

dr inż. ANDRZEJ DĄBROWSKI
 Centralny Instytut Ochrony Pracy
 – Państwowy Instytut Badawczy
 Kontakt: wimik@ciop.pl

Wybrane problemy bhp w małych firmach budowlanych



Fot. Cathy Yeulet/Bigstockphoto

W artykule przedstawiono wyniki badań polskich małych firm budowlanych z województw o wysokich wskaźnikach wypadkowości. Wyniki te, uzupełnione opiniami ekspertów z budownictwa, dotyczą takich istotnych problemów bhp, jak współpraca z generalnym wykonawcą, dokumentacja bhp, identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego, organizacja pracy, techniczne środki ochrony przed zagrożeniami, szkolenie pracowników oraz użytkowanie maszyn i urządzeń. Pod uwagę brano złożoność funkcjonowania małych firm budowlanych w zakresie bhp i wpływ innych sfer życia na te firmy. Wskazano na konieczność prowadzenia działań prewencyjnych obejmujących nie tylko te firmy, ale również innych uczestników procesu budowlanego, a także inne zainteresowane instytucje, np. tworzące system szkoleń pracowników budowlanych czy też stanowiące prawo.

Słowa kluczowe: budownictwo, małe firmy budowlane, generalny wykonawca, podwykonawca, ochrona przed zagrożeniami, urazy, organizacja pracy, wyposażenie robocze, szkolenia pracowników, koordynator ds. bhp, kierownik budowy

Basic OSH problems in small construction companies

This paper presents the results of investigations of small Polish construction plants in provinces with a high accident rate. The results, together with construction experts' opinions, concern essential OSH problems, e.g., cooperation with the general contractor, OSH records, identification of hazards and risk assessment, organization of work, technical protective equipment against hazards, training workers as well as the use of machines and devices. This paper also considers the complexity of the operation of small construction plants within OSH and the influence of other spheres of life on these enterprises. It points out the need for preventive actions involving not only these enterprises but also other participants of the construction process as well as other institutions, e.g., those creating systems of training for construction workers or establishing law.

Keywords: construction, small construction plants, general contractor, subcontractor, protection against hazards, injuries, work organization, work equipment, workers training, osh coordinator, construction manager

Wstęp

Budownictwo to sekcja gospodarki o jednym z najwyższych wskaźników statystycznych wypadkowości. Dotyczy to zwłaszcza małych firm, w których zaobserwować można szczególnie wpływ pogarszającej się koniunktury gospodarczej kraju na warunki pracy.

Potwierdza to m.in. sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy za rok 2011 [1], w którym zwrócono uwagę na problemy pracodawców z małych firm budowlanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynikające z trudnych warunków ekonomicznych ich działalności. Wyjątkiem są specjalistyczne firmy budowlane z wieloletnim

doświadczeniem w branży, które mają dobre zorganizowane służby bhp i kontrolują prace wszystkich zatrudnionych na placu budowy.

Tę trudną sytuację potwierdziły badania przeprowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [2] w małych firmach budowlanych zlokalizowanych w trzech województwach Polski, charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami wypadkowości [3].

W artykule opublikowanym w „Bezpieczeństwie Pracy” w 2011 r. [4] opisano badania dotyczące istotnych aspektów bhp, zidentyfikowanych na podstawie analiz danych o wypadkach Państwowej Inspekcji Pracy, Głównego Urzędu Statystycznego oraz pochodzących z Unii Europejskiej (Eurostat). W tym artykule przedstawiono natomiast wyniki badań przeprowadzonych w małych firmach budowlanych i będące ich kontynuacją analizy danych o wypadkach.

Badania w małych firmach budowlanych

Na podstawie wspomnianych analiz [4] przeprowadzone zostały badania wstępne w 82 małych firmach budowlanych, w trakcie których wykorzystano opracowaną w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym listę kontrolną, zawierającą pytania odnoszące się do różnych aspektów bhp. Na tej liście znalazły się również pytania dotyczące charakteru i zakresu działalności badanej firmy oraz charakteru pracy osoby z tej firmy udzielającej informacji.

Wyniki badań z wykorzystaniem listy kontrolnej pozwoliły na identyfikację istotnych aspektów bhp, w których dostrzegano problemy w takich obszarach, jak współpraca małych firm z generalnym wykonawcą, dokumenty poprawiające lub zapewniające utrzymanie stanu bhp, identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego, organizacja pracy, techniczne środki ochrony przed zagrożeniami, szkolenia pracowników oraz użytkowanie maszyn i urządzeń. Przykładowe opinie podwykonawców wyrażone podczas badań

wstępnych (z wykorzystaniem listy kontrolnej) na temat problemów bhp dotyczących jednego z ważnych aspektów działalności firm przedstawiono na rysunku.

Wybrane istotne problemy bhp były przedmiotem dalszych szczegółowych badań w 15 firmach. Obejmowały one wywiady z pracodawcami z małych firm oraz przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego na wybranych stanowiskach pracy.

Firmy uczestniczące w badaniach wstępnych i szczegółowych deklarowały prowadzenie prac zbrojarskich, ciesielskich, drogowych, wykończeniowych – murarskich, ziemnych – wykopów, usługowych z wykorzystaniem sprzętu budowlanego drogowego i ziemnego. Ponadto wykonywały inne prace, np. instalatorstwo elektryczne i sanitarne, izolacje – ocieplenia, prace stolarskie, betoniarskie, usługi transportowe, hydroizolacyjne do celów budowlanych, montaż konstrukcji stalowych. W procesie budowlanym były one podwykonawcami, chociaż w nielicznych przypadkach były angażowane w roli generalnych wykonawców. Wyniki badań uzupełniono także opiniami ekspertów z budownictwa. Byli to zarówno przedstawiciele generalnych wykonawców (dużych firm budowlanych), jak i podwykonawców (małych firm budowlanych).

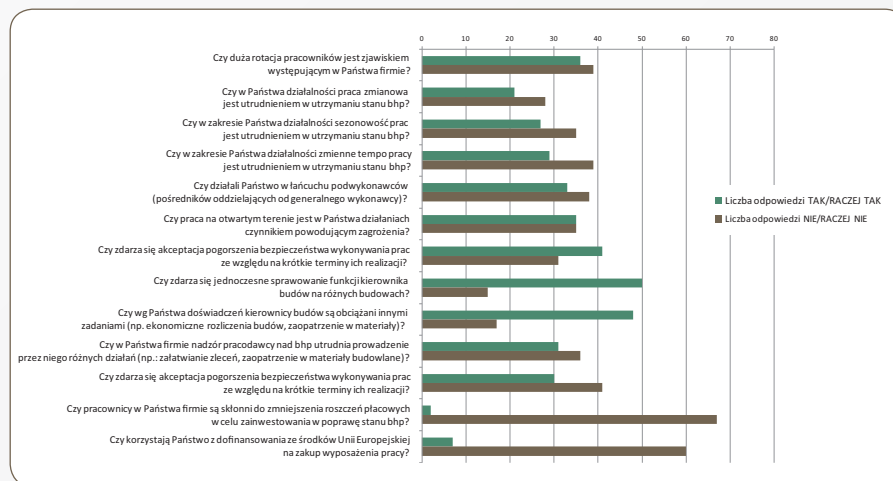
Istotne aspekty bhp w działalności małych firm budowlanych

W dalszej części artykułu przedstawiono wyniki szczegółowych badań w małych firmach, uzupełnione opiniami ekspertów z budownictwa, odnoszące się do zidentyfikowanych ważnych aspektów bhp.

Organizacja współpracy małych firm z generalnym wykonawcą

Generalni wykonawcy zatrudniają podwykonawców na swoim placu budowy, dokonując przeglądów okresowych bhp, rzadko informują o ich wynikach (głównie robią to dla siebie a nie dla podwykonawców). Pewne informacje są przekazywane podczas spotkań indywidualnych, a czasami przez kierowników budów. Generalni wykonawcy tłumaczą tę sytuację brakiem zainteresowania ze strony podwykonawców.

Często wiele do życzenia pozostawia system przedstawiania podwykonawcom wymagań bhp i ich sprawdzania. Najczęściej praktykowane jest sporządzanie aneksów do umowy. Jednak działania w tym zakresie są prowadzone głównie przez pracowników służby bhp i są związane z określaniem zakresu robót i przekazaniem dokumentacji wykonawczej. Na uwagę zasługuje fakt, że takich wymagań nie sprawdza się w momencie zakładania firmy. Wtedy jest możliwe sprawdzenie, czy dana firma może w ogóle re-



Rys. Opinie podwykonawców na temat wybranych problemów bhp w zakresie organizacji pracy w firmie (liczba odpowiedzi 82 przedstawicieli firm)

Fig. Subcontractors' opinions about selected OSH problems related to work organisation (number of answer of 82 representatives of enterprises)

alizować roboty budowlane, w tym szczególnie niebezpieczne (jeśli zapewni: właściwe szkolenia i treningi, odzież, sprzęt, przygotowanie merytoryczne). W związku z taką sytuacją często rządzi konkurencja i rynek, a zwyciężają w przetargach firmy tańsze, a nie lepsze pod względem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Podwykonawcy unikają ponoszenia kosztów zabezpieczeń pracowników w celu zmniejszenia kosztów własnych w przetargach i często nie spotyka się to z odpowiednią reakcją generalnego wykonawcy.

Według podwykonawców obowiązek wyodrębniania kosztów bhp w ofertach przetargowych poprawiłby stan bezpieczeństwa na budowach. Podwykonawcy postulują także lepszą współpracę z generalnym wykonawcą w zakresie sporządzania odpowiednich zapisów bhp w umowach inwestycyjnych. Czasami jednak zbyt ingerencja generalnych wykonawców w dane podwykonawców (instrukcje bhp, zaświadczenia lekarskie, zaświadczenia ze szkoleń itd.) powoduje rezygnację tych ostatnich ze zlecenia. Jednak w tym zakresie notowany jest postęp, także w związku z kontrolami PIP i większość podwykonawców deklaruje już udostępnienie tego typu dokumentów.

Istotne znaczenie na placu budowy, a zwłaszcza w przypadku zaangażowania wielu podwykonawców ma podniesienie rangi koordynatorów ds. bhp (na budowach tę rolę wg przepisów pełni kierownicy budów). W opinii większości podwykonawców są oni mało widoczni na budowach. Niektórym z podwykonawców koordynatorzy ds. bhp kojarzą się tylko z osobami nakładającymi kary (za nieprzestrzeganie przepisów). Rola koordynatora (w zakresie doboru podwykonawców) jest też często ograniczana, ponieważ zezwolenie na budowę jest wydawane przed wyborem podwykonawców, a umowy z podwykonawcami niejednokrotnie podpisywane są dopiero w chwili wykonawstwa ich robót.

Według generalnych wykonawców brak kontaktów z koordynatorem ds. bhp może wynikać z tego, że podwykonawcy nie domagają się takich kontaktów. Podwykonawcy wskazują także na konieczność lepszej współpracy z generalnym wykonawcą w zakresie opracowywania uzgodnień koordynacyjnych bhp (niektórzy z generalnych wykonawców mają opracowane procedury dokonywania takich uzgodnień). Kierownicy budów będący koordynatorami ds. bhp mają ważną rolę do spełnienia ze względu na zorganizowanie współpracy różnych firm, pracujących często w tym samym miejscu na placu budowy, bez powodowania konfliktów i zagrożeń (np. poprzez wymuszenie porządku na stanowiskach pracy, pomimo zatrudnienia różnych osób i związanych z nimi innych nawyków pracy). Od koordynatora ds. bhp zależy w dużym stopniu, czy podwykonawcy porozumieją się ze sobą.

Na placach budów występuje także problem braku systematycznych kontaktów podwykonawców ze służbami bhp generalnego wykonawcy. Ma to miejsce szczególnie na mniejszych budowach, gdzie w codziennej pracy często brak jest wspólnych narad z podwykonawcami, podczas których można by omawiać stan bhp. Zdarzają się przypadki, że podwykonawcy nie znają służb generalnego wykonawcy (chyba, że się coś wydarzy, np. wypadek). Taki kontakt występuje w przypadku rażących naruszeń bhp przez podwykonawców, wtedy dochodzi do wymiany informacji – ustnie lub w formie pisemnej.

Dokumentacja bhp

Zdaniem podwykonawców powinna być lepsza współpraca przy opracowaniu planu BIOZ [5] między nimi a generalnym wykonawcą. Zdarza się, że plan BIOZ jest tylko „uniwersalnym” dokumentem, nieuwzględniającym specyfiki podwykonawców. W związku

z tym podwykonawca wprowadzie podpisuje plan (potwierdzając zapoznanie się z nim), ale jest to wtedy tylko formalność.

Często posiadane przez podwykonawców instrukcje bhp dotyczące wykonywania robót są tylko dokumentami „formalnymi” (opracowanymi w celu okazania organom kontrolnym). W przypadku, gdy nikt ich nie weryfikuje mają one charakter „uniwersalny”, tymczasem powinny być dostosowane do wykonywanych prac na danym placu budowy.

Prowadzenie identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego

Podwykonawcy nie zawsze ustalają i aktualizują wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, jednak wiele firm traktuje tę sprawę bardzo poważnie. W tym zakresie zdarzają się również błędy wynikające z niewłaściwie przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego. Nierzadkie są również przypadki podpisywania kart oceny przez pracowników bez ich czytania i przy braku świadomości występujących zagrożeń. Wynika to z tego, że nie wszyscy podwykonawcy wiedzą, co to jest ocena ryzyka zawodowego i do czego służy. Nawet jeśli taka ocena zostanie wykonana, to się nie widzi potrzeby zapoznania się z nią. Nadal zdarza się stosowanie „szablonów” nieuwzględniających specyfiki budowy (zleczanych do wykonania firmom zewnętrznym).

Organizacja pracy w małych firmach budowlanych

Podwykonawcy są zadowoleni z usług bhp świadczonych im przez firmy zewnętrzne, choć zdaniem ekspertów jakość tych usług może być obniżana przez mechanizmy konkurencji rynkowej. Zdarzają się przypadki, że tego typu prace wykonują sami pracodawcy.

Małe firmy budowlane odczuwają skutki rotacji pracowników, jednak w związku z narastającym kryzysem następuje stabilizacja zatrudnienia. Szczególnie dotkliwymi konsekwencjami zjawiska rotacji są kosztowne obowiązki podwykonawców wobec nowych pracowników.

W opinii podwykonawców występują problemy z zatrudnianiem nowych pracowników mających odpowiednie predyspozycje i umiejętności (kwalifikacje) do wykonywania prac w budownictwie. Zdarzają się także przypadki, że pracownicy nie szanują pracy. Problemem są także przypadkowi ludzie na budowach. Ze względu na krótki okres ich pracy nie są szkoleni, wyposażani, badani itd. Czasami piekarz czy cukiernik jest zbrojarzem lub cieślą, bo tak zadeklarował, i godzi się pracować za niewielkie pieniądze, np. 5 zł za godzinę. Pojawia się także problem alkoholu w pracy.

Występuje również ograniczanie zatrudnienia ze względu na sezonowy brak pracy w niektórych okresach. W związku z tym są przypadki nieprzestrzegania ustalonego

czasu pracy oraz odstępstw od standardowych zasad zatrudniania (umowy ustne, umowy o dzieło, zlecenia itd.).

Innym problemem z obszaru bhp jest praca podwykonawców w łańcuchu firm oddzielających ich od generalnego wykonawcy (taka praktyka jest jednak czasami ukrywana), łącznie z samozatrudniającymi się pracownikami (firmami jednoosobowymi). Ze względu na sezonowość natężenia prac podwykonawcy zatrudniają także specjalistyczne firmy zewnętrzne.

Krótkie terminy wykonania prac są problemem dla podwykonawców. Wiąże się to także z ograniczonym czasem realizacji zadania i karami za nieterminowe wykonanie. Wzdłuż podwykonawców rynek budowlany jest rynkiem inwestora. Długi okres projektowy i wymuszanie przez inwestora terminów „na wczoraj” powoduje pośpiech na placu budowy, podobnie jak ograniczenia czasowe wynikające z pogody. W związku z tym czas pracy jest wydłużany i powoduje np. konieczność wydłużonego czasu nadzoru nad pracownikami (także ze względu na dopilnowanie spraw bhp). Dlatego również występuje zjawisko akceptacji pogorszenia bezpieczeństwa wykonywania prac wymuszanej krótkimi terminami ich realizacji (może to być nawet nagminne).

Zagrożeniem dla bezpieczeństwa na placu budowy jest wykonywanie przez kierowników budowy innych zadań niezwiązanych z samym procesem budowlanym (np. załatwianie spraw formalnych). Innym aspektem tej sprawy jest nadzorowanie przez tych kierowników kilku budów jednocześnie. Zdaniem podwykonawców kierowników budów jest za mało i nie wszyscy są dobrze przygotowani do wykonywania swoich obowiązków.

Właściciele małych firm wykonują również wiele zadań niezwiązanych z samym procesem budowlanym (np. działania związane z kontrolami Sanepidu, prowadzeniem dokumentacji firmy, załatwianiem spornych spraw finansowych czy też płatności). Realia finansowe nie pozwalają im zatrudniać fachowców „od wszystkiego” (powodem są także niskie wynagrodzenia dla podwykonawców zatrudnianych przez generalnych wykonawców), więc niejednokrotnie pracodawca również wykonuje roboty budowlane. Brakuje zatem czasu na bhp. Powstaje wtedy problem zostawiania pracowników bez wykwalifikowanego, uprawnionego nadzoru (rolę osoby kierującej podczas nieobecności pracodawcy sprawuje często brygadzysta lub majster).

Podwykonawcy mają bardzo ograniczone możliwości w zakresie korzystania z dofinansowania ze środków Unii Europejskiej. Decyduje o tym brak wiedzy i świadomości oraz zbyt trudne procedury w ich pozyskaniu (jak dla małej firmy). Podwykonawca nie ma odpowiednich pracowników do zajęcia się tym

tematem. Taką wiedzę mają duże firmy, które głównie korzystają z tych środków. Jednak mimo to zdarzają się przypadki, że małe firmy budowlane korzystają z tych środków za pomocą zewnętrznych firm konsultingowych. Środki te są wykorzystywane na szkolenia pracowników, a także na nowy i używany sprzęt roboczy.

Ze względu na ograniczone zatrudnienie w małych firmach budowlanych pracownicy mają za zadanie wykonywanie różnych prac, w zależności od zakresu robót zleczanych przez generalnego wykonawcę na placu budowy. W związku z tym w ramach kart oceny ryzyka na jednym stanowisku łącznie są prace, które w dużej firmie mogłyby być przypisane do kilku stanowisk. Występuje np. połączenie prac:

- tynkarskich, malarskich i związanych z montażem elementów elewacji budynku
- ślusarskich, spawalniczych i monterskich przy konstrukcjach stalowych
- stolarskich (obsługa maszyn stacjonarnych i ręcznych), montażowych związanych z szalunkami i stolarką budowlaną
- stolarskich (obsługa maszyn stacjonarnych i ręcznych) i ciesielskich (praca na dachu).

Największe zróżnicowanie prac występuje na stanowiskach, na których wymagane są najmniejsze kwalifikacje, czyli robotników budowlanych, co jest przyczyną dużego ryzyka zawodowego wśród tej grupy pracowników. Mogą oni pracować np. w wykopach, a także wykonywać prace betoniarские, stolarskie, tynkarskie, malarskie, murarskie, dekarские.

Na wzrost ryzyka zawodowego wpływa także mały stopień mechanizacji robót budowlanych. Ręcznie wykonywanych jest wiele prac, takich jak transport worków z zaprawą gipsową, płyt gipsowo-kartonowych, elementów szalunków, worków mieszanki betonowej, transport zespołowy (po schodach), transport agregatu do zaprawy gipsowej, elementów rusztowania (po schodach), materiałów malarskich z magazynu podręcznego lub platformy samochodu, zaprawy murarskiej taczka, cementu, wapna do betoniarki, okien i drzwi na stanowisko, gorącej masy bitumicznej, desek z platformy samochodu i na stanowisko, materiałów ze środków transportu do magazynu.

Ponadto badania wykazały, że zdecydowana większość pracowników małych firm w ramach wykonywania swoich podstawowych czynności pracuje na wysokości: na rusztowaniach, drabinach, podestach, dachach, przy skrajach stropów, co wpływa także na wzrost ryzyka zawodowego. Związane więc są z tym prawne obowiązki pracodawców, a zwłaszcza dotyczące spełnienia wymagań związanych z prowadzeniem prac szczególnie niebezpiecznych [6, 7], a także specjalistycznych badań lekarskich [8] oraz stosowania odpowiednich środków ochrony zbiorowej i indywidualnej [9].

Techniczne środki ochrony przed zagrożeniami

Podwykonawcy mają problemy z asortymentem i liczbą środków ochrony zbiorowej do zabezpieczenia wszystkich wykonywanych prac. Takie środki oznaczają koszty, a te podwykonawcy często chcą przerzucić na pracowników. Występuje tendencja zastępowania środków ochrony zbiorowej środkami ochrony indywidualnej. Ale bywa również tak, że pracownicy nie stosują także środków ochrony indywidualnej, ponieważ albo ryzykują, albo tłumaczą się, że są one niewygodne.

Zdaniem pracodawców z małych firm budowlanych pracownicy również są mało zainteresowani poprawą bezpieczeństwa swojej pracy. Wątpią oni albo wręcz wykluczają sytuację, w której ich pracownicy mogliby zmniejszyć swoje oczekiwania płacowe w celu zainwestowania w poprawę stanu bhp, czyli swojego bezpieczeństwa. Pracodawcy jednocześnie deklarują możliwość poprawy wyposażenia w środki ochrony zbiorowej i indywidualnej w przypadku poprawy sytuacji finansowej. Standard według nich nie jest zadowalający (średni albo niski poziom).

Użytkowanie rusztowań

Większość pracowników badanych małych firm budowlanych z racji wykonywanych prac ma wpisany w zakres swoich obowiązków montaż i demontaż rusztowań, z tego względu, że wykonując prace na wysokości w niewielkim stopniu korzystają z usług zewnętrznych wyspecjalizowanych firm (przede wszystkim ze względu na dodatkowe koszty). W związku z tym wielu pracowników małych firm, zatrudnionych na różnych stanowiskach wymaga odpowiednich szkoleń w celu uzyskania uprawnień do montażu rusztowań nadawanych przez specjalistyczne firmy szkoleniowe [10].

Występują problemy z dostosowaniem rusztowań do poszczególnych prac (zwłaszcza krótkoterminowych). Jeżeli stosowane są rusztowania systemowe, to nawet najmniejsza zmiana (odstępstwo) powoduje, że wymagane są projekty indywidualne. Na budowie spotyka się także rusztowania niesystemowe bez projektów indywidualnych. Ciągłe nie wszyscy podwykonawcy mają świadomość i wiedzę w zakresie odbioru rusztowań przed oddaniem do użytkowania. Podwykonawcy dysponują przeważnie swoimi rusztowaniami, ponieważ ich zdaniem koszt leasingu jest zbyt wysoki.

Zdarzają się przypadki pracy na niekompletnych rusztowaniach w związku z terminowością i tempem prac. Ogranicza się montaż np. tylko do założenia samych balustrad bez krawężników. Na dużych budowach rusztowania stawiają wyodrębnione firmy, wtedy sytuacja wygląda lepiej. Ważna jest także odpowiednia reakcja nadzoru montażystów na stwierdzone nieprawidłowości. Niektórzy

z podwykonawców sygnalizują także sprzedaż na rynku niekompletnych rusztowań warszawskich, które ze względu na niską cenę znajdują nabywców.

Występują problemy z zapewnieniem wystarczającej liczby uprawnionych pracowników do montażu rusztowań, podczas gdy zgodnie z prawem wszyscy wykonujący taką pracę powinni je mieć. Według niektórych pracodawców małych firm szkolenia są drogie i trwają długo, co dodatkowo obciąża ich budżet.

Szkolenie pracowników oraz użytkowanie maszyn i urządzeń

W badanych małych firmach wielu pracowników (w związku z wykonywanymi przez nich pracami) zobowiązanych jest także do posiadania uprawnień do obsługi maszyn specjalistycznych, np. agregatów tynkarskich, podajników do betonu, wózków jezdniowych, pomp do mieszanek betonowych, zagęszczarek wibracyjnych, ubijaków wibracyjnych, betoniarek, koparek gąsiennicowych, koparek kołowych, koparko-ładowarek kołowych, przenośnych pilarek łańcuchowych. Koszty związane ze szkoleniami pracowników rosną w związku z rotacją pracowników i trwającą ciągle emigracją zarobkową pracowników. Firmy szkoleniowe reprezentują różnicowany poziom i wymagania cenowe. W związku z tym te tańsze są wykorzystywane do szkoleń tylko dla uzyskania zaświadczenia, a generalnie wykonawcy najczęściej nie weryfikują jakości szkoleń. Stąd możliwy niski ich poziom, często niedostosowany do aktualnych warunków wykonywania prac.

Odstępstwa w sferze bhp w zakresie prowadzenia robót z wykorzystaniem maszyn dotyczą między innymi zachowywania stref niebezpiecznych wokół nich. Zdarza się, że podwykonawcy stosują maszyny bez żadnej dokumentacji i mające po kilkadziesiąt lat, których nikt nie dostosowywał do wymagań minimalnych bhp. Dużo lepiej wygląda sytuacja w przypadku maszyn podlegających nadzorowi UDT.

Liczba pracowników z uprawnieniami do obsługi maszyn często bywa niewystarczająca. Wynika to także z tego, że ich uprawnienia nie odpowiadają rodzajom obsługiwanych maszyn. W związku z tym podwykonawcy wypożyczają maszyny z operatorami od firm specjalistycznych lub zlecają im niektóre usługi.

Podsumowanie

Poprawa bezpieczeństwa pracy w małych firmach budowlanych jest tematem trudnym, co potwierdzają chociażby wyniki badań przeprowadzonych w tym środowisku. Wskazują one na złożoność funkcjonowania małych firm budowlanych w zakresie bhp i wpływ innych sfer życia oddziałujących na te firmy, np. sytuacji ekonomicznej kraju. Problemem są również

przepisy prawne, które funkcjonują czasami jedynie „na papierze”, jak ma to miejsce chociażby w przypadku planu BIOZ, będącego zbyt często jedynie fasadą, za którą nie kryje się faktyczne przeciwdziałanie sytuacjom niepożądanym.

W artykule omówiono problemy dotyczące aspektów bhp zidentyfikowanych w trakcie badań w środowisku małych firm budowlanych. W kolejnym artykule przedstawione zostaną propozycje działań prewencyjnych służących poprawie bezpieczeństwa prac wykonywanych przez te firmy. Problem ten jest złożony, z czego wynika konieczność podjęcia działań obejmujących nie tylko podwykonawców, ale również odnoszących się do innych uczestników procesu budowlanego, a także zainteresowanych instytucji, np. mających wpływ na tworzenie systemu szkoleń pracowników budowlanych czy też stanowiących prawo.

PIŚMIENNICTWO

- [1] *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2011*. Warszawa 2012
- [2] *Zasady doboru środków prewencji metodą analiz stanowisk pracy w celu ograniczenia zagrożeń urazowych w małych polskich przedsiębiorstwach budowlanych*. Zadanie 04.A.24. Program wieloletni pt. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” 2011-2013
- [3] Główny Urząd Statystyczny. *Wypadki przy pracy w 2011 r.* Warszawa 2012
- [4] Dąbrowski A., Zamojski A. *Wypadkowość w małych firmach budowlanych*. „Bezpieczeństwo Pracy” 2011, 482, 11:10-13
- [5] Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (DzU nr 120, poz. 1126)
- [6] Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (DzU nr 47, poz. 401)
- [7] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.)
- [8] Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej, z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332, z późn. zm.)
- [9] Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (DzU nr 191, poz. 1596; z późn. zm.)
- [10] Rozporządzenie Ministra Gospodarki, z dnia 20 września 2001 r., w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (DzU nr 118, poz. 1263)

Publikacja opracowana na podstawie wyników II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2011-2013 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.