżywczych, napojów i środków higieny osobistej. Równie ważne jest dbanie o wymagany przepisami nadzór ze strony lekarza medycyny pracy – wykonywanie badań profilaktycznych i ważność orzeczeń stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku.

– Eliminacja przez SIP zagrożeń mogących stać się przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych ma przynieść trwałą poprawę warunków pracy – zwraca uwagę Grzegorz Brylonek. – Szczególną czujność inspekcja powinna zachować przy przestrzeganiu wymogów technologicznych, postanowień dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcji obsługi maszyn. Równie ważną kwestią jest wyposażenie maszyn w sprawne osłony i urządzenia zabezpieczające, a także stan urządzeń energetycznych i skutecznego działania ochrony przeciwporażeniowej. Nie jest jednak tak, że SIP kontroluje wyłącznie wywiązywanie się z obowiązków przez pracodawcę i osoby kierujące pracownikami. Inspektorów powinno interesować także to, czy szeregowi pracownicy przestrzegają przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy – dodaje Grzegorz Brylonek.

Spółeczni inspektorzy pracy nie mogą być pociągnięci do odpowiedzialności karnej za stan bhp, gdyż zgodnie z art. 207 § 1 Kodeksu pracy to pracodawca i osoby kierujące pracownikami są odpowiedzialni za stan warunków pracy. I to im, w razie niedopełnienia obowiązków w tym zakresie, grozi grzywna w wysokości od 1000 do 30 000 zł, a nawet do trzech lat pozbawienia wolności.

Przepisy to nie wszystko

Poza znajomością konkretnych aktów prawnych i obowiązków, kluczową kompetencją członków SIP jest umiejętność obserwacji i zdolności komunikacyjne.

- Społeczny inspektor musi być z jednej strony osobą spostrzegawczą, umiejącą obserwować i wyciągać wnioski, zaś z drugiej – wzbudzającą zaufanie i potrafiącą rozmawiać z pracownikami. Podczas kontaktów z osobami kierującymi pracownikami i pracodawcami, które częstokroć dotyczą zaobserwowanych nieprawidłowości, niezbędne są także umiejętności perswazyjne – wylicza Grzegorz Brylonek. – Dlatego za niezbędne uznaliśmy praktyczne ćwiczenia z tego zakresu, które realizujemy w trakcie drugiego dnia naszych warsztatów – dodaje.

Członkowie SIP często jako pierwsi mają szansę dostrzec i zapobiec sytuacjom, które potencjalnie mogą zagrozić zdrowiu i życiu pracowników. Dlatego wyposażenie ich w solidną wiedzę i umiejętności, niezbędne do właściwego wypełniania obowiązków, leży w najlepszym interesie pracodawcy.

Akademia EcoMS szkoli w szeroko rozumianej problematyce zarządzania, a przede wszystkim w zakresie systemów zarządzania, wymagań prawnych, ochrony środowiska, bhp i jakości. Doświadczeni praktycy przekazują aktualną wiedzę, stan prawny i realne przykłady z codziennych doświadczeń. Prezentowane rozwiązania są bardzo użyteczne w pracy kadry kierowniczej, audytorów, specjalistów i pracowników produkcji, co implikuje również rozwój całej firmy.

Kontakt dla mediów:

Paweł Żurawski, e-mail: pawel.zurawski@solpin.pl tel. kom. 600 509 073, www.akademiaecons.pl