

# INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 2 (101)

kwiecień-maj-czerwiec 2025 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

## Spis treści:

|                                                                                                                                           |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....                                                                                 | - str. 3 |
| - Informacja o Walnym Zebraniu Sprawozdawczym Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy.....                                                  | - str. 3 |
| - Uchwała nr 3/2025 z 22 stycznia 2025 r. Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy w sprawie powołania nowych organów Stowarzyszenia | - str. 4 |
| PATRONAT MEDIALNY.....                                                                                                                    | - str. 4 |
| - <b>Konferencja z patronatem medialnym IOP</b> .....                                                                                     | - str. 4 |
| - Zaproszenia dla Stowarzyszenia do udziału w konsultacjach publicznych.....                                                              | - str. 6 |
| MATERIAŁY POKONFERENCYJNE.....                                                                                                            | - str. 9 |
| -Czwarta sesja plenarna.....                                                                                                              | - str.10 |
| - Paweł Maciejewski <i>Bezpieczeństwo użytkowania przestrzeni obiektów ochronnych w zakładach pracy</i> .....                             | - str.10 |
| - Damian Czoik <i>Ryzyko pracodawcy zatrudniającego pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy</i> .....                       | - str.15 |
| - Paweł Chmielnicki <i>Prawa pracownika jako temat polityki legislacyjnej</i> .....                                                       | - str.16 |
| Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....                                                                                              | - str.20 |
| - Oddział Podkarpacki.....                                                                                                                | - str.20 |
| - Oddział Śląsko-Dąbrowski.....                                                                                                           | - str.21 |
| ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY..                                                                             | - str.25 |
| - Marian Andrzej Liwo <i>Ekstremizm w stosunkach zatrudnienia</i> .....                                                                   | - str.25 |
| - Krzysztof Brzeźniak <i>Z głębi ziemi ku przyszłości - tunel jako droga do sprawiedliwej transformacji i bezpieczeństwa Polski</i> ..... | - str.29 |
| CIEKAWY WYDARZENIA.....                                                                                                                   | - str.31 |
| - U NAS: Konferencja na BUDMIE 2025 w Poznaniu.....                                                                                       | - str.31 |
| - Język żyrafy, szakala, czy... polskiej szkoły menedżerów lat 90-tych?.....                                                              | - str.32 |
| - Magdalena Pokrzycka-Walczak <i>Cyfrowa przyszłość w świecie BHP – wyzwania, szanse i strategie ochrony pracowników</i> .....            | - str.38 |



## STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Paca 37 04-386 Warszawa

tel. 022 517 88 37 lub 453 017 277

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

## **INFORMATOR OCHRONY PRACY** - kwartalnik wydawany przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy.

Rada Programowa: Przewodniczący - dr hab. Marian A. Liwo, Członkowie: dr Tadeusz Sułkowski, dr hab. inż. Marcin Krause, Maciej Sekunda. Kolegium Redakcyjne: Ryszard Celeda, Krzysztof Galbarczyk, Marek Maszewski, Prezesi Oddziałów terenowych SOP, eksperci delegowani przez O/Śląsko-Dąbrowski SOP: Adam Beluch, Pelagia Piega, Jerzy Hamróż; redaktor i skład: Roman Adler, tel. kom. 600 698 590, e-mail: romaquil@op.pl

## **STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY**

Zarząd Główny: Wiceprezesa – prof. Marian Liwo, dr Tadeusz Sułkowski, Członkowie ZG – Krzysztof Galbarczyk, Marek Maszewski; adres ZG SOP: 04-386 Warszawa, ul. Michała Pacy 37; [www.sop.org.pl](http://www.sop.org.pl). Nr rachunku bankowego: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000. Sekretariat: - e-mail: [zg.sop@sop.org.pl](mailto:zg.sop@sop.org.pl), tel. 22 517 88 37, kontakt: wtorki - p.o. sekretarza - Hubert Karski tel. 453 017 277.

Adresy Oddziałów SOP:

- Dolnośląski – 50-214 Wrocław, ul. Kaszubska 8/4 - Prezes Marcin Paluszek, [marcin.paluszek@sop.org.pl](mailto:marcin.paluszek@sop.org.pl), tel. 501 581 309;
- Kujawsko-Pomorski – 85-231 Bydgoszcz, ul. Kr. Jadwigi 18 (III p.) – Prezes Sławomir Stocki, [slawomir.stocki@sop.org.pl](mailto:slawomir.stocki@sop.org.pl), tel. 604 947 646;
- Lubelski - Prezes Ryszard Pietrzyk,
- Łódzki – 91-341 Łódź, ul. Pojezińska 97B – Prezes Artur Murgrabia, [artur.murgrabia@seka.pl](mailto:artur.murgrabia@seka.pl), tel. 501 125 703;
- Mazowiecki – 03-787 Warszawa, ul. Zabraniecka 80 - Prezes Andrzej Krzywdziński, [andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl](mailto:andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl), tel. 501 068 562;
- Podkarpacki – 35-242 Rzeszów, ul. Partyzantów 1a - Prezes prof. Marian A. Liwo, [marianliwo@wp.pl](mailto:marianliwo@wp.pl), tel. 662 010 098;
- Pomorski – 80-958 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 1 (XIII p.) – Prezes dr Małgorzata Kochańska, [malgorzata.kochanska@sop.org.pl](mailto:malgorzata.kochanska@sop.org.pl), tel. 501 068 600;
- Śląsko-Dąbrowski - 40-081 Katowice, ul. Dąbrówki 16 A – Prezes dr hab. inż. Marcin Krause, [marcin.krause@polsl.pl](mailto:marcin.krause@polsl.pl), tel. 517 644383;
- Wielkopolski – 61-021 Poznań, ul. Niezawaska 1 - Prezes Roman Jabłoński, [roman.jablonski@sop.org.pl](mailto:roman.jablonski@sop.org.pl), tel. 602 158 187;
- Zachodniopomorski – 71-617 Szczecin, ul. Żubrów 3 - Prezes Andrzej Podgórski, [andrzej.podgorski@sop.org.pl](mailto:andrzej.podgorski@sop.org.pl), tel. 503 147 978.

- W najbliższym czasie; - Szósta konferencja Bezpieczeństwo w Przemśle!..... str. 39
- NA ŚWIECIE..... str.40
- Laureaci konkursu dobrych praktyk EU-OSHA „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”..... str.40
- Raport EU-OSHA o zagrożeniach nowotworami w miejscu pracy..... str.42
- NAPO ma 30 lat..... str.43
- NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY..... str.44
- KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY..... str.45
- Archeologia na tropach kultury pracy
- Cz. 1 Kultury neolityczne..... str.45
- PLAKAT MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY NA Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy 2025..... str.47



### **Informacja o Walnym Zebraniu Sprawozdawczym Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy**

Walne Zebranie Sprawozdawcze odbyło się 29 kwietnia 2025 r. w siedzibie Oddziału Warszawskiego firmy Seka S.A., będącej Członkiem wspierającym SOP.

Obrady o godz. 13:00 otworzył Wiceprezes SOP p. dr Tadeusz Sułkowski, witając zebranych na miejscu i uczestniczących zdalnie. Wpierw przedstawił sylwetkę niedawno zmarłego p. Longina Matysa – długoletniego pracownika Państwowej Inspekcji Pracy i zasłużonego członka Oddziału Lubelskiego SOP, którego pamięć zebrani uczcili chwilą ciszy.

Następnie zaproponował kandydatury obecnych na miejscu p. dra hab. inż. Marcina Krause jako przewodniczącego Walnego Zebrania oraz p.o. sekretarza ZG SOP Huberta Karskiego jako protokolanta obrad, którzy zostali zaakceptowani i przyjęli te obowiązki. Zebranie zostało uznane za zwołane prawidłowo, a następnie – po zliczeniu uczestników i udzielonych pełnomocnictw uzyskano liczbę 66 głosów (z czego 9 osób obecnych na miejscu, 14 osób łączących się zdalnie oraz 43 przedłożone pełnomocnictwa udzielone uczestnikom) – stwierdzono brak quorum (przy aktualnym stanie osobowym wynoszący 337 członków Stowarzyszenia). Zatem Przewodniczący zarządził zawieszenie obrad do drugiego terminu, wyznaczonego na godz. 13:30.

Przewodniczący, po wznowieniu obrad, udzielił głosu Członkowi Zarządu Głównego p. Markowi Maszewskiemu, który – ze względu na fakt powierzenia mu przez Zarząd Główny zadania kierowania bieżącą działalnością Stowarzyszenia – zrelacjonował najważniejsze działania podejmowane od poprzedniego Walnego Zebrania, obejmujące m.in.:

- zorganizowanie konferencji popularno-naukowej pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce”, we współpracy z Wydziałem Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego – dla uhonorowania jubileuszu dwudziestolecia założenia SOP, co poprzedzone było pozyskaniem patronatu honorowego resortu pracy i patronatów medialnych oraz powołaniem Rady Naukowej,
- wprowadzenie unowocześnionego i uproszczonego logotypu Stowarzyszenia,
- powołanie nowych kolegialnych organów: Rady Programowej i Kolegium Redakcyjnego – zajmujących

się przygotowaniem i redagowaniem materiałów publikowanych w Informatorze Ochrony Pracy i umieszczanych na stronie internetowej SOP,

- nawiązanie współpracy z Politechniką Wrocławską, co zaowocowało udzieleniem patronatu nad organizowaną przez jej Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii konferencją naukowo-techniczną na temat „Nowoczesne rozwiązania w BHP” oraz udział przedstawicieli SOP w jej obradach, a ponadto – w tegorocznej edycji – także w konkursie na najlepsze prace dyplomowe z dziedziny BHP.

Ponadto Stowarzyszenie prowadzi stałe działania dla rozszerzania składu osobowego i w konsekwencji poszerzanie kompetencji funkcjonującej przy SOP Komisji Kwalifikacyjnej nr 653 – obchodzącej w bieżącym roku jubileusz dwudziestolecia swojego istnienia. Z tej okazji p. M. Maszewski podziękował p. Jarosławowi Pałaszowi, przewodniczącemu Komisji Kwalifikacyjnej nr 653 przy Stowarzyszeniu – za jej prowadzenie i troskę o ciągły rozwój.

Najnowszą inicjatywą jest wprowadzenie korekt w Statucie SOP, w tym według wniosków zgłaszanych przez Członków i Oddziały, których propozycje zebrał i projekt zmian opracował powołany w tym celu Zespół ds. zmian Statutu, a efekty tych działań przedkłada się pod obrady Walnego Zebrania.

Z okazji wydania setnego numeru „Informatora Ochrony Pracy” p. M. Maszewski złożył na ręce p. red. Romana Adlera gratulacje i podziękowania, adresowane również do autorów artykułów i osób zaangażowanych w tę działalność wydawniczą.

Następnie p. dr T. Sułkowski poinformował o wizycie, jaką przedstawiciele SOP złożyli we wrześniu 2024 r. p. Marcinowi Staneckiemu – powołanemu na stanowisko Głównego Inspektora Pracy, której celem było zaprezentowanie bieżących osiągnięć Stowarzyszenia, omówienie zasad kontynuowania wzajemnej współpracy oraz przekazanie zaproszenia na konferencję jubileuszową.

Przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej p. Maciej Sekunda przedstawił sprawozdanie podsumowujące działania podejmowane przez Zarząd Główny od czasu poprzedniego Walnego Zebrania, w którym poinformował o osiągniętym pozytywnym wyniku finansowym uzyskanym przez Stowarzyszenie, jak również wskazał na zaległości z tytułu nieterminowego wnoszenia składek członkowskich. Sprawozdanie podsumowano rekomendacją do udzielenia absolutorium Zarządowi Głównemu. Uczestnicy obrad podjęli uchwałę, w której postanowili, by wypracowa-

ny zysk finansowy przeznaczony został na pokrycie strat z lat poprzednich oraz na działalność statutową Stowarzyszenia.

P. dr T. Sułkowski zreferował proponowane zmiany w Statucie SOP i wyjaśnił przyczyny leżące u ich źródeł – m.in. podjęte w celu usunięcia przeszkód w funkcjonowaniu Stowarzyszenia wobec ewentualnej niedyspozycji członków jego władz, mające na celu uproszczenia procedur funkcjonowania, a także perspektywiczne z punktu widzenia poszerzania jego kompetencji. W wyniku przeprowadzonej dyskusji i uzyskania konsensusu, sformułowano ostateczną formę zapisu, którą poddano pod głosowanie i którą uczestnicy obrad – w drodze podjętej uchwały – zatwierdzili.

W ramach wystąpień końcowych, p. dr T. Sułkowski przedstawił wniosek nadesłany przez Prezesa Oddziału Pomorskiego SOP p. dr Małgorzatę Kochańską, dotyczący uzyskania przez SOP statusu podmiotu lobbującego – co zebrani uznali za atrakcyjne rozwiązanie z punktu widzenia dalszego rozwoju Stowarzyszenia.

P. dr Bohdan Michalski zaproponował podjęcie przez SOP działań w kwestii inicjatyw legislacyjnych w dziedzinie BHP, zwłaszcza wobec zapowiadanych deregulacji, co zebrani przedyskutowali w kontekście realiów funkcjonowania Stowarzyszenia.

Członek Zarządu Głównego p. Krzysztof Galbarczyk poinformował o swoim niedawnym uczestnictwie w Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach i o rysującej się w związku z tym możliwości współpracy SOP z podmiotami uczestniczącymi w restrukturyzacji górnictwa.

Na tym obrady zakończono.

Protokolant  
Hubert Karski

**Uchwała nr 3/2025 z 22 stycznia 2025 r.  
Zarządu Głównego**

## **Stowarzyszenia Ochrony Pracy w sprawie powołania nowych organów Stowarzyszenia**

Zarząd Główny Stowarzyszenia Ochrony Pracy, po rozpatrzeniu wniosku zgłoszonego przez p. Krzysztofa Galbarczyka – Członka ZG SOP, postanawia powołać następujące kolegalne organy odpowiedzialne za obsługę medialną Stowarzyszenia:

1. Rada Programowa – w składzie:

- a) Przewodniczący:  
dr hab. Marian A. Liwo – Wiceprezes Zarządu Głównego SOP i Prezes Zarządu O/Podkarpackiego SOP,
- b) Członkowie:  
dr Tadeusz Sułkowski – Wiceprezes Zarządu Głównego SOP,  
dr hab. inż. Marcin Krause – Prezes Zarządu O/Śląsko-Dąbrowskiego SOP,  
Maciej Sekunda – Przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej SOP.

2. Kolegium Redakcyjne – w składzie:

- a) Ryszard Celeda – Honorowy Prezes SOP,
- b) Krzysztof Galbarczyk – Członek ZG SOP i Wiceprezes Zarządu O/Śląsko-Dąbrowskiego,
- c) Marek Maszewski – Członek ZG SOP,
- d) Prezesi Oddziałów terenowych SOP,
- e) Roman Adler – redaktor Kwartalnika „Informator Ochrony Pracy”,
- f) eksperci delegowani przez O/Śląsko-Dąbrowski SOP: Adam Beluch, Pelagia Piega, Jerzy Hamróż.

Organy te, po ukonstytuowaniu się, sporządzą i przedłożą swój regulamin funkcjonowania.

Uchwałę podjęto jednogłośnie w głosowaniu jawnym. Uchwała obowiązuje z dniem podjęcia.

Za Zarząd Główny:

|                      |            |
|----------------------|------------|
| Tadeusz Sułkowski    | Wiceprezes |
| Krzysztof Galbarczyk | Członek    |
| Marek Maszewski      | Członek    |

## **PATRONAT MEDIALNY**

### **Konferencja z patronatem medialnym IOP**

Członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy Marek Maszewski uczestniczył w pracach jury oceniającego prace dyplomowe z obszaru bhp w ramach II Konferencji naukowo-technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP” zorganizowanej przez Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii Politechniki Wrocławskiej. W jury byli też: Barbara Jabłońska – Prezes Zarządu Ogólnopolskiego Stowa-

rzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział we Wrocławiu, Tomasz Pietkiewicz – SEKA S.A., oraz Andrzej Pogórski – Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu. Celem Konkursu jest wyróżnienie i nagrodzenie najlepszych prac dyplomowych, które w szczególny sposób przyczyniają się do promowania, rozwoju wiedzy i praktyki w obszarze innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego uczestnikami

byli studenci i absolwenci studiów wyższych (licencjackich, inżynierskich, magisterskich), którzy obronili swoje prace dyplomowe w roku akademickim 2022/23 i 2023/24 na kierunkach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy lub pokrewnych dziedzinach. Jak mówi M. Maszewski: - Z wielu zgłoszonych do konkursu materiałów na szczególne wyróżnienie zasłużyły prace laureatek, które charakteryzowały się gruntownym zbadaniem przedmiotu, a ponadto często przedstawiały nowatorskie rozwiązania, możliwe do wykorzystania w praktyce i potencjalnie przyczyniające się do poprawy warunków pracy na stanowiskach pracy.

Laureatkami Konkursu zostały:

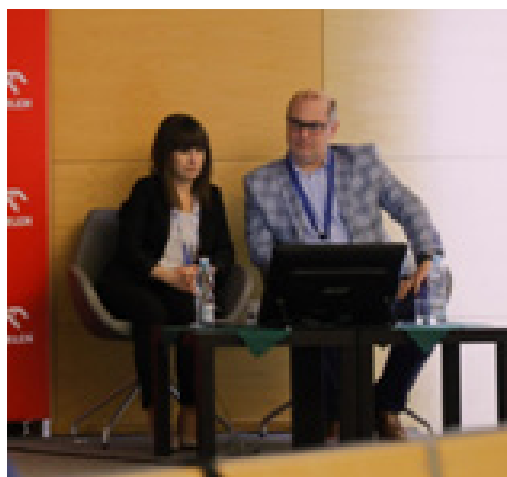
I miejsce Milena Szymańska (Politechnika Łódzka) – tytuł pracy dyplomowej: „Projekt oraz badania spersonalizowanego poszycia siedziska tłumiącego drgania mechaniczne niskich częstotliwości”;

II miejsce Kamila Gruszka (Politechnika Wrocławska) – tytuł pracy dyplomowej: „Ocena efektywności VR jako metody szkolenia w zakresie BHP”;

III miejsce Dorota Wyszomirska (Akademia Humanitas) – tytuł pracy dyplomowej: „Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w jednostkach sektora finansów publicznych na przykładzie Urzędu Statystycznego w Katowicach”.



Ponadto razem z prodziekan ds. badań naukowych i rozwoju Wydziału Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii Politechniki Wrocławskiej panią Justyną Woźniak - M. Maszewski



prowadził VII sesję naukową Konferencji, podczas której zostały przedstawione następujące referaty:

1. Paweł Maciejewski, „Błędy projektowe zakładów i pomieszczeń pracy”.
2. Łukasz Kuta, Natalia Filipecka, Kacper Szczygieł, Tomasz Lewoński-Hosta, Aleksandra Bożemój, Natalia Tomaszewska, Zuzanna Dziubak, „Ocena ryzyka - rozwiązania techniczne i organizacyjne zmniejszające poziom ryzyka zawodowego w obszarze produkcji przemysłowej”.
3. Mariola Walaszczyk, Łukasz Kuta, „Innowacyjne rozwiązania w zakresie obciążenia pracowników fizycznych w obszarze logistyki zakładu pracy”.
4. Sebastian Jerzyński, Zuzanna Mikołajczyk,

Kamil Kotowski, Łukasz Kuta, „Wykorzystanie bezzałogowych statków powietrznych w inżynierii bezpieczeństwa”.

5. Kalina Dancewicz, Mateusz Dawidowicz, Maksymilian Rak, „Bezpieczeństwo pożarowe – diagnostyka zanieczyszczeń wtórnych w pracy strażaka. Rozwiązania podnoszące bezpieczeństwo pracy”.

6. Anna Mulawka, Sandra Kur, „Nowoczesne technologie w edukacji szkolnej z zakresu pierwszej pomocy i BHP”.

## Zaproszenia dla Stowarzyszenia do udziału w konsultacjach publicznych

Stowarzyszenie Ochrony Pracy zostało 24 czerwca b.r. uwzględnione w rozdzielniku wysyłki dokumentów dotyczących zaopiniowania projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pod nazwą „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”.



### Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Warszawa, /elektryczny znacznik czasu/

DPP-IV.820.4.2.2025

Według rozdzielnika

Dotyczy: projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VII etap, okres realizacji: lata 2026-2028

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VII etap, okres realizacji: lata 2026-2028 (ID122) wraz z załącznikiem, uzasadnieniem oraz OSR z załącznikami, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej w załączonej tabeli) na adresy e-mail:

[pawel.dubinski@mrpips.gov.pl](mailto:pawel.dubinski@mrpips.gov.pl) oraz [barbara.bak@mrpips.gov.pl](mailto:barbara.bak@mrpips.gov.pl).

Ponadto informuję, że ww. projekt uchwały został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty programów, strategii, sprawozdań z realizacji programów i inne”.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że brak odpowiedzi w wymienionym terminie pozwolić sobie uznać za akceptację projektu uchwały.

tel. 223-500-808  
[biuroinformacja.gov.pl](mailto:biuroinformacja.gov.pl)  
<https://www.grip.pl/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

Podstawa prawna: § 36 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia  
29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r.  
poz. 806, z późn. zm.)

Z wyrazami szacunku

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

**Załączniki:**

1. Projekt uchwały Rady Ministrów wraz z załącznikiem;
2. Uzasadnienie;
3. OSR wraz z załącznikami;
4. Tabela uwag.

**Otrzymują:**

1. Krajowa Izba Gospodarcza;
2. Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
3. Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”;
4. Fundacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw;
5. Stowarzyszenie Ochrony Pracy;
6. Ogólnopolskiego Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

222-500-108  
[info@rodzina.gov.pl](mailto:info@rodzina.gov.pl)  
<http://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

Stowarzyszenie zostało też zaproszone 1 lipca b.r. do zgłoszenia opinii dotyczącej projektu zmian w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie BHP.

Przesłane z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oba komplety dokumentów konsultacji publicznych zostały przekierowane przez p.o. sekretarza Zarządu Głównego do honorowego prezesa SOP, prezesów Oddziałów Stowarzyszenia oraz innych zainteresowanych. Wraz z tymi materiałami skierowano do Oddziałów prośbą o zgłaszanie opinii stanowiących głos Stowarzyszenia w zainicjowanych przez ministerstwo konsultacjach publicznych.

Jak napisał p.o. sekretarza Zarządu Głównego Stowarzyszenia Hubert Karski: „Cieszy nas fakt znalezienia się na liście adresatów, a w naszym szeroko pojętym interesie jest, byśmy byli postrzegani jako grono specjalistów, którym „leżą na sercu” te sprawy. Zatem zwracam się do Państwa z prośbą o to, by w gronie Członków i Współpracowników zapoznać się z nadesłanymi dokumentami i przedyskutować ten temat oraz o zgłoszenie ewentualnych pomysłów czy uwag, a gdy ich nie ma - to też prosiłbym o sygnał. Ze względu na niedługi termin, prosiłbym o zgłaszanie nam Państwa zdania w ciągu kilku-kilkunastu dni.”

Termin zgłaszania do Ministerstwa „ewentual-

ných uwag” mija 21 dni po otrzymaniu drugiego pisma i 30 dni po odebraniu pierwszego, czyli 21 i 25 lipca. Trzeba się „sprężyć”!

Red.



## Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/  
DPP-IV.0210.1.4.2025

Według rozdzielnika

Dotyczy: projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Szanowni Państwo,

na podstawie § 36 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408), przesyłam w załączeniu projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (poz. 71 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) wraz z uzasadnieniem oraz oceną skutków regulacji (OSR) z uprzejmą prośbą o zgłaszanie ewentualnych uwag w terminie 21 dni od daty otrzymania niniejszego pisma.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej) w załączonej tabeli na adres:

[antonina.kisiel-geisler@mrpips.gov.pl](mailto:antonina.kisiel-geisler@mrpips.gov.pl) oraz [sekretariat.dpp@mrpips.gov.pl](mailto:sekretariat.dpp@mrpips.gov.pl).

Informuję ponadto, że ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Z wyrazami szacunku

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk  
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

tel. 222-500-108  
[info@mrpips.gov.pl](mailto:info@mrpips.gov.pl)  
<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

1. Projekt rozporządzenia.
2. Uzasadnienie.
3. OSR.
4. Tabela uwag.

Otrzymują:

1. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
2. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi
3. Stowarzyszenie Prawa Pracy
4. Krajowa Izba Gospodarcza
5. Związek Liderów Usług Biznesowych w Polsce
6. Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej
7. Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy
8. Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”
9. Fundacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw
10. Stowarzyszenie Ochrony Pracy
11. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP

tel. 221-906-100  
[info@imip.pwr.lodz.pl](mailto:info@imip.pwr.lodz.pl)  
<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5  
 00-913 Warszawa

## MATERIAŁY POKONFERENCYJNE

Przypomnijmy:

Państwowe Muzeum Etnograficzne w Warszawie użyczyło 7 października 2024 r. sali, w której odbyła się Ogólnopolska Konferencja Popularno-Naukowa na temat „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce”. Zorganizowało ją Stowarzyszenie Ochrony Pracy z okazji jubileuszu 20-lecia działalności. Jej współorganizatorem był Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego, a patronat honorowy objęła Minister Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Oprócz „Informatora Ochrony Pracy” patronatu medialnego udzieliły: „Przegląd Prawa Publicznego”, Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy „Budowlani” oraz „Magazyn Hutniczy”. Materiały I i II sesji w numerze 3/2024, a III-ciej w - 100/2024/2025 IOP.

Radę Naukową Konferencji tworzyli: Ryszard Celeda – Honorowy Prezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy, prof. dr hab. Paweł Chmielnicki – Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - prof. dr hab. Dariusz Kuźmina – Dziekan Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr

Agnieszka Gaczyńska – Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr Małgorzata Kochańska – Prezes Oddziału Pomorskiego SOP, - dr hab. Krzysztof Kowalik – Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr hab. inż. Marcin Krause – Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, - dr hab. Marian Andrzej Liwo – Wiceprezes Zarządu Głównego SOP, - dr hab. Agata Opolska-Bieleńska – Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr Tadeusz Sułkowski – Wiceprezes ZG SOP.

Gospodarzem był Marek Maszewski, Członek ZG SOP. Do Komitetu Organizacyjnego wchodziło ponadto: - Hubert Karski, - Maciej Molak, - Anna Ryszkowska, - Małgorzata Starzyńska, - Anna Witkiewicz i - Oliwia Zbrojewska.

W Konferencji wzięli udział przedstawiciele organów państwowych i instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie i nadzór warunków pracy w Polsce (m. in. Państwowej Inspekcji Pracy), eksperci wywodzący się ze środowisk akademickich, praktycy, przedstawiciele pracodawców i pracowników oraz członkowie SOP z oddziałów w całym kraju.

## Czwarta sesja plenarna

**Paweł Maciejewski**, Polskie Stowarzyszenie Rzeczników BHP

### ***Bezpieczeństwo użytkowania przestrzeni obiektów ochronnych w zakładach pracy***

Na początek należało by sobie odpowiedzieć na pytanie: czym są obiekty ochronne? Niestety, na dzień dzisiejszy brak powszechnego aktu legislacyjnego pozwalającego na jednoznaczną definicję. Według Wytycznych Szefa Obrony Cywilnej Kraju z 4 grudnia 2018 r. (uchylonych 23 kwietnia 2022 r. Ustawą o obronie Ojczyzny z 22 marca 2022 r.): schrony to obiekty hermetyczne, zabezpieczające ludność i dobra materialne przed założonymi czynnikami rażenia ze wszystkich stron. Ukrycia zaś, to obiekty niehermetyczne zabezpieczające ludność i dobra materialne przed założonymi czynnikami rażenia z określonych stron.

łowych lub innych dóbr materialnych przed skutkami zagrożeń określonych odpowiednio do przeznaczenia obiektu budowlanego. Schron to budowla ochronna o konstrukcji zamkniętej i hermetycznej, określonej kategorii odporności, wyposażona w urządzenia filtrowentylacyjne, przeznaczona do ochrony przed skutkami założonych zagrożeń militarnych, ekstremalnych zjawisk pogodowych i skażeń, znajdująca się pod ziemią lub częściowo zagłębiona w gruncie, a wyjątkowo również o konstrukcji nadziemnej.

Natomiast ukrycie doraźne (szczeliny przeciwlotnicze, okopy, ziemianki) to budowle ochronne o konstrukcji niehermetycznej i określonej kategorii odporności, w tym przystosowane pomieszczenia garaży podziemnych i budynków, tunele, budowle ziemne, wykopy, osłony zabezpieczające lub inne przygotowywane doraźnie miejsca służące tymczasowej ochronie, wykorzystywane w przypadku braku możliwości zapewnienia ochrony w schronach.

| Kategorie schronów – podział pod kątem warunków, jakie musi spełniać dana kategoria schronu |                                                                |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| A. Typ obiektu:                                                                             | schron                                                         | schron                                                          |
| B. Kategoria obiektu:                                                                       | A (podwyższonej odporności)                                    | P (podstawowej odporności)                                      |
| C. Rodzaje zabezpieczeń:                                                                    |                                                                |                                                                 |
| 1. Miejsce czasowego przebywania w czasie zagrożenia ekstremalnymi zjawiskami pogody        | tak                                                            | tak                                                             |
| 2. Ochrona przed zagruzowaniem                                                              | tak                                                            | tak                                                             |
| 3. Wyjście zapasowe                                                                         | tak                                                            | tak                                                             |
| 4. Ochrona przed odłamkami bomb i pocisków                                                  | tak                                                            | tak                                                             |
| 5. Ochrona przed promieniowaniem przenikliwym gamma z opadu promieniotwórczego              | $K \geq 100$                                                   | $K \geq 100$                                                    |
| 6. Odporność na nadciśnienie powietrznej fali uderzeniowej                                  | $\geq 0,1 \text{ MPa}$<br>(czas trwania $\geq 20 \text{ ms}$ ) | $\geq 0,03 \text{ MPa}$<br>(czas trwania $\geq 20 \text{ ms}$ ) |
| 7. Zabezpieczenie przed skażeniami chem. i biol.                                            | tak                                                            | tak                                                             |
| 8. Wentylacja mechaniczna                                                                   | tak                                                            | tak                                                             |
| 9. Wentylacja grawitacyjna                                                                  | opcjonalnie                                                    | opcjonalnie                                                     |
| 10. Zawory przeciwwybuch./ drzwi ochron.-herm.                                              | wymagane                                                       | wymagane                                                        |
| 11. Rodzaje konstrukcji                                                                     | żelbetowe, prefabrykat, stalowe, kompozytowe                   | żelbetowe, prefabrykat, stalowe, kompozytowe                    |

Natomiast według projektu Rozporządzenia MSWiA z dnia 28 marca 2024 r. w sprawie warunków technicznych dla budowli ochronnych oraz warunków technicznych ich użytkowania i usytuowania (na podstawie Prawa budowlanego, etap komisji prawniczej, zwane WTBO) pod pojęciem budowla ochronna należy rozumieć obiekt budowlany lub jego część przeznaczony do ochrony osób, urządzeń, zapasów materia-

W Sejmie od lipca 2023 r. jest złożony projekt Ustawy o zasadach udzielania przez Skarb Państwa gwarancji za zobowiązania Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego, która ma nowelizować Ustawę z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane. Jeżeli weszłaby ona w życie [o czym w niedawnym exposé wspomniał premier Donald Tusk, mówiąc o deregulacji na przykładzie oczka wodnego lub prywatnego schronu

w ogrodzie – RA] to na podstawie zgłoszenia robót będzie można zbudować przydomowy schron lub ukrycie w formie wolnostojącej, o powierzchni użytkowej do 35 m<sup>2</sup>.

W Ministerstwie Rozwoju i Technologii trwały prace nad projektem rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać przydomowe schrony i ukrycia doraźne o powierzchni użytkowej do 35 m<sup>2</sup> oraz ich usytuowanie. Niestety, rozporządzenie miało wejść w życie po ostatecznym uchwaleniu zmian w ustawie – Prawo budowlane, które zostały odrzucone w lipcu 2023 r. Dlatego ciągle jedynym aktem prawnym dla obiektów ochronnych jest rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1225 z późn. zm.).

Według tego rozporządzenia wysokość pomieszczeń powinna być następująca:

– należy przyjmować według powierzchni i rodzaju pomieszczeń. Dla sal konferencyjnych, lokali gastronomiczno-rozrywkowych, poczekalni, holi, świetlic itp. – 1 m<sup>2</sup>/osobę. Szerokość przejścia ewakuacyjnego w pomieszczeniu przeznaczonym na pobyt ludzi przyjmuje się minimum 0,6 m na 100 osób, lecz minimum 0,9 m, a dla przejść służących do ewakuacji do 3 osób – minimum 0,8 m. Według wytycznych SOCK – 0,9 m. W rozporządzeniu określono też wymiary schodów „we wszystkich budynkach niezależnie od ich przeznaczenia (...) do kondygnacji podziemnej, pomieszczeń technicznych i poddaszy nieużytkowych” – minimalna szerokość użytkowa biegu schodów i spocznika to 0,8 m, a maksymalna wysokość stopni – 0,2 m.

W związku z takim stanem prawnym można się pokusić o kilka rekomendacji. Zgodnie z § 296. 3. Powyższego rozporządzenia schody zewnętrzne i wewnętrzne, o których mowa w ust. 1, w budynku

| Rodzaj pomieszczenia (sposób użytkowania)                                                                                                                                                                                        | Minimalna wysokość w świetle (m) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                | 2                                |
| Pomieszczenia do pracy <sup>*)</sup> , nauki i innych celów, w których nie występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, przeznaczone na stały lub czasowy pobyt:                                                      |                                  |
| a) nie więcej niż 4 osób                                                                                                                                                                                                         | 2,5                              |
| b) więcej niż 4 osób                                                                                                                                                                                                             | 3,0                              |
| Pomieszczenia jak wyżej, lecz usytuowane na antresoli, jeżeli nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia                                                                                                                       | 2,2                              |
| Pomieszczenia do pracy <sup>*)</sup> i innych celów, w których występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia                                                                                                            | 3,3                              |
| Pomieszczenia przeznaczone na stały pobyt ludzi, jak dyżurki, portiernie, kantory, kioski, w tym kioski usytuowane w halach dworcowych, wystawowych, handlowych, sportowych, jeżeli nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia | 2,2 <sup>*)</sup>                |
| Pomieszczenia przeznaczone na czasowy pobyt ludzi:                                                                                                                                                                               |                                  |
| a) jeżeli nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia                                                                                                                                                                           | 2,2 <sup>*)</sup>                |
| b) jeżeli występują czynniki szkodliwe dla zdrowia                                                                                                                                                                               | 2,5                              |

Według wytycznych Szefa Obrony Cywilnej Kraju wysokość powinna wynosić 2,2-3,0m.

Podobnie – według powyższego rozporządzenia – drzwi do pomieszczenia przeznaczonego na stały pobyt ludzi powinny mieć wymiary 0,8m x 2,0m. W budynku użyteczności publicznej drzwi wewnętrzne, z wyjątkiem drzwi do pomieszczeń technicznych i gospodarczych (1,9m), powinny mieć wymiary 0,9m x 2,0m, natomiast według wytycznych SOCK: 0,8m x 1,8m. Przy braku dokładnych danych wymagana szerokość przejść – na podstawie tego rozporządzenia

użyteczności publicznej powinny mieć balustrady lub poręcze przysienne, umożliwiające lewo- i prawostronne ich użytkowanie. Przy szerokości biegu schodów większej niż 4 m należy zastosować dodatkową balustradę pośrednią. Według jego § 306. 2. w budynkach takich powierzchnie spoczników schodów i pochylni powinny mieć wykończenie wyróżniające je odcieniem, barwą bądź fakturą, co najmniej w pasie 30 cm od krawędzi rozpoczynającej i kończącej bieg schodów lub pochylni.

# ŹŁE



# DOBRE



Polska norma PN-EN 12464-1 „Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część 1: Miejsca pracy we wnętrzach” precyzuje jak powinny być oświetlone takie miejsca.

dynekach o innym przeznaczeniu, jeżeli są spełnione warunki określone w § 96 (ochrona przed hałasem i drganiami, itp.) oraz: 1) odległość pozioma i pionowa od pomieszczeń na stały pobyt ludzi będzie wynosić min. 2,8 m; 2) ściany i stropy będą stanowiły oddzie-

## OŚWIETLENIE

Tablica 36 - Miejsca zgromadzeń publicznych - Obszary ogólne

| Nr ref. | Typ obszaru<br>zasilania/ogrzewania | $E_{av}$              |                            | $E_{min}$ | $E_{max}$ | $E_{min}$ | $E_{max}$ | $E_{min}$ | $E_{max}$ | Wymagania specjalne                |
|---------|-------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------------|
|         |                                     | wymagane <sup>a</sup> | zindyfikowane <sup>b</sup> |           |           |           |           |           |           |                                    |
| 36.1    | Hale wielofunkcyjne                 | 100                   | 200                        | 40        | 80        | 12        | 50        | 50        | 20        | $E_{av}$ tylko gdy ma zastosowanie |
| 36.2    | Stadiony                            | 200                   | 300                        | 40        | 80        | 15        | 75        | 75        | 20        |                                    |
| 36.3    | Hale                                | 200                   | 300                        | 40        | 80        | 12        | 75        | 75        | 50        |                                    |
| 36.4    | Korytarze                           | 300                   | 500                        | 60        | 80        | 12        | 75        | 75        | 50        |                                    |

<sup>a</sup> Wymagane: wartość minimalna

<sup>b</sup> Zindyfikowane: uwzględnia typowe współczynniki instalacji

Tablica 40 - Pomieszczenia opieki zdrowotnej - Położenie łóżek (ogólne)

| Nr ref. | Typ obszaru<br>zasilania/ogrzewania | $E_{av}$              |                            | $E_{min}$ | $E_{max}$ | $E_{min}$ | $E_{max}$ | $E_{min}$ | $E_{max}$ | Wymagania specjalne                              |
|---------|-------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------|
|         |                                     | wymagane <sup>a</sup> | zindyfikowane <sup>b</sup> |           |           |           |           |           |           |                                                  |
| 40.1    | Oświetlenie ogólne                  | 240                   | 750                        | 6,60      | 90        | 19        | 150       | 150       | 100       | $1000 \text{ K} \leq T_{sp} \leq 5000 \text{ K}$ |
| 40.2    | Budowla i zabiegi                   | 1400                  | 1500                       | 6,70      | 90        | 19        | 150       | 150       | 100       | $1000 \text{ K} \leq T_{sp} \leq 5000 \text{ K}$ |

<sup>a</sup> Wymagane: wartość minimalna

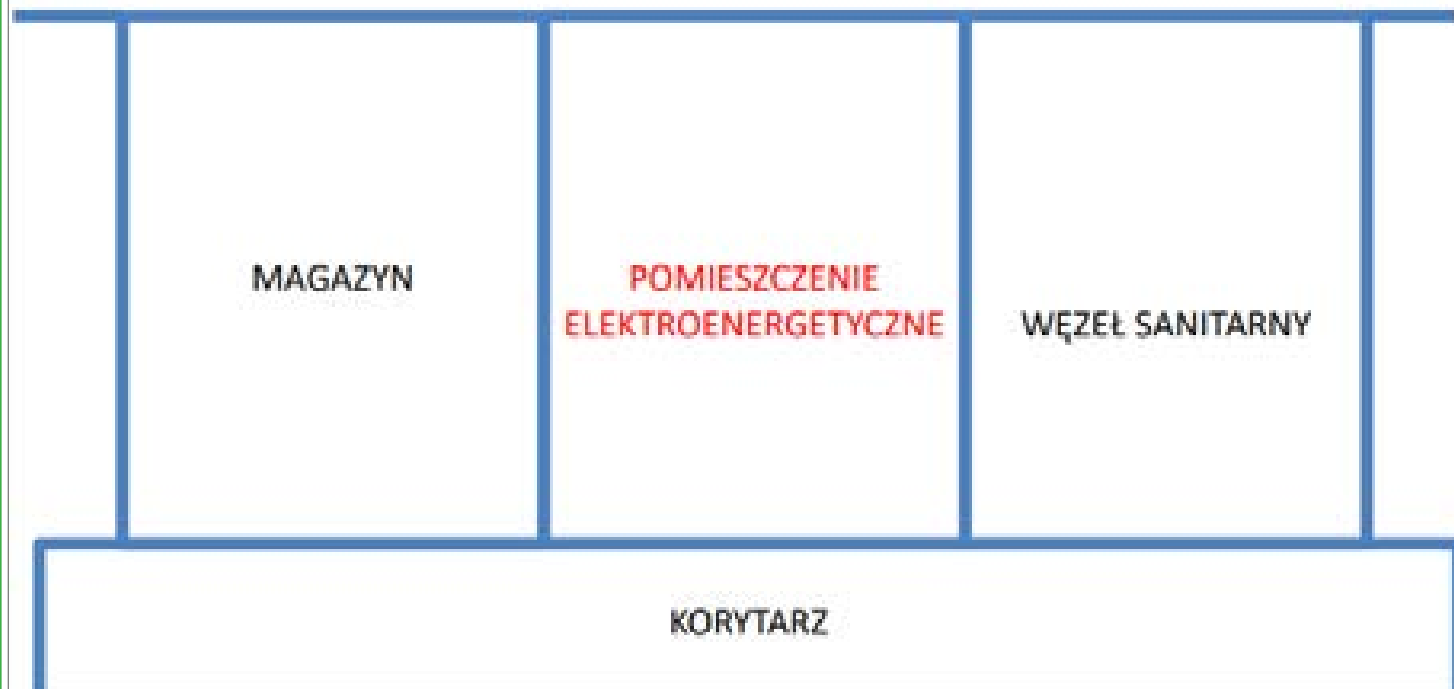
<sup>b</sup> Zindyfikowane: uwzględnia typowe współczynniki instalacji

W omawianym rozporządzeniu określono również warunki zasilania elektroenergetycznego dla takich budynków. Wynika z niego, że pomieszczenie stacji transformatorowej może być sytuowane w bu-

lenia ppoż. oraz będą miały zabezpieczenia przed przedostawaniem się cieczy i gazów.

Przykładowy schemat:

# ZASILANIE ELEKTROENERGETYCZNE



Zasady wentylacji proponuje projekt Rozporządzenia MSWiA z dnia 28 marca 2024 r. w sprawie warunków technicznych dla budowli ochronnych oraz warunków technicznych ich użytkowania i usytuowania. Jego § 38 ust. 17 brzmi: Zapewnia się przepływ powietrza ze strefy czystej, poprzez strefę umownie czystą do stref umownie brudnej oraz brudnej, przy czym wywiewne klapy naciśnieniowe schronowe służące do wyrzutu

zużytego powietrza umieszcza się tak, aby zużyte powietrze przepływało przez przedsionki wejściowe na zewnątrz. Natomiast zgodnie z omawianym, obowiązującym rozporządzeniem § 150. 1. w przypadku zastosowania w budynku przepływu powietrza wentylacyjnego między pomieszczeniami lub strefami wentylacyjnymi, w pomieszczeniu należy zapewnić kierunek przepływu od pomieszczenia o mniejszym do

| Kategorie ukryć doraźnych – podział pod kątem warunków, jakie musi spełniać dana kat. ukrycia |                                                              |                                                  |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| A. Typ obiektu:                                                                               | ukrycie doraźne                                              | ukrycie doraźne                                  | ukrycie doraźne                                  |
| B. Kategoria obiektu:                                                                         | kategoria I                                                  | kategoria II                                     | kategoria III                                    |
| C. Rodzaje zabezpieczeń:                                                                      |                                                              |                                                  |                                                  |
| 1. Miejsce czasowego przebywania w czasie zagrożenia ekstremalnymi zjawiskami pogody          | tak                                                          | tak                                              | tak                                              |
| 2. Ochrona przed zagruzowaniem                                                                | tak                                                          | tak                                              | tak                                              |
| 3. Wyjście zapasowe                                                                           | tak                                                          | tak                                              | tak                                              |
| 4. Ochrona przed odłamkami bomb i pocisków                                                    | tak                                                          | tak                                              | tak                                              |
| 5. Ochrona przed promieniowaniem przenikliwym gamma z opadu promieniotwórcz.                  | $K \geq 100$                                                 | $K \geq 100$                                     | nie                                              |
| 6. Odporność na naciśnienie powietrznej fali uderzeniowej                                     | $\geq 0,03 \text{ MPa}$ (czas trwania $\geq 20 \text{ ms}$ ) | nie                                              | nie                                              |
| 7. Zabezpieczenie przed skażeniami chem. i biol.                                              | nie                                                          | nie                                              | nie                                              |
| 8. Wentylacja mechaniczna                                                                     | opcjonalnie                                                  | opcjonalnie                                      | opcjonalnie                                      |
| 9. Wentylacja grawitacyjna                                                                    | tak                                                          | tak                                              | tak                                              |
| 10. Zawory przeciwybuch./drzwi ochron-herm.                                                   | tak                                                          | nie                                              | nie                                              |
| 10. Rodzaje konstrukcji                                                                       | żelbet, kompozyt, prefabrykat, stal,                         | żelbet, kompozyt, prefabrykat, stal, drewno, mur | żelbet, kompozyt, prefabrykat, stal, drewno, mur |

pomieszczenia o większym stopniu zanieczyszczenia powietrza.

lejewym, drogowym lub lotniczym o powierzchni użytkowej powyżej 10 000 m<sup>2</sup>, 3) stacji paliw (droga

## OŚWIETLENIE

**Tablica 1 – Modyfikatory kontekstu do podwyższenia eksploatacyjnego natężenia oświetlenia**

|                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| praca wzrokowa jest krytyczna;                                                                |
| naprawa błędów jest kosztowna;                                                                |
| duże znaczenie ma dokładność, wyższa produktywność lub zwiększona koncentracja;               |
| szczegóły zadania mają wyjątkowo małe wymiary lub niski kontrast;                             |
| wykonanie zadania wymaga wyjątkowo długiego czasu;                                            |
| występuje mały dostęp światła dziennego do obszaru zadania lub obszaru wykonywania czynności; |
| zdolność wzrokowa pracownika jest poniżej normalnej.                                          |

Zgodnie ze zmianami do rozporządzenia, które weszły w życie 1 sierpnia 2024 r. § 85a. 2 stanowi, że w budynku: 1) administracji publicznej o powierzchni użytkowej powyżej 2000 m<sup>2</sup>, 2) kultury, sportu, handlu, usług lub obsługi pasażerów w transporcie ko-

A, S) o powierzchni użytkowej powyżej 300 m<sup>2</sup>, 4) przeznaczonym na potrzeby opieki zdrowotnej – wydziela się pomieszczenie dostosowane i przeznaczone do przewijania dorosłych osób ze szczególnymi potrzebami: DOSTĘP Z 3 STRON.

Dla porównania – schron kategorii P/A wygląda tak:



A ukrycie doraźne kategorii III – tak:



***Ryzyko pracodawcy  
zatrudniającego pracowników  
w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy***

**Stosunek pracy**

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jest to więc zobowiązaniowa dwustronna. Obydwie strony mają zarówno uprawnienia jak też obowiązki. Rodzi się pytanie czy w tym zakresie relacje te są równorzędne? Odpowiedź jest prosta – nie są. Pracodawca jest stroną „silniejszą” tego stosunku prawnego, a w związku z tym jest też stroną bardziej obciążoną.

**Ryzyko pracodawcy**

Stąd bierze się też koncepcja, że to pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnianiem pracownika. Jak je definiujemy? Co to jest ryzyko pracodawcy? Najprościej mówiąc, jest to ponoszenie przez pracodawcę konsekwencji niezawinionych przez niego zakłóceń w realizacji stosunku pracy. Co prawda, ryzyko pracodawcy nie jest wyszczególnione

w katalogu podstawowych zasad prawa pracy, ale niewątpliwie taką rolę pełni. Ustawodawca odnosi się do niego bezpośrednio w art. 117 § 2 KP, według którego pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Ryzyko związane z zatrudnianiem pracownika można podzielić na: - techniczne, - gospodarcze, - socjalne i – osobowe. Ryzyko techniczne polega na tym, że ujemne następstwa niemożliwości świadczenia pracy obciążają wyłącznie podmiot zatrudniający. Ryzyko gospodarcze zachodzi wtedy, gdy nie istnieje zależność między wynikami działalności gospodarczej podmiotu zatrudniającego a sumą środków przeznaczonych na świadczenia na rzecz osób zatrudnionych. Ryzyko socjalne to grupa obowiązków, które ciąży na podmiocie zatrudniającym, z tym jednak, że świadczenia, jakie musi on wykonać w myśl tych obowiązków, w przeciwieństwie do innych świadczeń zakładu pracy na rzecz pracownika, mogą nie wystąpić wcale, a w konsekwencji rozmiar ich bywa różny. Ryzyko osobowe polega na tym, że podmiot zatrudniający jest obciążany skutkami niezawinionych błędów pracownika, nie mogąc dochodzić naprawienia szkody, którą pracownik przy wykonywaniu pracy wyrządził.

**Dysproporcje w ryzykach**

**1. Praca zdalna**



**2. Nieplanowane absencje**



**3. Naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika**



**4. Bezpieczeństwo i higiena pracy**



Przykłady wypadków w ryzykach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy:

- wyrok SN z 28.4.2005 r., IUK 257/04 – Przyczyną zewnętrzną może być też praca i czynności samego poszkodowanego.

- II UKN 164/97 – Normatywny związek pomiędzy zdarzeniem wypadkowym i pracą nie zostaje przerwany przez to, że napadu na pracownicę w czasie i w miejscu pracy oraz w trakcie wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę dopuścił się jej były mąż.

- III PZP 7/79, OSNC 1980/3/43 – Wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie godzin pracy, podczas zabezpieczania na terenie zakładu pracy przed opadami atmosferycznymi motoroweru, którym dojeżdżał do pracy, jest wypadkiem przy pracy.

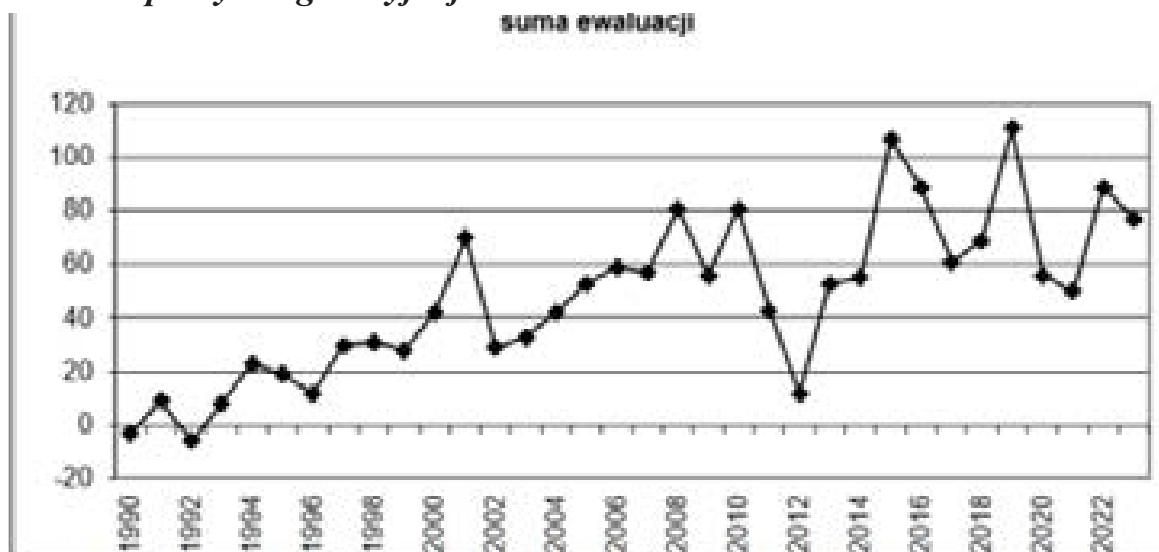
- II PRN 3/91, OSP 1992/11/263 – Praca w normalnych warunkach może, przy uwzględnieniu indywidualnego stanu psychicznego i fizycznego pracownika, stanowić dla niego nadmierny wysiłek i stać się przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy.

#### Podsumowanie

Pracownik jest stroną „słabszą”, więc nie ulega wątpliwości, że powinien być przez przepisy prawne silniej chroniony. Wątpliwości może budzić jedynie skala tych dysproporcji. Zbyt duża dysproporcja, a tym samym zbyt duże obciążenie jednej strony powodują, że częściej rodzi się pokusa, aby te niekorzystne dla jednej strony przepisy starać się omijać.

**Prof. dr hab. Paweł Chmielnicki** - Kierownik Katedry Technologii Informacyjnych Mediów, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego

#### *Prawa pracownika jako temat polityki legislacyjnej*



Rys. 1. Tendencja legislacyjna w zakresie realizacji funkcji redystrybucyjnej (oprac. CBPL).

Zagadnienie legislacyjne:

**Czy efektem regulacji ma być redystrybucja (przydzielenie) jakiegoś dobra (świadczenia materialnego lub niematerialnego) wyłącznie na zasadzie gratyfikacji za przynależność do jakiejś zbiorowości (obywatelstwo, naród, grupa etniczna, grupa zawodowa, płeć, dziecko/senior itp.), a nie na zasadzie ekwiwalentu za wykonaną, lub wykonywaną nadal pracę?**

Komentarz:

Zagadnienie odnosi się przede wszystkim do realizacji tzw. funkcji redystrybucyjnej państwa, a więc rozdziału części wypracowanych/pozyskanych w ramach państwa dóbr (w ekonomii problem wprowadzany jest do podziału dochodu narodowego), poprzez przydział środków finansowych, materialnych i usług osobom, które nie przyczyniały się bezpośrednio do powstania tych dóbr. Innymi słowy, czy regulacja pozwala na pozyskanie jakiegoś dobra poprzez powołanie się na prawa wynikające z przynależności do jakiejś zbiorowości (np. status bezrobotnego, niepełnoletniego, kombatantha, dziecka, Polaka, itp.)?

Odniesienie do polityk UE:

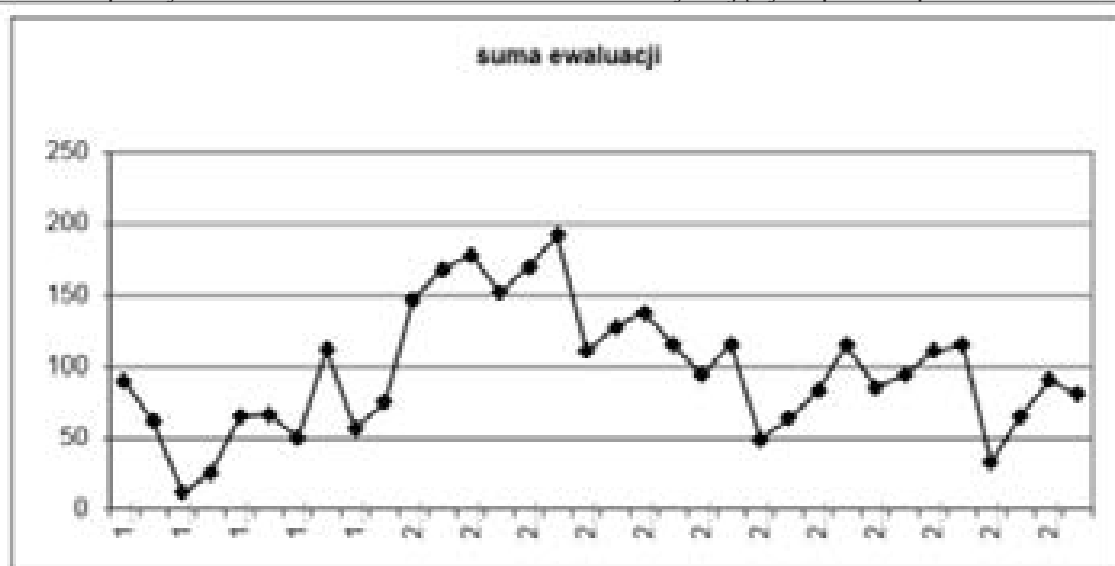
Dla prawodawstwa UE ma to znaczenie, ponieważ jednym z podstawowych celów integracji europejskiej jest osiągnięcie spójności społeczno-gospodarczo-terytorialnej na poziomie zarówno państw członkowskich, jak i należących do nich regionów. Prawodawstwo unijne przyjmowane w wieloletnich ramach finansowych ustanawia instrumenty finansowe, (np. fundusze unijne), które realizowane są poprzez zasady: dodatkowości, partnerstwa, programowania oraz koncentracji. Ostatnia z tych zasad umożliwia przekazywanie środków na zasadzie gratyfikacji za przynależność do określonej grupy beneficjentów.

Zagadnienie legislacyjne:

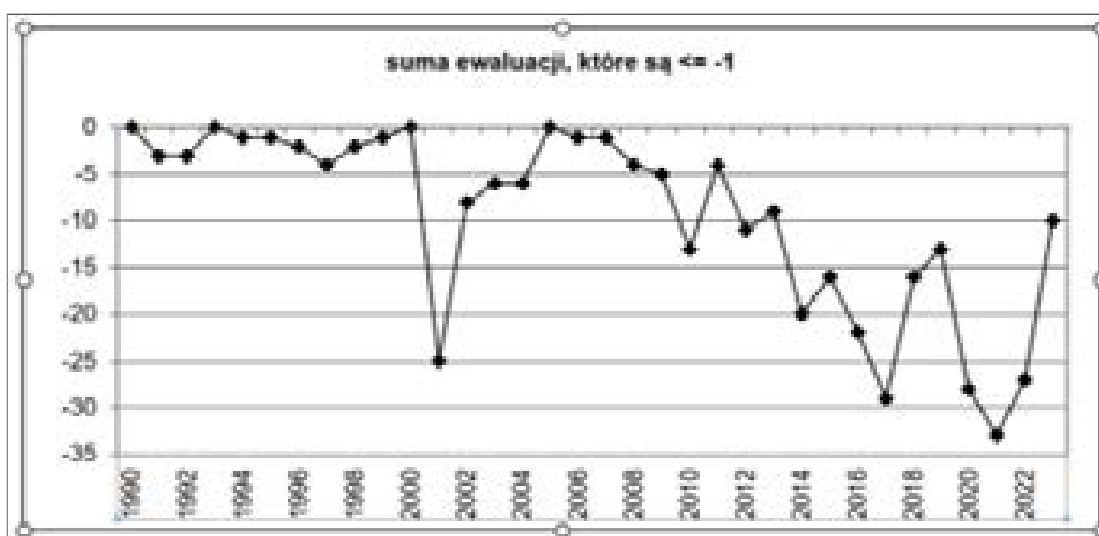
**Czy regulacja wzmacnia ochronę respektowanych, w demokratycznym państwie, praw jednostek, czy sprzyja ich realizacji wbrew interesom podmiotów, mających przewagę (polityczną, lub ekonomiczną) nad obywatelem (itp. czy wzmacnia środki kontroli władzy politycznej przez obywatela, czy daje ludziom szerszy dostęp do informacji o poczynaniach władzy, czy otwiera szerzej dostęp obywateli do bezpośredniego podejmowania decyzji politycznych, czy chroni prawa pracobiorców wobec pracodawców, konsumentów wobec mono\oligopolistów)?**

Odniesienie do polityk UE:

Prawodawstwo unijne w dużym stopniu wprowadza rozwiązania prawne chroniące rynek wewnętrzny przed nadużywaniem pozycji dominującej przez przedsiębiorców. Rozwiązania prawne wynikają zarówno z przepisów traktatowych, jak i prawa pochodnego, które przykładowo reguluje kontrolę koncentracji przedsiębiorstw (rozporządzenie 139/2004). Inne przykłady dotyczą rozporządzeń DMA (Akt o rynkach cyfrowych), czy DSA (Akt o usługach cyfrowych). Odrębną grupę regulacji stanowią rozwiązania odnoszące się do prawa subwencyjnego, którego zasady mają chronić rynek wewnętrzny przed nierównościami wynikającymi z uprzywilejowanej pozycji przedsiębiorstw otrzymujących pomoc państwa.



Rys. 2. Tendencja legislacyjna w zakresie niwelowania lub pogłębiania asymetrii w relacjach faktycznego podporządkowania (oprac. CBPL)



Rys. 3. Tendencja legislacyjna w zakresie ustaw pogarszających sytuację podmiotów słabszych w relacjach asymetrycznych, tylko ewaluacje o wartościach ujemnych (oprac. CBPL)

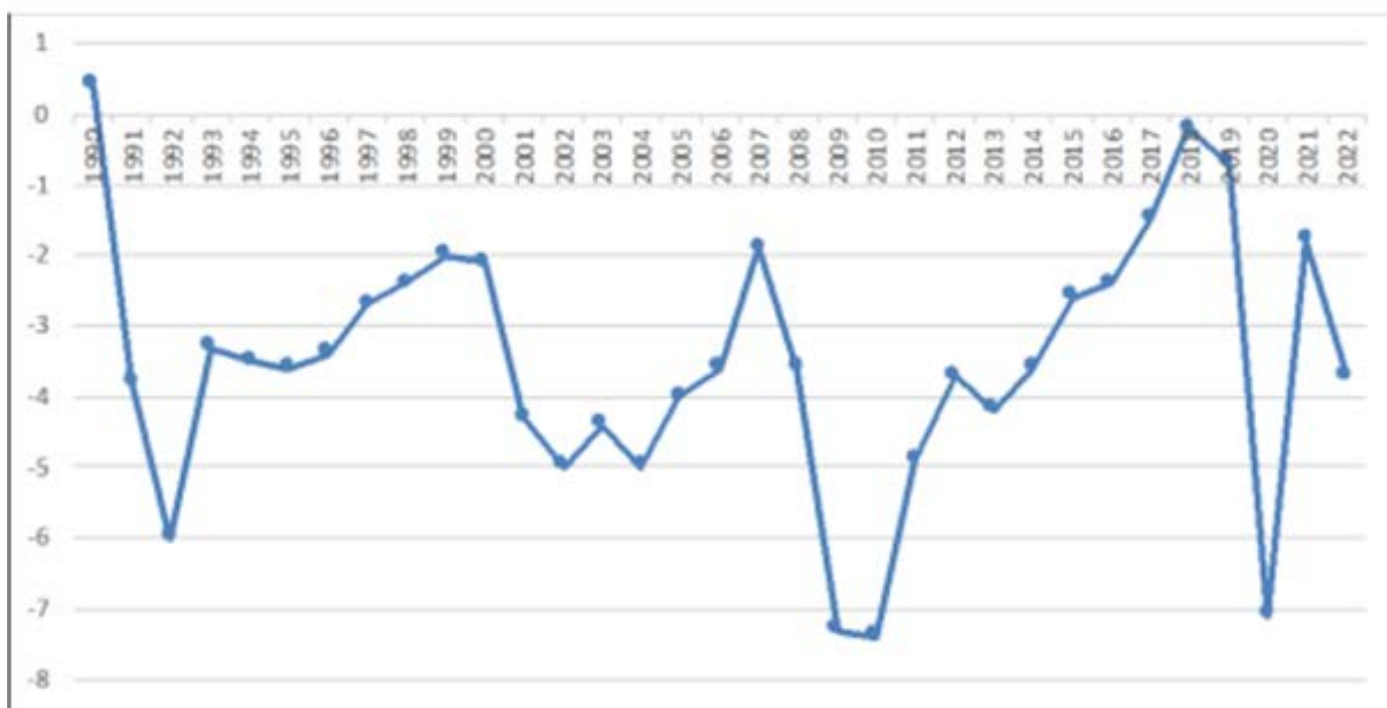
Zagadnienie legislacyjne:

**Czy efektem regulacji jest zwiększenie – szeroko rozumianych – kosztów funkcjonowania państwa, w tym kosztów zaspokajania oczekiwań społecznych (w szczególności chodzi o działania związane ze zwiększonymi wydatkami z budżetu państwa, lub jednostki samorządu terytorialnego)? Innymi słowy, czy stosowanie regulacji powoduje konieczność przeznaczenia większych środków np. na obronność, na realizację zadań policji, na świadczenia transferowe, na wynagrodzenia w sferze publicznej, czy wymaga zaangażowania dodatkowych osób uczestniczących w realizacji jakiegoś celu publicznego, przeznaczenia większej ilości czasu na realizację zadania publicznego, itp.?**

Odniesienie do polityk UE:

Dla prawodawstwa UE ma to znaczenie zwłaszcza w kontekście aktualnego okresu finansowania (wieloletnich ram finansowych 2021-2027), który przypadł na czas trwania i wychodzenia z pandemii Covid-19. Szereg przyjmowanych rozwią-

zań prawnych wiąże się z koniecznością zapewnienia dodatkowego finansowania poszczególnych obszarów (np. w związku z poprawą odporności na katastrofy naturalne, antropogeniczne, czy kryzysy sanitarne). Dodatkowo, wojna na Ukrainie generuje również koszty związane z udzielaną pomocą. Ponadto, od strony instytucjonalnej w ostatnim czasie przekształcane lub tworzone są nowe agencje unijne zajmujące się takimi kwestiami jak walka z problemem narkotykowym, czy praniem brudnych pieniędzy. Rozwój nowych technologii również wymusza powstawanie nowych urzędów (np. AI Office), których finansowanie zwiększa może obciążenia budżetu unijnego. W dziedzinach takich jak polityka migracyjna, pojawiają się nowe wyzwania, związane przykładowo z ochroną tymczasową przyznaną obywatelom Ukrainy, która może wiązać się z dodatkowymi obciążeniami budżetów krajowych państw przyjmujących. Podobnie wdrażanie zobowiązań wynikających z rozporządzeń DMA i DSA może również implikować koszty instytucjonalne po stronie państw członkowskich.



**Rys. 5. Deficyt budżetowy w Polsce względem PKB w latach 1990-2022**(oprac. K. Strzała na podstawie: Roczniki Statystyczne GUS za lata 1993-2008, Warszawa 1993-2008; Mały Rocznik Statystyczny 2010, Warszawa 2010; Eurostat, General government deficit (-) and surplus (+) - annual data, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/teina200> (dostęp: 22.04.2023 r.).



Rys. 4. Tendencja legislacyjna w zakresie generowania wydatków publicznych, (oprac. CBPL)

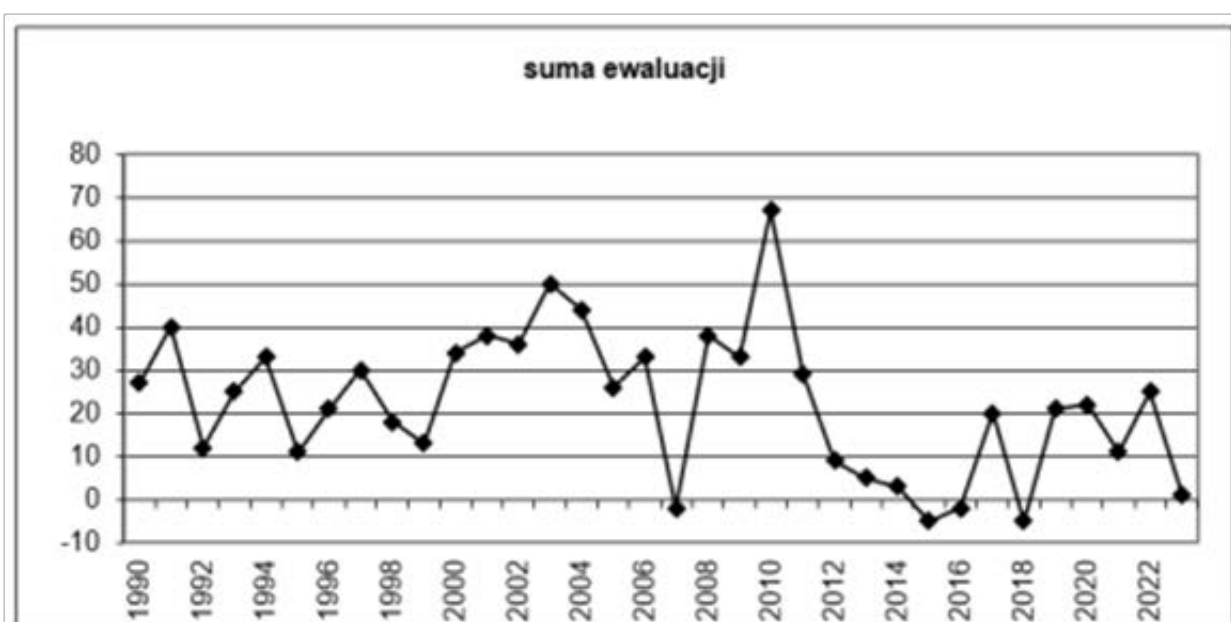
Zagadnienie legislacyjne:

**Czy regulacja sprzyja interesom podmiotów o dużym potencjale ekonomicznym, w szczególności tych, które zajmują pozycję dominującą w danym sektorze gospodarki narodowej, lub których sytuacja jest zbliżona do takiej pozycji, czy wzmacnia je finansowo, czy chroni interesy większych przedsiębiorców, kosztem mniejszych, albo kosztem klientów indywidualnych, itp.?**

Odniesienie do polityk UE:

Prawodawstwo unijne w dużym stopniu wprowadza rozwiązania prawne chroniące rynek wewnętrzny

-ny przed nadużywaniem pozycji dominującej przez przedsiębiorców. Rozwiązania prawne wynikają zarówno z przepisów traktatowych, jak i prawa pochodnego, które przykładowo reguluje kontrolę koncentracji przedsiębiorstw (rozporządzenie 139/2004). Inne przykłady dotyczą rozporządzeń DMA (Akt o rynkach cyfrowych), czy DSA (Akt o usługach cyfrowych). Odrębną grupę regulacji stanowią rozwiązania odnoszące się do prawa subwencyjnego, którego zasady mają chronić rynek wewnętrzny przed nierównościami wynikającymi z uprzywilejowanej pozycji przedsiębiorstw otrzymujących pomoc państwa.



Rys. 6. Tendencja legislacyjna w zakresie wspierania podmiotów o dużym potencjale ekonomicznym (oprac. CBPL)

Zagadnienie legislacyjne:

**Czy efektem regulacji jest zwiększenie – szeroko rozumianych – korzyści wymiernych ekonomicznie (dochodów finansowych, przysporzeń majątkowych) podmiotów prywatnych (osób fizycznych, osób prawnych)? Chodzi zarówno o korzyści związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, jak i nie związane z działalnością gospodarczą.**

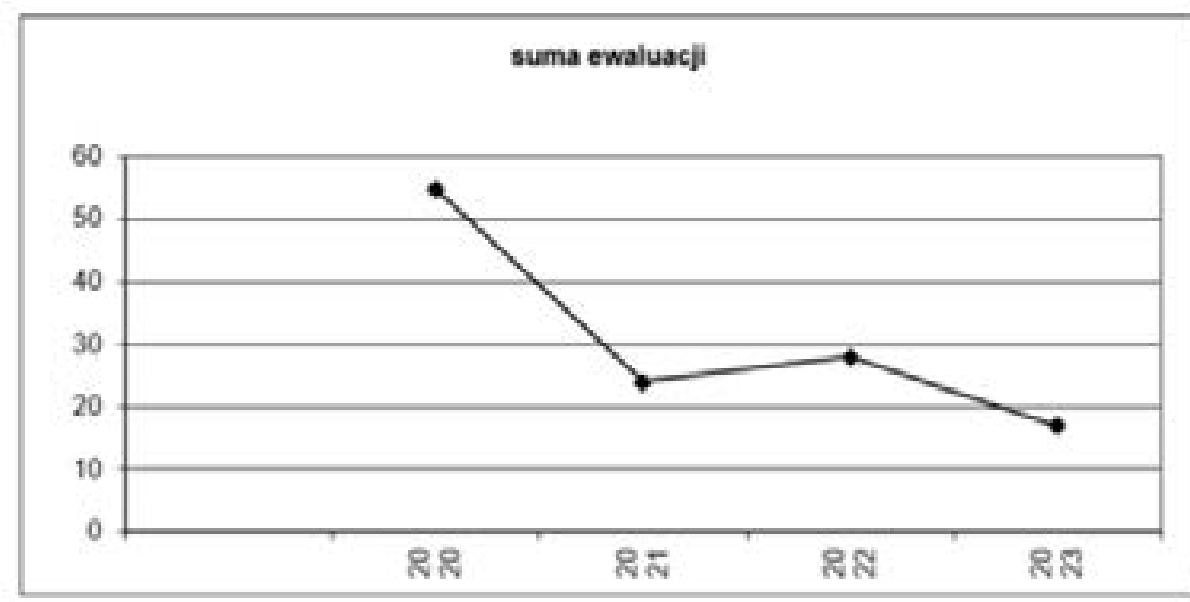
Komentarz:

Przykładami rozwiązań przeciwnych do tezy zagadnienia są wszelkie regulacje, które redukują wymierne ekonomicznie korzyści podmiotów prywatnych (np. obniżają wysokość wynagrodzeń, albo nacjonalizują majątek prywatny, itp.), natomiast NIE SĄ rozwiązaniami przeciwnymi do tezy zagadnienia jakiegokolwiek regulacje, które odnoszą się do wzrostu/

redukcji kosztów transakcyjnych i tworzenia/niwelowania barier wejścia (zob. zagadnienie 5).

Odniesienie do polityk UE:

Jest to istotne zagadnienie z punktu widzenia prawa unijnego, ponieważ w odniesieniu do podatków pośrednich prawodawca unijny posiada kompetencję do harmonizowania przepisów państw członkowskich (podstawą art. 113 TFUE). Stąd szerokim działaniom prawodawczym poddane są takie podatki jak VAT (którego procent jest jednocześnie częścią dochodów budżetu unijnego), czy akcyza. Z punktu widzenia interesów państw członkowskich należy również podkreślić duże znaczenie polityki spójności, której instrumenty finansowe i fundusze unijne stanowią część budżetów krajowych i w ten sposób zwiększają zasób środków publicznych.



Rys. 7 Tendencja legislacyjna w zakresie generowania dochodów prywatnych (oprac. CBPL)

## Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

### Oddział Podkarpacki

W Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu 6 czerwca odbyło się seminarium szkoleniowo-warsztatowe organizowane przez OSP BHP Oddział Wrocław „Nowoczesne zarządzanie BHP i bezpieczeństwo maszyn w praktyce – przepisy, normy, przyszłość”.

W jego trakcie dr Radosław Gonet – członek Oddziału Podkarpackiego SOP, Dyrektor ds. Rozwoju EcoMS Consulting sp. z o.o. poruszył zagadnienia

związane z bezpieczeństwem maszyn, w tym:

- ☐ odbiory w świetle Kodeksu pracy,
- ☐ odpowiedzialność producenta i pracodawcy,
- ☐ modyfikacje i zespoły maszyn,
- ☐ znaczenie norm zharmonizowanych,
- ☐ nadchodzące zmiany, czyli przepis, który zastąpi Dyrektywę Maszynową.

Wydarzenie było skierowane do członków OSP BHP Oddział Wrocław oraz wszystkich zainteresowanych praktykami w zakresie bezpieczeństwa technicznego i organizacyjnego.



## Oddział Śląsko-Dąbrowski

Na zaproszenie prof. dra hab. Jana Klimka Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego, a zarazem Prezesa Izby Rzemieśniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, przedstawiciel ZG Stowarzyszenia Krzysztof Galbarczyk członek ZG, a zarazem Zastępca Prezesa Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego w dniu 6 kwietnia 2025 roku w Katowicach wziął udział w Jubileuszowej XXX Gali Rzemiosła Polskiego.

Wydarzenie zgromadziło ponad 2 tysiące uczestników - wybitnych rzemieślników, liderów biznesu i osobistości ze świata polityki, m.in. przedstawicieli Prezydenta RP, Rządu, Sejmu, Senatu i władz województwa Śląskiego.

Były nagrody, wzruszenia i wyjątkowy koncert Golec uOrkiestra.

Przedstawiciel ZG złożył gratulacje z okazji jubileuszowej XXX Gali Prezesowi Związku Rzemiosła Polskiego.

Krzysztof Galbarczyk

### Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego przewodniczącym Walnego Zebrania sprawozdawczego SOP

W dniu 29 kwietnia 2025 roku w siedzibie Oddziału Warszawa firmy Seka S.A. członka wspierającego, odbyło się Walne Zebranie Sprawozdawcze członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy, które prowadził dr hab. inż. Marcin Krause Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego.

W trakcie Walnego Zebrania przyjęto:

- informację Zarządu Głównego o podejmowanych

działaniach,

- sprawozdanie Głównej Komisji Rewizyjnej,
- sprawozdanie finansowe za rok 2024,
- uchwałę zmieniającą Statut SOP.



W Walnym Zebraniu brał aktywny udział Krzysztof Galbarczyk członek ZG, a zarazem Zastępca Prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, który przedstawił część tematów, jakie były poruszane na Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach.

### Poszerzone zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego

W Katowicach 5 czerwca b.r. odbyło się poszerzone zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Oprócz Prezesa Zarządu, dra hab. Marcina Krause, wiceprezesa Krzysztofa Galbarczyka i członka Zarządu Zenona Grzelki wzięli w nim udział eksperci Oddziału: pani Pelagia Piega, Adam Beluch i Jerzy Kubis

oraz członkowie Oddziału: Bogusław Tomaszewski, Krzysztof Brzeźniak i sekretarz Zarządu Oddziału Roman Adler.

Prezes Oddziału zrelacjonował przebieg Walnego Zebrania Członków, a wiceprezes – planowane dalsze działania Zarządu Głównego Stowarzyszenia. Ekspert Oddziału pani P. Piega oceniła działania związane z przygotowaniem zmian statutowych przed Walnym Zebraniem i wyraziła podziękowanie sekretarzowi Zarządu Głównego, panu Hubertowi Karskiemu.

Omówiono udział członków Stowarzyszenia, w tym pana Marka Maszewskiego w II Konferencji Naukowo-Technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP”, zorganizowanej w dniach 2 i 3 kwietnia w Centrum Kongresowym Politechniki Wrocławskiej.

Pan Krzysztof Brzeźniak przedstawił propozycję umowy o współpracy naszego Stowarzyszenia z dynamicznie rozwijającym się Stowarzyszeniem Górnictwa Tunelowego. Przekazany przez niego list intencyjny w tej sprawie postanowiono przekazać do Zarządu Głównego.



Kraków, dnia 05.06.2025 r.

Szanowny Pan  
Dr hab. inż. Marcin Krause  
Prezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy  
Oddział Śląsko-Dąbrowski  
ul. Dąbrówki 16 A  
40-081 Katowice.

**Szanowny Panie Prezesie,**

W imieniu Zarządu Stowarzyszenia Górnictwa Tunelowego (SGiT) mam zaszczyt zwrócić się do Pana z propozycją nawiązania współpracy pomiędzy naszymi organizacjami oraz zaproszeniem Stowarzyszenia Ochrony Pracy do grona Członków Wspierających naszej organizacji.

SGiT zostało powołane w odpowiedzi na potrzebę integracji środowisk inżynierskich, naukowych i przemysłowych wokół zagadnień związanych z budownictwem podziemnym, nowoczesnymi technologiami tunelowymi oraz rozwojem strategicznej infrastruktury. Naszym celem jest wspieranie transformacji gospodarczej regionów tradycyjnie związanych z przemysłem ciężkim, poprzez wykorzystanie lokalnych kompetencji, rozwój innowacyjnych specjalizacji i wdrażanie technologii o wysokim potencjale eksportowym.

Z uznaniem obserwujemy działalność Stowarzyszenia Ochrony Pracy, które jako organizacja ekspercka odgrywa istotną rolę w doskonaleniu systemu ochrony pracy w Polsce. Obszary działalności naszych stowarzyszeń są w wielu punktach komplementarne. W szczególności dostrzegamy potencjał wspólnych działań w zakresie zapewnienia bezpiecznych i trwałych warunków pracy w procesach transformacyjnych oraz w rozwijającym się sektorze infrastruktury podziemnej. Współpraca ta mogłaby obejmować również wspólne inicjatywy w zakresie doskonalenia przepisów prawa, w tym w obszarze pracy równoważnej w zakładach górniczych oraz górnictwie tunelowym, jak również tworzenia i promowania wysokich standardów zawodowych i etycznych dla specjalistów działających na styku techniki i ochrony pracy.

Wierzymy, że dialog i współdziałanie między naszymi organizacjami przyczyni się do wzmacniania społecznego i zawodowego prestiżu grup specjalistów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w środowisku pracy oraz do skuteczniejszego kształtowania rozwiązań innowacyjnych w sferze zarówno przemysłowej, jak i publicznej. Istotnym elementem partnerstwa mogłoby być także tworzenie wspólnej przestrzeni dla wymiany doświadczeń zawodowych, organizacja wydarzeń eksperckich, udział w projektach badawczo-rozwojowych oraz wspólna promocja nowoczesnych, odpowiedzialnych praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Jesteśmy przekonani, że przyłączenie Stowarzyszenia Ochrony Pracy do grona Członków Wspierających SGiT stworzy silną platformę współpracy między środowiskiem technicznym a eksperckim, umożliwiając skuteczniejsze odpowiadanie na wyzwania współczesnej gospodarki, opartej na wiedzy, innowacji i poszanowaniu człowieka w procesie pracy.

Z wyrazami Szacunku  
Prezes Zarządu  
Stowarzyszenia Górnictwa Tunelowego

STOWARZYSZENIE GÓRNICZWA TUNELOWEGO  
ul. Aleksandra Lubomirskiego 45 lok. 2A : 31-509 Kraków  
tel. 837 404 095 ; e-mail: biuro@sgt.org.pl ; www.sgt.org.pl

Sekretarz Zarządu Oddziału zasygnalizował propozycje materiałów do 101 numeru kwartalnika „Informator Ochrony Pracy” i zwrócił uwagę na stałą

le Zdrowia Publicznego w Bytomiu w Zakładzie Medycyny i Higieny Pracy. Jest wykładowcą m.in. na kierunkach studiów „BHP – Ochrona Zdrowia Pracu-



tendencję braku bieżących wiadomości do „Informatora...” z większości Oddziałów.

Zebranie zakończono wspólnym zdjęciem.

### **Promocja samodzielnych pracowników nauki Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP**

Ważnym elementem eksperckiego charakteru naszego stowarzyszenia są czynni i emerytowani inspektorzy pracy, ale także nauczyciele akademicy, którzy zdobywają poszczególne szczeble kariery naukowej, od stopnia doktora, przez stopień doktora habilitowanego, aż do tytułu profesora. W ramach tego odcinka zostaną przedstawione sylwetki trzech członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, którzy zdobyli w ostatnim czasie stopień naukowy doktora habilitowanego i stanowią jako samodzielni pracownicy nauki ważny głos naszego Stowarzyszenia w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pani dr hab. n. o zdr. Jolanta Malinowska-Borowska wykształcenie wyższe zdobyła na Uniwersytecie Śląskim, gdzie ukończyła w 1999 r. studia licencjackie i w 2001 r. studia magisterskie. W 2007 r. w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach obroniła rozprawę doktorską w dyscyplinie nauki medyczne w zakresie specjalności biologia medyczna uzyskując tytuł doktora nauk medycznych. Od 2003 r. jest zatrudniona w Śląskim Uniwersytecie Medycznym jako nauczyciel akademicki na Wydzia-

jących” oraz „Zdrowie Publiczne” w zakresie specjalności kształcenia „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy”. Specjalizuje się naukowo w zakresie problematyki medycyny i higieny pracy, zdrowia środowiskowego, sarkopenii i innych problemów zdrowotnych starzejącej się populacji zawodowej. Jej obszary dydaktyczne to m.in.: choroby zawodowe, narażenie zawodowe na fizyczne czynniki szkodliwe, ryzyko zdrowotne, ergonomia i chronobiologia. Inne ważne informacje to m.in.: jest autorką lub współautorką ponad 70 publikacji naukowych (współczynnik IF=75,7), ekspertem Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO ds. wibracji miejscowych oraz ekspertem Polskiego Komitetu Normalizacyjnego PKN ds. Zagrożeń Fizycznych w Środowisku Pracy.

Pani dr hab. inż. Aneta Grodzicka wykształcenie wyższe zdobyła na Politechnice Śląskiej w Gliwicach, gdzie ukończyła w 2004 r. jednolite studia magisterskie w zakresie specjalności „technika i organizacja bezpieczeństwa i higieny pracy”. Studia doktoranckie odbyła na Politechnice Śląskiej i obroniła w 2010 r. rozprawę doktorską w dyscyplinie górnictwo i geologia inżynierska w zakresie specjalności bezpieczeństwo i higiena pracy w górnictwie. Od 2010 r. jest zatrudniona na Politechnice Śląskiej jako nauczyciel akademicki na Wydziale Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej w Katedrze Geoinżynierii i Eksploatacji Surowców. Jest wykładowcą m.in. na kierunkach studiów „Geo-

inżynieria i eksploatacja surowców”, „Górnictwo i geologia” oraz „Inżynieria bezpieczeństwa” w zakresie specjalności kształcenia „Bezpieczeństwo i higiena pracy”. Specjalizuje się w zakresie problematyki ratownictwa górniczego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Jej obszary naukowo-badawcze i dydaktyczne to m.in.: ryzykowne zachowania, BHP w górnictwie, zagrożenia górnicze, wypadki przy pracy, ocena ryzyka, psychologia pracy. Inne ważne informacje to m.in.: jest autorką lub współautorką ponad 130 publikacji naukowych z zakresu ratownictwa górniczego i BHP w górnictwie (w tym 9 wydawnictw zwartych), ekspertem i wykładowcą Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego S.A. w Bytomiu.

Pan dr hab. inż. Marcin Krause wykształcenie wyższe zdobył na Politechnice Śląskiej w Gliwicach, gdzie ukończył w 1997 r. jednolite studia magisterskie. Studia doktoranckie odbył na Politechnice Śląskiej i obronił w 2002 r. rozprawę doktorską w dyscyplinie górnictwo w zakresie specjalności bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie. Od 1998 r. jest zatrudniony na Politechnice Śląskiej jako nauczyciel akademicki na Wydziale Górnictwa, Inżynierii Bez-

pieczeństwa i Automatyki Przemysłowej (PolSI) w Katedrze Inżynierii Bezpieczeństwa. W latach 2004-2013 był zatrudniony jako nauczyciel akademicki (aktualnie jako wykładowca zewnętrzny) w Wyższej Szkole Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach (WSZOP).

Jest wykładowcą m.in. na kierunku studiów „Inżynieria bezpieczeństwa” w zakresie specjalności kształcenia „Bezpieczeństwo i higiena pracy” (PolSI) oraz kierunku studiów „Zarządzanie i inżynieria produkcji” w zakresie specjalności „Europejski menedżer BHP” i „Bezpieczeństwo i higiena pracy” (WSZOP). Specjalizuje się w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz edukacji dla bezpieczeństwa. Jego obszary naukowo-badawcze i dydaktyczne to m.in.: zagrożenia w środowisku pracy, ocena ryzyka zawodowego, analiza wypadków przy pracy, systemy zarządzania bhp. Inne ważne informacje to m.in.: jest autorem i współautorem ponad 300 publikacji naukowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inżynierii bezpieczeństwa (w tym 14 wydawnictw zwartych), rzeczoznawcą do spraw podręczników do kształcenia ogólnego w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa.

**Tabela 1. Podstawowe informacje dotyczące postępowania awansowego w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego**

| Nazwisko Imię               | Dziedzina naukowa                          | Dyscyplina naukowa                            | Organ nadający                           | Data nadania |
|-----------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| Malinowska-Borowska Jolanta | dziedzina nauk medycznych i nauk o zdrowiu | nauki o zdrowiu                               | Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach | 25.06.2025   |
| Grodzicka Aneta             | dziedzina nauk inżynieryjno-technicznych   | inżynieria środowisko, górnictwo i energetyka | Politechnika Śląska                      | 25.11.2024   |
| Krause Marcin               | dziedzina nauk inżynieryjno-technicznych   | inżynieria bezpieczeństwa                     | Akademia WSB                             | 25.07.2024   |

Oprac. Marcin Krause wraz z Jolantą Malinowską-Borowską i Anetą Grodzicką

**Dr hab. Marian Andrzej Liwo**

Adwokat

Były Zastępca Głównego Inspektora Pracy

### *Ekstremizm w stosunkach zatrudnienia*

#### I. Wprowadzenie

Ekstremizm jako określonego rodzaju zjawisko przejawiające się w życiu publicznym i prywatnym w dążeniu do osiągnięcia określonych rezultatów jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych. W słownictwie wyrazów obcych wskazuje się, że wywodzi się on od słowa „ekstrem” oznaczającego ostateczność, skrajność, krańcowość, która w odniesieniu do ekstremizmu przybiera postać skrajności poglądów związanych z radykalizmem prowadzącym do użycia krańcowo ostatecznych środków<sup>1</sup>.

Z tego wskazania wynika, że konsekwencją ekstremizmu jest radykalizm, z którym jest on utożsamiany, stanowiąc synonim obu tych pojęć. Za bliskością obu tych pojęć przemawia również określenie radykalizmu w języku polskim jako działania bezkompromisowego, stanowczego, a w polityce jako kierunku zmierzającego do wprowadzenia zasadniczych zmian w życiu społecznym i politycznym<sup>2</sup>, bez jednakże oceny tych zmian w kategorii dobra lub zła. W opracowaniach naukowych związanych z ekstremizmem i radykalizmem przypisuje się zatem obu tym zjawiskom zarówno określoną niejednoznaczność jak i bliskość<sup>3</sup>.

Ekstremizm w różnych jego ujęciach jest we współczesnym świecie zjawiskiem wynikającym z wielu specyficznych przyczyn, które inspirują do określonych działań kierowanych zarówno wobec jednostki i społeczeństwa, jak i państwa zmierzających do osiągnięcia zakładanych celów w sposób niekiedy przekraczający granice możliwe do zaakceptowania w demokratycznym państwie<sup>4</sup>.

Na tle jedynie skrótowo zasygnalizowanych pojęć ekstremizmu i radykalizmu odnoszących je do państwa, społeczeństwa i polityki niezbędne jest zastanowienie się, w jakim stopniu odnoszą się one do prawa, które jest jednym z podstawowych instrumentów polityki, w tym i prawa pracy normującego wybrane stosunki pracy i służbowe oparte na podstawie administracyjnoprawnej.

Należy zauważyć, że zarówno ekstremizm jak i radykalizm może mieć skutek zarówno pozytywny, jak i negatywny oraz być wynikiem działania jak i zaniechania. Zależy to od poglądów i zamiarów, które są oczekiwane oraz celu i sposobu ich realizacji, znajduje to potwierdzenie nie tylko w regulacjach prawnych, w tym dotyczących stosunku pracy i stosunku służbowego, które albo są powszechnie społecznie akceptowane, albo budzą sprzeciw, ale i również w innych gałęziach prawa, a także w świecie polityki.

Zjawisko ekstremizmu w stosunkach pracy i służbowych zostało w rodzimej literaturze w zasadzie pominięte, a nieliczne wypowiedzi na jego temat należy uznać za mało pogłębione i kontrowersyjne, wymagające pragmatycznej analizy uwarunkowań z nim związanych. Pozwoliłaby ona postawić tezę, że jest to zjawisko prawa pracy i prawa administracyjnego zależne od przyjętej koncepcji działania.

#### II. Właściwości, funkcje i zasady zatrudniania pracowniczego i niepracowniczego, chroniące przed ekstremizmem.

Prawo, w tym prawo pracy oraz regulacje normujące stosunki służbowe kształtowały się wraz z państwem i wyodrębnionym w nim aparatem władzy w rozwijających się społeczeństwach, w których zaczęły występować coraz większe różnice w sytuacji społecznej i ekonomicznej jednostki prowadzące do sprzeczności interesów, które inspirowały do wprowadzania regulacji mających na celu pogodzenie interesów państwa, właścicieli środków produkcji i świadczących pracę i służbę<sup>5</sup>.

Podejmując problem ekstremizmu w stosunkach pracy i stosunkach służbowych należy zwrócić uwagę na szczególne właściwości norm prawnych regulujących zatrudnienie na podstawie stosunków pracy i stosunków służbowych chroniące przed ekstremizmem w jego złym znaczeniu oraz funkcję tych norm. Nieposzanowanie właściwości tych norm i ich funkcji powodowało będzie zarzut rażącego naruszania praw zatrudnionych skutkujący nieakceptowalnymi sytuacjami w stosunkach podmiot zatrudniający – podmiot świadczący pracę, czy też służbę poprzez naruszanie praw człowieka, nierówne traktowanie itp. Prawo, w tym prawo pracy w odniesieniu do stosunku pracy i prawo administracyjne wobec stosunku służbowego może przejawiać się w różnych działaniach

także złych, jeżeli wyposaża się go w normy niszczące powszechnie uznane wartości, czemu sprzyjają między innymi autorytatywne formy sprawowania władzy prowadzące zazwyczaj do ekstremizmu.

Należy zauważyć, że prawo posiada regulacje chroniące go przed ekspansją rozwiązań ekstremalnych zawarte między innymi w zasadach ustawy zasadniczej i wszystko jest w porządku do chwili kiedy to zasady nie są naruszane. Także prawo pracy ukształtowało zasady prawa o charakterze normatywnym, które ze względu na ich stanowczy charakter mają praktyczne znaczenie dla tego prawa, chroniące je przed złymi praktykami. W ustawie z dnia 26. 06. 1979 r. Kodeks pracy zostały one określone w art. 10-18<sup>6</sup>. W regulacjach prawnych dotyczących zatrudnienia niepracowniczego na podstawie administracyjno-prawnej, jakkolwiek brak jest ich zbiorczego określenia, tak jak w Kodeksie pracy, to są one wyrażane w tekście aktów normatywnych normujących to zatrudnienie, jak np. zasada dobrowolnego wstąpienia do służby, bądź też wnioskowane z tekstu tego aktu, jak np. zasada prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków służby. Zasady te wspomagane są również unormowaniami konstytucyjnymi zawartymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2.04.1997 r., która ze względu na usytuowanie Konstytucji w hierarchii źródeł prawa zawiera wskazania dla rozwijających je ustaw zwykłych.

Kształtowaniu stosunków pracy i stosunków służbowych sprzyjają także humanizm, uniformizm, dyferencjacja oraz dynamizm rozwojowy będący właściwością nie tylko prawa pracy, ale i zatrudniania niepracowniczego na podstawie administracyjnoprawnej. Zarówno też prawo pracy jak i prawo administracyjne w zakresie regulacji stosunków służbowych pełni zbliżone funkcje jak np. ochronną, organizacyjną, wychowawczą i służącą uzyskiwaniu środków materialnych dla zaspokajania potrzeb życiowych. Zarówno też praca jak i służba wykonywana jest odpłatnie.

### III. Przejawy ekstremizmu na tle właściwości, funkcji i zasad związanych z zatrudnieniem pracowniczym i niepracowniczym.

Jednym z zasadniczych praw związanych z każdym zatrudnieniem bez względu na jego podstawę jest prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (służby) realizowane w ramach funkcji ochronnej prawa. Należy zauważyć, że Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej traktuje w art. 24 i 66 pracę czło-

wieka bez jej zróżnicowania ze względu na podstawę świadczenia<sup>7</sup>, a ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>8</sup> definiując w art. 2 pkt. 43 pojęcie zatrudnienia, wskazuje, że jest to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym zawarte w Kodeksie pracy i uregulowania w przedmiocie bezpieczeństwa i higieny służby w ustawach ustrojowych dotyczących podmiotów w których ma miejsce zatrudnienie nie pracownicze na podstawie administracyjnoprawnej w sposób stanowczy, bezkompromisowy, radykalny normują prawa i obowiązki wynikające z ich treści sięgając niekiedy także do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co znajdzie potwierdzenie w orzecznictwie sądowym. Orzecznictwo to traktuje bowiem naruszenia także tych zasad jako ciężkie uchybienie podstawowych obowiązków pracodawcy, nawet wówczas gdy skutkiem negatywnego zdarzenia było nie tylko naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także zaniedbanie czynności zaradczych, których celowość i potrzeba wynikała z doświadczenia życiowego<sup>9</sup>.

Założeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (służby) jest zatem eliminacja zagrożeń dla życia i zdrowia, jako wartości największej w procesie pracy bądź wykonywania służby. Nie zawsze jest to jednak możliwe mimo postępu technicznego oraz specyficznego charakteru wykonywanych czynności. Stąd też ustawodawca dopuszcza skrajne, o cechach ekstremizmu, rozwiązania prawne związane z wykonywaniem określonych czynności z narażeniem nawet zdrowia bądź życia. W prawie pracy są to prace szczególnie niebezpieczne wymagające zachowania procedur, które zapobiegają wystąpieniu zagrożeń, bądź jego wystąpienie minimalizują. W stosunkach służbowych np. w określonych służbach mundurowych przewiduje się możliwość wykonywania służby nawet z narażeniem życia bądź zdrowia. Taką sytuację przewiduje np. art. 27 ustawy z dnia 6.04. 1990 r. o Policji<sup>10</sup>. Nie oznacza to jednak braku obowiązku takiej organizacji służby, która by to zagrożenie minimalizowała.

W rozporządzeniu natomiast Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>11</sup> w rozdziale IV wskazuje się na prace szczególnie niebezpieczne określone w tym rozdziale i w innych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, lub instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracami tymi są np. prace na wysokości, przy użyciu materiałów niebez-

piecznych, w zbiornikach, wewnątrz urządzeń technicznych itp.

W oparciu o analizę wymienionych skrajnych, radykalnych, krańcowych unormowań zawierających w swej treści cechy ekstremizmu nie można im zarzucić przekraczania granic, których przekroczyć nie można, ze względu na określone sytuacje, które mają na celu realizację zadań niezwykle pozytywnych i ważnych dla państwa, społeczeństwa, a przede wszystkim dla ochrony zdrowia i życia jednostki w procesie pracy, czy służby.

Jak już zostało podkreślone przepisy prawa pracy regulujące stosunki pracy i przepisy prawa administracyjnego normujące stosunek służbowy mają w przeważającej mierze charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że nie mogą być zmieniane w wyniku porozumienia stron, czy też woli jednej ze stron. Skrajność i radykalizm regulacji z nich wynikająca (przy przyjęciu, że ekstremizm jest już bardzo bliski radykalizmowi) najbardziej uwidacznia się w unormowaniach o charakterze technicznym dotyczącym zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, czy służby, które mają na celu ochronę zdrowia i życia oraz w hierarchii wartości, którą jest zdrowie i życie człowieka. Z tego też względu obowiązki nakładane na osoby pełniące funkcję kierownicze związane z realizacją zadań zobowiązują w sposób bezkompromisowy i stanowią do szczególnej staranności działań z uwzględnieniem zdobyczy nauki i techniki, a brak tych działań nie usprawiedliwia nawet sytuacja materialna podmiotu nawiązującego stosunek pracy, czy stosunek służbowy<sup>12</sup>.

Dokonując podziału unormowań związanych ze stosunkiem pracy i służby na dotyczące zagadnień technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy (służby) i tak zwanej prawnej ochrony pracy (służby) określającej zagadnienia związane np. z nawiązaniem stosunku pracy czy służby, prawa do wypoczynku, uposażenia czy wynagradzania, uprawnień związanych z rodzicielstwem, należy zauważyć, że wszystkie one zawierają rozwiązania cechujące się skrajnością i stanowczością ze względu na zakres ochrony, który powoduje pozytywne odczucia zatrudnionych i niekiedy dezaprobatę zatrudniających ze względu na rozmiar obowiązków i koszty pracy, czy służby jakie muszą być ponoszone dla realizacji określonych działań, którym to obowiązkom niekiedy zarzuca się skrajność regulacji.

W okresie rosnącej inflacji oraz wzrostu cen zatrudnieni na różnych podstawach domagają

się także wzrostu wynagrodzeń w różnej postaci, a Państwo, jak też i podmioty zatrudniające również dotknięci inflacją oraz konsekwencją złożonej z tego powodu sytuacji ekonomicznej, podejmują działania, których zamiarem jest pogodzenie oczekiwań zatrudnionych z możliwościami finansowymi, jakimi dysponują. Nie zawsze jest to jednak realnie możliwe, stąd też wzrost wynagrodzeń w różnych formach jest niekiedy wynikiem skrajnych, krańcowych działań wymuszanych oczekiwaniami zatrudnionych, na które często brak zgromadzonych środków, nie zabezpieczonych w wyniku braku racjonalnej polityki państwa.

Analiza regulacji prawnych należących do różnych gałęzi prawa, w tym gałęzi prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa administracyjnego w zakresie regulacji stosunku służbowego potwierdza zatem, że ekstremizm przy jego skrajnych, ostatecznych, krańcowych, czy radykalnych przejawach może mieć zarówno charakter pozytywny jak i negatywny oraz być wynikiem działania, jak i zaniechania w razie niepodejmowania skrajnych działań, kiedy one są konieczne np. w obronie prawa wolnego od regulacji mających pozorować praworządność. Trudno też kwestionować działania skrajnie radykalne, jeżeli zmierzają np. do ochrony zdrowia i życia zatrudnianych w procesie pracy, czy innych podstaw zatrudnienia, których efektem są regulacje prawne i orzecznictwo sądowe nadające tej ochronie najwyższy priorytet. Refleksji wymagają natomiast działania bądź zaniechania państwa jako szczególnego rodzaju organizacji społecznej zawierające w sobie przejaw skrajności, krańcowości i radykalizmu, które nie służą dobru jednostki i dobru wspólnemu wszystkich obywateli, czy społeczności<sup>13</sup>.

Należy też zauważyć, że sam już pogląd w zależności od jego treści i cech może mieć zasadniczy wpływ na kształtowanie świadomości społecznej, która wywoływać może skutki w postaci zachowań w kategorii dobra czy zła, o cechach ekstremizmu.

#### IV. Podsumowanie i wnioski

Termin ekstremizm będący przedmiotem określeń języków potocznych jest rozwijany w językach związanych z różnymi dyscyplinami naukowymi, w których wskazywane są konsekwencje do których prowadzi, a także podnoszona jest jego bliskość, wręcz tożsamość z radykalizmem.

Badając cechy charakterystyczne dla ekstremizmu jak ostateczność, skrajność, krańcowość, sta-

nowczość, bezkompromisowość, przymus należy zauważyć, że najczęściej przejawia się on w działaniu na tle preferowanych poglądów, skierowanym do różnych adresatów dla osiągnięcia pożądanego rezultatu w zakresie dobra czy zła, w razie przekraczania granic nie możliwych do zaakceptowania w demokratycznym państwie prawnym.

Podejmując temat ekstremizmu jako określonego rodzaju zjawiska należy zauważyć, że występuje ono nie tylko w regulacjach prawnych, ale i w wielu dziedzinach nauki, polityki, działalności człowieka, społeczeństwa, partii rządzącej, państwa przejawiając się zarówno w postaci działania jak i zaniechania działań, które w mającej miejsce sytuacji winny być podjęte w sposób uwzględniający ich właściwości, a nie są podejmowane.

Na gruncie stosunków pracy i stosunków służbowych przykładem ekstremizmu w działaniu jest zobowiązanie podmiotu zatrudniającego w sposób bezkompromisowy i stanowczy do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w stosunkach pracy/zatrudnienia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w stosunkach służbowych z wykorzystaniem najnowszych zdobyczy nauki i techniki, z traktowaniem uchybienia tego obowiązku, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (wobec zatrudnionych) przez podmiot zatrudniający nawet wówczas, gdy nie miał on środków finansowych na jego wypełnienie, czy też występowałyby znaczne inne trudności w wykonaniu obowiązku<sup>14</sup>.

Odwrotnie, przykładem ekstremizmu w zaniechaniu podjęcia radykalnych i stanowczych działań w tej samej materii na gruncie np. zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czy służby w omawianych stosunkach zatrudnienia (na co wskazują coroczne liczby wypadków przy pracy) jest niepodejmowanie niektórych działań mimo ich niezbędności w określonych sytuacjach wymagających stanowczości i skrajności rozwiązań. Wśród przyczyn tego zaniechania, których jest wiele należy np. wymienić:

- Takie oddziaływanie określonych lobby pracodawców, na opinię publiczną oraz organy państwa, które mają wykazać, że nakładane na nich obowiązki w zakresie zapewnienia wymienionych warunków pracy i represyjność na tle ich niewypełnienia narusza zasadę wolności gospodarczej a tym samym swobodę podejmowania działalności związanej z tworzeniem miejsc pracy;

- powierzenie stanowisk kierowniczych w organach nadzoru i kontroli nad warunkami pracy osobom bez należytej wiedzy i doświadczenia oraz niezbędnej pasji działania, ale za to utożsamianych ze sprawującymi władzę;

- niedocenywanie społecznych form kontroli nad warunkami pracy, w tym także np. społecznej inspekcji pracy poprzez odpowiednie zmiany w regulacjach prawnych w tym przedmiocie, które umożliwiłyby niezwłoczne i skuteczne reagowanie na naruszenia praw pracowniczych;

- uzurpowanie sobie roli przywódczej wobec organów nadzoru i kontroli przez określone podmioty publiczne zawłaszczające uprawnienia tych organów.

- niewystarczające środki prawne do egzekwowania obowiązków.

Historia ekstremizmu sięgająca czasów starożytnych, poprzez średniowiecze i czasy współczesne wskazuje, że zmianie ulegają formy jego oddziaływania, a nie treść przejawiająca się w określonych poglądach i zachowaniu w zakresie podmiotowym jak i przedmiotowym. Współczesne czasy globalizacji, postępu naukowego, różnic ustrojowych, ekonomicznych, kulturowych, religijnych inspirują do działań mających na celu realizację niekiedy wyłącznie wybiórczych własnych interesów, bez oglądania się na dobro jednostki, zatrudnionego, społeczeństwa i pokojowe współistnienie państw, zapewniające rozwój oraz wspólne przeciwstawianie się różnego rodzaju zagrożeniom, które mogą prowadzić do końca cywilizacji.

Przyczyną negatywnego ekstremizmu we współczesnych państwach i stanowionych przez nie prawach jest człowiek i prowadzona przez niego polityka. Szczególnie w krajach, gdzie ma miejsce kryzys demokracji i nieposzanowanie prawa, polityka ta wyzwała skrajnie złe zachowania. Problem pogłębia fakt, że niektórzy ludzie, dla kariery i pieniędzy, są gotowi zrobić wszystko, czego wymaga od nich władza. Przy czym, jak wykazuje praktyka, są to ludzie często o małej wiedzy, pozbawieni wszelkich ideałów, co pozwala łatwiej nimi kierować. Stąd też tylko społeczeństwo jako określona zbiorowość o dużej świadomości (w różnym jej rozumieniu) jest w stanie przeciwstawić się dążeniom władzy ogarniętej ekstremizmem do zawłaszczenia i niszczenia wszystkiego, co jest możliwe człowiekowi, narodowi, mieniu, prawu, mediom, sądom, demokratycznego państwa będącego przeszkodą w destrukcji wartości chronionych.

Upadek takiego państwa to już droga donikąd.

Szkoda zatem, gdy świadomość społeczeństwa, także w zakresie znajomości prawa zatrudnienia, może być kształtowana jedynie okazjonalnie podczas różnego rodzaju manifestacji opozycji, czy kampanii wyborczych, a nie naukę w szkołach, bo to nie zawsze może wystarczyć, aby zmienić myślenie ludzi i nauczyć ich oceny sytuacji w kategoriach dobra i zła, gdy zaistnieje taka potrzeba. Brak bowiem tej racjonalnej oceny, o czym się zapomina, to otwarcie drogi dla ekstremizmu w jego najgorszym znaczeniu, w której również prawo staje się narzędziem pozorującym praworządność w każdej dziedzinie działalności państwa. W tym także w zakresie kształtowania treści stosunków pracy i stosunków służbowych, nie uwzględniając w sposób sprawiedliwy i racjonalny interesów stron tych stosunków.

#### Przypisy:

- 1 W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1968, s. 205
- 2 J Bralczyk, *Słownik 100 tysięcy potrzebnych słów*, Warszawa 20008, s. 692,
- 3 B. Bieńkiewicz, *Radykalizm* [w:] *Słownik polityki* (red.) M. Mankowicz, Warszawa 1996, s. 228, gdzie radykalizm przedstawiony jest jako postawa kwestionująca mającą miejsce rzeczywistość, z występowaniem o jej gruntowną zmianę.
- 4 A. Hołub, *Państwo wobec ekstremizmu i radykalizmu. Ekstremizm i radykalizm wobec państwa*, Szczepno 2020, s. 7.
- 5 Zob. np. T. Zieliński, *Prawo pracy w rozwoju historycznym* [w:] *Zarys wykładu prawa pracy*, T. Zieliński (red.), Katowice 1979, s. 74 i następne; T. Zieliński, *Stosunki pracy i stosunki służbowe w administracji państwowej* [w:] *Pracownicy administracji PRL*, J. Łętowski (red.), Ossolineum 1986, s. 87 i następne; Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 21-22; W. Jaśkiewicz, *Pozaumowne stosunki pracy*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny” 1958/1, s. 18; W. Schwarzbach, *Öffentliches und Privates Recht in Der Arbeitsrechtlichen Systembildung*, Graz 1973, s. 32, 54; W. Jaśkiewicz, *Problematyka szczególnych stosunków pracy*, RPEiS 1967/4, s. 8; W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa-Poznań 1969, s. 18 i n.
- 6 T.j. Dz. U. z 2022, poz. 1510 ze zm. W art. 18<sup>3</sup> Kodeksu pracy zawarty został również przepis skierowany także organów administracji zobowiązujący do tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z

uprawnień do tworzenia organizacji w celu ochrony praw i interesów zatrudnionych.

7 Dz. U. Nr 78 poz. 483 ze zm.

8. T. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735.

9 Zob. E. Modliński, *Prawo pracy dla praktyków*, Warszawa 1971 i powołany tam Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31.12.1951 sygn. I.C 320/51, s. 297; *Prawo pracy. Zbiór przepisów*, 1959, Tom II, s. 919 i następne

10 T. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 171 ze zm.; zob. też M. Liwo, *Służby mundurowe jako kategoria języka prawniczego*, „Przegląd Prawa Publicznego”, Warszawa 2015 Nr 2, s. 9 i następne.

11 Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 ze zm.

12 Zob. np. wyrok SN z 4.04.2000r. I PKN 516/99 OSNP 2001/16/516 według którego między innymi brak środków finansowych ze strony pracodawcy na realizację jego obowiązków wobec zatrudnionych narusza w sposób ciężki jego podstawowe obowiązki z winy umyślnej.

13 Zob. M. Liwo, *Demagogie legislacji państwa prawnego w okresie kryzysu tego prawa i ich konsekwencje*, „Przegląd Prawa Publicznego”, Warszawa 2022, Nr 3, s. 11 i następne.

14 Zob. np. art. 207 §2 Kodeksu pracy i wyrok NSA z 12.02.1985 r. (SA. Kr. 1260) 84, GAP 1987 Nr 8.

#### **Krzysztof Brzeźniak**

Przewodniczący Krajowego Sekretariatu

Górnictwa i Energetyki NSZZ Solidarność-80

Członek Zarządu Stowarzyszenia Górnictwa Tunelowego

Członek Stowarzyszenia Ochrony Pracy – Oddział Śląsko-Dąbrowski

### ***Z głębi ziemi ku przyszłości – tunel jako droga sprawiedliwej transformacji i bezpieczeństwa Polski***

#### Węgiel odchodzi. Ludzie zostają

Transformacja energetyczna w Polsce nie jest już perspektywą, to rzeczywistość. Likwidacja kopalń, restrukturyzacja sektora górniczego, wygaszanie elektrowni węglowych, wszystkie te procesy trwają, niezależnie od tego, czy je akceptujemy. Ale przyszłość nie powinna być pustką. Ona powinna być planem. Zamiast martwić się, co będzie, zacznijmy budować to, co może być. W dosłownym sensie pod ziemią.

Jako związek zawodowy bronimy węgla – ale musimy też bronić ludzi

Jako Przewodniczący Krajowego Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność-80” jasno deklaruję: bronimy wydobywania węgla kamiennego i brunatnego jako elementu suwerenności energetycznej Polski. Uważamy, że Polska powinna mieć możliwość samodzielnego kształtowania swojej polityki energetycznej, bez przymusu importu energii lub surowców. Jednocześnie, jako ludzie odpowiedzialni za ochronę pracowników i ich rodzin, musimy mieć plan awaryjny na wypadek przyspieszonej likwidacji zakładów górniczych. Jeśli węgiel będzie wygaszany, niezależnie od naszej woli, to musimy zapewnić ludziom miejsca pracy o podobnej wartości. Godne, stabilne, oparte na ich kompetencjach. Właśnie dlatego proponujemy budownictwo tunelowe jako przyszłościową, realistyczną i korzystną ścieżkę transformacji.

#### Tunel – przestrzeń nadziei

Budowa tuneli to coś więcej niż infrastruktura, to szansa. Na nowe miejsca pracy. Na zabezpieczenie cywilne. Na suwerenność gospodarczą. Tunel to symbol przejścia z jednego etapu rozwoju do drugiego, bez porzucania ludzi po drodze.

Doświadczeni górnicy to kadra, której nie trzeba uczyć od podstaw, znają podziemne warunki, obsługę maszyn, przepisy BHP, systemy bezpieczeństwa. Ich wiedza może i powinna być wykorzystana do budowy metra, tuneli kolejowych, obwodnic, a także systemów ochrony cywilnej tak jak schronów, zapleczy logistycznych i obiektów wojskowych.

#### Państwo musi poprowadzić

Transformacja na taką skalę nie może być oddolna. Państwo, poprzez MON, Ministerstwo Przemysłu, Ministerstwo Infrastruktury, Rozwoju i Edukacji, musi wziąć odpowiedzialność za jej zaplanowanie i wdrożenie. Ale państwo nie może działać samotnie.

#### Państwo musi również dostosować prawo

Oprócz działań infrastrukturalnych i programów przekwalifikowań, konieczna jest także zmiana i aktualizacja aktów prawa krajowego. Obowiązkiem państwa jest zapewnienie, aby każda osoba, która traci miejsce pracy z przyczyn systemowych, takich jak transformacja energetyczna, miała ustawowo zagwarantowany dostęp do pracy równoważnej pod względem warunków, wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego.

W tym kontekście prawo do emerytury górniczej musi pozostać jednym z fundamentów motywacyjnych i osłonowych dla pracowników sektora górnictwa.

#### Wieloletnia praca

w warunkach szczególnych, o wysokim ryzyku i dużym obciążeniu fizycznym, nie może być zapomniana ani zdewaluowana. Górnik, który przechodzi do nowego zawodu np. w branży tunelowej, powinien mieć możliwość kontynuowania ścieżki emerytalnej, zachowując swoje prawa nabyte. To gwarantuje nie tylko bezpieczeństwo, ale i poczucie sprawiedliwości, bez którego żadna transformacja nie będzie akceptowalna społecznie.

#### Do skutecznego działania potrzeba partnerstwa z:

- Stowarzyszeniem Górnictwa Tunelowego – jako źródła kompetencji technicznych;
- Stowarzyszeniem Ochrony Pracy – w zakresie norm BHP i warunków pracy;
- NSZZ „Solidarność-80” – reprezentującym ludzi pracy, którzy są głównymi uczestnikami tej transformacji.

Oprócz wymienionych organizacji, inne podmioty, instytucje oraz partnerzy społeczni i gospodarczy odgrywają również bardzo istotną rolę w realizacji tego projektu i powinni być aktywnie zaangażowani w jego planowanie oraz wdrożenie.

#### Działania, które trzeba wdrożyć

Zachęcamy władze państwowe do niezwłocznego wdrożenia pakietu działań w skoordynowanej formie:

- Powołanie zespołu międzyresortowego ds. tunelowej transformacji górnictwa i bezpieczeństwa infrastrukturalnego.
- Utworzenie Narodowego Programu Przekwalifikowań górników do branży tunelowej;
- Wsparcie dla regionalnych centrów szkoleniowych w rejonach górniczych;
- Inwestycje pilotażowe w tunelach o znaczeniu strategicznym;
- Wsparcie polskich firm produkujących maszyny, technologie i zabezpieczenia tunelowe.

#### Tunel jako droga do przyszłości

Przejście z górnictwa węgla do tunelowania nie jest ucieczką. To nowa droga, odpowiedzialna, realistyczna i dumna. To szansa na to, by nie zmarnować potencjału tysięcy ludzi pracy, ale też na to, by odpowiedzieć na strategiczne potrzeby państwa, infrastrukturalne, obronne i gospodarcze.

Nie chcemy być bierni wobec zmian. Chcemy być ich autorami. I chcemy, by ludzie, których reprezentujemy, byli w tych zmianach szanowani i zabezpieczeni.

Nie zmarnujmy potencjału ludzi, którzy przez dzie-

sięciolecia budowali polską gospodarkę. Nie odsyłajmy ich na margines. Wprowadźmy ich do nowej epoki.

Z szacunkiem, z odwagą, z planem.

*„Bo z głębi ziemi można wyjść tylko w jednym kierunku – ku przyszłości”.*

## CIEKAWY WYDARZENIA

### U nas

Za: magazyn „Budowlani” 1-3 (203-205) 2025 str. 4

#### Konferencja na BUDMIE 2025 w Poznaniu

Dnia 14 lutego br. zakończyła się 33 edycja Targów Budownictwa i Architektury BUDMA, jednego z najważniejszych wydarzeń sektora budowlanego w Europie Środkowo-Wschodniej oraz towarzyszących im Targów Maszyn i Komponentów do Produkcji Okien, Drzwi, Bram i Fasad WINDOOR-TECH, pozostawiając po sobie mnóstwo inspiracji, wiedzy i cennych kontaktów biznesowych. Hasło tegorocznej edycji targów: „Zielona przyszłość budownictwa” nawiązywało do transformacji technologicznej budownictwa w kierunku bardziej zrównoważonego rozwoju, prowadzącej do znacznego skrócenia czasu budowy, redukcji odpadów oraz optymalizacji zużycia materiałów. Patronat honorowy nad tegoroczną edycją targów objęły najbardziej opiniotwórcze instytucje: Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Marszałek Woj. Wielkopolskiego, Prezydent Miasta Poznania, Polska Agencja Inwestycji i Handlu, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Polska Izba Inżynierów Budownictwa, Izba Architektów RP, Stowarzyszenie Architektów Polskich, Polska Izba Budownictwa, Polski Klaster Budowlany, Polski Związek Pracodawców Budownictwa, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Związek Polskie Okna i Drzwi.

#### „Bezpieczna budowa – czy to możliwe?”

Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała w drugim dniu targów konferencję „Bezpieczna budowa – czy to możliwe?”. Podczas konferencji zostały omówione podstawowe problemy związane z zapewnieniem bezpieczeństwa na polskich budowach. Sporo uwagi poświęcono przedstawieniu dobrych praktyk stosowanych w codziennej pracy, a także nowoczesnym rozwiązaniom technicznym w indywidualnym sprzęcie chroniącym przed upadkiem z wysokości. Na koniec podsumowano także trzyletnią kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!”. Gościem konferencji był m.in. Zbigniew Janowski, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodniczący ZZ „Budowlani”. Wydarze-

nie zgromadziło ekspertów, przedstawicieli branży budowlanej oraz inspektorów pracy, którzy omówili podstawowe problemy z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy na polskich budowach, przedstawili dobre praktyki dotyczące zarówno prowadzenia kontroli, jak i realizacji samej inwestycji budowlanej, a także nowoczesne rozwiązania techniczne w indywidualnym sprzęcie chroniącym przed upadkiem z wysokości.

Podczas konferencji Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki podsumował także trzyletnią kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!” oraz omówił najważniejsze wyzwania i rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa na placach budowy. Następnie dr inż. Marcin Jachowicz z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego zaprezentował nowoczesne rozwiązania techniczne w indywidualnym sprzęcie chroniącym przed upadkiem z wysokości. Kolejnym prelegentem podczas konferencji była Urszula Gawrysiak, dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, która omówiła wpływ uczestników procesu budowlanego na bezpieczeństwo na placu budowy. Po krótkiej przerwie Konrad Pachciarek, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie, przedstawił systemowe podejście do problematyki bezpieczeństwa na budowach. Następnie Maria Kędracka-Kisiel oraz Robert Andruszewski z Tecnicas Reunidas zaprezentowali dobre praktyki wprowadzone na budowie nagrodzonej w konkursie „Buduj Bezpiecznie”.

Konferencja została zakończona panelem dyskusyjnym, w którym zaproszeni goście rozmawiali na temat zmian legislacyjnych, które według nich wpłynęłyby na poprawę bezpieczeństwa na budowach. W szczególności, wskazali na konieczność nałożenia odpowiedzialności za bezpieczeństwo na placu budowy także na inwestora. W panelu uczestniczyli: Zbigniew Janowski, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, Marcin Stanecki, główny inspektor pracy, Urszula Gawrysiak, dyrektor porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie, dr inż. Marcin Jachowicz z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego, Maria Kędracka-Kisiel z Tecnicas Reunidas.



W trakcie panelu dyskusyjnego Zbigniew Janowski zwrócił uwagę na potrzebę spójności rozwiązań prawnych w zakresie bhp; „(...)Budownictwo jest ważną częścią polskiej gospodarki i działania legislacyjne dotyczące tego sektora powinny być skorelowane z całą polityką na rzecz bezpieczeństwa. Jeśli chodzi o kierunek tych działań, to trzeba je rozpatrywać w ujęciu systemowym – o czym mój Związek mówi od lat. Systemowo o BHP mówi dział X Kodeksu pracy. Systemowo, ale bardzo ogólnie. Trzeba dokonać przeglądu aktów wykonawczych i zapisów w innych aktach prawnych, które mają bezpośrednie odniesienie do BHP w budownictwie. Dotyczy to między innymi prawa zamówień publicznych, prawa ochrony środowiska, prawa edukacyjnego. Generalnie w aktach legislacyjnych dotyczących bezpieczeństwa pracy jest wiele niespójności i luk. Wynika to w dużej mierze z dość niefrasobliwej i chaotycznej działalności w zakresie stanowienia aktów wykonawczych, niewłaściwych ścieżek legislacyjnych (podstaw wydawania aktów wykonawczych) i praktyk doczepiania zmian przepisów do ustaw nie związanych wprost z BHP. Ten system wymaga uporządkowania. Priorytetem działań legislacyjnych powinno być precyzyjne określenie, co jest przepisem miękkiem – pozwalającym na interpretacje a co twardym – wymagającym bezwzględnego wdrożenia. Bezpieczeństwo kosztuje – a tam, gdzie koszt jest znaczący wiele podmiotów stara się go uniknąć i znaleźć furtki jak przepis obejść. Kluczowym aktem regulacyjnym dla budownictwa jest prawo budowlane. Musimy ocenić, które przepisy prawa budowlanego z punktu widzenia BHP są niespójne,

niejasne i niewystarczające. A takie są – szczególnie w zakresie definicji i zakresu odpowiedzialności za bezpieczeństwo. Aktem prawnym, który powinien szczególnie uwzględnić potrzeby w zakresie BHP w budownictwie jest prawo zamówień publicznych. Zamówienia publiczne powinny być wzorcowym obszarem dla całego rynku i tam można zapisać regulacje, które dla zamawiających i wykonawców są obligatoryjne. To może być skuteczne, bo przekłada się na konkretne wymogi i nakłady finansowe (...)”. Konferencja cieszyła się dużym zainteresowaniem uczestników Targów BUDMA 2025.

Tekst: OIP Poznań/MTP BUDMA/red Zdjęcia: MTP BUDMA/OIP Poznań/ZZ „Budowlani”

### **Język żyrafy, szakala, czy... polskiej szkoły menedżerów lat 90-tych?**

Na początku marca w Katowicach, również w formie on line, odbyły się WEKTORY BHP Forum Praktyków. W ich trakcie niezależny konsultant, audytor i trener, partner DNV Business Assurance Włodzimierz Biel na podstawie książki Marshall B. Rosenberg „Rozwiązywanie konfliktów przez porozumienie bez przemocy” zaprezentował „Język żyrafy i język szakala w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy – komunikację, jako fundament kultury BHP”. Czym jest ów „język” można się też dowiedzieć z artykułu

Język żyrafy i szakala wg M. Rosenberga  
na stronie internetowej „Międko o Kompetencjach by Katarzyna Płuska”.

Język szakala i język żyrafy to pojęcia, które odnoszą się do sposobu mówienia i komunikowania

się z innymi ludźmi. Język szakala wykorzystywany jest często w sytuacjach konfliktowych lub trudnych, gdzie zwykle dominuje krytyka, oskarżenie, ocena, a często również agresja i wrogość. Natomiast język żyrafy to sposób mówienia, który ma na celu budowanie porozumienia, empatii i zrozumienia – idealny z punktu widzenia rozmowy z drugim człowiekiem. (...)

NVC Nonviolent Communication – tłumaczenie polskie PbP Porozumienie bez Przemocy to metoda komunikacji opracowana przez amerykańskiego psychologa Marshalla Rosenberga. Jest to podejście mające na celu umożliwienie głębokich połączeń między osobami poprzez skupienie się na podstawowych potrzebach ludzkich i uczuciach. NVC jest często nazywane „językiem życia”, ponieważ promuje empatię, zrozumienie i współpracę, zamiast konfrontacji, krytyki czy manipulacji.

### Pochodzenie języka żyrafy i szakala

Terminy język szakala i język żyrafy odnoszą się do sposobu mówienia i komunikowania się z innymi ludźmi i wywodzą się z powyżej koncepcji. Pojęcie języka szakala zostało wprowadzone przez Marshalla Rosenberga w jego książce „Nonviolent Communication: A Language of Life”, która opisuje podejście NVC. Rosenberg uważał, że ludzie często korzystają z języka szakala, czyli sposobu mówienia opartego na osądzaniu, krytyce i agresji, co może prowadzić do konfliktów i trudności w komunikacji. Termin języka żyrafy pojawił się później, jako metafora dla pozytywnego sposobu mówienia, który skłania do empatii i współczucia. Ten sposób mówienia odzwierciedla wartości PbP, które stawiają na szacunek dla godności każdej osoby i budowanie pozytywnych relacji międzyludzkich.

### Język żyrafy wg Rosenberga

Język żyrafy to pojęcie wprowadzone przez Marshalla Rosenberga, twórcę podejścia NVC (Nonviolent Communication), które opisuje sposób mówienia i komunikowania się z innymi w sposób oparty na empatii i szacunku dla drugiej osoby. Rosenberg uważał, że kiedy mówimy w ten sposób, łatwiej jest nam budować pozytywne relacje międzyludzkie i rozwiązywać konflikty w sposób twórczy i zgodny z wartościami NVC. Język ten jest on osadzony z perspektywy komunikatu „JA”. Język żyrafy jest także nazywany „językiem serca”, ponieważ skupia się na empatycznym słuchaniu i wyrażaniu swoich uczuć i potrzeb w sposób szczerzy i autentyczny.

## JĘZYK ŻYRAFY

obserwacja, uczucia,  
potrzeby, prośby



„Czuje się przygnębiony, kiedy słyszę to, co mówisz.”

„Potrzebuję więcej wsparcia i zrozumienia w tej sytuacji.”

„Czy możesz to wytłumaczyć jeszcze raz?”

„Chciałbym, żebyśmy znaleźli sposób na rozwiązanie tej sytuacji, który będzie satysfakcjonujący dla obu nas.”

Mówienie w języku żyrafy oznacza, że skupiamy się na tych czterech elementach, a nasza komunikacja jest oparta na szacunku dla drugiej osoby, empatii i chęci budowania porozumienia. Rosenberg uważał, że ten sposób mówienia może pomóc w rozwiązywaniu konfliktów, budowaniu pozytywnych relacji i tworzeniu przestrzeni dla współpracy i zrozumienia. Język żyrafy jest oparty na czterech elementach, zwanych „komponentami NVC”. Są to:

1. Obserwacja – mówimy o tym, co widzimy, słyszymy, czujemy i doświadczamy bez dodawania interpretacji, ocen czy osądów. Obserwacja powinna być oparta na faktach, a nie na naszych przypuszczeniach czy interpretacjach.
2. Uczucia – wyrażamy swoje uczucia w odpowiedzi na to, co obserwujemy. Uczucia są naszą reakcją emocjonalną na zdarzenia i sytuacje.
3. Potrzeby – wyrażamy swoje potrzeby, które są podstawowymi ludzkimi wartościami, takimi jak potrzeba bezpieczeństwa, szacunku, uznania, wolności czy zrozumienia.
4. Prośby – wyrażamy prośby, które odpowiadają na nasze potrzeby i które są formułowane w sposób konkretny i pozytywny. Prośby powinny być zgodne z naszymi wartościami i szanować godność drugiej osoby.

Oto kilka przykładów wyrażen w języku żyrafy Rosenberga:

1. Obserwacja: „Widzę, że nie oddałeś mi pieniędzy, które mi pożyczyłeś.” Uczucia: „Czuję się zaniepokojony i zirytowany.” Potrzeby: „Potrzebuję jasności w naszych umowach i uczciwości.” Prośby: „Czy mógłbyś oddać mi pieniądze do końca tygodnia?”
2. Obserwacja: „Słyszę, że mówisz do mnie podniesionym tonem.” Uczucia: „Czuję się zraniony

i zniechęcony.” Potrzeby: „Potrzebuję szacunku i empatii w naszej rozmowie.” Prośby: „Czy możemy porozmawiać w spokojniejszym tonie?”

3. Obserwacja: „Zauważyłem, że dzisiaj przyszedłeś do pracy później niż zwykle.” Uczucia: „Czuję się niepewny i zaniepokojony.” Potrzeby: „Potrzebuję pewności co do twojej obecności i zaangażowania.” Prośby: „Czy możemy porozmawiać o twoich planach i zaangażowaniu w naszą pracę?”

4. Obserwacja: „Zauważyłem, że ostatnio unikasz mnie i nie odpowiadasz na moje wiadomości.” Uczucia: „Czuję się zmartwiony i zdezorientowany.” Potrzeby: „Potrzebuję jasności i porozumienia w naszej relacji.” Prośby: „Czy możemy porozmawiać o tym, co się dzieje i jak możemy poprawić naszą komunikację?”

Powyższe przykłady pokazują, jak można wykorzystać komponenty NVC (obserwacja, uczucia, potrzeby i prośby) do wyrażania siebie w sposób empatyczny i szanujący dla innych osób. Wyrażanie siebie w języku żyrafy pozwala na budowanie pozytywnych relacji, zrozumienie innych ludzi i rozwiązywanie konfliktów w sposób konstruktywny i twórczy.

### Język szakala wg Rosenberga

Język szakala to sposób komunikacji, w którym używa się osądzających, krytykujących i agresywnych wyrażen, które mogą ranić innych i prowadzić do konfliktów. Jest to język, który skupia się na ocenianiu, winieniu i wyśmiewaniu innych, zamiast na empatii, zrozumieniu i współpracy. Język szakala często jest stosowany w sytuacjach, gdy osoba czuje się zagrożona, sfrustrowana lub zdenerwowana. Wyrażenia szakala często odnoszą się do osoby lub jej zachowań, a nie do faktycznych problemów, które wymagają rozwiązania. To podejście często prowadzi do sporów, zwiększając dystans między osobami i uniemożliwiając rozwiązanie problemów. Język szakala cechuje się perspektywą „TY”.

Oto kilka przykładów wyrażen w języku szakala:

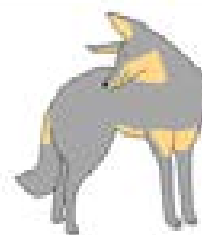
1. Krytykowanie: „Znowu się spóźniłeś! Jesteś nieodpowiedzialny!”
2. Osądzanie: „Nie ma sensu mówić z tobą, jesteś zbyt głupi, żeby zrozumieć.”
3. Atak personalny: „Tobie zawsze chodzi tylko o siebie. Nie interesujesz się innymi ludźmi.”
4. Groźby: „Jeśli nie zrobisz, co mówię, to będziesz miał poważne problemy.”
5. Przypisywanie intencji: „Robisz to celowo, żeby mnie zirytować.”

Język szakala może prowadzić do eskalacji konfliktów, prowadzić do wzrostu napięcia, urażać uczucia

innych ludzi i utrudniać porozumienie, dlatego też zamiast tego, Rosenberg zachęca do używania języka żyrafy, który pozwala na wyrażanie siebie w sposób empatyczny i szanujący dla innych osób.

### JĘZYK SZAKALA

krytykowanie, osądzanie,  
atak personalny, groźby,  
przypisywanie złych intencji



“Ty zawsze robisz to źle.”

“Nie masz pojęcia, co robisz.”

“Nie jesteś wystarczająco dobry w tym, co robisz.”

“Czemu musisz robić to w ten sposób?  
To jest nie do bez sensu!”



Jak stosować język żyrafy na co dzień?

Język żyrafy to sposób mówienia, który może być stosowany na co dzień, aby budować pozytywne relacje międzyludzkie, ułatwiać porozumienie i rozwiązywać konflikty. W jaki sposób?

1. Wyrażaj swoje uczucia i potrzeby. Zamiast osądzać innych ludzi, skup się na wyrażaniu swoich uczuć i potrzeb. Na przykład, powiedz „czuję się zaniepokojony/a”, zamiast „jesteś nierozsądny/a”.
  2. Używaj języka opisowego. Opisz sytuację, zamiast ją oceniać. Na przykład, powiedz „zauważyłem/am, że nie dotrzymałeś/aś umowy”, zamiast „nie dotrzymałeś/aś umowy, ponieważ jesteś nieodpowiedzialny/a”.
  3. Bądź empatyczny/a. Zainteresuj się uczuciami i potrzebami innych ludzi. Na przykład, powiedz „zrozumiałem/am, że to dla ciebie ważne”, zamiast „co za głupi pomysł”.
  4. Słuchaj uważnie. Słuchaj uważnie tego, co mówią inni ludzie, i stawiaj pytania, aby lepiej zrozumieć ich perspektywę.
  5. Szukaj rozwiązań, które zadowolą obie strony. Zamiast skupiać się na wygranej dla siebie, staraj się znaleźć rozwiązanie, które będzie satysfakcjonujące dla wszystkich.
  6. Ćwicz regularnie. Porozumienie bez Przemocy to umiejętność, która wymaga praktyki. Ćwicz regularnie, aby lepiej opanować język żyrafy i budować pozytywne relacje międzyludzkie.
- Wprowadzenie tych wskazówek do swojego codziennego życia może pomóc w poprawie jakości komunikacji i relacji z innymi ludźmi.

Bibliografia i lektury warte polecenia:

- Marshall B. Rosenberg, „Porozumienie Bez Przemocy”, Wyd. Czarna Owca, 2017
- Marshall B. Rosenberg, „W świecie porozumienia bez przemocy”, Wyd. Mind, 2013
- Marshall B. Rosenberg, „Rozwiązywanie konfliktów poprzez porozumienie bez przemocy”, Wyd. Czarna Owca, 2018
- McKay, Davis, Fanning, Sztuka skutecznego porozumiewania się, GWP”

Od początku polskiej transformacji jednak inaczej kształtowano, a może raczej zniekształcano polskich menedżerów, o czym można przeczytać na stronie internetowej Interia.pl w artykule Łukasza Rogojsza

### **Instrukcja „łamania” nowego pracownika. „Zawalić robotą. Doprowadzić do stresu”**

”Nowego pracownika trzeba złamać. Zawalić robotą ponad siły. Upokorzyć. Tak, żeby zrozumiał, że jego potrzeby i oczekiwania są niczym wobec interesu firmy. Właśnie tego w latach 90. uczono w polskich podręcznikach do zarządzania. „Chodzi o doprowadzenie pracownika do stresu i nieomal do kresu wytrzymałości. W takiej sytuacji albo pracownik uzna, że interesy firmy są ważniejsze niż jego oczekiwania, żądania, potrzeby, albo się zbuntuje i zrezygnuje z pracy” - czytamy w jednym z nich. Trzy

o rynku pracy, prawach pracowniczych, efektywności pracy. Jeszcze nigdy w rodzimej debacie publicznej tego rodzaju tematy nie pojawiały się tak często i nie wywoływały takiego poruszenia.

Jedną z ostatnich takich dyskusji, w listopadzie, wywołała treść dwóch leciwych podręczników do zarządzania - „Strategia organizacji: w poszukiwaniu trwałej przewagi konkurencyjnej” i „Mikroszkółka zarządzania” - z czasów transformacji ustrojowej. Autorem obu pozycji jest ceniony w środowisku biznesowym prof. Krzysztof Oblój, specjalista z zakresu zarządzania strategicznego, obecnie wykładowca w Katedrze Strategii Akademii Leona Koźmińskiego.

Wspomniane emocje wywołał zwłaszcza jeden fragment, który pojawia się w obu tych książkach. Chodzi o „model budowy lojalności pracowników” zaproponowany przez amerykańskiego konsultanta Richarda Pascale’a. Prof. Oblój nazywa ów model „najciekawszym znanym mu”. Przytoczona koncepcja została podzielona na siedem etapów, a jej celem jest zbudowanie krok po kroku stabilnej i efektywnej struktury organizacyjnej. Szczególny nacisk położony jest zaś na wdrażanie i kształtowanie nowych pracowników.

Kluczowym elementem wspomnianego modelu jest „uczenie pracowników pokory” - to etap trzeci. Dowiadujemy się w nim, że „dobre zachodnie firmy najczęściej rozpoczynają wychowanie swojego

Krzysztof Oblój

Strategia organizacji

jako konsultant dla znanej firmy prywatnej, której pracownicy narzekali, że nie wiedzą dokładnie, czego się od nich wymaga, za co zostaną wynagrodzeni, a czego robić nie powinni. Jest to dosyć powszechne i - aby zapobiec takiej sytuacji - kadra kierownicza powinna mieć przygotowany program „wychowania” sobie nowych pracowników. Rozpoczyna ten proces już sama selekcja, ale najważniejszą rolę odgrywają etapy 3 i 4 naszego programu polityki personalnej.

**Etap 3: Uczenie pracowników pokory.** Dobre zachodnie firmy najczęściej rozpoczynają wychowanie swojego pracownika od dwóch ruchów. po pierwsze, zawala się go robotą ponad miarę - tak aby miał trudności z wyjściem przed wieczorem z pracy i aby musiał i tak zabierać część roboty ze sobą. Po drugie, zadania, które otrzymuje są często poniżej jego kwalifikacji. Sens takiego doświadczenia jest jednoznaczny. Chodzi o doprowadzenie pracownika do stresu i nieomal do kresu wytrzymałości. W takiej sytuacji albo pracownik uzna, że interesy firmy są ważniejsze niż jego oczekiwania, żądania, potrzeby, albo się zbuntuje i zrezygnuje z pracy. W każdej normalnej firmie jest mało miejsca dla gwiazd i stawiania na swoim. Firma funkcjonuje dzięki temu, że zwyczajni ludzie poświęcają jej swój czas i swoje umiejętności, uznając interesy firmy za nadrzędne.

dekady później, gdy treść podręcznika nieoczekiwanie zaczęła krążyć po sieci, skontaktowaliśmy się z autorem tej publikacji.

2022 rok był przełomowy dla naszego myślenia

pracownika od dwóch ruchów”. Pierwszy - „zawala się go robotą ponad miarę - tak, aby miał trudności z wyjściem przed wieczorem z pracy i aby musiał i tak zabierać część roboty ze sobą”. Drugi krok zakłada, że

że „zadania, które otrzymuje (pracownik - przyp. red.) są często poniżej jego kwalifikacji”.

Wisienką na torcie jest opis celu takiego traktowania nowo zatrudnionych osób. „Chodzi o doprowadzenie pracownika do stresu i nieomal do kresu wytrzymałości. W takiej sytuacji albo pracownik uzna, że interesy firmy są ważniejsze niż jego oczekiwania, żądania, potrzeby, albo się zbuntuje i zrezygnuje z pracy” - czytamy. Dalej autor wyjaśnia: „W każdej normalnej firmie jest mało miejsca dla gwiazd i stawiania na swoim. Firma funkcjonuje dzięki temu, że zwyczajni ludzie poświęcają jej swój czas i swoje umiejętności, uznając interesy firmy za nadrzędne”.

Ten pracownik jest paliwem wrzucanym do firmowego pieca w celu osiągnięcia celów profitowych. Jest strategia, jak sprytnie socjotechnicznie ten zasób wykorzystać, żeby stał się bezosobową siłą, która pracuje na rzecz firmy, a nigdy nie upomni się o swoje, bo traci swoją podmiotowość na rzecz czegoś większego, czyli organizacji - prof. Arkadiusz Karwacki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

W tym kontekście etap czwarty wydaje się niemalże sielanką. Zakłada jedynie „chrzest bojowy nowych pracowników”. „W firmie tak jak w wojsku najszybciej i najlepiej ludzie się uczą na pierwszej linii frontu” - dowiadujemy się. Puszczanie nowych pracowników na żywioł ma utrwalić „wbudowaną w poprzednim etapie pokorę wobec firmy oraz całej mechaniki funkcjonowania firmy”.

#### Prawda czasu, prawda zarządzania

Postanowiliśmy zapytać samego autora o to, czy po przeszło ćwierć wieku nadal uważa model Pascale’a za „najciekawszy mu znany” i czy również dzisiaj podpisałby się pod proponowanymi tam rozwiązaniami.

Powołanie się na model Pascale’a prof. Krzysztof Obłój uzasadnia panującą w latach 80. fascynacją japońskim stylem zarządzania, którego fundamentami byli ludzie i silne struktury organizacyjne. „To był bardzo pociągający sposób myślenia, bo z jednej strony wszyscy chcieli innowacji organizacyjnej, a z drugiej Japonia i jej firmy odnosiły w latach 80. i 90. ogromne sukcesy gospodarcze” - zauważa autor podręcznika. - Dzisiaj inaczej o tym myślimy i mówimy. Takie frazy zostały właściwie wyłączone z akceptowanego języka i zgadzam się z tym, że nie powinniśmy stosować takich praktyk. Kojarzą się źle - prof. Krzysztof Obłój, Akademia Leona Koźmińskiego. Sam przyznaje, że był wówczas jednym z orędowników wspomnianego podejścia do kierowania organizacją: „(...) 30 i 40 lat

temu uważałem (...) koncepcję japońskiego zarządzania ludźmi za dobry i przyszłościowy wzorzec, tak jak zresztą wielu naukowców i konsultantów na całym świecie. A ona opierała się na silnych mechanizmach socjalizacji pracowników i budowie wspólnej kultury organizacyjnej, która stawiała dobro firmy i wspólne cele ponad takimi wartościami, które dzisiaj wiele osób uważa za kluczowe - np. niezależność, kreatywność i autonomia”. Prof. Obłój zwraca uwagę na oczywiste z dzisiejszego punktu widzenia mankamenty „kultury klanu” zaproponowanej przez Pascale’a, ale tłumaczy też jej jasne strony. „Pracownicy mają w zaangażowany sposób realizować swoje zadania i akceptować fakt, że cele i interesy firmy są ważniejsze niż ich. Klan jest ważniejszy niż jednostki. Ale z drugiej strony, jeśli pracownicy są zaangażowani i wpasowują się w kulturę, to klan, czyli organizacja, ma zobowiązania wobec nich. Ma obowiązek stwarzać im warunki rozwoju i awansu, godziwe warunki pracy i płacy, decentralizować proces decyzyjny” - pisze w korespondencji do naszej redakcji. Mimo tego, dzisiaj krytycznie odnosi się do praktyk opisanych w etapie trzecim modelu Pascale’a, który zakłada „uczenie pracowników pokory” poprzez m.in. zawalanie ich pracą czy zmuszanie do zadań poniżej kompetencji. (...) Wciąż broni jednak etapu czwartego, a więc chrztu bojowego nowo zatrudnionych. „Chrzest bojowy, tak jak go opisywałem, jako trening nowych pracowników w praktyce funkcjonowania firmy na styku z klientem oraz jako całości, jest moim zdaniem potrzebnym, dobrym standardem. Bo inaczej pracownicy żyją w bąblu, w którym nie ma najważniejszego interesariusza - tego, który daje firmie przeżyć, czyli klienta” - czytamy.

#### Kultura folwarczna

O podręczniki i teorie, na których w latach 90. budowano polski kapitalizm i liberalizm, zapytaliśmy też naukowców i badaczy zajmujących się rynkiem pracy współcześnie. Ich ocena jest krytyczna, w niektórych aspektach wręcz bardzo krytyczna.

Prof. Adam Mrozowski, socjolog pracy z Uniwersytetu Wrocławskiego, zwraca uwagę, że model Pascale’a w ogóle nie różnicuje pracowników, a sama koncepcja „uczenia pokory” pracowników jest mocno problematyczna etycznie. - W tym modelu widzimy czysty taylorizm: trzeba pracownikowi dokładnie pokazać jego miejsce w organizacji, bo inaczej będzie unikał pracy. Sytuacja jest przedstawiona tak, że pracownik robi wszystko, żeby nie pracować, a rolę kadry zarządzającej jest zrobić wszystko, żeby odebrać mu jakąkolwiek autonomię i zmusić do wykonywania

prosty, powtarzalny czynności - diagnozuje rozmówca Interii. (...)

Również prof. Arkadiusz Karwacki z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika podchodzi do rekomendacji Pascale'a z dużym dystansem. Sprowadza je do traktowania pracownika jako zasobu do wykorzystania przez pracodawcę, a nie partnera czy zwłaszcza inwestycji w przyszłość. - Ten pracownik jest paliwem wrzucanym do firmowego pieca w celu osiągnięcia celów profitowych. Jest strategia, jak sprytnie socjotechnicznie ten zasób wykorzystać, żeby stał się bezosobową siłą, która pracuje na rzecz firmy, a nigdy nie upomni się o swoje, bo traci swoją podmiotowość na rzecz czegoś większego, czyli organizacji - tłumaczy socjolog specjalizujący się w badaniu jakości życia (także życia zawodowego).

Nasi rozmówcy zaznaczają też, że chociaż rozmawiamy o poglądach sprzed kilku dekad, pamiętających czasy polskiej transformacji, to błędem byłoby myślenie, że dzisiaj nikt tak już na rynek pracy w Polsce nie patrzy.

- Wiele osób z kadry zarządzającej - zwłaszcza jeśli chodzi o zarządzanie pracą na stanowiskach robotniczych - w dalszym ciągu myśli, że pracownika trzeba ukształtować jak plastelinę poprzez rygorystyczne metody zarządzania. Tyle że obecnie to słabo się sprawdza - podkreśla prof. Mrozowski. Dodaje jednak, że w polskich realiach na razie pracowników ratuje bardzo niskie bezrobocie i brak rąk do pracy, przez co w rozmowach z pracodawcami mają cenną przewagę negocjacyjną. Rzecz w tym, że nie będzie ona chronić pracowników w nieskończoność. Jeśli bezrobocie zacznie rosnać, brutalne realia mogą ich szybko dosięgnąć. - Taka postawa ma dwa źródła. Pierwsze to prymitywny taylorizm z takich podręczników. Drugi wynika z kultury folwarcznej, gdzie trzeba bardzo mocno kontrolować pracowników, bo - jak pisał Ryszard Kapuściński - zawsze wyniosą śrubki z zakładu, jeśli się ich nie przypilnuje. To nie jest zresztą nic nowego, od lat towarzyszy nam podejście pańszczyźniane do zarządzania pracownikami i kształtowania atmosfery miejsca pracy - analizuje rozmówca Interii.

Mówi prof. Karwacki: - Często mamy deklaratywne odstępianie od tych zasad ze strony pracodawców, ale na poziomie codziennego funkcjonowania firmy, ze względu na kulturę korporacyjną tej firmy i pracujących w niej ludzi - to działa dalej w najlepsze. A w zasadzie - w najgorsze.

#### Polacy chcą normalności

Kluczowa w tej dyskusji i w kierunku zmian na polskim rynku pracy może być, paradoksalnie, wola

pracowników. Czyli nas wszystkich. Dobre zdrowie i dobre samopoczucie, które powinien zagwarantować im pracodawca, są dla polskich pracowników coraz ważniejsze. Pokazuje to choćby badanie przygotowane na zlecenie Personnel Service. Jego wyniki ukazały się na początku lipca tego roku. Czterodniowego tygodnia pracy domaga się w nim 29 proc. badanych, 28 proc. wolałoby dodatkowe dni wolne w roku, natomiast jeden na czterech respondentów (23 proc.) najchętniej skróciłby o godzinę dzień pracy.

Te wyniki nie biorą się znikąd. Polacy od lat są jedną z najwięcej i najciężiej pracujących nacji. Badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy pokazało, że w 2020 roku przeciętny Polak przepracował 1848 godzin w skali roku. Tyle samo co statystyczny Węgier. To najwyższy wynik w całej Unii Europejskiej. Dla porównania - pracownik z Niemiec miał na liczniku 1574 godziny, a z Francji - 1610. (...) Problem polega też na tym, że nasze przesiadywanie w pracy nie przekłada się na szybki wzrost polskiego PKB. Z tego samego badania Eurostatu wynika bowiem, że przeciętny Polak w trakcie godziny wypracowuje raptem 42 dol. Od czołówki dzieli nas prawdziwa przepaść. Pracownicy w Irlandii osiągają wynik na poziomie 128,2 dol., w Luksemburgu to 99 dol., a w Norwegii 84,4.

Z badań jednoznacznie wynika, że chcemy pracować mądrzej, mniej i w lepszej atmosferze. Kompleks biednego państwa na dorobku już nie krępuje nas w upominaniu się o to, co na Zachodzie jest pracowniczym standardem. Widać to chociażby po kształcie debaty publicznej i propozycjach, z którymi wychodzi coraz więcej partii politycznych. W nadchodzących szybkim krokiem wyborach parlamentarnych pomysł na to, jak ucywilizować nasz rynek pracy i zadbać o interesy milionów pracowników może stanowić o różnicy pomiędzy wyborczym zwycięstwem a porażką."

Pozostaje pytanie: czy po latach tresury kadr menedżerskich w „mowie szakala” a la prof. Obłój nadal dominuje w praktyce ta niesławna „polska szkoła menedżerska”, czy może wyrasta już pokolenie menedżerów z „mową żyrafy”? Skoro jednak trzeba ciągle robić szkolenia na temat takiej „mowy”, to znaczy, że w miejscach pracy „szakale” rządzą...

Pytanie nie jest retoryczne, ponieważ - jak zwraca uwagę Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki - jednym z głównych zadań, również Państwowej Inspekcji Pracy, w dziedzinie ochrony człowieka w środowisku pracy jest troska o problemy psycho-społeczne w zakładach pracy.

Oprac. ABe i eRA

Za: PORTAL BHP

„Magdalena Pokrzycka-Walczak

### **Cyfrowa przyszłość w świecie BHP – wyzwania, szanse i strategie ochrony pracowników**

Cyfrowa przyszłość w świecie BHP to już nie wizja, lecz rzeczywistość (...). Jak zatem skutecznie przygotować się na wyzwania i zagrożenia cyfryzacji w obszarze BHP? Międzynarodowa konferencja na temat „Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie BHP” [3-4 kwietnia 2025 r. - RA] przyniosła odpowiedzi na wiele z tych pytań, ukazując zarówno szanse, jak i ryzyka, które niesie cyfrowa rewolucja(...). Podczas (...) konferencji zorganizowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz CIOP-PIB, eksperci, przedstawiciele m.in. Zarządu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz uczelni i instytutów naukowych zajmujących się ochroną pracy, podkreślali, że fundamentem nowoczesnej gospodarki jest pracownik bezpieczny i zaopiekowany – zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym. Cyfryzacja nie jest wyłącznie wyzwaniem – to także szansa na poprawę warunków pracy. Dzięki automatyzacji możliwe staje się ograniczenie kontaktu człowieka z zadaniami niebezpiecznymi, a inteligentne systemy wspomagające zarządzanie BHP pozwalają skuteczniej identyfikować potencjalne zagrożenia. Równocześnie jednak pracodawcy muszą mieć świadomość nowych ryzyk – m.in. psychicznych skutków algorytmizacji decyzji oraz rosnącego stresu technologicznego.

Z perspektywy pracowników, transformacja cyfrowa wymusza rozwój kompetencji cyfrowych oraz gotowość do uczenia się przez całe życie. Minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk wskazywała, że tylko inwestycje w samoedukację oraz odpowiedzialne strategie wdrażania cyfryzacji zapewnią ochronę zatrudnionych i stabilność rynku pracy. Dlatego współczesna cyfryzacja musi iść w parze z troską o człowieka – jego bezpieczeństwo, zdrowie oraz godność w nowym środowisku pracy.

#### Zagrożenia i wyzwania BHP w erze cyfryzacji

Zagrożenia cyfryzacji dla pracowników mają charakter zarówno fizyczny, jak i psychospołeczny. Coraz częściej decyzje dotyczące zadań zawodowych podejmowane są przez algorytmy, co może prowadzić do obniżenia poczucia kontroli oraz niepewności pracownika wobec procesów decyzyjnych. Cyfrowa przyszłość w świecie BHP wymaga więc szczególnego uwzględnienia aspektów etycznych, psychologicznych oraz ergonomicznych.

Minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk podczas

konferencji podkreśliła, że technologiczne bezrobocie, czyli wypieranie niektórych zawodów przez automatyzację i AI, to realne zagrożenie. Trzeba o nim rozmawiać, przewidzieć jego skutki i chronić pracowników oraz konkretne zawody na rynku pracy – przekonywała A. Dziemianowicz-Bąk. Chociaż zagrożenia fizyczne można często zminimalizować za pomocą dopracowanych procedur i technikaliów, skutki społeczne wymagają nowego podejścia i odpowiedzialnej polityki kadrowej.

Według słów Ministra – aby sprawnie i efektywnie wprowadzać kolejne rozwiązania związane z transformacją cyfrową konieczna jest stała analiza zagrożeń i korzyści. – Konieczne jest czuwanie nad potencjalnym i faktycznym wpływem rozwoju technologii cyfrowych na rynek pracy, na konkretne sektory i branże, ale także, na procesy, które dzieją się w każdym, pojedynczym zakładzie pracy – mówiła A. Dziemianowicz-Bąk.

Kolejnym wyzwaniem pozostaje prawo pracy w dobie cyfryzacji. Nowe formy zatrudnienia, zdalna praca, zarządzanie oparte na algorytmach – wszystko to wymaga rewizji przepisów i ich dostosowania do rzeczywistości cyfrowej. Równocześnie niezbędna staje się systematyczna analiza wpływu innowacyjnych rozwiązań na zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników. (...) Jednym z kluczowych aspektów cyfrowej przyszłości w świecie BHP jest potrzeba dostosowania przepisów prawa pracy do dynamicznych zmian technologicznych. Cyfryzacja w miejscu pracy, a zwłaszcza zastosowanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, prowadzi do powstawania nowych form ryzyka oraz sytuacji, których obecne regulacje prawne nie zawsze uwzględniają.

W kontekście konferencji zorganizowanej przez MRPiPS oraz CIOP-PIB, szczególną uwagę zwrócono na AI Act – europejskie rozporządzenie dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji. (...) Wszystko to wskazuje, że transformacja cyfrowa nie może postępować bez opracowania nowoczesnych strategii legislacyjnych, które zapewnią równowagę między rozwojem technologicznym a ochroną praw pracowników (...).

#### Nowe technologie w miejscu pracy – szanse dla bezpieczeństwa i dobrostanu

- Transformacja cyfrowa otwiera przed nami nowe możliwości, od poprawy ergonomii i efektywności pracy, poprzez automatyzację zadań niebezpiecznych aż po rozwój inteligentnych systemów wspierających i pracowników – mówiła Agnieszka Szczygielska, Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-

Państwowego Instytutu Badawczego. Nowoczesne technologie umożliwiają monitorowanie warunków pracy w czasie rzeczywistym, identyfikację zagrożeń zanim dojdzie do wypadku, a także analizę danych z wykorzystaniem algorytmów AI. Przykładem są inteligentne czujniki, które mogą wykrywać przeciążenie fizyczne pracownika, hałas czy obecność substancji niebezpiecznych. W połączeniu z odpowiednimi systemami reagowania, stanowią one istotne wsparcie dla specjalistów ds. BHP. (...)

#### Strategie na przyszłość – jak przygotować się na cyfrową rewolucję w BHP?

Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie BHP wymaga świadomego planowania i współpracy wielu środowisk – od instytucji publicznych, przez naukowców, po pracodawców i samych pracowników. Aby skutecznie odpowiedzieć na wyzwania transformacji cyfrowej, konieczne jest tworzenie kompleksowych strategii, które połączą rozwój technologiczny z troską o zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych.

- Dlatego tak ważne jest, żeby wypracować wspólne strategie, które pozwolą na bezpieczne i efektywne wdrożenie nowych rozwiązań w sposób odpowiedzialny, etyczny i zgodny z zasadami UE – mówiła Dyrektor A. Szczygalska.

Jednym z fundamentów takich strategii jest ciągła analiza zagrożeń – zarówno tych znanych, jak i nowych, powstających na styku człowieka i technologii. Dyrektor CIOP-PIB, podczas konferencji podkreślała, że odpowiedzialne wdrażanie rozwiązań cyfrowych powinno uwzględniać również dobrostan psychiczny pracowników, kwestie granicy prywatności oraz etycznego zarządzania danymi.

Drugim istotnym filarem jest rozwój kompetencji cyfrowych pracowników – nie tylko poprzez klasyczne szkolenia BHP, ale również dzięki promowaniu samoedukacji i uczenia się przez całe życie. Takie podejście umożliwia lepsze zrozumienie nowych technologii, zwiększa poczucie bezpieczeństwa i ułatwia adaptację do zmieniających się warunków pracy.

Wreszcie – na poziomie instytucjonalnym i unijnym – potrzebne są spójne ramy prawne, które będą nadążać za rozwojem technologicznym. Strategia Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na lata 2025–2034 jasno wskazuje, że przyszłość pracy wymaga zintegrowanego podejścia, łączącego prewencję, innowacje, dialog społeczny i solidarność międzynarodową(...).

Konferencja „Budowanie cyfrowej przyszłości w świecie BHP” pokazała, że tylko współdziałanie

wielu środowisk może zapewnić bezpieczną i etyczną cyfryzację pracy. Tylko wtedy technologia będzie służyć człowiekowi, a nie odwrotnie.”

Dostęp: <https://www.portalbhp.pl/aktualnosci-bhp/cyfrowa-przyszlosc-w-swiecie-bhp-wyzwania-szanse-i-strategie-ochrony-pracownikow-11102.html>

#### **W najbliższym czasie...**

...ma się ukazać w formie poradnika Państwowej Inspekcji Pracy opracowanie nadinspektora pracy Jacka Czecha

„BEZPIECZNA EKSPLOATACJA URZĄDZEŃ I INSTALACJI ELEKTROENERGETYCZNYCH”

Redakcja „Informatora...” poznała już spis treści:

1. Definicje wybranych pojęć stosowanych w treści poradnika
2. Urządzenia elektroenergetyczne – zagadnienia podlegające kontroli
  - 2.1. Organizacja prac wykonywanych przy urządzeniach elektroenergetycznych
    - 2.1.1. Przykłady decyzji nakazowych w zakresie organizacji bezpiecznej pracy
  - 2.2. Zasady eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych
    - 2.2.1. Przykłady decyzji nakazowych dotyczących wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych
3. Instalacje odbiorcze i odbiorniki energii elektrycznej – zagadnienia podlegające kontroli
  - 3.1. Przykładowe środki prawne dotyczące instalacji w obiektach budowlanych...25

Literatura

Wkrótce liczymy na pierwsze recenzje.

#### **Szósta konferencja Bezpieczeństwo w Przemśle!**

- ☐ Liderzy branży przemysłowej.
- ☐ Ekspertki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.
- ☐ Nowoczesne technologie i rozwiązania dla przemysłu.

Organizatorzy zapraszają: „spotkajmy się w ostatnim tygodniu września na wydarzeniu, które łączy ludzi odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.

W programie znajdują się merytoryczne warsztaty, prelekcje oraz panel dyskusyjny.

- ☐ Skorzystaj z oferty First Minute i zarezerwuj swój udział w niższej cenie! Liczba miejsc w puli promocyjnej jest ograniczona.

Nie czekaj – bądź z nami 24-26 września!”

Zebr. i prac. AdRom

## Na świecie

### Laureaci konkursu dobrych praktyk EU-OSHA „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”

Irlandia: Zrobotyzowany system rozładunku beczek służący zmniejszeniu ryzyka urazów układu mięśniowo-szkieletowego. Ręczny rozładunek ułożonych w stos 60-kilogramowych beczek z kontenerów narażał operatorów destylarni Midleton Distillery w Irlandii na wysokie ryzyko urazów układu mięśniowo-szkieletowego, dlatego zainwestowano w dostosowanego do potrzeb autonomicznego robota mobilnego z widzeniem opartym na AI, aby zminimalizować ręczną obsługę ładunków przy jednoczesnym zachowaniu zasady ludzkiej kontroli. W związku z tym w ramach procesu rozładunku beczek odnotowano 100-procentowe ograniczenie liczby wypadków.

Portugalia: Cyfrowe systemy monitorowania, zapobiegania i ostrzegania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze gospodarowania odpadami. Pracownicy zajmujący się gospodarowaniem odpadami stałymi często pracują w odosobnieniu lub w hałaśliwych zakładach wyposażonych w taśmy przenośnikowe. Jeśli pracownik dozna urazu, upadnie lub straci przytomność, opóźniona akcja ratunkowa może mieć poważne konsekwencje. Z tego powodu Amarsul, przedsiębiorstwo zajmujące się gospodarowaniem odpadami w Portugalii, zainwestowało w technologie cyfrowe, które natychmiast powiadamiają ochronę o konieczności wysłania pomocy medycznej, gdy pracownik zostanie unieruchomiony, a automatyczne systemy blokowania taśm przenośnikowych zapobiegają poważnym incydentom w zakładach.

Włochy: Rozwiązania cyfrowe w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie precyzyjnym w winnicach. Uprawa winorośli wymaga użycia narzędzi zamontowanych na ciągnikach, którymi operatorzy muszą poruszać się w wąskich alejkach, jednocześnie monitorując funkcjonowanie narzędzi. Wymaga to precyzji i ciągłej uwagi, aby uniknąć wypadków i urazów. Aby zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie swoich operatorów, winiarnia Perla del Garda przyjęła cyfrowe rozwiązanie umożliwiające ciągnikowi „samodzielne prowadzenie”. Zmniejsza to stres i pozwala operatorom skupić się na narzędziach. W międzyczasie zautomatyzowany

system natychmiast ostrzega ich o potencjalnych przeszkodach i zagrożeniach.

Hiszpania: Narzędzia cyfrowe służące zapobieganiu ryzyku udaru cieplnego w przemyśle budowlanym. Latem nadmierna ekspozycja na ciepło i promieniowanie UV może powodować wyczerpanie cieplne i udar cieplny, nie wspominając o uszkodzeniach skóry i oczu. Aby zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników, hiszpańskie przedsiębiorstwo budowlane Jacar Montajes przyjęło proste, ale skuteczne rozwiązania cyfrowe w połączeniu ze środkami zapobiegawczymi. Opaski ubieralne ostrzegają pracowników o konieczności przerywania pracy w przypadku podwyższonej temperatury ciała. Pracownicy są również wyposażeni w okulary ochronne i odzież ochronną oraz mają dostęp do klimatyzacji, chłodnej wody i środków ochrony przeciwsłonecznej w barakach pracowniczych.

Grecja: Nowe technologie i narzędzia cyfrowe służące poprawie bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu w sektorze telekomunikacji.

OTE Group to duża organizacja telekomunikacyjna w Grecji. Wykorzystuje ona różne narzędzia cyfrowe do wdrażania inicjatyw w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu we wszystkich swoich jednostkach operacyjnych. Na przykład wykorzystanie dronów poprawia bezpieczeństwo w stacjach bazowych, a rzeczywistość wirtualna umożliwia przeprowadzanie szkoleń w zakresie działania w sytuacjach wyjątkowych. Za pośrednictwem seminariów internetowych i usług doradczych zapewnia się także pracownikom wsparcie w kwestiach związanych z ich dobrom stanem fizycznym i psychicznym.



Cypr: Aplikacja mobilna i internetowa służąca do weryfikacji zgodności z wymogami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w przemyśle naftowym i gazowym. Prace związane z poszukiwaniem ropy naftowej i gazu ziemnego na morzu wiążą się ze znacznym ryzykiem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W związku z tym przedsiębiorstwo Eni Cyprus przyjęło łatwą w użyciu aplikację mobilną i internetową, która zawiera listę kontrolną służącą do weryfikacji poszczególnych zadań roboczych oraz identyfikuje słabe sygnały potencjalnego ryzyka. Pozwala to na przyjęcie proaktywnego podejścia do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w połączeniu z ukierunkowanymi kampaniami na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa oraz szkoleniami dla odpowiednich pracowników.



Belgia: Rozwiązania cyfrowe służące ograniczeniu ryzyka związanego z produkcją szkła

AGC Glass Europe wdraża nowe oprogramowanie, które ułatwia przeprowadzanie kontroli bezpieczeństwa i zarządzanie produktami chemicznymi. Inteligentne kamery i czujniki pomagają zapobiegać kolizjom z urządzeniami ruchomymi, a rzeczywistość wirtualna jest wykorzystywana w szkoleniach w zakresie bezpieczeństwa. Badane są również metody łączenia widzenia komputerowego opartego na AI z kamerami monitorującymi w celu wczesnego wykrywania zagrożeń.

Czechy: Kompleksowy program wspierania zdrowia pracowników pracujących w środowiskach cyfrowych. Pracownicy policji w czeskim Ministerstwie Spraw Wewnętrznych, którzy świadczą usługi komputerowe przez 24 godziny na dobę, są narażeni na związane z pracą problemy ze wzrokiem, stres i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Ministerstwo

wyzaczyło specjalną jednostkę metodologiczną w celu opracowania holistycznego programu opieki zdrowotnej dla pracowników. W efekcie powstał projekt VISIO, opracowany z udziałem ekspertów w dziedzinie optometrii i zdrowia, obejmujący szkolenia neurowizualne, zarządzanie stresem, doradztwo żywieniowe i ćwiczenia fizyczne. Udany pilotaż z udziałem personelu operacyjnego policji doprowadził do przyjęcia projektu w całym Ministerstwie.

Holandia: Cyfrowa dokumentacja medyczna dotycząca profilaktyki pracowników w sektorze budowlanym i infrastrukturalnym.

Volandis jest holenderską organizacją nienastawioną na zysk, utworzoną na mocy układu zbiorowego pracy „Budownictwo i infrastruktura” z 13 czerwca 2015 r. Stworzyła ona portal poświęcony profilaktycznej opiece zdrowotnej, punkt kompleksowej obsługi zapewniający dostęp do dokumentacji medycznej pracowników sektora budowlanego i infrastrukturalnego. Dzięki temu lekarze, służby BHP i sami pracownicy mogą w łatwy sposób uzyskać dostęp do osobistej dokumentacji medycznej pracowników.

Włochy: Roboty współpracujące i automatyzacja służące poprawie ergonomii w zakresie rozwiązań dotyczących urządzeń elektronicznych

W obliczu wyzwań związanych z pracą manualną przedsiębiorstwo Dinamica Generale przekształciło swoje procesy dzięki automatyzacji w celu ochrony pracowników i zwiększenia wydajności.

Łotwa: Cyfryzacja nadzoru, zaangażowania i komunikacji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na placach budowy.

Kierownictwo YIT LATVIJA Ltd. wdrożyło cyfrowe narzędzie dostosowane do komputerów i aplikacji mobilnych, które integruje wszystkie procesy robocze w jednym systemie. Dzięki wykorzystaniu kodów QR i trójwymiarowego modelowania informacji o budynku (BIM) możliwe jest szybkie przekazywanie informacji o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i ich dokładnej lokalizacji na placu budowy, co pozwala na natychmiastową reakcję i w efekcie zapobiega potencjalnym wypadkom.

Irlandia: Aplikacja cyfrowa na potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i zgłaszania incydentów w sektorze produkcji urządzeń elektronicznych. Dzięki uruchomieniu aplikacji Safety App oraz systemu CatchWise przedsiębiorstwo Intel uprościło proces zgłaszania zagrożeń i wykorzystując AI do identyfika-

cji zanim dojdzie do ich eskalacji.

Grecja: Najnowocześniejsze symulatory do obsługi maszyn w sektorze górnictwa podziemnego  
Przedsiębiorstwo Hellas Gold ulepszyło szkolenia w zakresie bezpieczeństwa w górnictwie, przekształcając nieczynny obiekt w nowoczesny ośrodek symulacji. Dzięki najnowocześniejszej technologii operatorzy opanowują obsługę maszyn podziemnych w pozbawionym ryzyka, realistycznym środowisku, co zwiększa bezpieczeństwo, wydajność i produktywność.



Hiszpania: Cyfryzacja zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w branży motoryzacyjnej.

Cyfryzacja zarządzania BHP przyczyniła się do wzmocnienia kultury prewencji w Gonvauto Iberia, hiszpańskim przedsiębiorstwie z branży motoryzacyjnej. Pracownicy zakładu często nie zgłaszali ryzyka dla bezpieczeństwa, aby temu zaradzić, stworzono serię łatwych w użyciu aplikacji mobilnych. Na przykład aplikacje dotyczące kontroli bezpieczeństwa i zezwoleń na pracę poprawiły efektywność i identyfikowalność.

Niemcy: Interaktywna przestrzeń pomocy opartej na AI dla pracowników i zainteresowanych stron w przemyśle opakowaniowym.

Przedsiębiorstwa Focke & Co. i Stubbe przedstawiły KI\_Café – praktyczną inicjatywę, w ramach której pracownicy analizowali AI poprzez interaktywne doświadczenia i otwarte dyskusje. Podejście to ułatwiło przejście na system oparty na AI, który pomaga pracownikom oceniać jakość narzędzi, co zmniejsza fizyczne i psychiczne obciążenia, poprawia efektywność oraz wzmacnia zaufanie do cyfrowych innowacji w całym przedsiębiorstwie.

Dania: Rozwiązania cyfrowe służące zmniejszeniu liczby wypadków w przedsiębiorstwie wynajmującym maszyny i sprzęt

Przedsiębiorstwo GSV Equipment Rental podjęło działania, które pozwoliły zmniejszyć liczbę wypadków przy pracy o ponad 85%. Kierując się mottem „Ludzie przed maszynami”, przedsiębiorstwo wprowadziło obowiązkowe szkolenia w zakresie bezpieczeństwa, powołało specjalną grupę ds. bezpieczeństwa oraz wdrożyło aplikację cyfrową do zgłaszania incydentów w czasie rzeczywistym. Dzięki temu bezpieczeństwo stało się centralnym elementem kultury przedsiębiorstwa, co zwiększa zarówno zadowolenie z pracy, jak i przewagę konkurencyjną.

*Na koniec – od redakcji IOP – takie pytania: gdzie są dobre praktyki z Polski? Nie startujemy? Tacy jesteśmy dobrzy? Czy tacy słabi, że nie można nas nagrodzić?*

### **Raport EU-OSHA o zagrożeniach nowotworami w miejscu pracy**

W raporcie tym skupiono się na wynikach badania narażenia pracowników na czynniki ryzyka zachorowania na raka w Europie (WES) w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej (HeSCare). Badanie pokazuje, że 29,5% pracowników HeSCare było narażonych w ostatnim tygodniu pracy na co najmniej jeden z 24 czynników ryzyka zachorowania na raka ocenionych w badaniu WES. Dostarcza również wyjątkowych informacji na temat stosowania środków kontroli i zapobiegania w miejscu pracy.

Wyniki badań mogą posłużyć do opracowania ukierunkowanych działań profilaktycznych w tym sektorze, zwiększenia świadomości na temat czynników rakotwórczych w miejscu pracy i wsparcia inicjatyw politycznych na szczeblu UE.

Z okazji Europejskiego Tygodnia Walki z Rakiem (25–31 maja) EU-OSHA opublikowała nowe sprawozdanie określające narażenie pracowników opieki zdrowotnej i społecznej na ryzyko zachorowania na nowotwór pochodzenia zawodowego. Najczęściej spotykane w tym sektorze jest narażenie na m.in. promieniowanie jonizujące, formaldehyd, tlenek etylenu i sztuczne promieniowanie ultrafioletowe (UV).

Na stronie EU-OSHA można zobaczyć „ogólną prezentację najważniejszych ustaleń badania narażenia pracowników (także poza sektorem HeSCare) dostępną w 13 językach”.

***Od redakcji IOP: niestety – nadal, konsekwentnie, EU-OSHA nie dokonuje tłumaczeń na język polski. Dyskryminacja trwa.***

## Napo ma 30 lat

Przypomnijmy sobie...

### ...jak narodził się Napo

Napo jest pomysłem oryginalnym, który zrodził się w grupie specjalistów od komunikacji w zakresie BHP. Ponieważ według nich pojawiło się zapotrzebowanie na produkty informacyjne wysokiej jakości, które by umożliwiały przełamywanie barier narodowych oraz zróżnicowanie kulturowe i językowe, a jednocześnie brały pod uwagę praktyczne potrzeby ludzi w miejscu pracy – Napo powstał jako odpowiedź na taki popyt. Zadaniem filmów z Napo i jego przyjaciółmi jest zachęcanie do BHP przez prezentację atrakcyjnych postaci, zabawne historie oraz humor i podejście z przymrużeniem oka. Filmy z Napo nie mają wyczerpująco prezentować tematów, dlatego nie powinny być postrzegane jako materiał szkoleniowy czy edukacyjny. Filmy z Napo powstają z użyciem grafiki komputerowej, co pozwala na pokazanie różnych sytuacji w sposób, który jest łatwo przyswajalny dla widza. Użyto w nich uniwersalnego języka, bez słów, co sprawia, że są odpowiednie dla osób o różnym tle kulturowym i językowym.



### Najpierw było konsorcjum filmowe Napo

Komisja Europejska wspierała festiwale filmowe z nadzieją, że uda się wybrać i dostosować do użytku w całej Unii Europejskiej najlepsze z nich. Okazało się to zbyt trudne. Wiele filmów nakręcili komercyjni producenci, którzy nie chcieli rezygnować ze swoich praw własności. Również różnice kulturowe sprawiały, że fabuły oraz ogólne wrażenia i odczucia tych filmów utrudniały adaptację i ich dystrybucję poza wąską grupą państw.

## Narodziny Napo

W rezultacie obchodów Europejskiego Roku Bezpieczeństwa i Zdrowia 1992-1993, po Festiwalu Filmowym w Strasburgu w 1995 r. spotkało się czterech specjalistów od komunikacji aktywnej z Francji, Niemiec, Szwecji i Wielkiej Brytanii, żeby ocenić, jak zamówić i wyprodukować film do wykorzystania w całej Europie. Tak powstało Konsorcjum Filmowe Napo. Grupa opracowała wspólny wniosek, określiła wymogi oraz zaprosiła do składania ofert na wyprodukowanie filmu o znakach bezpieczeństwa. Wskazała też dwie firmy producenckie we własnym kraju, do których zwrócono się o zaproponowanie strategii. Kontrakt wygrała Via Storia, francuska firma ze Strasburga. Autorem scenariusza i reżyserem filmów o Napo jest Eric Scandella (dla Via Storia). Twórcą animacji 3D jest Fabrice Barbey (dla Protozoaire). Ścieżkę dźwiękową skomponował Henri Muller. Od chwili „poczęcia” do narodzin ekranowego Napo minęły trzy lata. Pierwszy film „Best Signs Story (Opowieść o znakach)” zaprezentowano w 1998 r. na europejskim festiwalu filmowym w Edynburgu. Rok później zdobył nagrody na światowym kongresie w Sao Paulo w 1999 r. oraz na krajowych festiwalach filmowych we Francji i w Niemczech.

### Napo rośnie w siłę

W 2003 r. EU-OSHA z Bilbao wyraziła zainteresowanie trzecim filmem, aby wesprzeć temat przewodni tygodnia europejskiego: niebezpieczne substancje. W efekcie porozumienia z Konsorcjum, Agencja przekazała wszystkim państwom członkowskim, krajom kandydującym oraz należącym do EFTA oryginalne taśmy z wyraźnym zastrzeżeniem dotyczącym użytkowania bez wyłączości, praw i kosztów. Tak dobrze układająca się współpraca była kontynuowana: następne filmy, przykładowo „Napo w... szokujących sytuacjach”, poruszały tematy takie jak zagrożenia elektryczne i zasady organizacji pracy. Kolejne – np. „Napo, bezpieczeństwo w pracy... i poza miejscem pracy” – podjęły kwestie bezpieczeństwa w życiu codziennym.

Każdy film z Napo jest współprodukcją wielu instytucji europejskich. EU-OSHA sfinansowała opracowanie strony internetowej a obecnie w skład Konsorcjum wchodzi: AUVA (Austria), CIOP (Polska), DGUV (Niemcy), EU-OSHA (Bilbao, Hiszpania), INAIL (Włochy), INRS (Francja) i TNO (Holandia).

Filmy z przygodami Napo można znaleźć pod adresem strony internetowej [napofilm.net/pl](http://napofilm.net/pl)

I – jak mówi jeden z czytelników „Informatora...” – to trafia do ludzi!

Oprac. HuKaiErA

- Od 1 stycznia 2025 r. weszły w życie zmiany w Ustawie z 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane, które dotyczą przede wszystkim precyzyjniejszych definicji budynku i budowli. Ma to na celu wyeliminowanie niejasności interpretacyjnych i zapewnienie prawidłowego, jednolitego opodatkowania nieruchomości. Ponadto, od tego samego dnia, gminy mają obowiązek uchwalenia planów ogólnych, które zastąpią dotychczasowe warunki zabudowy.

- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2025 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

- Od 19 maja 2025 r. weszły w życie zmiany do Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska, które dotyczą przede wszystkim kwestii planowania adaptacji do zmiany klimatu. Nowelizacja wprowadza obowiązek opracowania miejskich planów adaptacji dla miast liczących 20 tysięcy lub więcej mieszkańców.

- Od 1 kwietnia 2025 r. obowiązują nowe, wyższe kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Zmiany zostały wprowadzone na mocy Obwieszczenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 lutego 2025 r. (M.P. z 2025 r. poz. 222). Aktualne stawki odszkodowań Wysokość świadczenia zależy od stopnia uszczerbku na zdrowiu, który określany jest procentowo. Zgodnie z obwieszczeniem, w okresie od 1 kwietnia 2025 r. do 31 marca 2026 r. wysokość jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, wynosi:

- 1 636 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu oraz za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu z tytułu zwiększenia tego uszczerbku o co najmniej 10 punktów procentowych (art. 12 ust. 1 i 2 Ustawy),
- 28 636 zł z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego, a także w sytuacji takiej niezdolności, powstałej wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty (art. 12 ust. 3 i 4 Ustawy),
- 147 271 zł dla uprawnionego małżonka lub dziecka zmarłego ubezpieczonego lub rencisty (art. 14 ust. 1 pkt 1 Ustawy),
- 73 635 zł dla innego niż małżonek lub dziecko uprawnionego członka rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty (art. 14 ust. 1 pkt 2 Ustawy),
- 28 636 zł z tytułu zwiększenia odszkodowania przysługującego na każde dziecko w przypadku, gdy uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, a także gdy uprawnieni obok nich są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty (art. 14 ust. 2 pkt 1 oraz 2 Ustawy).

- Zmiany w ustawie o Państwowym Ratownictwie Medycznym, podpisane przez Prezydenta RP 7 maja 2025 r. i ogłoszone w Dzienniku Ustaw 14 maja 2025 r., weszły w życie 14 dni od dnia ogłoszenia, czyli 30 maja 2025 r. Nowela wprowadza szereg zmian, m.in. dotyczące uprawnień osób bez wykształcenia medycznego do udzielania pierwszej pomocy oraz rozszerza definicję pierwszej pomocy. Ratownicy medyczni otrzymają nowe uprawnienia, np. wykonywania nowych badań i podawania nowych leków. Osoby bez wykształcenia medycznego będą mogły podawać leki ratujące życie z zasobów własnych chorego, co zwiększy ich skuteczność i szybkość reagowania w nagłych przypadkach. Nowela wprowadza możliwość tworzenia trzyosobowych zespołów, wprowadza regulacje wzmacniające bezpieczeństwo ratowników medycznych, np. przez wyposażenie w kamizelki nożoodporne i szkolenia z samoobrony. Wprowadza też nowe zasady planowania liczby i rozmieszczenia szpitalnych oddziałów ratunkowych, oraz tworzenia nowego rodzaju jednostek ratunkowych, takich jak motocyklowa jednostka ratunkowa.

- Od 1 czerwca 2025 roku nastąpiła aktualizacja stawek jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zgodnie z Obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 28 lutego 2025 r.

## Archeologia na tropach kultury pracy

### Cz. 1 Kultury neolityczne

Od chwili tzw. rewolucji neolitycznej, czyli przejścia znacznej części ludzi do życia osiadłego, rozwijały się umiejętności pracy związanej z uprawą roli, hodowlą zwierząt, budową stałych siedlisk oraz wymianą nadwyżek produkcyjnych uzyskiwanych w tych nowych dziedzinach życia gospodarczego. Rozwijały się umiejętności wymiany między ludnością zamieszkującą tereny upraw rolnych, gdzie rozwijała się cultura agri (kultura rolnicza), a pierwszymi ośrodkami cywilizacji miejskich oraz pomiędzy tymi ośrodkami, a odległymi terenami życia osiadłego lub koczowniczego. Wymiana ta, czyli załączki handlu często wiązała się z koniecznością zorganizowanej ochrony karawan kupieckich lub obrony ośrodków miejskich. Każda z czynności związanych z tymi formami gospodarki kształtowała podział pracy i załączki specjalizacji zawodowych, z którymi wiązało się rozwijanie i utrwalanie szczególnych umiejętności i zasad, dziś zwanych dobrymi praktykami, które miały zapewnić skuteczność i bezpieczeństwo, czyli produktywność a w rezultacie – korzyść z wykonanej pracy. Etapy ich kształtowania na przyszłych ziemiach polskich można wydedukować z odkryć archeologicznych dotyczących kultury materialnej kolejnych form osadnictwa.

Na przyszłe ziemie Polski około połowy IV tys. p.n.e. zza Karpat dotarły grupy ludności zaliczane do tzw. archeologicznych kultur pucharów lejkowatych i amfor kulistych o zupełnie odmiennym od dotychczasowego sposobie gospodarowania. Nie opierał się on już na łowiectwie i zbieractwie, a na uprawie roli i hodowli zwierząt, choć te pierwsze stanowiły jeszcze długo ważny, dodatkowy sposób zdobywania pożywienia. Odlesienia terenu pod przyszłe uprawy dokonywano przez wypalanie całej roślinności. Najstarsi rolnicy uprawiali ziemię za pomocą drewnianych motyk, ale już w środkowym neolicie wynaleziono radło. Wysiewano pszenicę, jęczmień, proso i być może żyto. Znany był pionowy warsztat tkacki (wykorzystywano len i wełnę). Hodowano prymitywne rasy bydła, świnię, kozy i owce. Jedną z głównych umiejętności, jakie człowiek nabył w neolicie było poznanie sposobów wytwarzania ceramiki. Na dzisiejszych ziemiach polskich wykonywano ją bez użycia koła garncarskiego. Z plastycznej gliny utrwalanej w wysokiej temperaturze można

było wykonywać stosunkowo trwałe naczynia, które służyły do przyrządzania i przechowywania żywności i napojów. Glinianych tygli i form zaczęto też używać w rozwijającej się metalurgii miedzi.

Jednymi z najdoskonalszych przejawów rozwoju kultury pracy przez ludność tych kultur archeologicznych były osiągnięcia odkryte na tzw. mega-stanowiskach na obszarach nadczarnomorskich dzisiejszej Ukrainy. Owe „mega-stanowiska”, przez niektórych badaczy uznawane za proto-miasta istniejące „nawet przed najstarszymi znanymi miastami w Mezopotamii” odkryto w latach 70-tych XX w. w okolicach takich współczesnych miejscowości jak Talianka, Majdanieckie, czy Niebieliwka. Zamieszkiwane były przez około 800 lat pomiędzy 4100 a 3300 r. p.n.e., czyli dłużej niż nie jedna z późniejszych cywilizacji miejskich. Ludność, która je utworzyła przywędrowała z południowego Dunaju przez Karpaty. Podczas tej wędrówki ludzie ci „zachowali spójną tożsamość społeczną. W ich wioskach, często niewielkich, praktykowano podobne czynności kultowe, odzwierciedlające się w formie ich domostw, kobiecych figurek i sposobach przyrządzania i podawania żywności. Archeolodzy temu konkretnemu „stylowi życia” nadali nazwę kultury Cucuteni-Trypole od nazwy stanowiska, gdzie została odkryta. A więc ukraińskie i mołdawskie megastanowiska nie wzięły się z powietrza. Były fizyczną reprezentacją społeczeństwa długo przed tym, zanim jego jednostki składowe uformowały duże osady. Udokumentowano już dziesiątki takich osad. Największa obecnie znana – Talianka – zajmuje obszar trzystu hektarów, bijąc pod względem rozmiaru najwcześniejszy okres miasta Uruk w południowej Mezopotamii”. Charakterystyczny jest dla tych proto-miast brak śladów wspólnych spichlerzy, budynków administracyjnych, fortyfikacyjnych czy kultowych, co świadczy o braku scentralizowanej administracji. Na terenie Talianki odkryto natomiast ponad tysiąc domostw o szerokości około 5 m i długości ok. 10 m. Wykonane były z plecionki uszczelnianej gliną, opartej na drewnianej ramie z kamiennym fundamentem. Razem z przyległymi ogródkami gospodarczymi domy te były zorganizowane w rozległy krąg, przypominający przekrój pnia drzewa, czyli koncentrycznie ułożone pierścienie.

Środek zajmowała duża, otwarta przestrzeń, która mogła pełnić wielorakie funkcje: jako miejsca zgromadzeń całej społeczności, obrzędów lub zabaw,

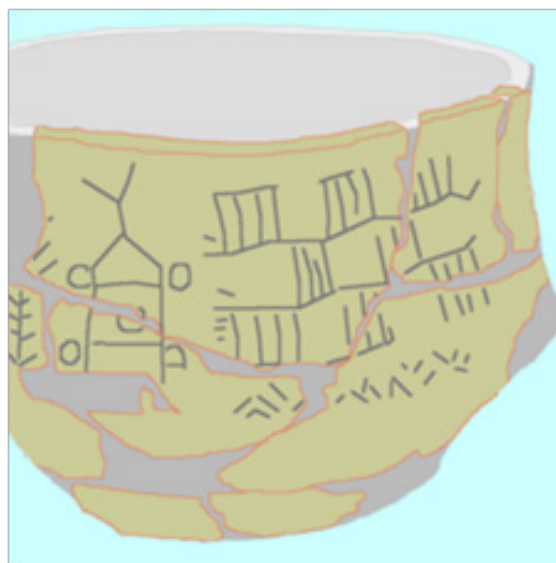
targowisk wymiany produkt za produkt, ewentualnie – sezonowego lub ochronnego spędu hodowanych zwierząt.



Ludność tych proto-miast, licząca na niektórych stanowiskach około 10 tys. mieszkańców, w przydomowych ogródkach uprawiała potrzebne do kuchni rośliny, hodowała mniejsze zwierzęta, zajmowała się sadownictwem, a poza swoją osadą – łowiectwem i zbieractwem. Dzięki temu w skład jej diety poza pierwotnymi odmianami pszenicy, jęczmienia i roślin strączkowych wchodziły jabłka, gruszki, wiśnie, tarnina, żółędzie, orzechy laskowe a nawet morele. W pobliskich lasach ich mieszkańcy polowali na jelenie, sarny i dziki. Byli więc nie tylko pierwszymi rolnikami i hodowcami, ale jak ich przodkowie – myśliwymi i leśnikami. Z potoków przyszłych Karpat wschodnich i z wybrzeża przyszłego Morza Czarnego importowali sól, a z doliny przyszłego Dniestru – wydobywany tam masowo – krzemień. Co więcej – z Bałkanów regularnie sprowadzali miedź. Ponadto w megastanowiskach „kwitł domowy przemysł garncarski, a jego produkty zaliczane są do najwspanialszych przykładów ceramiki prehistorycznego świata.” Domostwa wznoszono „na podobnym planie, ale każde było też na swój sposób unikalne. W różnych domostwach napotkać można różne innowacje, a nawet swawolność co do zasad wspólnego spożywania posiłków. Każda jednostka rodzinna wprowadzała własne wariacje obrzędów domowych, czego dowodzą unikalne zestawy naczyń do podawania i spożywania żywności, pomalowane w polichromowane wzory o często hipnotycznej gęstości i tworzone w przeróżnych formach. Zupełnie

jakby w każdym domostwie mieszkał kolektyw artystów tworzący własny, unikalny styl estetyczny. Na niektórych naczyniach widnieją wizerunki kobiet, a wśród innych często znajdowanych przedmiotów w ruinach tych domów są kobiece figurki z gliny. Przetrwały też modele domów i małe repliki mebli oraz zastawy – miniaturowe reprezentacje zagubionych światów społecznych potwierdzające kluczową rolę kobiet” (cytaty za: D. Graeber, D. Wengrow, *Narodziny wszystkiego. Nowa historia ludzkości*, Zysk i S-ka, 2024, s. 298-304).

Około 4600/4300 lat p.n.e. grupy tych społeczności dotarły też na teren dzisiejszych ziem polskich. Podobnie jak na obszarach występowania kultury Cucuteni-Trypole na terenach kultury tzw. lendzielskiej pojawiły się tzw. rondele, w których wokół pustej przestrzeni otoczonej kolistym rowem i palisadą grupowały się rzędy domów. Znałe są takie rowy otaczające obszar o powierzchni nawet do 6 hektarów (m.in. w Zarzycy). Współczesna kulturze lendzielskiej była tzw. kultura malicka, która rozwijała się na Wyżynie Krakowskiej, Wyżynie Miechowskiej i Wyżynie Sandomierskiej aż do ok. 3800 p.n.e. Między jednostkami kultur lendzielskiej i malickiej trwał intensywny przepływ surowców kamiennych; ważną rolę odgrywała eksploatacja krzemienia jurajskiego. Eksploatowano też słone źródło w rejonie Wieliczki. Najwyraźniej również w tych czasach do transportu zaczęto używać zwierząt pociągowych i wozów czterokołowych, co potwierdzają m.in. rysunki na naczyniach odnalezionych w Bronocicach (poniżej rycina przedstawiająca wazę z Bronocic. Jej wiek szacuje się za pomocą datowania radiowęglowego na 3635–3370 p.n.e. Jest to najstarsze na świecie wyobrażenie wozu czterokołowego).



Roman Adler



International  
Labour  
Organization

*Cyfryzacja  
i sztuczna inteligencja –*  
**n o w a   e r a   p r a c y**



Światowy Dzień  
Bezpieczeństwa  
i Ochrony Zdrowia  
w Pracy /

2025



## NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP



[www.seka.pl](http://www.seka.pl)

SEKA Spółka Akcyjna ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 88, fax.: 22 517 88 87, [www.seka.pl](http://www.seka.pl), [www.efs.seka.pl](http://www.efs.seka.pl)

Oddziały: Białystok, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Kielce, Kraków,  
Lublin, Łódź, Cieszyń, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław.