

Ocena ryzyka zawodowego

Ryzyko zawodowe oznacza prawdopodobieństwo, z jakim pracownik może zostać poszkodowany w związku z istniejącym na jego stanowisku pracy zagrożeniem.

W szczególności należy mieć na uwadze prawdopodobieństwo wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy (stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę) lub sposobu wykonywania pracy.

Pracodawca jest zobowiązany:

- oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Oceny ryzyka zawodowego można dokonać najprostszymi metodami, ale zawsze w sposób udokumentowany.

Do najważniejszych rzeczy, które trzeba wykonać, oceniając ryzyko należy:

- zidentyfikowanie zagrożeń występujących na wszystkich stanowiskach pracy (grupach stanowisk) w firmie,

- określenie, czy zagrożenia są znaczące,
- określenie, czy zapobieganie zagrożeniom odbywa się przy pomocy właściwych środków zaradczych, tak aby uczynić ryzyko jak najmniej szkodliwym.

O występującym ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami konieczne należy poinformować:

- własnych pracowników;
- pracowników zatrudnianych przez innych wykonawców – jeśli istnieją okoliczności, które mogą stanowić dla nich zagrożenie z powodu prac wykonywanych przez własnych pracowników. W interesie każdego pracodawcy leży również posiadanie pisemnego oświadczenia pracowników, że zostali poinformowani o ryzyku zawodowym na ich stanowisku pracy.

Obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska – wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 10 lutego 2002 r., sygn. II S. A./Wr 319/00.

Ryzyko zawodowe powinien oceniać zespół, w którego skład wchodzi: pracodawca (lub osoba kierująca pracownikami), przedstawiciel służby bhp, pracownicy (lub ich przedstawiciele) oraz, w razie potrzeby, eksperci zewnętrznymi.

Ryzyko zawodowe i emerytury pomostowe

Od 1 stycznia 2010 r. pracodawcy, którzy odprowadzają składki na Fundusz Emerytur Pomostowych są zobowiązani do prowadzenia wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących takie prace. Ma to związek z uprawnieniami pracowników do emerytur pomostowych.

W celu sporządzenia wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a także ewidencji osób wykonujących te prace, pracodawca powinien ustalić:

- jakie rodzaje prac, z wymienionych w wykazach w załączniku nr 1 lub nr 2 do ustawy, występują w jego przedsiębiorstwie
- czy prace te spełniają warunki prac wymienionych w art. 3 ust. 2 pkt 1 i 2 i ust. 3 ustawy.

W przypadku nieuwzględnienia przez pracodawcę w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, pracownik ma prawo złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

Postępowanie w sprawie emerytury pomostowej wszczyna się na wniosek osoby ubiegającej się o emeryturę pomostową zgłoszony bezpośrednio w odpowiednim oddziale ZUS lub za pośrednictwem płatnika składek - pracodawcy.

Praca w szczególnych warunkach

Prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej,

organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku (art. 3 ust. 1 ustawy).

Prace w szczególnych warunkach to prace:

1. determinowane siłami natury:
 - prace pod ziemią,
 - prace na wodzie,
 - prace pod wodą,
 - prace w powietrzu.
2. determinowane procesami technologicznymi:
 - prace w warunkach gorącego mikroklimatu – prace wykonywane w pomieszczeniach, w których wartość wskaźnika obciążenia termicznego WBGT wynosi 280°C i powyżej, przy wartości tempa metabolizmu powyżej 130 W/m²,
 - prace w warunkach zimnego mikroklimatu – prace wykonywane w pomieszczeniach o temperaturze powietrza poniżej 0°C,
 - bardzo ciężkie prace fizyczne – prace powodujące w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny: u mężczyzn powyżej 8400 kJ, u kobiet powyżej 4600 kJ,
 - prace w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego,
 - ciężkie prace fizyczne związane z bardzo dużym obciążeniem statycznym wynikającym z konieczności wykonywania pracy w wymuszonej, niezmienniej pozycji ciała; przy czym ciężkie prace fizyczne to prace powodujące w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny u mężczyzn – powyżej 6300 kJ, a u kobiet – powyżej 4200 kJ, a prace w wymuszonej pozycji ciała to prace wymagające znacznego pochyleń i/lub) skręceń pleców przy jednoczesnym wywieraniu siły powyżej 10 kG dla mężczyzn i 5 kG dla kobiet (wg metody OWAS pozycja kategorii 4) przez co najmniej 50% zmiany roboczej.

Prace o szczególnym charakterze

Prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrożający bezpieczeństwu publicznemu, w tym

zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się (art. 3 ust. 3 ustawy).

Sprostowanie

Sprostowanie do tekstu pt. „Pracownicy chronieni” opublikowanego w Notesie Związkowca nr 69.

pracownik, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, nie natomiast, jak napisano w materiale, 2 lata.

9. Z ochrony przed wypowiedzeniem zgodnie z art. 39 Kodeksu Pracy może skorzystać

Przepraszamy

Dane GUS

Inflacja

Inflacja w grudniu 2010 r. na najbliższe 12 miesięcy wyniosła 2,9 proc., wobec 2,6 proc. w listopadzie 2010 r.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2010 r.

Wyszczególnienie	XI 2010			I–XI 2010
	w liczbach bezwzględnych	X 2010=100	XI 2009=100	I–XI 2009=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5381,2	100,1	102,2	100,6
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3525,67	102,5	103,6	102,7
w tym bez wypłat z zysku	3525,12	102,5	103,6	102,8

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MIPS, www.solidarnosc.org.pl