



INSPEKTOR BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Informacje ogólne

Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy zajmuje się kontrolowaniem przestrzegania procedur bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Ma sprawować nadzór nad tym, aby praca była wykonywana bezpiecznie i nie stwarzała zagrożeń dla życia bądź zdrowia pracowników. Jeśli w trakcie wykonywanych kontroli oceni, że zasady te zostają w jakikolwiek sposób naruszone, jego obowiązkiem jest zgłoszenie tego faktu pracodawcy oraz opracowanie i zaprezentowanie mu możliwych zmian i procedur naprawczych, które powinny być wdrożone.

Kontroli inspektora podlegają wszystkie elementy składające się na wykonywanie w danym miejscu pracy obowiązków służbowych przez pracowników. Kontroli poddawane są zatem pomieszczenia, w których praca jest wykonywana (odpowiednie oświetlenie, wentylacja, wymiary), obsługiwane urządzenia (opiniowane są instrukcje obsługi pod względem bezpieczeństwa, samo użytkowanie, ewentualne zapylenie lub substancje chemiczne, które mogą być emitowane przez urządzenie podczas jego użytkowania, poziom hałasu) czy też inne sprzęty wykorzystywane w pracy (np. meble biurowe).

Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy ma również możliwość odsunięcia pracowników od wykonywania obowiązków służbowych w sytuacji, gdy uzna, że zagrażają one jego zdrowiu bądź życiu. Jeśli lekarz medycyny pracy zaleci danej osobie pracę w szczególnych, odpowiednio dostosowanych warunkach, to zadaniem inspektora bezpieczeństwa pracy jest zadbanie, aby pracodawca te warunki uwzględnił i dokonał odpowiednich zmian na stanowisku pracy.

W przypadku wykrycia nieprawidłowości lub łamania zasad bhp, co może zagrażać zdrowiu lub bezpieczeństwu pracowników, inspektor ma prawo egzekwować u pracodawcy niezwłoczne wprowadzenie zmian. Jeśli chodzi o



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nieprawidłowości dotyczące działania urządzeń obsługiwanych w danym zakładzie pracy, ma prawo nakazać wyłączenie tych urządzeń. Do jego zadań należy jednocześnie zaproponowanie odpowiednich działań i korekt.

Zajmuje się także przeprowadzaniem szkoleń bhp, czyli instruuje pracowników, w jaki sposób powinni wykonywać swoją pracę, aby zachować bezpieczeństwo, zwraca uwagę na czynniki niebezpieczne, przestrzega przed nierozważnym zachowaniem i przedstawia możliwe konsekwencje niestosowania odpowiednich środków ostrożności.

Praca w tym zawodzie jest bardzo zróżnicowana. Inspektor pracuje w bardzo różnych warunkach. Mogą to być pomieszczenia biurowe, hale produkcyjne, magazyny, warsztaty jak również place budowy. Dlatego w pracy może się spotkać w wszelkimi możliwymi czynnikami uciążliwymi i szkodliwymi występującymi w tych miejscach.

Praca wiąże się ze stałym i intensywnym kontaktem z ludźmi. Swoje obowiązki inspektor wykonuje indywidualnie, natomiast godziny pracy są również zależne od tego, w jakim miejscu ma dokonywać kontroli. Zdarza się zatem, że pracuje w systemie dwu- lub nawet trzymianowym.

2. Wymagania

Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy powinien być osobą odporną emocjonalnie oraz samodzielną i niezależną w działaniu, niepoddającą się łatwo sugestiom innych osób. Powinien umieć łatwo nawiązywać kontakty z innymi ludźmi, a jednocześnie mieć zdolność przekonywania ich do swoich racji, aby być skutecznym w działaniu. Skrupulatne kontrole i proponowanie działań naprawczych wymagają dużej wytrwałości, cierpliwości i skrupulatności, czasem wręcz drobiazgowości, aby nie przeoczyć żadnego szczegółu, który w przyszłości mógłby spowodować wypadek przy pracy. Przydatne są zainteresowania techniczne, lecz



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

także urzędnicze czy społeczne, zależnie od miejsca wykonywania pracy. Potrzebna jest dobra pamięć, szybki refleks, spostrzegawczość. Niewątpliwie istotna jest zdolność logicznego rozumowania, dostrzegania związków przyczynowo-skutkowych. W przypadku konieczności proponowania działań naprawczych przydatną umiejętnością jest łatwość wypowiadania się w mowie i/lub w piśmie.

Praca wymaga sprawnego narządu wzroku oraz słuchu (możliwa korekcja za pomocą aparatu słuchowego). Ponadto wymagana jest dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe i sprawność zmysłu równowagi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, oraz dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych.

Utrudnieniem są również wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia zmysłu równowagi. Kolejnym ograniczeniem jest dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym. Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osobom, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności pracy w hałasie.

W zakresie sprawności sensomotorycznej kolejnymi ograniczeniami do pracy w zawodzie są zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie inspektora bezpieczeństwa i higieny pracy mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych oraz z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, gdyż zawód ten wymaga sprawnego samodzielnego przemieszczania się. Warunkiem zatrudnienia jest identyfikacja indywidualnych barier i racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku, która może być skorygowana z zastosowaniem szkieł optycznych bądź soczewek kontaktowych, mogą wykonywać zawód.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że jest możliwe jej skorygowanie za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Istnieje ograniczona możliwość zatrudnienia osób z epilepsją. Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

W przypadku tej choroby decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być rozpatrywana indywidualnie.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością





5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą mieć ograniczone lub wyeliminowane zadania wymagające dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w dostosowywaniu sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć specjalnej klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, z dużymi klawiszami czy też dotykowej) oraz myszki.

Możliwa jest potrzeba częściowego lub całkowitego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby część z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Dla osób poruszających się o kulach może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu rąk pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnóżek, blokadę kół,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). Dokumentacja przekazywana inspektorowi bezpieczeństwa i higieny pracy powinna być – w miarę możliwości – w wersji elektronicznej, co umożliwiłoby mu użycie większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Wskazane jest ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy biurowej w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.



5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwości wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno być także możliwe okresowe zastąpienie pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Środowisko pracy inspektora bezpieczeństwa i higieny pracy z epilepsją nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy w przypadku już zaistniałego napadu. Pomieszczenie, w którym inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy wykonuje swoją pracę, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności szybkiej pomocy. Dlatego też tego typu choroba eliminuje możliwość wykonywania zawodu we wszystkich typach pomieszczeń.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia ataku mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.