

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 4 (103)

październik-listopad-grudzień 2025

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 3
- Posiedzenie Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy 19 listopada 2025 r. w Warszawie.....	- str. 3
- List ustępującego członka Zarządu Głównego Krzysztofa Galbarczyka.....	- str. 3
- Byliśmy na gali konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej”.....	- str. 4
- Zaproszenie do konsultacji publicznych.....	- str. 5
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 11
- ODDZIAŁ ŁÓDZKI.....	- str. 11
- ODDZIAŁ POMORSKI SOP na konferencji w Gdańsku.....	- str. 11
- „Zielona Karta Lidera Bezpiecznej Pracy” CIOP-PIB dla SEKA S.A.....	- str. 12
- ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI Zaproszenie na Galę Jubileuszu 20-lecia Grupy Riser... - Zebranie Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.....	- str. 13
ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 13
- Jolanta Malinowska-Borowska, W drodze do zapewnienia szczęścia w pracy.....	- str. 15
- Andrzej Herko, Odpowiedzialność karna pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego.....	- str. 15
- Marcin Krause, Hubert Karski, Słownik BHP. Część 1: Wybrana terminologia dotycząca zagrożenia i ryzyka.....	- str. 16
WYDARZENIA.....	- str. 23
- WYPADKI.....	- str. 29
- U NAS Bezpieczne urządzenia domowe: podsumowanie kontroli UOKIK – piekarniki oraz żelazka elektryczne.....	- str. 29
- Projekt zmian w wykazie chorób zawodowych.....	- str. 29
- Trwają prace nad ustawą o wyrobach zawierających azbest.....	- str. 30
	- str. 30



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Zabraniecka 78, 03-872 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 Hamróz; redaktor i skład: Roman Adler, tel. kom. 600 693 590, e-mail: romaquil@op.pl

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

Zarząd Główny: Wiceprezesi – prof. Marian Liwo, dr Tadeusz Sułkowski, Członkowie ZG – dr inż. hab. Marcin Krause, Marek Maszewski; adres ZG SOP: Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa; www.sop.org.pl. Nr rachunku bankowego: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000. Sekretariat: - e-mail: 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** – 51-116 Wrocław, ul. Wołowska 4 (teren WBK Wołowska Park)- Prezes Marcin Paluszek, 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, tel. 604 947 646;
- **Lubelski** - Prezes Ryszard Pietrzyk,
- **Łódzki** – 91-341 Łódź, ul. Pojezierska 97B – Prezes Artur Murgrabia, artur.murgrabia@seka.pl, tel. 501 125 703;
- **Mazowiecki** – 03-787 Warszawa, ul. Zabraniecka 80 - Prezes Andrzej Krzywdziński, andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl, tel. 501 068 562;
- **Podkarpacki** – 35-242 Rzeszów, ul. Partyzantów 1a - Prezes prof. Marian A. Liwo, 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, tel. 501 068 600;
- **Śląsko-Dąbrowski** - 40-081 Katowice, ul. Dąbrowki 16 A – Prezes dr hab. inż. Marcin Krause, marcin.krause@polsl.pl, tel. 517 644383;
- **Wielkopolski** – 61-021 Poznań, ul. Nieszawska 1 - Prezes Roman Jabłoński, roman.jablonski@sop.org.pl, tel. 602 158 187;
- **Zachodniopomorski** – 71-617 Szczecin, ul. Żubrów 3 - Prezes Andrzej Podgórski, andrzej.podgorski@sop.org.pl, tel. 503 147 978.

Misją Stowarzyszenia Ochrony Pracy jest kształtowanie problematyki ochrony pracy i bezpiecznych zachowań wśród społeczeństwa

- Problemów z nowelizacją ustawy o PIP c.d..... str.31
- Budżet PIP okrojony o 105 mln zł.; Dłuższy urlop dla pracowników PIP przepadł..... str.34
- Działania SIPRP w kwestii budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r. – c.d..... str.35
- Forum Nowego Przemysłu; XV Międzynarodowy Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw..... str.36
- Projekt zmieniający definicję mobbingu..... str.38
- NA ŚWIECIE - Zagrożenia psychospołeczne w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej – dane z nowych sprawozdań; *Wishful Filming* zwyciężca nagrody filmowej „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”..... str.38
- Bezpieczeństwo i higiena pracy w edukacji: pokaz filmu w Wiedniu; Szczyt „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy” zwieńczeniem kampanii EU-OSHA dotyczącej cyfryzacji miejsca pracy; Trójstronne Seminarium Wymiany (TES) 2026..... str.40
- NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY; LEKTURY POD CHOINKĘ..... str.41
- ODESZLIŚCIE – WYKŁADY Henryk Walu..... str.43
- KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY ARCHEOLOGIA NA TROPACH KULTURY PRACY (CZ.3) str. 44

udostępnienie „choinki-bhpówki” dla firmy active BHP
Marek Spizewski z siedzibą w Łodzi

STRONA 47 - ZA STRONĄ INTERNETOWĄ OSHA
[HTTPS://WWW.FREEPIK.COM/FREE-VECTOR/FACTORY-ACCIDENT-WITH-WORKER-WAREHOUSE_20827726.HTM#FROMVIEW=IMAGE_SEARCH&PAGE=1&POSITION=0&UUID=0BC25E1C-C398-44F4-A741-EC0917268CAF&QUERY=OSHA](https://www.freeipk.com/free-vector/factory-accident-with-worker-warehouse_20827726.htm#FROMVIEW=IMAGE_SEARCH&PAGE=1&POSITION=0&UUID=0BC25E1C-C398-44F4-A741-EC0917268CAF&QUERY=OSHA)

OKŁADKI: STRONA TYTUŁOWA - podziękowania za

**Posiedzenie Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
19 listopada 2025 r. w Warszawie**

Posiedzenie ZG SOP prowadził Wiceprezes p. dr Tadeusz Sułkowski. Uczestniczyli w nim też Członkowie ZG: p. Krzysztof Galbarczyk i p. Marek Maszewski. Ponadto udział wzięli: Przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej SOP p. Maciej Sekunda oraz Przewodniczący Komisji Kwalifikacyjnej nr 653 p. Jarosław Pałasz.

Członek ZG M. Maszewski przedstawił bieżący stan finansów Stowarzyszenia, utrzymujący się stabilnie, ale i zależny od bieżących wpływów zapewnianych przede wszystkim z działalności Komisji Kwalifikacyjnej.

Dr T. Sułkowski poinformował, że nieobecny na miejscu prof. Marian A. Liwo podjął się przygotowania oficjalnego wystąpienia Stowarzyszenia w kwestii nowelizacji ustawy o PIP.

Przewodniczący Komisji Kwalifikacyjnej nr 653 J. Pałasz poinformował o planowanej na I kwartał przyszłego roku akcji związanej z odnawianiem ważności posiadanych uprawnień energetycznych przez członków Stowarzyszenia.

P. o. sekretarza Hubert Karski przedstawił informację o dopełnieniu formalności związanych ze zgłoszeniem do KRS zmian w Statucie uchwalonych podczas Walnego Zebrania oraz zmiany adresu siedziby Stowarzyszenia i adresów Oddziałów: Łódzkiego i Wielkopolskiego.

W związku z otrzymywaniem zapytań dot. ewentualnej współpracy oraz udzielania przez SOP patronatów, kierowanych przez rozmaite instytucje komercyjnie zajmujące się organizowaniem imprez branżowych bądź działające w sektorze finansowym, zebrani – po wysłuchaniu wyjaśnień M. Maszewskiego – zaproponowali, by Stowarzyszenie – jako instytucja non-profit, utrzymująca się ze składek członkowskich oraz z niezbędnej działalności statutowej – z zasady nie uczestniczyło w akcjach wymagających zaangażowania finansowego.

P. o. sekretarza H. Karski zreferował otrzymaną propozycję opublikowania artykułu w Informatorze Ochrony Pracy przez zewnętrzny podmiot z sektora przemysłowego. Zebrani zaaprobowali ten plan i uznali, że – ze względu na wąską specyfikę proponowanego artykułu oraz konieczność utrzymania publikowanych treści na odpowiednio wysokim poziomie merytorycz-

nym – jego proponowany tekst wymaga zrecenzowania przez kompetentną osobę.

Dr T. Sułkowski i M. Maszewski poinformowali o ustaleniach dokonanych z red. Romanem Adlerem w kwestii dostarczania bieżącej informacji o pracach ZG, apelując przy tym o wzmoczenie aktywności w gremiach redakcyjnych i o zgłaszanie uwag i sugestii do nadsyłanych propozycji kolejnych numerów Informatora.

M. Maszewski zdał relację ze swojej wizyty w Oddziale Łódzkim, gdzie spotkał się m.in. z Czesławem Kowalczykiem – dziękując mu przy tym za wieloletnie pełnienie funkcji we władzach Stowarzyszenia i Oddziale.

K. Galbarczyk przedstawił propozycję nawiązania współpracy ze Stowarzyszeniem Górnictwa Tunnelowego, co Zarząd Główny zaakceptował, wskazując by przy tym uwzględnić współudział firmy Seka S.A. jako Członka wspierającego SOP, dysponującego zapleczem organizacyjnym.

K. Galbarczyk złożył wolę ustąpienia z funkcji Członka Zarządu Głównego, co zebrani przyjęli, po czym wyrazili mu podziękowania za długotrwałą i owocną pracę na rzecz Stowarzyszenia i reprezentowanie wobec instytucji państwowych oraz organizacji branżowych i związków zawodowych. K. Galbarczyk z kolei podziękował Stowarzyszeniu i jego władzom oraz firmie Seka S.A. za udzielane wsparcie. Pozostali Członkowie ZG postanowili – w uznaniu jego zasług – nominować go do nadania tytułu Honorowego Członka Stowarzyszenia przez Walne Zebranie Członków. Następnie K. Galbarczyk desygnował dr hab. Marcina Krause, prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, na wakujące miejsce Członka w Zarządzie Głównym. Zebrani zaakceptowali przedstawionego kandydata, a dokooptowanie go do Zarządu Głównego potwierdzili w podjętej uchwale.

Protokolant
Hubert Karski
p.o. sekretarza ZG SOP

**List ustępującego
członka Zarządu Głównego SOP
Krzysztofa Galbarczyka**

Szanowne Koleżanki i Szanowni Koledzy,

W dniu 19 listopada br. ustąpiłem z funkcji członka Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Czas mojej społecznej pracy przez ponad trzy

kadencji dobiegł końca i dalej pragnę się skupić na pracy w Oddziale Śląsko-Dąbrowskim, gdzie pełnię funkcję Wiceprezesa Zarządu.

Nic nie może wiecznie trwać - śpiewała Anna Jantar i idąc śladem tych słów, dziękuję Kolegom z ZG za dobrą współpracę, która doprowadziła m.in. do podpisania Porozumień o Współpracy z Federacją Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, Okręgiem Śląskim Ogólnokrajowego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz NSZZ „Solidarność” 80. Ponadto Oddział Śląsko-Dąbrowski został wpisany na Śląską Wojewódzką Listę Organizacji Pozarządowych, co jest powodem otrzymywania do konsultacji aktów prawnych dotyczących ochrony człowieka w środowisku pracy.

Ten czas nauczył mnie wiele, był to czas pełen wyzwań i pięknych chwil, nowych znajomości i relacji, a także wymiany doświadczeń. Oczywiście było również wiele trudnych chwil, kiedy poruszane były trudne tematy.

Będę wspominać każdego z Was, czerpać z doświadczeń, które dzięki Wam zdobyłem i trzymać kciuki za Wasze przyszłe sukcesy w działaniu na rzecz Stowarzyszenia.



Jednocześnie, w imieniu Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, zaproponowałem - zgodnie z § 22 ust. 2 Statutu - na członka Zarządu Głównego naszego Stowarzyszenia Prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego dr hab. inż. Marcina Krause, pracownika naukowo-dydaktycznego Politechniki Śląskiej. Z satysfakcją informuję, że kandydatura została przyjęta jednogłośnie.

Na końcu zebrania Zarządu Głównego SOP jego Wiceprezes dr Tadeusz Sułkowski, w imieniu całego Zarządu, wręczył mi Dyplom uznania za wieloletnie społeczne zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy w Polsce i godną naśladowania aktywność w Zarządach: Głównym i Oddziału Śląsko-

-Dąbrowskiego. Ponadto zgłosił wniosek o nadanie mi, zgodnie z § 13 ust. 4 Statutu, tytułu Członka honorowego Stowarzyszenia. Wniosek został przyjęty przez aklamację.



Jeszcze raz dziękuję wszystkim i każdemu z osobna za współpracę, atmosferę i zrozumienie. A tak prywatnie - życzę także zdrowia i powodzenia w życiu osobistym.

Z poważaniem
Krzysztof Galbarczyk

Byliśmy na gali konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Na ręce wiceprezesa Zarządu Głównego SOP dr. Tadeusza Sułkowskiego otrzymaliśmy zaproszenie do udziału w gali uświetniającej finał XXXII konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, która odbyła się 26 listopada 2025 r. na Zamku Królewskim w Warszawie.

Gospodarzem uroczystości był Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.

Oprócz wyróżnienia pracodawców, których działalność charakteryzuje się wyjątkową dbałością o bezpieczeństwo pracowników, uroczystość była okazją do wręczenia nagród im. Haliny Krahelskiej, przyznawanych za osiągnięcia w zakresie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, a także wprowadzania nowatorskich roz-

wiązań technicznych poprawiających bezpieczeństwo.

Wydarzenie zaszczytliło swoim udziałem:

wicemarszałkowie Sejmu i Senatu

- Monika Wielichowska i
- Magdalena Biejat,
- przedstawiciele instytucji publicznych,
- organizacji pracodawców oraz
- związków zawodowych.

Ważną częścią gali było uhonorowanie wyróżniających się inspektorów pracy – państwowych i społecznych.

Nagrody wręczali

- Główny Inspektor Pracy M. Stanecki
- wraz z wicemarszałkowniami
- M. Wielichowską i
 - M. Biejat.

Stowarzyszenie Ochrony Pracy reprezentował Członek Zarządu Głównego Marek Maszewski.



oprac. red.

Zaproszenie do konsultacji publicznych

Jak 24 listopada b.r. poinformował członków SOP sekretarz Zarządu Głównego Hubert Karski Stowarzyszenie otrzymało zaproszenie z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące projektu zmian w rozporządzeniu w sprawie NDS i NDN. Wyznaczony przez Ministerstwo 21-dniowy termin składania ewentualnych uwag do 5 grudnia b.r. był dość krótki, stąd prosba p.o. sekretarza ZG Huberta Karskiego do członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy o pilne odpowiedzi.

W uzasadnieniu projektodawca wskazał, że celem „projektowanej regulacji jest wdrożenie do prawa krajowego przepisów zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/2668 z dnia 22 listopada 2023 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (dalej: dyrektywa 2023/2668), której termin transpozycji wyznaczono do dnia 21 grudnia 2025 r., oraz dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/869 z dnia 13 marca 2024 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁾ i dyrektywy Rady 98/24/WE²⁾ w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów, której termin transpozycji wyznaczono do dnia 9 kwietnia 2026 r. (dalej: dyrektywa 2024/896).

Implementacja przepisów dyrektywy 2023/2668 i dyrektywy 2024/896 wymaga wprowadzenia w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. poz. 1286, z późn. zm.) (dalej: rozporządzenie NDSiN) nowych normatywów dla azbestu, diizocyjanianów, ołowiu i jego związków nieorganicznych.

Projektowane rozporządzenie uwzględnia również skierowane do ministra właściwego do spraw pracy wnioski nr 123, 124 i 125 (częściowo) oraz 126-127 (w całości) Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (dalej: Komisja), powołanej rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 grudnia 2008 r. w sprawie powołania Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 1772, z późn. zm.). Wnioski Komisji nr 125 (częściowo – w zakresie azbestu) i nr 127 (w całości – w zakresie ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz diizocyjanianów), pokrywają się z przepisami wdrażanych dyrektyw.

W związku z częściowym lub całościowym uwzględnieniem ww. wniosków Komisji, do wykazu wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zawartego w załączniku nr 1 do rozporządzenia NDSiN:

- 1) wprowadzono wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń (dalej: NDS) dla 6 nowych substancji che-

micznych:

- ☐ 1,1'-azodi(formamidu) – frakcja wdychalna (wniosek 123),
- ☐ N-nitrozodietiloaminy (wniosek 123),
- ☐ 1-winylo-2-pirolidonu (aerozol i pary) (wniosek 123),
- ☐ antrachinonu (Carc. 1B) – frakcja wdychalna (wniosek 124),

☐ izopropylovanego fosforanu(V) trifenyłu – frakcja wdychalna (wniosek 124),

☐ kwasu chlorowego(I) (wniosek 125),

2) wprowadzono wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chwilowych (dalej:

NDSCh) dla:

☐ 1,4-dioksanu (Carc. 1B) (wniosek 126),

3) zaproponowano nowe normatywy NDS dla:

☐ 1,2,3-trichloropropanu (Carc. 1B; Repro. 1B; skóra) (wniosek 124),

☐ 1,4-dioksanu (Carc. 1B) (wniosek 126),

☐ tritlenku diboru (Repro. 1B) – frakcja wdychalna (wniosek 126),

4) zaproponowano nowy normatyw NDSCh dla:

☐ butan-1-olu (substancja drażniąca „I”) (wniosek 126);

5) dodano wzór na przeliczenie stężenia substancji chemicznej/pyłu, oznaczonego

w powietrzu na stanowiskach pracy w warunkach rzeczywistych, na stężenie

w warunkach odniesienia (wniosek 123);

6) wprowadzono zmiany w tabeli 2, stanowiącej załącznik nr 2 do rozporządzenia

NDSiN w części C „Mikroklimat” w pkt 1 „Mikroklimat gorący”.

Wartości dopuszczalne wynikające z wdrożenia dyrektyw

Azbest

(...) W Polsce azbest występuje w złożach takich minerałów, jak: magnezyt, melafir, ruda niklu (Dolny Śląsk). Produkcja wyrobów zawierających azbest rozpoczęła się w Polsce w 1907/1908 r. i trwała do roku 1998. Szacuje się, że na polski rynek po 1945 r. zostało wprowadzone ok. 2 mln ton azbestu, który w głównej mierze został wykorzystany do produkcji płyt azbestowo-cementowych. Po wprowadzeniu zakazu produkcji i stosowania azbestu sektory działalności gospodarczej, w których narażenie na azbest jest najbardziej powszechne, to m.in.: budownictwo (renowacja, rozbiórka), górnictwo, przemysł energetyczny, przemysł chemiczny, gospodarka odpadami zawierającymi azbest. Według danych Głównego Inspektoratu Sanitarnego dotyczących narażenia pracowników na

azbest w zakresie > 0,1 NDS – 0,5 NDS w 2022 r. w Polsce było narażonych 185 osób. Dane z „Centralnego rejestru danych o narażeniu na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym” (dalej: CRCR) wskazują, że liczba chorób zawodowych spowodowanych działaniem azbestu utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie, pomimo zaprzestania produkcji i obrotu materiałami zawierającymi ten surowiec. W latach 2005-2021 corocznie zgłaszano 1154÷1623 przypadków. Na podstawie unijnych statystyk (zebranych przez Eurostat) dotyczących chorób zawodowych 78% rozpoznanych przypadków raka zawodowego w państwach Unii Europejskiej to nowotwory związane z azbestem. (...)

W celu zapewnienia wysokiego poziomu ochrony zdrowia pracowników przy jednoczesnym należytym uwzględnieniu wykonalności pomiaru, przy stosowaniu takich technologii należy zatem dokonać wyboru, czy liczyć cienkie włókna, czy też zastosować niskie wartości graniczne stężenia. Aby zagwarantować zrównoważone podejście, Unia Europejska dyrektywą 2023/2668 ustanowiła różne wartości dopuszczalne włókien azbestowych w powietrzu, w zależności od rozmiaru włókien branych pod uwagę do celów pomiaru, a mianowicie włókien o szerokości od 0,2 do 3 mikrometrów lub, począwszy od momentu przejścia technologicznego na mikroskopię elektronową, włókien o szerokości mniejszej niż 0,2 mikrometra, jako średnia ważona w przeliczeniu na ośmiogodzinny okres odniesienia.

Wartości NDS dla azbestu, w zależności od metody liczenia włókien, od 21 grudnia 2029 r. będą wynosić: 0,002 włókna na cm³ przy liczeniu włókien o szerokości od 0,2 do 3 mikrometrów albo 0,01 włókna na cm³ przy jednoczesnym zliczaniu włókien o szerokości mniejszej niż 0,2 mikrometra, jako średnia ważona w przeliczeniu na ośmiogodzinny okres odniesienia. Zgodnie z dyrektywą 2023/2668 państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić by pracodawcy stosowali co najmniej jedną z powyższych wartości dopuszczalnych (0,01 włókna na cm³ lub 0,002 włókna na cm³). W okresie przejściowym, od dnia 21 grudnia 2025 r. do dnia 20 grudnia 2029 r., wartość NDS dla azbestu będzie wynosić 0,01 włókna na cm³. Do dnia 20 grudnia 2025 r. będzie obowiązywała wartość NDS wynosząca 0,1 włókna na cm³.

Przedstawione powyżej informacje dotyczą wszystkich rodzajów azbestu, tj.: chryzotylowego (CAS: 12001-29-5), krokidolitowego (CAS: 12001-28-4), amozytowego (gruenerytowego) (CAS: 12172-73-5), antofyllitowego (CAS: 77536-67-5), tremolito-

wego (CAS: 77536-68-6), aktynolitowego (CAS: 77536-66-4), włókien respirabilnych (włókna o szerokości (d) < 3 µm, długości (l) > 5 µm i stosunku długości do szerokości (l:d) ≥ 3:1). Azbest jest sklasyfikowany jako substancja rakotwórcza kategorii 1A (rozporządzenie CLP3).

Metoda oznaczania azbestu zawarta jest w normie PN-Z-04202:1988. Należy jednak zauważyć, że od 21 grudnia 2029 r. liczenie włókien azbestu ma być dokonywane przy pomocy mikroskopii elektronowej lub alternatywnej metody zapewniającej równoważne lub dokładniejsze wyniki.

W CIOP-PIB zostanie opracowana metoda oznaczania włókien azbestu z zastosowaniem mikroskopii elektronowej oraz zostanie uruchomione akredytowane laboratorium badawcze umożliwiające pomiary włókien o szerokości mniejszej niż 0,2 mikrometra, w ramach realizacji zadania badawczego w ramach Programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, VII etap, zaplanowanego na lata 2026-2028.

Ołów

(...) Szacuje się, że ok. 1,5 mln pracowników w UE jest narażonych na działanie ołowiu.

Najczęstszą drogą narażenia na działanie tego metalu jest wdychanie oparów ołowiu lub pyłów zawierających ołów z powietrza. Narażenie na ołów wiąże się ze zwiększonym ryzykiem wystąpienia raka: płuc, żołądka i pęcherza moczowego. Najszerzej udokumentowane dane epidemiologiczne dotyczą raka płuc i żołądka. Wiążą się one z zawodami i branżami, w których występuje narażenie na ołów. Międzynarodowa Agencja Badań nad Rakiem, IARC (od ang. International Agency for Research on Cancer), zaklasyfikowała ołów jako substancję rakotwórczą kategorii 2B, co oznacza, że jest ona rakotwórcza dla ludzi.

Obowiązująca wartość normatywu higienicznego dla ołowiu i jego związków nieorganicznych, z wyjątkiem arsenianu (V) ołowiu (II) i chromianu (VI) ołowiu (II), w przeliczeniu na Pb – frakcja wdychana, podana w rozporządzeniu NDSiN wynosi 0,05 mg/m³. Arsenian (V) ołowiu (II) i chromian (VI) ołowiu (II) są to substancje chemiczne sklasyfikowane jako rakotwórcze ze względu na arsen i chrom. Podstawą oceny narażenia zawodowego na te substancje są wartości NDS dla związków arsenu i związków chromu. Głównymi sposobami narażenia zawodowego są wdychanie i droga pokarmowa w wyniku dotknięcia ust ręką z powodu niewystarczającego poziomu porządku i higieny

osobistej. Uznaje się, że wchłanianie przez skórę ołowiu nieorganicznego jest minimalne. Narażenie drogą pokarmową jest uważane za znaczące i ten sposób narażenia stanowi ważny czynnik sprzyjający pogorszeniu stanu zdrowia.

Dla ołowiu i jego związków nieorganicznych wartość NDS będzie wynosić 0,03 mg/m³, jako średnia ważona w czasie w ośmiogodzinnym okresie odniesienia. Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w ww. dyrektywie okresem przejściowym, będzie obowiązywał od 9 kwietnia 2026 r. Do tego czasu dla ołowiu będzie obowiązywała dotychczasowa, określona w rozporządzeniu NDSiN, wartość dopuszczalna wynosząca 0,05 mg/m³.

Metoda oznaczania ołowiu zawarta jest w normie PN-Z-04487:2017-10, PN-ISO 8518:1994, PiMOŚP 2016, nr 3.

Wprowadzenie notacji „nieprogowa substancja reprotoksyczna” dla ołowiu

Ołów i jego związki nieorganiczne są kluczowymi substancjami reprotoksycznymi w środowisku pracy, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność zarówno mężczyzn, jak i kobiet, oraz rozwój płodu lub potomstwa (toksyczność rozwojowa). Narażenie na działanie ołowiu może powodować zaburzenia płodności, poronienia lub poważne wrodzone wady rozwojowe, a także inne szkodliwe skutki, takie jak neurotoksyczność, nefrotoksyczność, choroby układu krążenia i choroby hematologiczne. Spełniają kryteria klasyfikacji jako substancje działające szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A zgodnie z rozporządzeniem CLP. Są zatem substancjami reprotoksycznymi zdefiniowanymi w art. 2 lit. ba) dyrektywy 2004/37/WE.

Nie można naukowo określić poziomu, poniżej którego narażenie na działanie ołowiu i jego związków nieorganicznych byłoby bezpieczne dla zdrowia pracowników. Dlatego, zgodnie z art. 16a dyrektywy 2004/37/WE, w kolumnie notacji w załączniku III do tej dyrektywy, Parlament Europejski i Rada – w oparciu o dostępne dane naukowe i techniczne – określiły ołów i jego związki nieorganiczne jako nieprogową substancję reprotoksyczną.

Diizocyjaniany

Diizocyjaniany to rodzina związków chemicznych, które są kluczowym składnikiem w produkcji materiałów poliuretanowych, takich jak pianki, powłoki, kleje, uszczelniacze i elastomery. Produkty te znajdują szerokie zastosowanie w budownictwie, na-

prawach pojazdów, naprawach ogólnych, a także w produkcji wyrobów włókienniczych, mebli oraz pojazdów mechanicznych i innych środków transportu, sprzętu gospodarstwa domowego, maszyn i komputerów. Istotne źródła narażenia, również pozazawodowe, to lakiery w aerozolach i pianki uszczelniające.

(...) Narażenie na diizocyjaniany prowadzi przede wszystkim do rozwoju alergicznych chorób układu oddechowego, do czego może dochodzić nawet drogą ekspozycji skórnej, co udowodniono zarówno u zwierząt, jak i ludzi.

Diizocyjaniany są kluczowymi czynnikami astmy oddechowej. Astma alergiczna indukowana przez diizocyjaniany charakteryzuje się stanem zapalnym i nadreaktywnością oskrzeli. Objawy kliniczne rozwijają się tu po okresie latencji, która od momentu narażenia trwa od kilku miesięcy do nawet kilku lat. U większości chorych astma nie ustępuje po przerwaniu ekspozycji.

Badania wykazały, że narażenie zawodowe odpowiada za 9-15 % przypadków astmy u osób dorosłych w wieku produkcyjnym. Według szacunków około 4,2 mln pracowników jest narażonych na diizocyjaniany i dotyczy to ponad 2,4 mln przedsiębiorstw w UE, z których zdecydowana większość to mikroprzedsiębiorstwa lub MŚP. Szacowana roczna liczba zachorowań w UE wynosi od 2 350 do 7 269 przypadków.

W rejestrze chorób zawodowych w Polsce brak jest danych na temat chorób powodowanych zawodowym narażeniem na diizocyjaniany.

Zgodnie z rozporządzeniem REACH zarejestrowano 19 odrębnych substancji z grupy diizocyjanianów. Należy zauważyć, że narażenie jest najczęściej narażeniem mieszanym, tzn. jednoczesnym narażeniem na kilka diizocyjanianów, a niekorzystne skutki dla zdrowia wywołuje część wspólna dla wszystkich diizocyjanianów, czyli grupa NCO⁵.

W związku z tym w dyrektywie 2024/869 ustalono wspólną dla wszystkich diizocyjanianów wartość NDS, równą 6 µg/m³ w przeliczeniu na grupę NCO, wraz z powiązaną wartością NDSch, równą 12 µg NCO/m³ w przeliczeniu na grupę NCO oraz notacją dotyczącą działania uczulającego na skórę i układ oddechowy, jak również notacją dotyczącą skóry. Zaczną one obowiązywać od 1 stycznia 2029 r. Dyrektywa 2024/869 dopuszcza przejściową wartość NDS na poziomie 10 µg/m³ w przeliczeniu na grupę NCO oraz wartość NDSch równą 20 µg/m³ w przeliczeniu na grupę NCO. Wartości te będą obowiązywać w okresie

od 9 kwietnia 2026 r. do 31 grudnia 2028 r. Należy podkreślić, że od 9 kwietnia 2026 r. NDS i NDSch dla diizocyjanianów należy oznaczać w przeliczeniu na grupę NCO.

Do czasu wdrożenia dyrektywy 2024/869, czyli do 8 kwietnia 2026 r. do oceny narażenia na diizocyjaniany będą miały zastosowanie obecnie obowiązujące wartości dopuszczalne (...).

Oznaczanie diizocyjanianów do oceny narażenia zawodowego przeprowadza się w oparciu o sumę stężeń izocyjanianowych grup funkcyjnych diizocyjanianów z zastosowaniem metod podanych w normie ISO 17735:2019 Workplace atmospheres – Determination of total isocyanate groups in air using 1-(9-anthracenylmethyl)piperazine (MAP) reagent and liquid chromatography – oznaczalność NCO 0,67 µg/m³ oraz metodzie MDHS 25/4 – HPLC/UV/FL – oznaczalność NCO 0,07 µg/m³.

Do oznaczania diizocyjanianów, dla których są obecnie obowiązujące wartości dopuszczalne można wykorzystywać poniżej podane metody:

- diizocyjanian 2,2'-metylenodifenyłu i diizocyjanian 2,4'-metylenodifenyłu (MDI), Med. Pr 2015 66(3) – oznaczalność w przeliczeniu na NCO 0,60 µg/m³;
- diizocyjanian tolueno-2,4-diylu i diizocyjanian-tolueno-2,6-diylu (TDI), PN-Z-04490:2017-10 – oznaczalność NCO 0,07 µg/m³, Med. Pr 2015 66(3) oznaczalność w przeliczeniu na NCO 0,07 µg/m³;
- izocyjanian 3-izocyjanianometylo-3,5,5-trimetylocykloheksyłu (IPDI), PiMOŚP 2020, nr 2(104) – oznaczalność w przeliczeniu na NCO 1,5 µg/m³. (...)

Wartości dopuszczalne wynikające z wdrożenia wniosków Komisji

1. 1,1'-Azodi(formamid) (ADCA)

(...) Komisja zaproponowała wartość NDS dla frakcji wdychalnej 1,1'-azodi(formamidu) na poziomie 0,02 mg/m³ oraz NDSch na poziomie 0,04 mg/m³.

Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla 1,1'-azodi(formamidu) została opracowana w 2024 r. i opisana w artykule, który przesłano do redakcji czasopisma Medycyna Pracy. Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia cieczowa (LC) jest łączona z detekcją spektrofotometryczną (UV/Vis). Zakres oznaczania wynosi 0,002 ÷ 0,04 mg/m³.

Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, zacznie obowiązywać po upływie roku od dnia ogłoszenia.

2. N-Nitrozodietylamina (NDEA)

(...) W Polsce do tej pory nie ustalono dla tej substancji wartości NDS ani NDSCh. Komisja zaproponowała przyjęcie wartości NDS na poziomie $0,0007 \text{ mg/m}^3$ ($0,0002 \text{ ppm}$). Brak jest podstaw do ustalenia wartości NDSCh oraz dopuszczalnej w materiale biologicznym DSB. Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla N-nitrozodietylaminy jest opisana w PiMOŚP 2002, nr 1(34). Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia gazowa (GC) jest łączona z detektorem NPD. Zakres oznaczania wynosi $0,2 \div 4 \text{ } \mu\text{g/m}^3$. Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, zacznie obowiązywać po upływie roku od dnia ogłoszenia.

3. 1-Winylo-2-pirolidon (NVP)

(...) Komisja proponuje przyjęcie dla 1-winylo-2-pirolidonu jako NDS dla 1-winylo-2-pirolidonu stężenia $0,1 \text{ mg/m}^3$, a jako NDSCh $0,2 \text{ mg/m}^3$. Ze względu na wchłanianie przez skórę zaproponowano oznakowanie: „skóra”. Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla 1-winylo-2-pirolidonu została opisana w PiMOŚP 2025, nr 3(125). Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia gazowa (GC) jest łączona ze spektrometrią mas (MS). Zakres oznaczania wynosi $0,005 \div 0,25 \text{ mg/m}^3$. Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, będzie obowiązywał po upływie roku od dnia ogłoszenia.

4. Antrachion

(...) Komisja proponuje przyjęcie wartości NDS dla frakcji wdychalnej na poziomie $0,5 \text{ mg/m}^3$ i oznakowania „Carc. 1B” – działanie rakotwórcze kategorii 1B z adnotacją „H350: Może powodować raka”. Klasyfikacja jest zgodna z wykazem CLP. Brak podstaw do ustalenia wartości NDSCh i DSB (dopuszczalne stężenie w materiale biologicznym). Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla antrachionu została opisana w PiMOŚP 2025, nr 2(124). Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia gazowa (GC) jest łączona ze spektrometrią mas (MS). Zakres oznaczania wynosi $0,05 \div 0,1 \text{ mg/m}^3$. Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, zacznie obowiązywać po upływie dwóch lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

5. Izopropylowany fosforan(V) trifenyłu (IPTPP)

(...) Komisja zaproponowała przyjęcie wartości NDS dla frakcji wdychalnej na poziomie $1,25 \text{ mg/m}^3$. Ze względu na brak działania drażniącego IPTPP nie ustalono wartości NDSCh. Dostępne dane są niewystarczające do ustalenia wartości DSB. Metoda będzie opracowana w 2026 r. w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi (IMP). Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, zacznie obowiązywać po upływie dwóch lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

6. Kwas chlorowy(I) (HOCl)

(...) W Polsce nie określono dotychczas wartości NDS dla kwasu chlorowego(I). (...) Wartość dopuszczalną dla kwasu chlorowego(I) Komisja proponuje ustalić w odniesieniu do chloru. Zaproponowała przyjęcie wartości NDS dla kwasu chlorowego(I) analogiczną jak dla chloru i wyrażoną jako chlor, równą $0,7 \text{ mg/m}^3$ jako chlor ($0,24 \text{ ppm}$ jako chlor). Ze względu na przyjęcie wartości NDS w odniesieniu do chloru, Komisja proponuje również przyjęcie wartości NDSCh dla kwasu chlorowego(I) równej $1,5 \text{ mg/m}^3$ jako chlor ($0,52 \text{ ppm}$ jako chlor). (...) Metodę oznaczania kwasu chlorowego zawarto w normie PN-Z-04037:1975.

Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, będzie obowiązywał po upływie dwóch lat od dnia wejścia w życie rozporządzenia.

7. 1,4-Dioksan

(...) Od 1 marca 2022 r. w Unii Europejskiej 1,4-dioksan został zaklasyfikowany jako substancja rakotwórcza kategorii 1B, H350 – może powodować raka (rozporządzenie CLP). (...) Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla 1,4-dioksanu została opisana w PiMOŚP 2024, nr 1(119). Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia gazowa (GC) jest łączona z detektorem płomieniowo-jonizacyjnym (FID). Zakres oznaczania wynosi $0,73 \div 14,6 \text{ mg/m}^3$. Nowy normatyw, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, będzie obowiązywał po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia rozporządzenia.

8. 1,2,3-Trichloropropan

(...) Zgodnie z rozporządzeniem NDSiN wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) 1,2,3-trichloropropanu w powietrzu na stanowiskach pracy wynosi 7 mg/m^3 , natomiast wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia chwilowego (NDSCh) nieusta-

lono. W projektowanym rozporządzeniu proponuje się przyjąć nową wartość dla NDS dla 1,2,3-trichloropropanu wynoszącą 0,16 mg/m³. Brak było podstaw do przyjęcia NDSch i DSB. Metoda oznaczania stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy dla 1,2,3-trichloropropanu została opisana w PiMOŚP 2024, nr 2(120). Polega na zastosowaniu techniki analitycznej, w której chromatografia gazowa (GC) jest łączona ze spektrometrią mas (MS). Zakres oznaczania wynosi 0,01 ÷ 0,4 mg/m³. Normatyw ten, zgodnie z zastosowanym w projektowanym rozporządzeniu okresem przejściowym, będzie obowiązywał po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia rozporządzenia.”

Ponadto:

9. Tritlenek diboru

10. Butan-1-ol.

Szczegóły na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji pod adresami:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//525/12404407/13170868/13170869/dokument749525.pdf> - projekt;

oraz

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//525/12404407/13170868/13170869/dokument749526.pdf> - uzasadnienie.

Zaproszenie do konsultacji publicznych otrzymały m.in.:

„(...) 4) Stowarzyszenie Prawa Pracy 5) Krajowa Izba Gospodarcza (...) 7) Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej 8) Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy (...) 11) Stowarzyszenie Ochrony Pracy 12) Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP 13) Stowarzyszenie Polska Wentylacja 14) Polska Izba Przemysłu Chemicznego 15) Naczelna Organizacja Techniczna 16) Polskie Stowarzyszenie Przemysłu Kosmetycznego i Detergentowego 17) Związek Pracodawców Polska Miedź (...) 20) Izba Gospodarcza Metali Nieżelaznych i Recyklingu 21) Stowarzyszenie Producentów i Importerów Akumulatorów i Baterii w Polsce 22) Organizacja Pracodawców Rada Przedsiębiorców”.



Odpowiedź ZG SOP na zaproszenie do konsultacji publicznych

Na adres pani Magdaleny Świątek, Głównego Specjalisty w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 12 grudnia b.r. członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy Marek Maszewski przesłał następującą informację dotyczącą *Projektu Rozporządzenia MRPiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie NDS i NDN w środowisku pracy (DPP-IV-0210.2.4.2025)*:

„Szanowna Pani,

Uprzejmie informujemy, że po przekonsultowaniu projektu rozporządzenia z członkami naszego Stowarzyszenia stwierdzamy, że przedstawione zmiany są zasadne - a zatem nie zgłaszamy uwag.

Z wyrazami szacunku

W imieniu Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Marek Maszewski
Członek Zarządu Głównego”

W związku z przekazanymi do projektu rozporządzenia opiniami p.o. sekretarza Zarządu Głównego Hubert Karski wysłał drogą mailową następujące podziękowania:

„Szanowni Państwo,
Uprzejmie dziękujemy naszym Członkom za zaangażowanie przy opiniowaniu nadesłanego do Stowarzyszenia projektu rozporządzenia MRPiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie NDS i NDN w środowisku pracy.

Pozwalam sobie załączyć tu opracowaną przez ZG SOP odpowiedź wysłaną w tej sprawie do Ministerstwa.

Pozdrawiam serdecznie

Hubert Karski”

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

ODDZIAŁ ŁÓDZKI

W ostatnich dniach października członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy Marek Maszewski złożył wizytę w nowej siedzibie łódzkiego oddziału Stowarzyszenia.

Z prezesem Oddziału Arturem Murgrabią rozmawiał o bieżących działaniach i perspektywach dalszego rozwoju.

Spotkanie było okazją do złożenia w imieniu Zarządu Głównego SOP podziękowań dla byłego wieloletniego szefa tego oddziału Stowarzyszenia, byłego Okręgowego Inspektora Pracy oraz byłego członka Zarządu Głównego Czesława Kowalczyka za jego wieloletnie zaangażowanie na rzecz ochrony pracy.



ODDZIAŁ POMORSKI

SOP na konferencji w Gdańsku

Dwoje członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy – dr Małgorzata Kochańska i członek Zarządu Głównego Marek Maszewski – było prelegentami podczas konferencji „Bezpieczeństwo transportu intermodalnego – szanse i zagrożenia”, która odbyła się 20 listopada 2025 r. w Gdańsku.

Organizatorami konferencji byli:

- Polski Rejestr Statków S.A. (PRS),
- SEKA S.A. oraz
- Transportowy Dozór Techniczny (TDT).

Konferencja w hybrydowej formule, która była odpowiedzią na rosnące wymagania wobec dynamicznie rozwijającego się transportu intermodalnego związane z zapewnianiem mu bezpieczeństwa – odbyła się w siedzibie Polskiego Rejestru Statków, a zarazem można było uczestniczyć w niej online, dzięki czemu wydarzenie przyciągnęło specjalistów z całego kraju, związanych z tematem konferencji.

Głównymi jej celami były:

- identyfikacja szans i zagrożeń dla bezpieczeństwa intermodalu,
- prezentacja dobrych praktyk i regulacji,
- omówienie aspektów technicznych i operacyjnych,

- podkreślenie roli instytucji nadzorujących i szkoleniowych,
- wymiana doświadczeń między biznesem, regulatorami i nauką.

Konferencja objęła sześć głównych obszarów tematycznych:

- Standardy techniczne i infrastrukturalne – stan kontenerów, terminali, urządzeń, monitoring.
- Regulacje prawne i normy – krajowe, unijne i międzynarodowe wymagania.
- Zarządzanie ryzykiem i cyberbezpieczeństwo – ochrona operacyjna i logistyczna.
- Ekologia i zielona transformacja – emisje, paliwa alternatywne, efektywność energetyczna.
- Szkolenia i edukacja – kompetencje personelu, dobre praktyki.
- Współpraca międzybranżowa i międzynarodowa – harmonizacja procedur, wspólne projekty.

Prelegenci SOP i SEKA

Podczas konferencji nasi eksperci wystąpili w podwójnej roli, jako reprezentanci SEKA S.A. i Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Dr Małgorzata Kochańska – prezes Oddziału Pomorskiego SOP i doradca prezesa SEKA S.A. w wystąpieniu „Zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw transportu intermodalnego” skoncentrowała się na tym, jak praktycznie stosować metody oceny ryzyka w transporcie intermodalnym oraz jak narzędzia cyfrowe wspierają analizę i prewencję incydentów. Wystąpienie łączyło teorię z realnymi przykładami wdrożeń. Jak pisał Artur Kielbasiński z gospodarkamorska.pl w artykule „Szybko, bezpiecznie, z masą wyzwań, czyli plusy i minusy transportu intermodalnego - Konferencja PRS”: dr M. Kochańska „odnosząc się do kwestii ryzyka w transporcie podkreślała, że wydatki na bezpieczeństwo to nie koszt, to inwestycja. Transport intermodalny ze względu na swoją złożoność i rangę w handlu międzynarodowym zasługuje na szczególne zasady w zakresie przygotowania pracowników, szkoleń, innowacji. W dodatku cały transport intermodalny opiera się o infrastrukturę krytyczną, a złożoność systemu sprawia, że ryzyko jest ważnym elementem zarządzania procesem logistycznym. Dlatego unikanie ryzyka jest ważne dla ciągłości dostaw, i minimalizuje ryzyko środowiskowe. AI i digitalizacja pozwalają na lepsze planowanie tras - przypominała dr Kochańska, ale też przestrzegała przed pomijaniem ludzkiej kontroli w procesach. - Ale traktujmy to AI jako podpowiedzi, sugestie, opracowania. Wszystko na końcu powinien weryfikować dobrze wyszkolony pracownik.”

Marek Maszewski – członek Zarządu Głównego

SOP oraz koordynator ds. BHP w SEKA S.A. – wygłosił prelekcję na temat: „Bezpieczeństwo pracy uczestników transportu intermodalnego”, wskazując, że w coraz szybciej zmieniającym się otoczeniu i w coraz mniejszej przewidywalności tych zmian, przy przepisach w różnicowany sposób regulujących problematykę bhp w poszczególnych krajach, kluczową kwestią pozostaje zapewnianie bezpieczeństwa ludziom zaangażowanym w procesy logistyczne, przy wykorzystaniu coraz nowocześniejszych rozwiązań. M. Maszewski omówił zagrożenia charakterystyczne dla pracowników obsługujących poszczególne środki transportu, zagadnienia specyficzne dla transportu intermodalnego i rodzaje odpowiedzialności przedsiębiorców. Podkreślał również rolę prewencji zagrożeń w odniesieniu do nowych technologii.

Naszych prelegentów wspierali specjaliści SEKA S.A. z Oddziału Gdańsk, którzy uczestniczyli w przygotowaniach do konferencji oraz wzięli w niej udział.



„Zielona Karta Lidera Bezpiecznej Pracy” CIOP-PIB dla SEKA S.A.

Podczas XXVIII Konferencji Forum Liderów Bezpiecznej Pracy 13 listopada b.r. w Malborku Prezes Oddziału Pomorskiego SOP, dr Małgorzata Kochańska, doradczyni prezesa SEKA S.A. oraz dyrektor Oddziału Gdańsk SEKA S.A. Szymon Ryczek odebrali z rąk dyrektora CIOP-PIB Agnieszki Szczygielskiej „Zieloną Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy 2026-2027”. Jest to prestiżowe wyróżnienie, będące potwierdzeniem podejścia i działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa pracy, przyznawane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

To dla SEKA S.A., członka wspierającego Stowarzyszenia Ochrony Pracy nie tylko wyróżnienie. To

także zobowiązanie do nieustannego działania na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa i warunków pracy oraz jakości życia w pracy, ograniczania zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi, zapewniania właściwych środków ochrony - zgodnie z wynikami najnowszych badawczych - a także do popularyzowania wiedzy o tym, jak tworzyć bezpieczne warunki pracy.



ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI

Zaproszenie na Galę Jubileuszu 20-lecia Grupy Riser

W dniu 26 września br. w sali MOSiR w Jaworznie odbyła się Gala „20 lat Razem” w związku Jubileuszem 20-lecia Grupy Riser, jednego z najważniejszych graczy na rynku budowlanym w woj. śląskim. Gala zgromadziła ok. 300 osób pracowników, kontrahentów, partnerów biznesowych oraz przedstawicieli władz samorządowych i wojewódzkich.



Wśród zaproszonych znaleźli się marszałek województwa śląskiego Wojciech Saługa, zastępca

prezydenta Jaworzna Łukasz Kolarczyk i przewodniczący Rady Miejskiej Michał Kirker oraz m.in. członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, zarazem zastępca prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Krzysztof Galbarczyk i ekspert Oddziału Marek Kopka, który w Grupie Riser doradza w zakresie zarządzania ryzykiem zawodowym w środowisku pracy.

Krzysztof Galbarczyk

Zebranie Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

W katowickiej siedzibie firmy SEKA S.A. 27 listopada b.r. odbyło się zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP.

Na wstępie Prezes Zarządu Oddziału dr. hab. inż. Marcin Krause przedstawił nowego członka Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego pana Przemysława Drzazgę, głównego specjalistę z ArcelorMittal w Dąbrowie Górniczej, rekomendowanego przez przewodniczącego Rady Okręgu Śląskiego Federacja ZZ Metalowców i Hutników w Polsce, Piotra Kursatsky'ego. Jest to wymierny efekt współpracy między Oddziałem Śląsko-Dąbrowskim SOP a Okręgiem Śląskim FZZMiH.



Przed formalnym otwarciem zebrania M. Krause w imieniu członków Oddziału złożył podziękowania wiceprezesowi Oddziału, Krzysztofowi Galbarczykowi za dotychczasowe reprezentowanie w Zarządzie Głównym i wkład w rozwój Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego. Podziękowania zostały poparte prezentem w postaci statuetki ufundowanej przez członków Zarządu Oddziału. Dedykacja na statuetce brzmi:

„Szanowny Zasłużony Krzysztof Galbarczyk

*Za długoletnią i nieocenioną służbę w Zarządzie
Głównym*

*oraz wielkie serce na rzecz poprawy warunków pracy
z wyrazami wdzięczności Zarząd Oddziału
i członkowie Śląsko-Dąbrowskiego Oddziału Stowa-
rzenia Ochrony Pracy”*



Następnie M. Krause przywitał i przedstawił uczestnikom zebrania nową dyrektorkę Oddziału SEKA S.A. w Katowicach, panią Edytę Czerwińską, która wyraziła satysfakcję z możliwości udziału w zebraniu i wyraziła zainteresowanie członkostwem w Stowarzyszeniu.



Po przekazaniu głosu wiceprezesowi Oddziału, K. Galbarczyk zreferował przebieg niedawnego Zebrania Zarządu Głównego SOP i wyjaśnił decyzję o ustąpieniu z członkostwa w ZG oraz zapropono-

waniu na to miejsce Prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego dr hab. inż. Marcina Krause.

Z kolei K. Galbarczyk poprosił eksperta Oddziału Jerzego Kubisa o przedstawienie stanu dyskusji nad rządowym projektem ustawy dotyczącej zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.



Jerzy Kubis zwrócił uwagę, że nie można jeszcze mówić o konkretnym projekcie, ponieważ w wyniku kolejnych poprawek jego treść ciągle się zmienia. Zaznaczył, że kluczowy spór toczy się wokół przyznania inspektorom pracy prawa do ustalania – jak podkreślił: bynajmniej nie przekształcania, co masowo sugerują teksty publicystyczne – czy kontrolowana umowa cywilna ma charakter umowy o pracę. Zakwestionował pojawiające się w dyskusji sugestie, że taki zapis jest niezgodny z Konstytucją. Uznał za całkowicie absurdalne, niezgodne z prawem próby wprowadzenia do projektu zapisów o ponoszeniu przez inspektora pracy odpowiedzialności materialnej w przypadku, gdy sąd pracy nie potwierdzi jego ustaleń. Konkludując J. Kubis wskazał, że aktualnie sprzeciw wobec części zapisów projektu zgłaszają nie tylko organizacje pracodawców, ale i część ministerstw, co może spowodować, że projekt zostanie przyjęty z pominięciem tych kontrowersji.

W dyskusji, która się nad stanem projektu wywiązała ekspert Oddziału Stowarzyszenia Bogusław Tomaszewski zwrócił uwagę, że poza tymi kontrowersyjnymi zapisami projekt nie wnosi istotnych zmian do działań PIP, zwłaszcza w zakresie kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przed zakończeniem zebrania sekretarz Zarządu Oddziału, redaktor „Informatora Ochrony Pracy” Roman Adler zwrócił się do ekspertów Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego: Pelagii Piegi i Jerzego Kubisa z prośbą o naprzemienne publikowanie w kolejnych numerach „Informatora...” tekstów o znaczących zmianach w przepisach prawa pracy, a do Adama Belucha i B. Tomaszewskiego o rozważenie możliwości opracowania bhp-owskiej recenzji serialu „Heweliusz” z uwzględnieniem metody TOL. B. Tomaszewski zasugerował, że opracowanie takiej hipotetycznej analizy może być ciekawym zajęciem dla studentów.

Dr hab. nauk o zdrowiu Jolanta Malinowska-Borowska
Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, Wydział
Zdrowia Publicznego w Bytomiu, Stowarzyszenie
Ochrony Pracy, Oddział Śląsko-Dąbrowski



W drodze do zapewnienia szczęścia w pracy

W Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy [5] zawarto 22 zadania i 8 uprawnień pracowników tej służby. Spełnienie warunków wymaga bardzo dużej wszechstronności ze strony osób zatrudnionych na tym stanowisku. Zgodnie ze wspomnianymi wytycznymi inspektorzy i specjaliści ds. BHP muszą jednocześnie pełnić rolę analityków, doradców, higienistów, urzędników, edukatorów, a nawet psychologów [6]. Lista ciągle nie jest kompletna, ponieważ z czasem zmieniają się nie tylko przepisy i normatywy higieniczne, ale także zagrożenia zdrowotne w miejscu pracy. Pojawiają się nowe zagrożenia, które mogą mieć wpływ nie tylko na zdrowie pracowników, ale także na zmianę zadań i obowiązków współczesnych inspektorów i specjalistów ds. BHP. Jednym z tych nowych zadań może być doradztwo w zakresie postępowania w przypadku narażenia na stres.

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) prawie 50% osób zatrudnionych w Europie uważa, że powszechnym problemem w ich miejscu pracy jest stres, który jeśli trwa długo, może prowadzić do wypalenia zawodowego, choroby wrzodowej, zawału mięśnia sercowego czy też depresji [2].

Od lat znane są przyczyny stresu, takie jak przeciążenie lub niedociążenie pracą, konflikty w pracy czy też brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników. Nowe czynniki stresogenne, które wymienia się w ostatnim czasie to nadmiar informacji, ciągle bycie on-line, praca zdalna, zmę-

czenie zoomem oraz mobbing.

Przewlekły stres może doprowadzić do wypalenia zawodowego. Według definicji Schaufeli i Enzmann wypalenie zawodowe to uporczywy, negatywny stan związany z pracą, który występuje u osób ogólnie zdrowych [7]. Wypalenie rozwija się stopniowo i wynika z rozbieżności między intencjami a realiami zawodu. Cechami charakterystycznymi wypalenia zawodowego są: wyczerpanie, dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie obniżonej skuteczności, spadek motywacji oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Od 1 stycznia 2022 roku wypalenie zawodowe znajduje się w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) jako syndrom zawodowy, będący konsekwencją przewlekłego stresu w miejscu pracy. Dotychczas wypalenie zawodowe nie jest chorobą zawodową, bo nie znajduje się w wykazie chorób zawodowych. Objawy somatyczne charakterystyczne dla wypalenia to: bóle głowy, brzucha i pleców, bezsenność, nerwice, podwyższone ciśnienie krwi, podatność na infekcje, wrzody żołądka i depresja.

Istnieją kwestionariusze standaryzowane zarówno do oceny stresu (PSS-10), jak i wypalenia zawodowego (OLBI, MBI), które są przydatne w ocenie stresu i wypalenia u osób pracujących w warunkach narażenia na czynniki psychospołeczne. Na terenie tego samego zakładu pracy do okresowej diagnozy stresu można też z powodzeniem stosować kwestionariusze autorskie.

W celu obniżenia poziomu stresu w miejscu pracy oferuje się pracownikom możliwość skorzystania z pokoju relaksu (ang. chill out room), zakładowej siłowni czy też regularnych konsultacji psychologicznych. W wielu firmach zatrudnia się menadżerów ds. szczęścia (CHO - chief happiness officer, happiness manager). Ich zadaniem jest zadbanie o dobre samopoczucie pracowników w miejscu pracy poprzez implementację wielu różnych działań, takich jak: okresowa ocena poziomu stresu z wykorzystaniem kwestionariuszy, organizacja szkoleń poświęconych metodom relaksacji, wdrażanie programu profilaktyki zdrowia psychicznego czy też organizacja zajęć integracyjnych [3].

Stanowisko CHO pojawiło się po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych na początku tego stulecia [4]. Chade-Meng Tan, inżynier odpowiedzialny za rozwój osobisty pracowników Google, wymyślił koncepcję „zarządzania szczęściem”. Z czasem jego

pomysł na zatrudnienie menadżera szczęścia przeniósł się z Doliny Krzemowej i został zaimplementowany w wielu innych krajach. Popularność CHO zwiększyła się gdy książkę Harry, syn króla Karola III, został zatrudniony przez start-up z Doliny Krzemowej na podobne stanowisko w 2021 roku [3]. W 2021 roku powołano także pierwsze na świecie stowarzyszenie menadżerów szczęścia (CHOA - Chief Happiness Officer Association).

Rola CHO różni się w zależności od firmy, a wraz z nią budżet i dostępne narzędzia. Menadżer ds. szczęścia musi znaleźć sposób na poprawę zadowolenia pracowników i zwiększenia ich satysfakcji z pracy. W jednej firmie będą to owocowe czwartki, gra w piłkarzyki czy relaksujące kolorowanki, w innej wspólne wyjścia na koncerty, karnety sportowe czy regularne prezenty od firmy. Diagnoza poziomu szczęścia pracowników i sytuacji stresujących jest kluczowa w celu prawidłowego doboru metod zwiększających zadowolenie pracowników z pracy.

Zgodnie z Kodeksem pracy „Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki” [8]. Współcześnie, gdy zagrożenia psychospołeczne są tak powszechne pracodawca powinien zatroszczyć się o stan zdrowia psychicznego w miejscu pracy. W Polsce póki co stanowisko CHO nie jest jeszcze popularne, choć dotychczas pojawiły się już szkoły i uczelnie, które kształcą w tym zakresie. Jednakże wydaje się, że w tej drodze do zapewnienia szczęścia pracowników może pomóc służba BHP realizując swoje podstawowe zadania, w tym doradztwo w zakresie postępowania w przypadku narażenia na stres.

Od 2022 roku EU-OSHA prowadzi projekt badawczy, którego celem jest dostarczenie rzetelnych informacji na temat zdrowia psychicznego w miejscu pracy i zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą na potrzeby polityki, profilaktyki, podnoszenia świadomości i praktyki [1]. Badania te stanowią podstawę kolejnej Kampanii EU-OSHA „Zdrowe Miejsce Pracy” na lata 2026-2028, która koncentruje się na zagrożeniach psychicznych i psychospołecznych w miejscu pracy.

Podsumowując, menadżer szczęścia nie jest jeszcze w Polsce popularny, ale wiele zadań wpisanych w to stanowisko jest dotychczas realizowanych przez pracowników służby BHP. Stres jest szkodliwością zawodową, uwzględnianą w ocenie ryzyka zawodowego. Niezależnie od tego, czy jest w zakładzie pracy zatrudniony CHO to zapewnienie szczęścia

i dobrostanu pracowników jest elementem kultury bezpieczeństwa.

Bibliografia

1. EU-OSHA, Badanie dotyczące zagrożeń psychospołecznych i zdrowia psychicznego, <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>, dostęp 30.09.2025 r.
2. EU-OSHA: Zagrożenia psychospołeczne i zdrowie psychiczne w miejscu pracy, <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-stress>, dostęp 30.09.2025 r.
3. Malinowska-Borowska J.: Nowe zagrożenia i wyzwania w środowisku pracy. [w:] Puchała M. (red.): Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w aspekcie Przemysłu 4.0 i globalnej gospodarki, s. 101-109. WSZOP, Katowice 2024.
4. Pluyaud L.: Now hiring: Chief Happiness Officer. HesaMag, Winter 2022, No. 26, pp. 36-38.
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. 1997 nr 109, poz. 704, z późn. zm.
6. Sadłowska-Wrzesińska J., Kraśniak J.: Behawioralne wyznaczniki wybranych kompetencji interpersonalnych specjalisty BHP. Przegląd Organizacji, 2016, Nr 8(919), s. 54-63.
7. Schaufeli W.B., Enzmann D.: The burnout companion to study and practise: A critical analysis. Taylor & Francis, London 1998.
8. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz. U. 2025, poz. 277, z późn. zm.

Andrzej Herko

b. nadinspektor pracy OIP Katowice, OSPS BHP członek Zarządu Oddziału w Katowicach Przemysł-Górnictwo, autor publikacji w czasopiśmie „Promotor BHP”



Odpowiedzialność karna pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego

Waga problemu jest na tyle znacząca, że po zostawieniu go bez komentarza, byłoby wyrazem akceptacji wobec obiegowego poglądu forsującego tezę przerzucającą odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy z pracodawcy na służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Z doświadczenia zawodowego wiem, że większość pracodawców, ale i nie tylko, uważa że to służba bhp odpowiada za stan warunków pracy.

O ile takie opinie można traktować z „przymrużeniem oka”, o tyle jeżeli takie poglądy wyrażają „na papierze” w swoich opiniach biegli sądowi, to sprawa przestaje być „śmieszna”. W państwie prawa za niedopuszczalne należy uznać, aby osoby, często bez merytorycznych kwalifikacji wydawały opinie w sprawach, które są istotne w wyrokowaniu przez sądy.

Znane są przypadki przypisania odpowiedzialności karnej inspektorom bhp, które nie zostały poparte merytoryczną oceną materiału dowodowego i stanu faktycznego przez organy prowadzące postępowania karne, w oparciu o wadliwe opinie sporządzane przez biegłych sądowych.

Z przepisów ustawy z dnia 20.06.1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (t. jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 1907), Kodeksu postępowania cywilnego oraz Kodeksu postępowania karnego wynika wprost, że od biegłego wymagane jest posiadanie nie tylko niekwestionowanej wiedzy i najwyższych kwalifikacji zawodowych (art. 284 k.p.c., art. 198 § 1 k.p.k. oraz art. 200 § 2 pkt 1 kpk i art. 278 § 1 oraz art. 290-291 kpc oraz § 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 24 stycznia 2005 r. w sprawie biegłych sądowych), ale też sumienności i bezstronności. Wydawać się może, że zapisy tej ustawy są jasne i czytelne oraz dają gwarancję rzetelnego sporządzania opinii. W mojej ocenie jednak zapis o treści: „posiadanie nie tylko niekwestionowanej wiedzy i najwyższych kwalifikacji zawodowych”, jest sloganem nie mającym nic wspólnego z rzeczywistością.

W istniejącym stanie prawnym biegłym sądowym może być każdy, kto nie był karany i przedstawi różnego rodzaju zaświadczenia o posiadanej w danej dziedzinie wiedzy i kwalifikacjach. Osoba ta nie podlega żadnej merytorycznej weryfikacji tak jak to ma miejsce w przypadku rzeczoznawców w zakresie bhp, p.poż. czy higieniczno-sanitarnych. W przypadku tej grupy zawodowej właściwy minister w formie rozporządzenia określił zasady szkolenia i nabycia uprawnień. Ponadto zostali oni zobowiązani do systematycznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez udział, nie rzadziej niż co 5 lat, w okresowych

szkoleniach oraz zaznajamiania się z nowo wydanyymi przepisami, z Polskimi Normami i wydawnictwami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. System uzupełniania wiedzy fachowej jest szczególnie istotny, w sytuacji dynamicznie zmieniających się przepisów prawa.

Tymczasem w stosunku do biegłych sądowych, w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy takiego systemu szkolenia i nabywania uprawnień nie sprecyzowano. To oni formując wnioski w opiniach, powinni się kierować:

- zasadę prawdy materialnej oraz obiektywnej – poprzez ustalenie stan faktycznego zgodnego z rzeczywistością, oraz prawidłowo interpretować przepisy prawa pracy,

- zasadę obiektywizmu – nakładającą na biegłego obowiązek zbadania wszystkich dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Opinie niektórych biegłych sądowych są w swej treści niespójne, nie poparte materiałem dowodowym, potwierdzone wadliwą interpretacją przepisów prawa pracy oraz niezgodną z dynamiką zmian przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wydanych na podstawie dyrektyw unijnych.

Przypisanie odpowiedzialności nie jest poprzedzone wnikliwą analizą materiału dowodowego ze wskazaniem naruszonych przepisów szczególnych, a nie tylko przepisów ogólnych wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Jest to istotne zwłaszcza w przypadku stawiania zarzutów osobom podejrzanym. Ponieważ problem jest szerszy i nie dotyczy tylko biegłych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy się poważnie zastanowić nad zmianami w obowiązującym prawie, jeżeli chcemy, uchodzić za kraj demokratyczny i praworządny.

Wracając do meritum sprawy, to z treści art. 220 § 1 k.k. wynika wprost, że odpowiedzialność karłą ponosi osoba:

- odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku oraz przez to,
- naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

W art. 220 k.k., mowa jest po pierwsze o osobach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy i po drugie o pracownikach.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2. Kodeksu Pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Tak więc pracownikiem może być tylko osoba fizycz-

na, gdyż jego obowiązkiem jest osobiste wykonywanie pracy. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunkuprawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy cywilno - prawnej np. umowy - zlecenia lub umowy o dzieło) nie są pracownikami, ponieważ prawa i obowiązki tych osób określa prawo cywilne. Przykładowo Wojciech Radecki w „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika” Warszawa 1999 r. stwierdza, że „również te osoby, nie będące pracownikami, mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (zajęć), a naruszenie tego prawa może być traktowane jako wykroczenie z art. 283 § 1 K. p., skoro w tym przepisie nie ma ograniczenia do pracowników. W przepisie karnym art. 220 k. k. natomiast takie ograniczenie jest. Nie wydaje się przeto możliwe, aby dało się rozciągnąć ten przepis na osobę nie będącą pracownikiem w rozumieniu art. 3 K.p.”.

Z treści art. 304 § 1 K.p. wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Należy wskazać, iż przepisy nie rozstrzygają, w jaki sposób ten obowiązek ma być zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 Kodeksu Pracy obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim.

Należy ponadto zaznaczyć, że osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami - w zakresie ustalonym przez pracodawcę. Brak jest natomiast podstaw do traktowania osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez

pracodawcę tak jak pracowników. W konsekwencji zarówno pracodawca jak i przedsiębiorca nie mają obowiązku kierowania ich na badania lekarskie i organizowania szkoleń bhp.

Pamiętać należy jednak, że w niektórych sytuacjach obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinien być zrealizowany właśnie przez odpowiednie przeszkolenie pracownika w zakresie bhp i wykonanie badań lekarskich przed dopuszczeniem go do pracy. Dotyczy to wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych wymienionych w ogólnych przepisach bhp.

Tak więc odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. nie będzie podlegała osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy w stosunku do osoby zatrudnionej na innej podstawie niż stosunek pracy.

Natomiast podmiotem odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy jest pracodawca. Definicja pracodawcy zawarta została w art. 3 K.p. i oznacza jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia ona pracowników. Tak więc jest to osoba która kreuje działalność i decyduje kim, czym i w jaki sposób będą wytwarzane dobra materialne lub kulturalne. Ponieważ osoba ta inwestuje posiadane przez siebie środki finansowe więc ma decydujący wpływ na:

- wybór procesu technologicznego, czyli co i w jaki sposób będzie wytwarzane lub produkowane,
- rodzaj zastosowanych w procesie pracy maszyn i urządzeń – czy będą to „nowe” czy „stare” maszyny,
- obiekty w których będzie prowadzona działalność,
- politykę zatrudnienia, w tym wysokość płac,
- władcze kształtowanie zachowań pracowników, poprzez wydawanie poleceń, np. dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Służba bhp, nie ma bezpośredniego wpływu na politykę w zakresie bezpieczeństwa pracy realizowaną przez pracodawcę. Inspektor bhp może jedynie pracodawcy doradzać, a pracodawca jeżeli uzna to za celowe wprowadzać do realizacji, zaproponowane rozwiązania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z treści art. 207 § 1 K.p. wynika wprost, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i nie ma tutaj znaczenia fakt powierzenia wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2.

Ponadto pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki i z tego tytułu jest obowiązany m.in.:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Należy zaznaczyć, że 18 stycznia 2009 r. dokonano nowelizacji Kodeksu pracy dodając zdanie drugie do omawianego przepisu, zgodnie z którym na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ par. 2 K.p. Dodano również art. 207¹ § 1, który stanowi o tym, że pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrożających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w punkcie 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do: a) udzielania pierwszej pomocy, b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Zmiana ta została wprowadzana w celu implementacji Dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Zgodnie z jej art. 5 pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom niezależ-

nie od zobowiązań pracowników w zakresie bhp. Na pracodawcy ponadto spoczywa szereg obowiązków w tym o charakterze: • majątkowym, tj. wyasygnowanie środków finansowych na potrzeby produkcyjne, płacowe dla zatrudnionych, • organizacyjnym, tj. badania lekarskie, szkolenie, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i inne potrzeby wynikające z ponoszenia odpowiedzialności za szkody wynikłe z naruszenia przepisów i zasad bhp, itd.

Obowiązki organizacyjne spoczywają też na działających w imieniu pracodawcy kierownikach poszczególnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy. W kodeksie pracy nie podano definicji „osób kierujących pracownikami”, wychodząc ze słusznego założenia, że nie chodzi tutaj o nazewnictwo lecz o zarządzanie sprawami bhp, które powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych i regulaminów pracy. Wobec powyższego w każdej konkretnej sytuacji należy ustalać, kto oprócz pracodawcy kierował pracownikami i z czego odpowiedzialność ta wynika.

Zgodnie z art. 212 K.p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana: • organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, • dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, • organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy, • dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawne środki ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, • egzekwować przestrzeganie przepisów i zasad bhp przez pracowników, • zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Prof. Zbigniew Salwa, komentując art. 207 K.p. stwierdza, że na pracodawcy spoczywają zarówno obowiązki o charakterze majątkowym, obejmujące wyasygnowanie niezbędnych środków finansowych na potrzeby bhp oraz wynikające z ponoszenia odpowiedzialności za szkody wynikłe z naruszenia przepisów i zasad bhp, jak i obowiązki o charakterze organizacyjnym, polegające na odpowiednim, zgodnym z wymogami bhp, organizowaniu pracy w zakładzie, zapewnieniu przestrzegania w zakładzie przepisów i zasad bhp, wydawaniu poleceń usuwania wszelkich uchybień w tym zakresie, itd. Obowiązki o charakterze organizacyjnym spoczywają też na działających w jego imieniu kierownikach zakładu pracy oraz kierownikach poszczególnych komórek organizacyjnych

zakładu pracy różnych szczebli, jak kierownicy wydziałów, oddziałów, warsztatów, laboratoriów itp., a także mistrzowie i brygadziści. Zakres działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy wynika wprost z art. 237¹¹ §1 K.p., który zobowiązuje pracodawcę zatrudniającego więcej niż 100 pracowników do jej utworzenia zaś w przypadku zatrudnienia do 100 pracowników, możliwość powierzenia wykonywania zadań tej służby pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Z treści art. 237¹¹ §1 K.p. wynika wprost, że służba bhp oraz inspektorzy bhp pełnią funkcje doradcze i kontrolne.

Na podstawie delegacji ustawowej (art. 237¹¹ §5 K.p.) wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.). Zakres działania służby bhp został określony w §2 ust. 1 rozporządzenia i dotyczy m.in.: • przeprowadzania kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, • bieżącego informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń, • sporządzania i przedstawiania pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy, • przedstawiania pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy, • opiniowania szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy, • udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków, • udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą, • doradztwa w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych

środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Zakres ten jest szeroki i zawarte są w nim działania o charakterze doradczo-kontrolnym, zmierzające do zmniejszenia uciążliwości i szkodliwości w środowisku pracy oraz działania profilaktyczne.

Natomiast zgodnie z §3 służba ta posiada uprawnienia do: 1) przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy, 2) występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, 3) występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, 4) występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, 5) niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób, 6) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej, 7) niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób, 8) wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

Kwestia uprawnień nadanych inspektorom bhp, w cytowanym wyżej rozporządzeniu, dotycząca wstrzymania pracy lub odsunięcia od pracy pracownika, wywołała w literaturze fachowej szereg kontrowersji. Przykładowo Aleksandra Tomporek w artykule „Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 219-221 k.k.)” (Praca i Zabezpieczeni Społeczne 8/2002) stwierdziła m.in. iż „przesądzający o wyłączeniu odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę osób wchodzących w skład służby bhp powinien być fakt nielegalnego wyposażenia tej służby w kompetencje nadzorcze (rozporządzenie Rady Ministrów zmienia ustawę), a tym samym powołane rozporządzenie nie może być brane pod uwagę przez sądy przy ustalaniu podmiotu przestępstwa z art. 220 k.k.”

Podobny pogląd wyraził Robert Widzisz w artykule „Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego” (Prokuratura i prawo 4/2005 r., str. 68): „Analiza przyznanych w rozporządzeniu służbie BHP uprawnień może prowadzić do wniosku, iż pracownicy (członkowie) służby BHP są zdolni do ponoszenia odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. Taki wniosek jednak byłby przedwczesny i pochopny. Zgodnie bowiem z przepisem ustawy, służba BHP pełni wyłącznie funkcje doradcze i kontrolne w zakresie BHP, a wyposażenie jej aktem wykonawczym w uprawnienia władcze (§ 3 pkt 5, 6 i 7 przywołanego Rozporządzenia), wykracza poza ramy delegacji ustawowej i jako takie nie powinno być uwzględniane”. Dodać jedynie należy, iż pracownicy służby bhp. posiadają oczywiście obowiązki, ale wyłącznie w zakresie doradztwa i kontroli (odpowiadają za jakość doradztwa i kontroli), nie są natomiast osobami odpowiedzialnymi za stan bhp. Można więc wobec nich stosować sankcje, ale przewidziane w prawie pracy (lub prawie cywilnym w przypadku działania specjalisty ds. bhp. na podstawie umów cywilnoprawnych).

W tym miejscu warto zaznaczyć, że pracownik służby bhp nie jest odpowiedzialny za sprawy bhp. Pogląd taki jest od szeregu lat wyrażany w piśmiennictwie np. przez prof. W. Radeckiego, który stwierdził wprost: „Żaden przepis nie obarcza służby bhp odpowiedzialnością za bhp, a ponieważ organ kontroli nigdy nie odpowiada za stan przedmiotu poddanego kontroli, lecz tylko za jakość czynności kontrolnych, przeto podtrzymuję zgłaszany wielokrotnie pogląd, że służba bhp nie należy do kręgu podmiotów ponoszących odpowiedzialność za przestępstwo z art. 220 k. k. Istotnie, służba bhp jest uprawniona m. in. do wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika (§3 pkt 5 rozporządzenia) oraz do wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, jego części lub innym miejscu w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników (§3 pkt 8 rozporządzenia). Można wykazać, że to są nie tylko uprawnienia, ale i obowiązki służby bhp. Nie można jednak utrzymywać, że nieskorzystanie z uprawnienia naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo skutków, o których mowa w art. 220 k. k., z tego prostego powodu, że interwencja ma nastąpić w obliczu powstałego wcześniej zagrożenia. Wskazana argumentacja potwierdza prawidłowość wniosku, że pracownicy służby bhp nie odpowiadają

z art. 220 k. k.” („Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, Warszawa 2001, s. 90).

Natomiast zgodnie z art. 237¹¹ §2 K.p. pracodawca może również powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, w przypadku braku kompetentnych pracowników.

W przypadku pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, może się zdarzyć, że będzie on jednocześnie np. osobą kierującą pracownikami. Może on wówczas ponieść odpowiedzialność z art. 220 k.k., ale nie z tytułu wykonywania zadań służby bhp, lecz z tytułu wykonywania obowiązków osoby kierującej pracownikami.

Podsumowując należy stwierdzić, że pracownik służby pełniący funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz specjalista spoza zakładu pracy nie ponoszą odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k.

Przykład nieprawidłowej interpretacji przepisów o służbie bhp stanowi wypadek ciężki jaki miał miejsce w sobotę (dzień wolny od pracy) w trakcie naprawy przenośnika taśmowego na hali zasobników, dostarczających zrębki drewna do defibratorów. Poszkodowany wraz z innym pracownikiem dokonali naprawy taśmy i po wyłączeniu transportera próbowali ją wyregulować. Ponieważ nie dało to oczekiwanych efektów, poszkodowany udał się na podest roboczy, z którego próbował ręcznie dokonać regulacji. W trakcie tych czynności w nieustalonych okolicznościach, jego prawa ręka została wciągnięta do bębna napinającego, co spowodowało jej amputację. Z opracowanej przez biegłego opinii wynikało, że przyczynami wypadku było m.in.: „Wyposażenie stanowiska na hali zasobników w maszynę niebezpieczną nie spełniająca wymagań dotyczących oceny zgodności”. Uchylenie tego zarzutu biegły uzależnił od przedstawienia przez podejrzanych „deklaracji zgodności, wystawionej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r., o systemie oceny zgodności (tekst jedno. Dz. U. z 2004 r. nr 204, poz. 2087 z późn. zm.), przez producenta albo jego upoważnionego przedstawiciela dla przenośnika, przy którym w dniu (...) doszło do ciężkiego wypadku przy pracy Dariusza P”.

Przedstawiony zarzut, był absurdalny i niezgodny z obowiązującymi w tej sprawie przepisami. W prawie europejskim oraz w Polsce koncepcja oceny stanowisk pracy oraz maszyn zawarta jest w dyrektywach: □ ekonomicznych - formułujących wymagania zasadnicze stawiane produktom wprowadzanym na rynek Wspólnoty po raz pierwszy, które określają

obowiązki producentów np. maszyn i urządzeń. □ społecznych - określających wymagania minimalne jakie muszą być spełnione na stanowiskach pracy, które określają obowiązki pracodawców.

Tymczasem z materiału dowodowego wynikało, że była to maszyna stara wyprodukowana w latach 50-tych XX w., tym samym nie miały do niej zastosowania przepisy o systemie oceny zgodności.

W zarzucie tym oraz kolejnym pojawia się pojęcie „maszyny niebezpiecznej”. Co do istoty, każda maszyna jest źródłem zagrożeń, co nie oznacza, że jest maszyną niebezpieczną. Każda maszyna generuje określonego rodzaju zagrożenia związane z elementami znajdującymi się w ruchu. Kiedy maszyna staje się maszyną niebezpieczną? Zazwyczaj wtedy, kiedy pojawia się czynnik ludzki, tj. operator, który naruszy przepisy bhp na skutek wadliwej oceny ryzyka związanego z jej eksploatacją. Niewłaściwy stan techniczny, brak wymaganych uprawnień do obsługi przez operatora w razie zaistnienia wypadku może stanowić podstawę przypisania winy brakowi właściwej organizacji pracy przez osoby kierujące pracownikami lub pracodawcę, ale nie wyeliminuje nagannych zachowań. Aby stwierdzić czy dana maszyna jest niebezpieczna należy zidentyfikować zagrożenia, jakie może ona stwarzać w czasie jej długoletniej eksploatacji. Zagrożenia mogą wynikać z czynników szkodliwych wytwarzanych przez maszynę takich jak pyły, hałas, emitowane substancje chemiczne, elementy wirujące itd. Wszystkie te zagrożenia niosą ze sobą ryzyko wystąpienia sytuacji niebezpiecznej dla obsługi. Ocena ryzyka jest częścią składową nie tylko na etapie procesu projektowania urządzenia, często wykonywaną intuicyjnie przez projektanta. Maszyna może być niebezpieczna sama w sobie jeżeli jest źródłem zagrożeń lub jeśli w jej obrębie pojawi się czynnik ludzki.

Kolejny zarzut biegłego, który dotyczył „zaniedbania wyznaczenia i zabezpieczenia strefy niebezpiecznej wokół pracującego przenośnika taśmowego na hali zasobników”, nie został poprzedzony dowodem w postaci oceny ryzyka maszyny. Zarzut byłby w pełni zasadny, gdyby w bezpośrednim sąsiedztwie przenośnika taśmowego zorganizowane były stanowiska pracy. W takiej sytuacji zachodziła by konieczność zastosowania dodatkowych środków np. barier ochronnych lub ogrodzeń oddzielających stanowisko operatora od poruszającego się taśmociągu.

Na podstawie tak sporządzonej opinii biegłego sądowego, został inspektorowi bhp postawiony przez prokuratora zarzut „że: w dniu (...), pełniąc służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiadając za bez-

pieczeństwo i higienę pracy nie informował pracodawcy o zagrożeniach zawodowych związanych z zastosowaniem maszyny niebezpiecznej, a to przenośnika taśmowego niezabezpieczającego pracowników przed urazami, a nadto że nie informował pracodawcy o dopuszczeniu do pracy pracownika nie posiadającego dostatecznej znajomości przepisów BIP, którego przeszkolenia zaniechał, czym nieumyślnie doprowadził do powstania u Dariusza P. obrażeń ciała w postaci amputacji urazowej prawej kończyny górnej na poziomie 1/3 bliższej ramienia prawego, złamania przedramienia lewego z przemieszczeniem i uszkodzeniem stawu promieniowo-łokciowego dalszego, wstrząsu hipowolemicznego, które stanowiły ciężki uszczerbek na zdrowiu w postaci ciężkiego kalectwa i trwałego zniekształcenia ciała, tj. o czyn z art. 220 § 1 k.k. i art. 156 § 2 k.k. w zw. z art. 156 § 1 pkt 2 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k.”

W uzasadnieniu wyroku (sygn. akt HK 540/12) 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Myszkowie Wydział II Karny wskazał iż „W pełni wiarygodna była opinia Marka N., biegłego z zakresu chirurgii urazowej i ortopedii. Biegły ten w oparciu o dokumentację medyczną poszkodowanego w wypadku ocenił charakter doznanych przez niego obrażeń. Opinia była logiczna, wyczerpująca, nie była podważana przez żadną ze stron. Nie było żadnych powodów, dla których miałyby zostać uznana za nieprzekonywującą. Bardziej złożona jest ocena pozostałych dwóch opinii z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W każdej z nich znajdują się stwierdzenia nie budzące wątpliwości i te bardziej problematyczne. W tym miejscu wypada zauważyć, że opinie z zakresu bhp mają pewną specyfikę. W przeważającej części sprowadzają się do analizy stanu prawnego wskazanej tematyki. Jak wiadomo opinia biegłych nie powinna być opinią co do prawa. Analizowane niżej opinie Sąd traktował jako pewien punkt wyjścia do podjęcia własnych rozważań na temat naruszenia przez oskarżonych stosownych przepisów i wynikającej z tego odpowiedzialności karnej. Za częściowo wiarygodną Sąd uznał opinię biegłego Wojciecha Z. Biegły wydawał opinie w postępowaniu przygotowawczym i to one stały się podstawą sformułowania wobec oskarżonych poszczególnych zarzutów. (...) Sąd uznał opinię biegłego Z. za częściowo wiarygodną. Sąd nie podziela wywodów biegłego na temat odpowiedzialności oskarżonych (...) Szczegółowo będzie mowa o tym niżej, w tym miejscu należy zauważyć, że sprzeczne na ten temat stanowisko przedstawił biegły K. W ocenie Sądu biegły Z. popadł w zbyt daleko idący formalizm, oderwany od realiów stanu fak-

tycznego. Dała się też zauważyć tendencja do upar- tego trwania przy swoim stanowisku, bez względu na argumenty strony kwestionującej zdanie biegłego. W toku przesłuchania w postępowaniu przygotowawczym biegły wycofał się z tez dotyczących naruszenia art. 207 k.p., by na rozprawie - szukając potwierdzenia w innych niż wcześniej aktach prawnych - powrócić do swych” tez.

Odnosnie odpowiedzialności karnej inspektora bhp sąd wskazał „że większość komentatorów przyjmuje, że „nie może być sprawcą tego przestępstwa (220 k.k.) społeczny i państwowy inspektor pracy, członek służby medycyny pracy, członkowie komisji bhp, tworzonej na podstawie art. 237¹²§1 k.p., osoby prowadzące szkolenia bhp” (Budyn-Kulik, Komentarz do 220 k.k.). Zgodnie z art. 237¹²§1 k.p. „służba bhp pełni funkcje doradcze i kontrolne”. Już ten zapis nakazuje poddawać w wątpliwość możliwość przyjęcia, że inspektorzy odpowiadają za stan bhp na terenie zakładu. Brak jest tu przede wszystkim związku przyczynowego między ewentualnym zaniedbaniem inspektora, a zaistniałym wypadkiem. Inspektor nie ma wpływu na to, co w zagładzie w tym zakresie się wydarzy. Może wskazać pewne nieprawidłowości, zasygnalizować je, ale nie może w żaden sposób wpłynąć na zachowanie reguł bhp. Oskarżonemu Robertowi G. zarzucono popełnienie czynu określonego art. 220 §1 kk. i art. 156 §2 k.k. w zw. z art. 156 §1pkt 2 kk w zw. z art. 11 §2 kk. Opis znamion tych przepisów wskazano wyżej. W realiach sprawy oskarżony nie może odpowiadać za niepo-informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych związanych z zastosowaniem maszyny niebezpieczniej czy nieinformowanie o dopuszczeniu do pracy pracownika nie posiadającego dostatecznej znajomości przepisów BHP. Jak wyjaśniał, czemu nie sposób zaprzeczyć, pracował kilka godzin tygodniowo na terenie zakładu. Nie miał możliwości ani sprawdzenia każdej z maszyn na terenie zakładu, tak rozległego, ani też dokumentacji każdego z pracowników. Było to fizycznie niemożliwe. Przyjęcie sposobu rozumowania, wedle którego czas jego pracy nie może być ograniczeniem do możliwości przypisania odpowiedzialności, prowadziłoby do absurdu. Można by bowiem zaryzykować tezę, że nawet pracując godzinę w ciągu tygodnia też odpowiada za każdy wypadek zaistniały na terenie zakładu. Takiego twierdzenia nie da się obronić. To pracodawca ma obowiązek dbać o stan bhp, inspektor bhp może mu świadczyć jedynie w tym zakresie pomoc”.

Od uniewinniającego inspektora bhp wyroku Sądu Rejonowego w Myszkowie - Wydział II Karny,

apelację do Sądu Okręgowego w Częstochowie VII Wydział Karny Odwoławczy złożyła prokuratura. Wyrokiem (sygn. akt VII Ka 380/14) z dnia 6 czerwca 2014 r. Sąd Okręgowy uniewinnił inspektora bhp od postawionych zarzutów.

Natomiast jeżeli pracownik służby bhp swoim zachowaniem naruszającym przepisy lub zasady bhp naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia, wówczas może odpowiadać za przestępstwo, ale nie z art. 220 k.k. lecz np.: • art. 160 §1 k.k. w razie umyślności, a z art. 160 § 3 k.k. w razie nieumyślności. • art. 156 §2 k.k. (wypadek ciężki) lub z art. 157 §3 k.k. (wypadek inny). Przypisanie odpowiedzialności za przestępstwo, wymaga każdorazowo ustalenia istnienia skutku w postaci bezpośredniego narażenia na niebezpieczeństwo wystąpienia szkody na zdrowiu dla zindywidualizowanego i skonkretyzowanego w danych okolicznościach stanu faktycznego na skutek niedopełnienia obowiązków przez pracownika służby bhp.

Dr hab. inż. Marcin Krause
Politechnika Śląska,
Stowarzyszenie Ochrony Pracy,
Oddział Śląsko-Dąbrowski



Mgr inż. Hubert Karski
Stowarzyszenie Ochrony Pracy,
p.o. sekretarza Zarządu Głównego



Słownik BHP

Część 1: Wybrana terminologia dotycząca zagrożenia i ryzyka

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo i higienę pracy (bhp) można rozpatrywać m.in. jako obszary wiedzy, edukacji i nauki. Problematyka bhp jako obszar nauki nie jest autonomiczna, tzn. nie była i nie jest formalną dyscypliną naukową. Z tej przyczyny badania realizowane w obszarze bhp są przypisywane do różnych dyscyplin, najczęściej związanych z pojęciami bezpieczeństwa (nauki o bezpieczeństwie, inżynieria bezpieczeństwa), inżynierii (np.: inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka, inżynieria lądowa, geodezja i transport) lub zarządzania (nauki o zarządzaniu i jakości). Jednym z najnowszych podejść do problema-

tyki bezpieczeństwa jest kontekst dyscypliny inżynieria bezpieczeństwa (Krause, 2024; Krause, 2025).

Popularnych terminów zagrożenie i ryzyko w obszarze problematyki bezpieczeństwa używa się nierzadko zamiennie, w różnych znaczeniach, i nie dostrzega się potrzeby ich sprecyzowania. W części piśmiennictwa naukowego, w normach technicznych i aktach prawnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy pojęcia te są definiowane nieprecyzyjnie lub błędnie, co należy traktować jako zaniedbanie, podtrzymuje bowiem chaos terminologiczny i pojęciowy oraz utrudnia porozumiewanie się. Dotyczy to zresztą także innych terminów, lecz w przypadku zagrożenia i ryzyka, jest szczególnie rażące (Szopa, 2016, s. 46). Zgodnie z zapisami Ustawy o normalizacji (Ustawa, 2002), pod pojęciem normalizacji rozumie się działalność zmierzającą do uzyskania optymalnego, w danych okolicznościach, stopnia uporządkowania w określonym zakresie – poprzez ustalanie postanowień przeznaczonych do powszechnego i wielokrotnego stosowania, dotyczących istniejących lub mogących wystąpić problemów.

Normalizacja krajowa prowadzona jest w celu:

- racjonalizacji produkcji i usług poprzez stosowanie uznanych reguł technicznych lub rozwiązań organizacyjnych;
- usuwania barier technicznych w handlu i zapobiegania ich powstawaniu;
- zapewnienia ochrony życia, zdrowia, środowiska i interesu konsumentów oraz bezpieczeństwa pracy;
- poprawy funkcjonalności, kompatybilności i zamienności wyrobów, procesów i usług oraz regulowania ich różnorodności;
- zapewnienia jakości i niezawodności wyrobów, procesów i usług;
- działania na rzecz uwzględnienia interesów krajowych w normalizacji europejskiej i międzynarodowej;
- ułatwiania porozumiewania się przez określanie terminów, definicji, oznaczeń i symboli do powszechnego stosowania.

Efektom działań normalizacyjnych jest stworzenie dokumentu normalizacyjnego – ustalającego zasady, wytyczne lub charakterystyki odnoszące się do różnych rodzajów działalności lub ich wyników, a podstawowym dokumentem normalizacyjnym jest norma. A zatem, poszukując wyjaśnienia znaczenia użytych w aktach prawnych pojęć, celowym jest skorzystanie z normy, będącej przyjętym na zasadzie konsensu dokumentem – zatwierdzonym przez upoważnioną jednostkę organizacyjną, w którym ustala się – do powszechnego i wielokrotnego stosowania – zasady, wytyczne lub charakterystyki odnoszące się

do różnych rodzajów działalności lub ich wyników i którego zastosowanie zmierza do uzyskania optymalnego stopnia uporządkowania w określonym zakresie. Słownik terminologii z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zwany dalej w skrócie słownikiem BHP, jest próbą dyskusji nad aktualnie występującymi w środowisku zawodowym pojęciami i definicjami: obowiązującymi zgodnie z aktami prawnymi oraz zalecanymi zgodnie z normami technicznymi i publikacjami specjalistycznymi. Niestety akty prawne i normy techniczne nie zawierają definicji niektórych podstawowych pojęć, np. brak definicji pojęcia bezpieczeństwa i higieny pracy w Ustawie Kodeks pracy (Ustawa, 1974). Ponadto wybrane definicje są nieprecyzyjne, np. niepełne definicje środowiska pracy i zagrożenia lub zbyt skomplikowane, np. niezrozumiała definicja ryzyka zawodowego (Rozporządzenie, 1997).

Budowę słownika BHP oparto na kontekście inżynierii bezpieczeństwa jako dyscypliny naukowej najbliższej merytorycznie problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy (Krause, 2020), m.in. w aspekcie obszarów wiedzy, edukacji i nauki (Krause, 2024; Krause, 2025).

Literatura przedmiotu w zakresie inżynierii bezpieczeństwa zawiera w kontekście teorii i badań problemów bezpieczeństwa m.in. następujące podejścia i obszary analizy:

- Podejście techniczne rozumiane jako niezawodność i bezpieczeństwo, obejmujące m.in. teorię niezawodności i bezpieczeństwo techniczne, np.: (Szymanek, 2006), (Pihowicz, 2008), (Szopa, 2009), (Sienkiewicz i in., 2015), (Szopa, 2016), (Baryłka i in., 2019).
- Podejście systemowe rozumiane jako zapobieganie stratom, obejmujące m.in. systemy zarządzania i bezpieczeństwo procesowe, np.: (Studenski, 1996), (Markowski, 1999), (Romanowska-Słomka, Słomka, 2001), (Krause, 2018), (Krause, 2020), (Krause, 2024).

Pierwsza część słownika BHP przedstawia wybraną terminologię dotyczącą zagrożenia i ryzyka w kontekście zagrożenia w środowisku pracy i oceny ryzyka zawodowego, są to m.in.: środowisko pracy, zagrożenie, identyfikacja zagrożenia, strefa zagrożenia, zdarzenie niebezpieczne, sytuacja zagrożenia, szkoda, strata, ryzyko, ryzyko zawodowe, ocena ryzyka, analiza ryzyka, oszacowanie ryzyka, zarządzanie ryzykiem, ryzyko rezydualne. Kolejne części publikacji będą dotyczyły m.in. następujących analiz: kla-

syfikacja bezpieczeństwa, zagrożeń i ryzyka, bezpieczeństwo i pojęcia związane, zdrowie i pojęcia związane, kultura bezpieczeństwa i zachowania ryzykowne. Dla pojęcia systemu człowiek-technika-otoczenie przyjęto skrót system C-T-O (podstawowe pojęcie w inżynierii bezpieczeństwa).

Podstawy teoretyczne budowy słownika BHP oparto na trzech grupach źródeł informacji:

- Akty prawne, np.: Kodeks pracy (Ustawa, 1974), ogólne przepisy bhp (Rozporządzenie, 1997), zasadnicze wymagania dla maszyn (Rozporządzenie, 2008).
- Normy techniczne, np.: ISO/IEC Guide 51:1999, PKN-ISO Guide 73:2012, PN-ISO 31000:2012, PN-EN ISO 12100:2012, ILO-OSH 2001, PN-N-18002:2011, PN-EN ISO 9000:2015, PN-ISO 45001:2018, PN-EN ISO 45001:2024, PN-EN 50110-1:2024.
- Publikacje specjalistyczne (głównie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inżynierii bezpieczeństwa), np.: (Guidance, 1996), (Studenski, 1996), (Markowski, 1999), (Szopa, 2009), (Szopa, 2016), (Krause, 2018), (Krause, 2020).

Środowisko pracy

- warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy [def. wg § 2 pkt 11 ogólnych przepisów bhp (Rozporządzenie, 1997)];
- warunki, w jakich praca jest wykonywana; warunki mogą obejmować czynniki fizyczne, społeczne, psychologiczne i środowiskowe [def. 3.5.5 wg PN-EN ISO 9000:2015-10];
- czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne i psychospołeczne oraz czynniki wynikające z organizacji pracy [def. 23 wg ILO-OSH 2001];
- warunki wykonywania pracy (m.in.: stanowisko pracy, pomieszczenie pracy, miejsce pracy, teren zakładu pracy), które obejmują warunki środowiska materialnego (czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne) i środowiska niematerialnego (czynniki społeczno-kulturowe) (Krause, 2020, s. 80).

Narażenie

- podleganie oddziaływaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych związanych z wykonywaniem pracy; uwaga: narażenie jest wyrażanym ilościowo lub jakościowo pojęciem charakteryzującym zagrożenie na stanowisku pracy [def. 2.2 wg PN-N-18002:2011].

Zagrożenie

- stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę [def. wg § 2 pkt 13 ogólnych przepisów bhp (Rozporządzenie, 1997) oraz def. 2.6 wg PN-N-18002:2011];
- potencjalne źródło urazów lub uszczerbku na zdrowiu [def. wg § 3 pkt 8 zasadniczych wymagań dla maszyn (Rozporządzenie, 2008)];
- źródło mogące powodować uraz i dolegliwości zdrowotne [def. 3.19 wg PN-ISO 45001:2018-06]; uraz i dolegliwości zdrowotne to niekorzystny skutek dla stanu fizycznego, psychicznego lub poznawczego danej osoby [def. 3.18 wg PN-ISO 45001:2018-06];
- potencjalne źródło możliwych urazów lub pogorszenia stanu zdrowia [def. 18 wg ILO-OSH 2001];
- źródło potencjalnej szkody; uwaga: zagrożenie może być źródłem ryzyka [def. 3.5.1.4 wg PKN-ISO Guide 73:2012];
- potencjalne źródło szkody; uwaga: termin „zagrożenie” może być kwalifikowany poprzez jego pochodzenie lub rodzaj spodziewanej szkody (...) [def. 3.5 wg ISO/IEC Guide 51:1999];
- potencjalne źródło szkody; uwaga 1: termin „zagrożenie” może być uszczegółowiony z podaniem jego pochodzenia (...) albo charakteru potencjalnej szkody (...) [def. 3.6 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- wewnętrzna właściwość lub zdolność czegoś (np. materiałów roboczych, wyposażenia, metod pracy i praktyk) potencjalnie mogąca spowodować uraz (Guidance, 1996, s. 11);
- sytuacja, w której występuje potencjalny lub rzeczywisty czynnik mający zdolność spowodowania szkody oraz obiekt, który może tę szkodę ponieść (Studenski, 1996, s. 25);
- inherentna właściwość natury fizycznej, chemicznej czy biologicznej danej substancji, urządzenia lub sytuacji zdolna do spowodowania strat (Markowski, 1999, s. 30);
- możliwość powstania określonych strat wskutek zajścia zdarzenia niepożądanego, ustalana dla sytuacji powstałej po jego zajściu w rozpatrywanym systemie C-T-O lub wskutek oddziaływania na człowieka czynnika szkodliwego w tym systemie (Szopa, 2016, s. 48);
- źródło możliwego urazu, pogorszenia stanu zdrowia lub obniżenia sprawności psychofizycznej, które aktywizują się wskutek wzajemnego oddziaływania środowiska pracy i człowieka (Krause, 2018, s. 62);
- źródło ryzyka w systemie C-T-O, które może

generować zdarzenia niepożądane i prowadzić do powstania strat (Krause, 2020, s. 135).

Identyfikacja zagrożenia (zagrożeń)

- proces rozpoznawania, czy zagrożenie istnieje, oraz określania jego charakterystyk [def. 2.1 wg PN-N-18002:2011];
- opracowanie charakterystyki zagrożeń związanych z wykonywaną pracą (Krause, 2018, s. 78-79);
- proces rozpoznawania przyczyn i skutków zagrożenia (Krause, 2020, s. 158).

Strefa zagrożenia (niebezpieczna)

- strefa w obrębie oraz wokół maszyny, w której występuje zagrożenie bezpieczeństwa lub zdrowia osób [def. wg § 3 pkt 9 zasadniczych wymagań dla maszyn (Rozporządzenie, 2008)];
- każda strefa wewnątrz i/lub wokół maszyny, w której osoba może być narażona na zagrożenie [def. 3.11 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- strefa występowania zagrożenia dla zdrowia lub życia człowieka, m.in. strefa wokół maszyny (Krause, 2020, s. 159).

Zdarzenie (wydarzenie) niebezpieczne

- zdarzenie mogące spowodować szkodę [def. 3.9 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- sytuacja, w której powstaje szkoda (Studenski, 1996, s. 25);
- zdarzenie wypadkowe, które mogłoby spowodować lub powoduje duże straty materialne i potencjalne straty ludzkie (Krause, 2020, s. 212).

Zdarzenie niepożądane

- zdarzenie wypadkowe przynoszące negatywne skutki dla człowieka, techniki lub środowiska (Markowski, 1999, s. 9);
- zdarzenie, którego zajście w rozpatrywanym systemie C-T-O wywołuje w efekcie zagrożenie dla chronionych dóbr; głównymi chronionymi dobrami w systemie C-T-O są zdrowie i życie ludzi, środowisko naturalne i dobra materialne indywidualne i zbiorowe (Szopa, 2016, s. 49);
- zdarzenie powstałe w wyniku zagrożenia w systemie C-T-O, np.: zakłócenie, niesprawność, uszkodzenie, awaria, wypadek, katastrofa (Krause, 2020, s. 135).

Sytuacja zagrożenia (zagrożająca)

- okoliczności, w których ludzie, mienie lub środowisko są narażone na jedno lub wiele zagrożeń [def. 3.6 wg ISO/IEC Guide 51:1999];

- sytuacja, w której osoba jest narażona co najmniej na jedno zagrożenie; uwaga: narażenie może spowodować szkodę natychmiast lub po pewnym czasie [def. 3.10 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- sytuacja narażenia zdrowia lub życia człowieka na co najmniej jedno zagrożenie (Krause, 2020, s. 158).

Szkoda

- uraz fizyczny lub uszkodzenie zdrowia ludzi, lub uszkodzenie mienia lub środowiska [def. 3.3 wg ISO/IEC Guide 51:1999];
- uraz fizyczny lub pogorszenie stanu zdrowia [def. 3.5 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- może dotyczyć m.in. ludzi, mienia, środowiska, państwa; szkody niewymierne ekonomicznie dotyczą ludzi i są ponoszone wskutek doznanych obrażeń, określa się je często jako krzywdę, natomiast szkody wymierne jako straty (Studenski, 1996, s. 25);
- może pojawiać się w rozważanym systemie C-T-O wskutek procesów i zdarzeń niepożądanych (Szopa, 2016, s. 49).

Strata

- nieuzasadniona, a zatem możliwa do uniknięcia, część kosztów działania określonego systemu C-T-Ś w świetle znanych i dostępnych rozwiązań techniczno-organizacyjnych, wyrażona w dowolnych jednostkach finansowych (Markowski, 1999, s. 15);
- szkoda w rozważanym systemie C-T-O obejmuje straty ludzkie, czyli zdrowia i życia ludzi oraz straty finansowe (Szopa, 2016, s. 49);
- negatywny skutek dla człowieka, mienia i środowiska w wyniku zdarzenia niepożądanego w systemie C-T-O, np. straty: ludzkie, materialne, środowiskowe (Krause, 2020, s. 135).

Ryzyko

- kombinacja prawdopodobieństwa i ciężkości urazów lub uszczerbku na zdrowiu, które mogą zaistnieć w sytuacjach niebezpiecznych [def. wg § 3 pkt 12 zasadniczych wymagań dla maszyn (Rozporządzenie, 2008)];
- wpływ niepewności; uwaga 1: wpływ niepewności powoduje odchylenie od oczekiwań – pozytywne i negatywne; uwaga 2: niepewność to stan (...) braku informacji związanej ze zrozumieniem lub wiedzą na temat zdarzenia, jego następstw lub prawdopodobieństwa [def. 3.7.9 wg PN-EN ISO 9000:2015-10] oraz def. 3.20 wg PN-ISO 45001:2018-06];
- wpływ niepewności na cele (...) [def. 1.1 wg

PKN-ISO Guide 73:2012 oraz def. 2.1 wg PN-ISO 31000:2012];

- kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia szkody i ciężkości tej szkody [def. 3.2 wg ISO/IEC Guide 51:1999];
- kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia szkody i ciężkości tej szkody [def. 3.12 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- kombinacja prawdopodobieństwa i stopnia możliwego urazu lub szkody dla zdrowia osoby narażonej na zagrożenia [def. 3.1.3 wg PN-EN 50110-1:2024-04];
- prawdopodobieństwo wystąpienia potencjalnego urazu w danych warunkach użytkowania i/lub narażenia oraz możliwa ciężkość urazu (Guidance, 1996, s. 11);
- możliwość powstawania strat wyrażona przez prawdopodobieństwo występowania określonego rodzaju skutków w określonym czasie; odnosi się do niepożądanych strat powstałych w wyniku wzajemnego oddziaływania trzech elementów systemu C-T-O (Markowski, 1999, s. 20-21);
- możliwość pojawienia się strat w wyniku funkcjonowania określonego systemu C-T-O (Szopa, 2016, s. 46);
- możliwość powstania określonych strat w określonym czasie w wyniku zagrożeń w systemie C-T-O (Krause, 2020, s. 135).

Ryzyko zawodowe

- prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy [def. § 2 pkt 7 wg ogólnych przepisów bhp (Rozporządzenie, 1997) oraz def. 2.4 wg PN-N-18002:2011];
- kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia związanego z pracą zdarzenia niebezpiecznego lub narażenia oraz ciężkości urazu i dolegliwości zdrowotnych, które mogą być spowodowane przez zdarzenie lub narażenie; odsyłacz krajowy N2: ryzyko dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada pojęciu ryzyka zawodowego [def. 3.21 wg PN-ISO 45001:2018-06];
- ryzyko obejmujące straty dla życia i zdrowia człowieka powstające w związku z wykonywaną pracą (Markowski, 1999);
- możliwość utraty życia lub zdrowia przez pracownika w związku z wykonywaną przez niego

pracą zawodową (Szopa, 2016, s. 47);

- kombinacja możliwości wystąpienia urazu, pogorszenia stanu zdrowia lub obniżenia sprawności psychofizycznej oraz stopnia ich ciężkości, które wynikają z zagrożeń występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy (Krause, 2018, s. 62);
- ryzyko obejmujące straty dla życia i zdrowia człowieka w środowisku pracy (Krause, 2020, s. 185).

Ocena ryzyka

- całościowy proces identyfikacji ryzyka, analizy ryzyka oraz ewaluacji ryzyka [def. 3.4.1 wg PKN-ISO Guide 73:2012 oraz def. 2.14 wg PN-ISO 31000:2012];
- całkowity proces obejmujący łącznie analizę ryzyka i ewaluację ryzyka [def. 3.17 wg PN-EN ISO 12100:2012].

Ocena ryzyka zawodowego

- proces analizowania ryzyka zawodowego i wyznaczania jego dopuszczalności [def. 2.3 wg PN-N-18002:2011];
- proces szacowania ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników podczas wykonywania pracy, wynikającego z okoliczności wystąpienia zagrożenia w miejscu pracy (Guidance, 1996, s. 11).

Analiza ryzyka

- proces dążący do poznania charakteru ryzyka oraz określenia jego poziomu [def. 2.21 wg PN-ISO 31000:2012];
- kombinacja wyszczególnionych ograniczeń dotyczących maszyny, identyfikacji zagrożeń i szacowania ryzyka [def. 3.15 wg PN-EN ISO 12100:2012].

Analiza ryzyka zawodowego

- proces zebrania informacji, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka [def. wg rozdziału 6.1 PN-N-18002:2011].

Oszacowanie ryzyka

- określenie prawdopodobnej ciężkości szkody i prawdopodobieństwa jej wystąpienia [def. 3.14 wg PN-EN ISO 12100:2012];
- określenie poziomu (wielkości) ryzyka związanego z zagrożeniami (Krause, 2018, s. 78-79).

Oszacowanie ryzyka zawodowego

- ustalenie prawdopodobieństwa wystąpienia niekorzystnych dla zdrowia i życia pracowników następstw tych zagrożeń oraz ciężkości tych następstw

[def. wg rozdziału 6.4 PN-N-18002:2011].

Zarządzanie ryzykiem

- skoordynowane działania dotyczące kierowania i nadzorowania organizacją w odniesieniu do ryzyka [def. 1.1 wg PKN-ISO Guide 73:2012 oraz def. 2.1 wg PN-ISO 31000:2012].

Proces zarządzania ryzykiem

- systematyczne stosowanie polityk, procedur i praktyk zarządzania do działań w zakresie komunikacji, konsultacji, ustanawiania kontekstu, oraz identyfikowania, analizowania, ewaluacji, postępowania z ryzykiem, monitorowania i przeglądu ryzyka [def. 2.8 wg PN-ISO 31000:2012].

Ryzyko resztkowe (resztkowe)

- ryzyko pozostające po zastosowaniu działań określonych w postępowaniu z ryzykiem (...) [def. 3.8.1.6 wg PKN-ISO Guide 73:2012 oraz def. 2.27 wg PN-ISO 31000:2012];
- ryzyko pozostające po podjęciu środków ochronnych [def. 3.9 wg ISO/IEC Guide 51:1999];
- ryzyko pozostające po zastosowaniu środków ochronnych; uwaga 1: wyróżnia się: ryzyko resztkowe pozostające po zastosowaniu środków ochronnych przez projektanta, ryzyko resztkowe pozostające po zastosowaniu wszelkich środków ochronnych [def. 3.13 wg PN-EN ISO 12100:2012].

Bibliografia

1. Baryłka A. (red.): Problem inżynierii bezpieczeństwa obiektów antropogenicznych. Tomy 1-2. Centrum Rzecznawstwa Budowlanego, Warszawa 2019.
2. Guidance on risk assessment at work. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1996.
3. ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems (wersja angielska). Wytyczne do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, CIOP, Warszawa 2001.
4. ISO/IEC Guide 51:1999 Safety aspects – Guidelines for their inclusion in standards.
5. Krause M.: Occupational health and safety as an area safety engineering. Zeszyty Naukowe SGSP, 2024, No. 89 (1), pp. 149-161.
6. Krause M.: Occupational safety and health as an area of scientific cognition – current status and development opportunities. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie, 2025, No. 225, pp. 355-380.
7. Krause M.: Podstawy badań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.
8. Krause M.: Podstawy inżynierii bezpieczeństwa. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2020.
9. Markowski A. (red.): Zapobieganie stratom w przemyśle. Część II. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 1999.
10. Pihowicz W.: Inżynieria bezpieczeństwa technicznego. Problematyka podstawowa. WNT, Warszawa 2008.
11. PKN-ISO Guide 73:2012 Zarządzanie ryzykiem – Terminologia.
12. PN-EN 50110-1:2024-04 Eksploatacja urządzeń elektrycznych – Część 1: Wymagania ogólne (wersja angielska).
13. PN-EN ISO 12100:2012 Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
14. PN-EN ISO 45001:2024-02 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania (wersja angielska).
15. PN-EN ISO 9000:2015-10 Systemy zarządzania jakością – Podstawy i terminologia.
16. PN-ISO 31000:2012 Zarządzanie ryzykiem – Zasady i wytyczne.
17. PN-ISO 45001:2018-06 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania.
18. PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
19. Romanowska-Słomka I., Słomka A.: Zarządzanie ryzykiem zawodowym. Tarbonus, Tarnobrzeg 2001.
20. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Dz. U. 2008, nr 199, poz. 1228, z późn. zm.
21. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz. U. 2003 nr 169, poz. 1650, z późn. zm.
22. Sienkiewicz P. (red.): Inżynieria systemów bezpieczeństwa. PWE, Warszawa 2015.
23. Studenski R.: Organizacja bezpiecznej pracy

w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.

24. Szopa T.: Niezawodność i bezpieczeństwo. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2009.

25. Szopa T.: Niezawodność i bezpieczeństwo. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2016.

26. Szymanek A.: Bezpieczeństwo i ryzyko w technice. Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2006.

27. Ustawa z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji. Dz. U. 2015, poz. 1483.

28. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz. U. 2025, poz. 277, z późn. zm.

c.d.n.

WYDARZENIA

WYPADKI

Na terenie hali fabryki MAN w Starachowicach 17 października po południu na linii montażowej autobus przygnoił 35-letnią pracownicę. Kobieta doznała urazu głowy. Wezwane na miejsce służby medyczne zabrały ją do szpitala, jednak poszkodowana zmarła następnego dnia. W sprawie prowadzi się postępowanie prokuratorskie, czy doszło do naruszenia przepisów BHP.

W piątek, 14 listopada około godziny 16-tej doszło do wypadku przy pracy na terenie kopalni Silesia w Czechowicach-Dziedzicach. Od ściany wydobywczej oderwała się bryła węglowa i przygnoiła górnika. Jak przekazała rzeczniczka prasowa Lotniczego Pogotowia Ratunkowego, które helikopterem przetransportowało go do szpitala, pracownik „został uderzony przez oderwany element skalny. Doznał urazów wielonarządowych”. Poszkodowany był przytomny.

Na terenie jednej z firm w miejscowości Górszewice w gminie Kaźmierz pod Szamotułami (Wielkopolska) 4 grudnia w trakcie wykonywania pracy związanej z załadunkiem makulatury do prasy kanałowej wypadkowi przy pracy uległ 60-letni mężczyzna. W wyniku doznanych obrażeń mężczyzna zmarł. Zawiadomiono Państwową Inspekcję Pracy. Sprawę bada prokuratura.

U NAS

Bezpieczne urządzenia domowe: podsumowanie kontroli UOKiK – piekarniki oraz żelazka elektryczne

Inspekcja Handlowa (IH) pod nadzorem Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK) przeprowadziła w 2025 roku kontrole do-

movych piekarników elektrycznych oraz żelazek elektrycznych. Celem było sprawdzenie bezpieczeństwa, poprawności oznakowania oraz zgodności deklarowanych parametrów z rzeczywistością. Łącznie sprawdzono po 15 modeli każdego z urządzeń.

1. Kontrola domowych piekarników elektrycznych miała miejsce od kwietnia do lipca 2025 r. w kilku wojewódzkich inspektoratach Inspekcji Handlowej.

Inspektorzy zweryfikowali, czy etykiety efektywności energetycznej oraz karty informacyjne produktu są prawidłowo eksponowane i dostępne dla konsumenta zarówno w stacjonarnych punktach sprzedaży, jak i na stronach internetowych, umożliwiając konsumentom dostęp do danych potrzebnych do porównania modeli i świadomego wyboru. W przypadku 15 skontrolowanych modeli piekarników nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

Parametry podane przez dostawców na etykietach energetycznych sprawdzili eksperci laboratoryjni, którzy zweryfikowali m.in.: • klasę efektywności energetycznej, • wskaźnik efektywności energetycznej, • zużycie energii dla danego cyklu, • objętość użytkową komory oraz masy piekarnika.

Badania nie wykazały niezgodności w zakresie parametrów zadeklarowanych przez producentów na etykietach energetycznych. Podsumowując: wszystkie z 15 kontrolowanych modeli domowych piekarników elektrycznych spełniały wymagania zarówno formalne, jak i laboratoryjne.

2. Kontrolę żelazek elektrycznych, która skupiała się na oznakowaniu (np. danych identyfikujących producenta/importera, oznakowaniu CE, instrukcji w języku polskim) oraz na bezpieczeństwie konstrukcyjnym przeprowadzono od kwietnia do czerwca 2025 r. Jej kluczowym elementem były testy laboratoryjne, podczas których sprawdzano konstrukcję urządzeń pod kątem bezpieczeństwa, w tym:

- Nagrzewanie, czyli kontrolę przyrostu temperatur

na powierzchni i zmiany temperatury izolacji, aby upewnić się, że zewnętrzna powierzchnia nie spowoduje oparzeń.

- Odporność na wysoką temperaturę i żar, czyli test polegający na przyłożeniu do obudowy rozżarzonego drutu o temperaturze nawet 850°C.

W rezultacie badania laboratoryjne wszystkich 15 modeli żelazek zakończyły się wynikiem pozytywnym, tzn., że bezpieczeństwo konstrukcyjne żadnego z produktów nie zostało zakwestionowane.

W ramach kontroli formalnej sprawdzono, czy wszystkie te modele posiadają m.in. prawidłową deklarację zgodności. Na 15 modeli żelazek zakwestionowano jeden z powodu nieprawidłowo sporządzonej deklaracji zgodności, czyli braku dowodu, że produkt spełnia obowiązujące wymagania. Jednak przedsiębiorca ma możliwość podjęcia działań naprawczych.

UOKiK przypomina, że za naruszenie obowiązków administracyjnych, takich jak niepoprawne uwidacznianie etykiety energetycznej, niedostarczenie karty produktu, czy wprowadzenie produktu niezgodnego z wymaganiami, grożą administracyjne kary pieniężne.

- Minimalna kara za każde wykryte naruszenie w zakresie etykietowania energetycznego wynosi w 2025 r. 8181,72 zł.
- Za każdą niezgodność formalną żelazka (np. nieprawidłowa deklaracja zgodności) grozi kara do 10 tys. zł.
- Za brak oznakowania CE grozi kara do 20 tys. zł.

Pełne raporty oraz listy skontrolowanych produktów są dostępne na stronie uokik.gov.pl

Projekt zmian w wykazie chorób zawodowych

Do konsultacji publicznych trafił projekt nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych, który przewiduje uzupełnienie wykazu chorób zawodowych o nowe jednostki, w tym raka jajnika, co ma pozwolić na uwzględnianie różnic w powikłaniach zdrowotnych wynikających z ekspozycji między kobietami i mężczyznami oraz raka żołądkowo-jelitowego.

Ponadto nowelizacja ma objąć obecnych i byłych pracowników narażonych na azbest systematycznymi badaniami profilaktycznymi, które mają uwzględniać nowe jednostki chorobowe, w celu

wczesnego wykrywania schorzeń powodowanych przez włókna azbestowe, mogących się ujawniać po wielu latach od ekspozycji.

Nowelizacja weszła w życie 21 grudnia 2025 r.

Trwają prace nad ustawą o wyrobach zawierających azbest

Przygotowywana ustawa ma wreszcie implementować do polskiego systemu prawnego dyrektywę 2023/2668/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z 30 listopada 2009 r.

Wprowadza ona m.in. rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do jednorazowego odškodowania lub świadczenia przedemerytalnego do 29 jednostek.

Nowe przepisy mają uporządkować inwentaryzację, zabezpieczanie i usuwanie wyrobów zawierających azbest, ponieważ dotychczasowe były rozproszone w wielu aktach, co powodowało niejasności. Regulacje obejmą właścicieli domów, rolników oraz wykonawców prac specjalistycznych.

Projekt ustawy, która ma zastąpić ustawę z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (tekst jedn. Dz. U. z 2020 poz. 1680) przygotowało Ministerstwo Rozwoju i Technologii (numer UC60 w RCL).

Dyrektywa unijna zobowiązała Polskę do wdrożenia nowych przepisów do 21 grudnia br. Do tego dnia pracodawcy mają sporządzić albo zaktualizować oceny ryzyka pracowników nawet pośrednio narażonych na działanie azbestu w swojej pracy, albo miejscu zatrudnienia. Według ministerstwa obowiązek taki będzie dotyczył do 5,3 miliona pracowników oraz 54 tysięcy firm. Dotyczy strażaków, górników, służby ratunkowe, pracowników przedsiębiorstw wodociągowych i kanalizacyjnych, ciepłowniczych, elektroenergetycznych, transportowych, czy instalacji przemysłowych, w których wykorzystuje się wyroby zawierające azbest, oraz osób pracujących w budynkach, gdzie takie wyroby występują. Oprócz ocen, trzeba też przeszkolić pracowników narażonych na kontakt z azbestem, a jeśli to konieczne – zapewnić im odpowiednią odzież ochronną i minimalizację ryzyka związanego z azbestem na stanowiskach pracy. Szkolenia będą mogły prowadzić jedynie certyfikowane firmy.

Dotrzymanie terminu wejścia w życie noweli-

zacji było wprowadzenie teoretycznie możliwe, ale na przeprowadzenie szkoleń przez niezarejestrowane jeszcze certyfikowane firmy – nie ma szans. Zresztą od początku prac legislacyjnych na jesieni 2024 r. przewidywano na szkolenia sześciomiesięczny okres przejściowy. Niestety, prace nad projektem posuwają się bardzo wolno: obecnie trafił do Komitetu Stałego Rady Ministrów i nadal jest w sferze projektów.

W grudniu – według art. 75 projektu ustawy - mają stracić ważność wszystkie dotychczasowe uprawnienia szkoleniowe uzyskane na podstawie starych przepisów. Tymczasem obecnie zarejestrowanych jest jedynie osiem certyfikowanych jednostek szkoleniowych.

Dodatkowa trudność to konieczność wydania nowego rozporządzenia, które zastąpi to z 14 października 2005 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów (Dz. U. z 2005 r. Nr 216, poz. 1824)...

Problemów z nowelizacją ustawy o PIP c.d.

Podczas gdy Państwowa Inspekcja Pracy pod presją kamienia milowego Krajowego Planu Odbudowy Unii Europejskiej oraz tempa narzuconego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dopiero szykuje reformę - Zakład Ubezpieczeń Społecznych już coraz częściej i skuteczniej kontroluje umowy B2B. Jak podaje „Gazeta Wyborcza” przedsiębiorcy, którzy latami optymalizowali składki winni są pracownikom - według wyliczeń ZUS - tylko za rok 2024 r. „ponad 26 mld zł samych odsetek od zaległych składek. Co więcej, w przypadku aż 93 proc. kontroli wykrył nieprawidłowości.”

Według najnowszego raportu Grant Thornton, w ciągu minionych pięciu lat liczba kontroli ZUS „wzrosła z ok. 12 tys. do prawie 30 tys. rocznie (średnioroczny wzrost sięga przy tym 25 proc.). (...) ZUS realizuje kontrole nie tylko przez sam wgląd do dokumentów, ale wykorzystuje także dane historyczne, analitykę i modele predykcyjne. Organ rentowy patrzy w dokumentację płatników, porównując deklaracje składowe, zgłoszenia do ubezpieczeń, działalność powiązanych podmiotów, a nawet decyzje lekarskie.”

Tymczasem media i portale społecznościowe - w ślad za opiniami krytycznymi wobec projektu MRPiPS ze strony co najmniej trzech ministerstw rządowych oraz organizacji pracodawców, a nawet

niektórych związków zawodowych - koncentrują na PIP ataki za próbę wprowadzenia do uprawnień inspektorów pracy ustalania, czy dana umowa nie ma charakteru umowy o pracę.

Takie ataki na promowane przez MRPiPS zapisy projektu nasiliły się na przełomie listopada i grudnia. Na stronie internetowej wPolsce24 w tekście z 29 listopada nawiązano do jednego z serii filmików publikowanych na profilu fb Państwowej Inspekcji Pracy z udziałem Głównego Inspektora Pracy w roli głównej. Szum wśród internautów wywołał zwłaszcza komentarz sugestywnie wypowiedziany/zagrany przez Marcina Staneckiego:

„Pracodawco, nadchodzą ważne zmiany w Kodeksie pracy! □ Od 24 grudnia każde ogłoszenie o pracę będzie musiało być neutralne ze względu na płeć kandydatki czy kandydata do pracy. Niewłaściwie sformułowane ogłoszenie może narazić Cię na zarzut dyskryminacji i od początku nowego roku co najmniej 4806 zł odszkodowania. □ Zanim opublikujesz ogłoszenie dla „sekretarki” czy „pracownika budowlanego”, zatrzymaj się na chwilę. □ Lepiej postawić na neutralne określenia: □ „osoba do obsługi sekretariatu” □ „osoba do wykonywania robót budowlanych”. To drobna zmiana, a może oszczędzić Ci sporo stresu i pieniędzy. □ Zmień treść ogłoszeń o pracę, zanim wejdą nowe przepisy!”

W treści artykułu padają ostre sformułowania. Nie tylko, że to „nagranie jest hitem internetu”. Również, że „obecny Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki nagrał kuriozalny film, w którym przedstawia idiotyczne zmiany w Kodeksie Pracy.” Zarzuca mu się, że jako „urzędnik, gestykulując i teatralnie zawieszając głos, opowiada o nowych przepisach.” „Do robiącego ogromne zasięgi w internecie nagrania szefa bądź co bądź państwowej instytucji, odniósł się były premier Mateusz Morawiecki. - Czy znacie już szefa Państwowej Inspekcji Pracy mianowanego przez Donalda Tuska? Zobaczcie, co on wygaduje – zachęca polityk PiS.” „- Za chwilę ten człowiek i jego podwładni będą decydować o tym, czy jakaś umowa B2B (czyli np. między jednoosobową działalnością a firmą – red.) ma być przekształcona w umowę o pracę. Będą w tym mieli całkowitą dowolność. A jeżeli tak zadecydują, to będą mogli naliczyć odsetki za trzy lata wstecz. Horror. Zatrzymajmy to razem – prosi Mateusz Morawiecki”. Opozycja ma prawo przypisywać PIP projekt Ministerstwa?!...

W Barbórkę, 4 grudnia w Sejmie odbyła się konferencja zorganizowana przez Klub Parlamentarny

PSL oraz przedstawiciele najważniejszych organizacji pracodawców i przedsiębiorców, którzy wyrazili stanowczy sprzeciw wobec projektu zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Business Centre Club reprezentował prezes Związku Przedsiębiorców BCC, Łukasz Bernatowicz., który powiedział: „– Projekt, przygotowany bez rzetelnych konsultacji, godzi w interesy przedsiębiorców i narusza konstytucyjne zasady tworzenia prawa oraz ochrony swobód gospodarczych. Nie możemy zgodzić się na przepisy, które w rażący sposób naruszają równowagę między organem kontrolnym a przedsiębiorcą. Domagamy się rzetelnych konsultacji społecznych i uwzględnienia postulatów naszego środowiska”. ZP BCC wyraził jednoznaczny sprzeciw dla dalszego procedowania projektu ustawy w obecnej formie, chociaż zapowiedział dalsze działania na rzecz prowadzenia dialogu w procesie legislacyjnym.

Podobnie Związek Przedsiębiorców i Pracodawców ocenił projekt, jako zbyt głęboko ingerujący w swobodę prowadzenia działalności gospodarczej.

W ten sam czwartek, 4 grudnia, na posiedzeniu Stałego Komitetu Rady Ministrów projekt ustawy o zmianie ustawy o PIP został przez rząd przyjęty w złagodzonej wobec pierwotnych pomysłów formie.

Jak wyjaśniał Paweł Łossowski, prezes Grupy Ever dla money.pl w wywiadzie „Chaos wokół zmian w PIP. „Przepraszam, czy tu biją?” - w „pierwszej wersji trzy elementy budziły największe emocje. Po pierwsze, działanie rygoru wstecznego, niektórzy uczestnicy dyskusji nazywali to wręcz „bolszewizmem prawnym”. Z tego, co słyszałem, rygor wsteczny został skreślony. To chyba najlepsza ze zmian.” Druga kwestia wymagała rygoru natychmiastowej wykonalności i tu „również wygląda na to, że strona rządowa poszła na ustępstwa, rygor zastąpiono ścieżką odwoławczą w ramach KPA (kodeks postępowania administracyjnego - red.): inspektor, inspektor okręgowy, a potem główny. Oczywiście wydłuża to czas, ale daje inne procedowanie. To przypomina mi film Marka Piwowskiego „Przepraszam, czy tu biją?”. Jest tam scena, w której bandyta pyta po brutalnym przesłuchaniu, czy może złożyć skargę. Milicjant odpowiada: „oczywiście”, po czym na pytanie „kto ją rozpatrzy?”, wskazuje kolegę siedzącego obok. W kontekście tej ścieżki odwoławczej ta paralela jest bardzo adekwatna, wydaje mi się, że większość decyzji będzie podtrzymywana, tylko rozłożona w czasie. Od ostatecznej decyzji można się odwołać do Sądu Administracyjnego, co też nie do końca wybrzmiało z wypowiedzi prasowych. Jeśli tak by mia-

ło się stać, to rozumiem, że przedsiębiorca będzie się mógł poskarżyć na [decyzję - E.A.U.] podtrzymaną przez GIP (...), po przejściu wszystkich szczebli postępowania sądowego decyzja ewentualnie podtrzymana przez sąd prawomocnie, zacznie obowiązywać. Trzeci aspekt to wola stron przy zawieraniu umów. Tu też [sądząc - E.A.U.] z przecieków medialnych zaszły zmiany, według których inspektor będzie występował do stron z apelem o dostosowanie umów cywilnoprawnych, gdy zachodzą znamiona stosunku pracy. Niby pojawia się dialog, ale jeżeli jego zdaniem nie nastąpi eliminacja tych znamion, nadal będzie mógł przekształcić umowę.”

W trakcie wywiadu P. Łossowski wyjaśnił, jak doszło do takiego zamieszania z projektem ustawy. „Zadałem sobie trud dotarcia do kamieni milowych, które stoją u jej fundamentów. Jeden nazywa się: „przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy”, czyli ograniczenie umów zawieranych z pracownikami i współpracownikami w sposób, który pomija pełne ozusowanie. Jeżeli na rynku są umowy cywilnoprawne nie w pełni oskładkowane, pojawia się zjawisko wykluczenia emerytalnego. To jest kluczowe słowo, o którym się nie mówi, bo coraz więcej osób w Polsce, osiągając wiek emerytalny, nagle odkrywa, że większość życia zawodowego pracowało na nieoskładkowanych umowach. Tworzy się gigantyczny problem społeczny, a mamy dodatkowo jeszcze kryzys demograficzny. Inicjatywa była więc słuszna, chodziło o to, by wyrównać szanse ludzi na godną emeryturę. Ale w praktyce powstał potworek prawny. Kamień milowy w pierwotnej wersji dotyczył ozusowania wszystkich umów cywilnoprawnych, czyli działanie systemowe, równe dla wszystkich, według mnie bardzo dobre. Natomiast nie wiadomo z jakich powodów, skończyło się na tym, że >>przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy<< zmieniło się na >>zwiększenie kompetencji PIP<<. No i mamy rozwiązanie bardzo kontrowersyjne.”

Prowadzący wywiad Łukasz Kijek, szef redakcji money.pl zauważył w tym kontekście, iż ozusowanie wszystkich umów zgodnie z kamieniem milowym KPO oznaczałoby, „że odpowiedzialność muszą wziąć za to politycy, którzy stanowiliby równe prawo. Tymczasem uznano, że odpowiedzialność wezmą pracodawcy, bo ustawa nie tworzy jednolitych zasad, tylko wysyła kontrolę”. Według P. Łossowskiego - w tym tkwi sedno problemu: „Mamy rozwiązanie niesystemowe, wybiórcze. Urzędnik decyduje, kogo skontroluje, jak przebiegnie kontrola i ostatecznie on podejmie decyzję o przekształceniu

(...). To sytuacja, która nic nie wniesie do finansów ZUS-u. Ten, jak wiemy, bez kroplówki budżetowej by upadł. Kontroli ma być kilkaset rocznie lub mniej, więc wpływ będzie żaden. Jedynie zaogni to sytuację, bo jeden przedsiębiorca będzie gorzej traktowany, drugi lepiej, zależnie od tego, czy inspekcja go „nawiedzi”. (...) To nie jest rozwiązanie systemowe, nie poprawi budżetu ZUS-u, nie rozwiąże problemu wykluczenia emerytalnego. Daje tylko narzędzie urzędnikowi, który staje się w pewnym sensie wymiarem sprawiedliwości, trzecią władzą. Warto dodać, że dotychczas Inspekcja Pracy przegrywała ponad 70 proc. spraw dotyczących przekształcenia umów. Może ta ustawa to pokłósi tego, że nie dawali sobie rady na drodze sądowej. (...) Chaos będzie gigantyczny, szczególnie gdy sprawy trafią do sądów, a po latach pojawią się negatywne decyzje. Sądów nie stać na zalenie taką liczbą spraw. Często wyniki będą negatywne dla PIP. Ciężko to sobie wyobrazić. Chaos i zamieszanie są pewne. Pytanie brzmi: czy ustawodawca chce zabić umowy cywilnoprawne? (...) To elastyczne narzędzie, które daje przewagę konkurencyjną Polsce. Wielu zleceniobiorców czy osób na B2B wybiera tę formę. Przykład: informatyk zarabiający 15 tys. zł, różnica wynagrodzenia netto między etatem a B2B to około 900 zł na niekorzyść etatu. Koszt pracodawcy przy etacie jest o 3 tys. zł wyższy. Nikt na tym nie korzysta, ani pracownik, ani pracodawca. Przy 18 tys. różnice są jeszcze większe. Cieszy się tylko Skarb Państwa. (...) Uważam, że nie powinniśmy zabijać elastycznego narzędzia pracy. Lepszym rozwiązaniem jest ozusowanie umów cywilnoprawnych, usunięcie zbiegu tytułów, dzięki czemu ZUS miałby większe dochody, a wykluczenie emerytalne spadłoby. Utrzymajmy elastyczność czasu pracy, co jest kluczowe dla wielu stanowisk.”

P. Łossowski podkreślił, że jest za ozusowaniem wszystkich umów cywilnoprawnych, „ale też pozostawieniem tych umów w spokoju. Niech funkcjonują, to nasza przewaga konkurencyjna, bo to umożliwia np. zatrudnianie przy pracy tymczasowej, np. przed świętami. Są prace sezonowe i zadania w produkcji, gdzie etat jest bardzo utrudniony. Mamy też problem z pracownikami z zagranicy, wielu z nich pracuje więcej niż 160 godzin, bo przyjeżdżają tu zarobić. Przekształcenie ich na etat spowoduje, że wyjadą. To zmieni konstrukcję zatrudnienia, podniesie koszty i odstraszy ludzi. Bezrobocie według Eurostatu wynosi 3 proc., czyli de facto nie ma ludzi do pracy. Jeśli przekształcimy masowo umowy, będzie

jeszcze trudniej. A jednocześnie GUS podaje, że przeciętny koszt pracy w 2024 r. wyniósł blisko 11 tys. zł - wzrost o ponad 50 proc. od 2020 r. W tej chwili obowiązuje rynek pracownika. Wymuszanie zmiany formy zatrudnienia nie ma sensu, jeśli pracownikowi się nie podoba, zmieni pracodawcę.” Według prowadzącego wywiad prawdopodobnie „ozusowanie umów cywilnoprawnych byłoby odebrane jako podwyżka podatków, więc politycy boją się decyzji”...

Czy z powyższej analizy można wywnioskować, kto i w jakim celu przy pomocy tak skonstruowanego projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP podjął próbę zwiększenia wpływów do budżetu kosztem dodatkowej pracy i reputacji inspektorów pracy?

Możliwe, że odpowiedź znajduje się na stronie internetowej „Do Rzeczy”, gdzie 10 grudnia ukazał się artykuł „PSL blokuje kontrowersyjną reformę. >>Nie pozwolimy na upadek tysięcy firm<<”, w którym „Władysław Kosiniak-Kamysz mówi >>nie<< zmianom w Państwowej Inspekcji Pracy i reformie umów na zlecenie”. Były i aktualny wicepremier w rządach Donalda Tuska, obecnie również minister obrony narodowej na konferencji prasowej powiedział tak: „– Nigdy się nie zgodzimy na niszczenie polskich firm po to, żeby rozrastała się machina urzędnicza Państwowej Inspekcji Pracy. – Nie pozwolimy na upadek tysięcy firm przez wzmacnianie biurokracji, kontroli i autorytarnych rządów Państwowej Inspekcji Pracy”.

Kilka dni wcześniej, na wspomnianej konferencji prasowej inny polityk PSL, Marek Sawicki mówił tak: „– Wspólnie z 9 najważniejszymi organizacjami skupiającymi pracodawców sprzeciwiamy się stanowczo szkodliwym rozwiązaniom, które planowane są w Państwowej Inspekcji Pracy. Są to rozwiązania godzące i osłabiające filar polskiej gospodarki i rozwoju”.

Widać wyraźnie, że spór wokół promowanego przez ministra rodziny, pracy i spraw społecznych Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP, rozpałił emocje, które niszczą resztki autorytetu Państwowej Inspekcji Pracy. Złe emocje, które grają już nie tylko wśród polityków opozycji, czy wewnątrz koalicji parlamentarno-rządowej, obecnie świadomie podsycane w mediach społecznościowych. Trwa nakręcanie spirali insynuacji wymierzonych w PIP. Bo do czego może służyć upowszechnianie na platformie „X” „ulotek” kierowanych do pracującej większości społeczeństwa?

Poniżej przykład takiej „agitki” w starym stylu:

Mateusz Morawiecki 12 godz. · 🌐

■ Nadchodzi największa obniżka płac w III RP – firmowana przez Donalda Tuska !

■ Ta grafika pokazuje czarno na białym: pracownik może stracić nawet ponad 2 tysiące złotych miesięcznie!

■ Zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy to uderzenie jednocześnie w pracowników i przedsiębiorców!

■ Kiedy drożyzna zjada domowe budżety, kiedy firmy walczą o przetrwanie, rząd Tuska dokłada Polakom kolejne kłody pod nogi: obniżkę pensji pracowników i większe obciążenie pracodawców!



Trzeba mieć nadzieję, że konflikt interesów wewnątrz koalicji parlamentarno-rządowej związany z projektem zmiany ustawy o PIP nie zagrozi trwałości koalicji. I wierzyć, że jego ofiarą nie padnie Państwowa Inspekcja Pracy.

Eraz Awier Ucha

Budżet PIP okrojony o 105 mln zł

Już 20 listopada Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP alarmowało, że „Komisja Finansów Publicznych przyjęła poprawkę do ustawy budżetowej na 2026 r., która po przyjęciu przez Sejm zmniejszy procedowany budżet Państwowej Inspekcji Pracy na

2026 r. o ok. 105 mln zł w stosunku do propozycji zaproponowanej przez Głównego Inspektora Pracy. Przewiduje się jednak utworzenie rezerwy celowej w kwocie ok 15 mln zł, która ma być uruchomiona po wejściu w życie nowelizacji ustawy reformującej funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy.” Dla kronikarskiego obowiązku koledzy z bratniego Stowarzyszenia przypomnieli, że „w rządowym projekcie ustawy budżetowej na 2026 r. (druk sejmowy 1749), w części 12 (plan wydatków PIP) – ujęto zaproponowaną przez Głównego Inspektora Pracy kwotę 787 345 tys. zł (w roku bieżącym było to 609 891 tys. zł) Na wydatki bieżące jednostki budżetowej, w tym na wynagrodzenia przewidziano z tego 689 503 tys. zł (w roku bieżącym 573 340 tys. zł).”

Jak tegoż 20 listopada z satysfakcją ogłosiła „Gazeta Wyborcza” w artykule „Koalicja tnie budżety IPN, NIK i PIP, a dorzuca na naukę i służby” - cięcia objęły budżety kilkunastu instytucji, m.in. „Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (o 10 mln) , Kancelarii Sejmu i Senatu (odpowiednio o 16,5 i 28 mln), Kancelarii Prezydenta (o 12,7 mln) i Krajowego Biura Wyborczego (o 9 mln).” Najwięcej zabrano z budżetów IPN (ponad 80 mln) i NIK (90 mln), ale rekord amputacji środków budżetowych przypadł w udziale Państwowej Inspekcji Pracy, która ma mieć więcej obowiązków ustawowych, ale o 105 mln zł w budżecie mniej niż planował Główny Inspektor Pracy. Ostatecznie Sejm uchwalił z takimi zmianami ustawę budżetową na 2026 r. w piątek 5 grudnia.

Można odnieść wrażenie, że zamieszanie wokół ministerialnego projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP oraz ataki medialne na akcję informacyjno-promocyjną Głównego Inspektora Pracy na profilu fb Państwowej Inspekcji Pracy mogły mieć wpływ na ten rekord...

Dłuższy urlop dla pracowników PIP przepadł

Jak informowaliśmy wcześniej - Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy złożył do Sejmu petycję o wydłużenie urlopu przysługującego wszystkim pracownikom PIP. Wniósł o wprowadzenie do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dwóch nowych zapisów: art. 51a w brzmieniu: „Pracownikowi zatrudnionemu w Państwowej Inspekcji Pracy, którego wymiar urlopu zgodnie z dotychczasowym stażem pracy wynosi 20 dni, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych”; art. 52b w brzmieniu: „Pracownikom, innym niż wskazani w art. 38 ust. 1 pkt 3, za-

trudnionym w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres nie krótszy niż 10 lat przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni roboczych, a po 20 latach pracy – w wymiarze 6 dni roboczych”.

Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji oceniło, że petycja jest zgodna z wymogami i leży w kompetencjach Sejmu, zwracając jednocześnie uwagę, że kwestie stresu i wypalenia mogą uzasadniać debatę nad zmianami. „Argumenty podniesione w uzasadnieniu petycji, a w szczególności argument dotyczący tego, że postulowana zmiana dotyczy w znacznej mierze pracowników merytorycznych wykonujących „zadania o znacznym stopniu skomplikowania i odpowiedzialności oraz narażenia na stres/wypalenie zawodowe”, przemawia za rozważeniem proponowanej zmiany” - wskazano w opinii.

W sejmowej komisji do spraw petycji przeprowadzono dyskusję nad wnioskiem ZZP PIP. Poseł Koalicji Obywatelskiej Stanisław Gorczyca wskazał, że petycję należy przekazać Radzie Ochrony Pracy do ewentualnego wykorzystania. Wspomniał jednak, że postulat może nie być wkrótce aktualny z uwagi na toczące się rozmowy dotyczące skrócenia czasu pracy. W odpowiedzi na to poseł Prawa i Sprawiedliwości Rafał Bochenek zapytał, dlaczego pozostałe centralne organy państwowe nie miałyby również otrzymać takiego przywileju w postaci dłuższego urlopu?

W rezultacie dyskusji orzeczono, że żądania zawarte w petycji nie zostaną uwzględnione. Prace nad nią zostały zakończone, co może być również rykoszetem złej atmosfery wokół PIP wywołanej forsowanym projektem zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Działania SIPRP w kwestii budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r. – c.d.

Na stronie internetowej Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej 7 grudnia zamieszczono natępującą informację:

„Informujemy, że sprawa uszczuplonego o ok. 105 mln zł w odniesieniu do zaopiniowanego pozytywnie przedłożenia budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r. stała się przedmiotem dalszych działań naszego Stowarzyszenia.

W dniu 6.12.2024 r. Stowarzyszenie nasze przesłało do Komisji Senackich które procedować będą ustawę budżetową apel o wniesienie stosownej poprawki do ww. ustawy, skutkującej zwiększeniem go (w odniesieniu do uchwalonego przez Sejm) o 42,408 mln zł. Przeznaczenie tej kwoty – to zabezpieczenie właściwego funkcjonowania PIP poprzez uzupełnienie

braków kadrowych na stanowiskach wymagających szczególnych kwalifikacji i zapewnienie konkurencyjności wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonujących czynności kontrolno-nadzorcze.



-----CONCORDIA CIVIUM NOBIS URBEM-----

Mamy nadzieję, że apel nas nie przeminie bez echa, i zostanie uwzględniony w pracach Komisji.

Pod adresem internetowym <https://www.siprp.pl/wp-content/uploads/2025/12/APEL-SIPRP-w-spr.-budzetu-PIP.pdf> jest do pobrania treść Apelu SIPRP do senatorów.

Bratnie Stowarzyszenie przypomina akcję sprzed kilku lat: „zamejluj (do) swojego senatora” – taka forma bezpośredniego działania jak najbardziej odpowiada pryncypiom demokratycznego społeczeństwa obywatelskiego.

Zmobilizuj się więc i wyślij w ciągu najbliższego tygodnia maila do wybranego/wybranych senatora/senatorów, zasiadających w szczególności w Komisji Rodziny Polityki Senioralnej i Społecznej, czy też w Komisji Budżetu i Finansów Publicznych Senatu RP – bo to tam właśnie zapadnie decyzja, czy w 2026 r. będziemy mogli być bardziej godnie i sprawiedliwie wynagradzani. Niech każdy napisze co uważa. Wystarczy może jedno zdanie. Jedną z propozycji treści maila zamieszczamy poniżej.

„Pani Senator/Panie Senatorze. Proszę o skuteczne wsparcie postulatu zwiększenia budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r., na zbliżony do przedłożenia Głównego Inspektora Pracy z pozytywną rekomendacją Rady Ochrony Pracy oraz Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.”

Nie śpij, nie czekaj, możesz pomóc słusznej sprawie...”

Redakcja „Informatora Ochrony Pracy” z całego serca popiera tą akcję i życzy jej organizatorom wytrwałości w staraniach o poprawę sytuacji w Państwowej Inspekcji Pracy.

Forum Nowego Przemysłu

W dniach 14-16 października 2025 r. w katowickim Międzynarodowym Centrum Kongresowym odbyło się Forum Nowego Przemysłu. Z punktu widzenia ochrony pracy szczególnie interesujące wydawały się być trzy sesje.

Podczas sesji Digitalizacja przemysłu prelegenci Paweł Biel wiceprezes zarządu Amica SA, Ireneusz Borowski Country Manager Poland, Dassault Systèmes, Philipp Erdkönig Senior Pre-Sales Consultant WEBCON, Andrzej Pirek Value Stream Leader BSH, Grzegorz Pondel dyrektor ds. transformacji cyfrowej 3M Wrocław i Rafał Żelazny prezes zarządu Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej omówili najważniejsze nurty, potencjał kluczowych technologii. Wykorzystanie sztucznej inteligencji dla efektywnej produkcji: jak ją uczyć i jak wdrażać. Wskazali warunki skutecznej automatyzacji procesów zarządzania i wytwarzania. Wskazali znaczenie infrastruktury w fabryce przyszłości. Zasygnalizowali nową perspektywę: Przemysł 5.0.

W sesji Nowoczesna produkcja naszkicowano założenia Smart factory: fabryki przyszłości w praktyce, systemy zarządzania produkcją oraz cyfryzację zasobów i cloud computing. Wskazano znaczenie Przemysłowego Internetu Rzeczy (IIoT), rolę wirtualnego bliźniaka, robotów, corobotów, automatów oraz AI na taśmie produkcyjnej w zakresie analizy, optymalizacji, kontroli jakości, a także bezpieczeństwa pracy i procesów produkcyjnych. Panelistami byli Wojciech Bazan adwokat, partner JDP, Tomasz Haiduk prezes Forum Automatyki i Robotyki Polskiej, Mateusz Hammer CSO w OChK, Wojciech Klimek członek zarządu ds. produkcji FAKRO Sp. z o.o., Tomasz Mirowski Chief Technology Officer w 3Soft SA. Prezentacje przedstawili prelegenci Magdalena Bachorczyk Sales Executive w OChK i Mateusz Hammer CSO z OChK.

W trakcie sesji Rynek pracy dla przemysłu paneliści poruszyli deficyty kompetencji (cyfrowych, technicznych, miękkich) i strategię adaptacji do nich. Podjęli próbę odpowiedzi na pytania, czy edukacja odpowiada na potrzeby pracodawców w sektorze przemysłu? Jak to wygląda z perspektywy dużych graczy z kluczowych sektorów przemysłu: czyli jakich kompetencji potrzebują, by zwinnie poradzić sobie z niestabilnością i sytuacjami krytycznymi (blackout, wojna, kryzysy, awarie). Poruszyli kwestie roli pracodawców przemysłowych w procesach edukacyjnych, takich jak edukacja wyższa, rozwój kompetencji: reskilling/upskilling, a w efekcie -

kadry dla polskiego Przemysłu 4.0. Jaka przy tym powinna być edukacja zawodowa, w tym kształcenie dualne. Wreszcie próbowali wskazać co powinno w niej przeważać: specjalizacja czy uniwersalność? W sumie: jak kształcić w szybko zmieniającym się otoczeniu i pod presją wciąż nowych wymagań? Prelegentami byli Anna Chrobok prorektor ds. studenckich i kształcenia Politechniki Śląskiej, Sławomir Duch dyrektor Wydziału Rozwoju Rynku Pracy z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, Renata Poreda Rzecznik Prasowy z ASTOR, Jacek Słania dyrektor Centrum Spawalnictwa Sieci Badawczej Łukasiewicz – Górnośląski Instytut Technologiczny, Jan Wyremba dyrektor XYZ Machine Tools oraz Jarosław Zagórowski dyrektor Głównego Instytutu Górnictwa – Państwowego Instytutu Badawczego.

Ponadto Forum towarzyszyły wydarzenia TOOLEX, ExpoWELDING i „Przemysł dla obronności”.

Więcej informacji i retransmisje na <https://www.nowyprzemysl.pl/2025/pl/> (dostęp 15. 12. 2025 r.)

XV Międzynarodowy Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw



W dniach 27–28 października w Katowicach odbył się XV Międzynarodowy Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Kongres zgromadził przedsiębiorców, przedstawicieli różnego rodzaju biznesów z Polski i zagranicy, oraz przedstawicieli instytucji publicznych, stwarzając przestrzeń do wymiany wiedzy i doświadczeń.

Jako przedsiębiorczyni prowadząca firmę z sektora kreatywnego miałam możliwość uczestniczenia w wybranych panelach tematycznych, obejmujących m.in. zagadnienia związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w edukacji i biznesie, budowaniem marki osobistej oraz praktycznymi narzędziami wspierającymi codzienne funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Edukacja i sztuczna inteligencja – wyzwania i odpowiedzialność

Była to dyskusja poświęcona wpływowi sztucznej inteligencji na edukację oraz rozwój kompetencji w kontekście rynku pracy. Wystąpienia koncentrowały się przede wszystkim na problemie przygotowania systemu edukacji do dynamicznych zmian technologicznych.

Istotną barierą we wdrażaniu narzędzi opartych na AI jest brak odpowiedniego przygotowania kadry dydaktycznej. Ten problem tak na prawdę nie dotyczy technologii jako takiej, lecz ma charakter systemowy. Przez lata edukacja skupiała się na przekazywaniu wiedzy i suchych faktów, a w mniejszym stopniu na rozwijaniu umiejętności samodzielnego uczenia się, analizy informacji oraz krytycznego myślenia. W efekcie pojawienie się AI uwypukliło istniejące wcześniej braki, dodatkowo sami nauczyciele nie są odpowiednio edukowaniu z zakresu w jakim sztuczna inteligencja mogłaby im pomóc, więc brakuje tutaj fundamentalnego zrozumienia narzędzia i jego przeznaczenia.

Podkreślano również, że sztuczna inteligencja nie powinna być postrzegana jako zagrożenie dla rynku pracy, lecz jako narzędzie zmieniające charakter wykonywanych zadań. W praktyce oznacza to konieczność modyfikowania sposobu formułowania poleceń — zarówno w edukacji, jak i w środowisku zawodowym — tak aby wymagały one interpretacji, wnioskowania i odpowiedzialności, a nie jedynie odtwórczego działania. Przykładowo - zadaniem nie będzie już “napisz prosty program do obliczania średniej ocen uczniów”, bo dzisiaj to zadanie wykona AI. Zamiast tego powinniśmy ponosić wyżej poprzeczkę pracownikom i uczniom, pytając np. “W jakich obszarach może przydać się program obliczający średnią uczniów, jakie analizy na jego podstawie można stworzyć i gdzie można taki program usprawnić, aby dostarczał większej ilości informacji”?

W całej dyskusji o AI, zawsze należy pamiętać, że pozostaje ono narzędziem zależnym od infrastruktury technologicznej oraz jakości danych, jeśli “włożysz” śmieciowe dane, to otrzymasz śmieciowy wynik. Z tego względu posiadanie podstawowej wiedzy merytorycznej i umiejętność weryfikowania informacji pozostają kluczowe.

Budowanie marki osobistej i zarządzanie kryzysem wizerunkowym

Kolejny panel poświęcony był zagadnieniom związanym z budowaniem marki osobistej oraz

reagowaniem na sytuacje kryzysowe. Dyskusja koncentrowała się na roli spójnej i świadomej komunikacji, szczególnie w warunkach dynamicznego obiegu informacji w dobie social mediów.

Zabierający głos eksperci podkreślali znaczenie autentyczności, rozumianej jako zgodność deklarowanych wartości z rzeczywistymi działaniami. Zwracali również uwagę, że marka osobista nie powinna być sztucznie projektowanym wizerunkiem, lecz konsekwentnym sposobem funkcjonowania w określonej roli zawodowej. Taka postawa ogranicza ryzyko niespójności komunikacyjnych oraz ułatwia budowanie zaufania w relacjach z odbiorcami.

Szczególną uwagę poświęcono zagadnieniom zarządzania kryzysem wizerunkowym. Podkreślano, że w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej kluczowe znaczenie ma szybka reakcja oraz przejęcie inicjatywy komunikacyjnej - kto wypowiada się pierwszy ten wygrywa. Brak odpowiedzi lub opóźnienie działań powodują, że narrację przejmuje konkurencja, dziennikarze czy tłum w internecie. Jeżeli w sytuacji kryzysowej, nie wystosujemy komunikatu jako pierwsi, inni dopiszą własną historię i już nikt nie będzie zwracał uwagi na naszą wersję wydarzeń. Otwarte przyznanie się do błędu i poinformowanie o podjętych działaniach, zazwyczaj skutecznie ogranicza negatywne skutki kryzysu. W dłuższej perspektywie transparentna postawa wzmacnia wiarygodność marki osobistej i całej organizacji.

Praktyczne zastosowania narzędzi AI w działalności przedsiębiorstw

Ostatni z omawianych paneli miał charakter praktyczny i dotyczył wykorzystania narzędzi opartych na sztucznej inteligencji w codziennym funkcjonowaniu firm. Prelegenci prezentowali przykłady zastosowań AI w obszarach takich jak księgowość, analiza danych czy zarządzanie relacjami z klientami, m.in. na przykładzie systemów CRM i ERP.

Wskazywano, że rynek narzędzi AI jest bardzo zróżnicowany, a skuteczność wdrożenia zależy od rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa oraz jakości posiadanych danych. Podkreślano, że sztuczna inteligencja nie działa autonomicznie. Generowane przez nią wyniki są bezpośrednio uzależnione od informacji, które zostaną do niej wprowadzone. Błędne lub niepełne dane prowadzą do nieprawidłowych wniosków.

Zwracano również uwagę na to, że AI to narzędzie które musi wspierać, ułatwiać i skracać pracę człowieka a nie ją całkowicie zastępować, cho-

ciaż w związku z tym zmiany na rynku pracy będą nieuniknione. Za to odpowiednio wdrożone rozwiązania mogą usprawnić np. procesy administracyjne czy analityczne, przez co umożliwią przedsiębiorcom skoncentrowanie się na kluczowych dla nich obszarach działalności.

Podsumowanie

XV Międzynarodowy Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw stanowił wartościową platformę wymiany wiedzy oraz doświadczeń pomiędzy przedstawicielami różnych branż. Poruszane zagadnienia — od edukacji i kompetencji przyszłości, przez zarządzanie wizerunkiem, po praktyczne wykorzystanie narzędzi cyfrowych — wskazują na rosnące znaczenie świadomego i odpowiedzialnego podejścia do rozwoju przedsiębiorstw.

Udział w kongresie potwierdził, że także małe i średnie firmy, w tym podmioty z sektora kreatywnego, mogą czerpać realne korzyści z takich wydarzeń, adaptując przedstawiane rozwiązania do własnej skali i specyfiki działalności.

Helena Adler, CEO „PixelStrix”,
specjalny wysłannik redakcji
„Informatora Ochrony Pracy”
na XV MKMiSP

Projekt zmieniający definicję mobbingu

Stały Komitet Rady Ministrów przyjął 27 listopada projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej.

Projekt ma wprowadzić definicję wynikającą z ponad dwóch dekad dorobku orzecznictwa sądów pracy, w tym orzecznictwa Sądu Najwyższego, oraz na wiedzy i wnioskach nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. W rezultacie ma nastąpić uproszczenie definicji mobbingu oraz wskazanie jego cech. Nowe przepisy mają sprecyzować, że mobbingiem są zachowania o charakterze nawracającym, powtarzające się lub stałe, pochodzące m.in. od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy, fizyczne, werbalne czy pozawerbalne. Mają też uniezależnić uznanie za mobbing od intencjonalności działań sprawcy lub od wystąpienia określonego skutku. Mobbingiem ma być też nakazywanie lub zachęcanie do zachowań stanowiących mobbing.

Pracodawcy będą zobowiązani do określenia reguł, procedur i częstotliwości przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie pracy lub obwieszczeniu, oraz do prowadzenia działań profilaktycznych, reagowania na zgłoszenia i do realnego wsparcia osób doświadczających przemocy. Dzięki temu nie będą ponosić odpowiedzialności cywilnej w postaci zadośćuczynienia za mobbing w wysokości 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli firma skutecznie wykonywała swoje obowiązki prewencyjne, a mobbing nie pochodził od przełożonego. Wówczas pracownik będzie mógł dochodzić zadośćuczynienia w minimalnej wysokości 6-krotności płacy minimalnej od bezpośredniego sprawcy.

Przyjęcie projektu przez Stały Komitet Rady Ministrów umożliwia jego dalsze procedowanie i skierowanie pod obrady Rady Ministrów.

NA ŚWIECIE

Zagrożenia psychospołeczne w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej – dane z nowych sprawozdań

Najnowsze wyniki analiz EU-OSHA zdrowia psychicznego w sektorze opieki zdrowotnej i opieki społecznej dotyczą najważniejszych zagrożeń psychospołecznych, na jakie narażeni są pracownicy w całej UE – począwszy od długich godzin pracy, przez przemoc, a na wysokim obciążeniu emocjonalnym skończywszy. W nowym sprawozdaniu przeanalizowano wzrost liczby wypadków w opiece zdrowotnej i społecznej. Wyniki badań dostarczają wartościowych informacji na temat warunków pracy

w sektorze, w którym 72% pacjentów zgłasza problemy z radzeniem sobie z trudnymi pacjentami, a niemal co drugi doświadcza presji czasu, i zwracają uwagę na środki zapobiegawcze i polityczne, które można wdrożyć, aby poprawić sytuację w tym sektorze.

Więcej: https://osha.europa.eu/pl/highlights/psychosocial-risks-health-and-social-care-sector-explored-new-reports?euosha_campaign=oshmail_2025_11 (dostęp 15. 12. 2025 r.)

***Wishful Filming* zwycięzcą nagrody filmowej „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”**

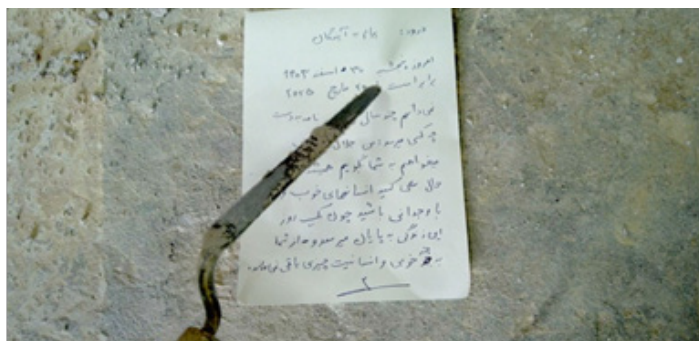
Jak podała 27/10/2025 EU-OSHA na swojej stronie internetowej w 2025 r. nagrodę za najlepszy

film dokumentalny o tematyce związanej z pracą zdobył *Wishful Filming* w reżyserii Sary Vanagt.



The Long Road to the Director's Chair, otrzymał wyróżnienie w tej kategorii. Ta wręczana przez EU-OSHA na festiwalu Doclisboa nagroda ma na celu uhonorowanie filmów ukazujących zmieniający się świat pracy oraz ludzi, którzy odgrywają w nim centralną rolę. Wręczając nagrodę główną jury stwierdziło, że *Wishful Filming* skłania do refleksji nad istotą pracy i bycia pracownikiem, a sam film jest przykładem potęgi genialnego pomysłu w branży kinematograficznej. Z kolei *The Long Road to the Director's Chair* koncentruje się na drodze kobiet walczących o ochronę swoich miejsc pracy, zwłaszcza w przemyśle filmowym i medialnym.

Wishful Filming, Sarah Vanagt, Belgia / 2025 / 37'



Filmowiec wyposażony w niewielką kieszonkową kamerę pieszo wędruje po Brukseli, napotykając pracowników z Polski, Iranu, Brazylii, Belgii i Maroka. Pracownicy ci pozostawiają niewielkie skrawki papieru w kolumnach, ścianach i podłogach na pla-

cach budów: są to sekretne życzenia przeznaczone dla przyszłych pokoleń. W głowie reżyserki, która przechadza się po mieście i filmuje te wiadomości ukryte za ceglami, pod kostką brukową, na słupach sygnalizacji świetlnej i w cokołach posągów, pojawia się następująca myśl: „Wszyscy możemy właśnie stapać po marzeniach budowniczych”.

Specjalne wyróżnienie: *The Long Road to the Director's Chair*, Vibeke Løkkeberg, Norwegia / 2025 / 70'



Pierwsze międzynarodowe seminarium filmowe kobiet, zorganizowane przez reżyserki Claudię von Alemann i Helke Sander w 1973 r., można uznać za pierwszy w historii feministyczny festiwal filmowy. Uczestniczyła w nim norweska reżyserka i była aktorka Vibeke Løkkeberg, która była na nim z ekipą filmową, aby udokumentować to przełomowe wydarzenie. Odkryte prawie 50 lat później zapomniane nagrania ujawniają skarbnicę historii przedstawiających zmagania, ambicje i marzenia kobiet wkraczających do branży zdominowanej wówczas przez mężczyzn.

Filmy nominowane do nagrody:

Pride & Attitude, Gerd Kroske, Niemcy, 2025 ;
Inventar (Inventory), Ivan Marković, Serbia, 2025;
Bull's Heart, Eva Stefani, Grecja, 2025;
Series of Action, Chanasorn Chaikitiporn, Tajlandia, 2024;
Seablindness, Tereza Smetanová, Słowacja, 2025;
The Seasons, Maureen Fazendeiro, Portugalia, Francja, Hiszpania, Austria, 2025;
Bulakna, Leonor Noivo, Portugalia, Francja, 2025.

Smutne a zarazem szokujące jest, że od lat żaden polski film nie startuje w tym przeglądzie i w efekcie – nie ma szans na zdobycie jakiegokolwiek nagrody.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w edukacji: pokaz filmu we Wiedniu

Austriacki punkt kontaktowy EU-OSHA Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz – zorganizował 20 listopada 2025 r. w Wiedniu pokaz filmu dokumentalnego „Favoriten”, który zdobył nagrodę filmową „Zdrowe miejsce pracy” w 2024 r. W filmie prześladowano losy klasy w szkole podstawowej z 10 dzielnicy Wiednia na przestrzeni trzech lat. Pokazano, jak różnorodność, bariery językowe i trudności związane z zasobami kształtują życie szkolne, a jednocześnie podkreślono empatię i poczucie wspólnoty. Film podejmuje refleksję na temat ludzkiej strony pracy.

Po projekcji odbyła się dyskusja, w której wzięła udział reżyserka filmu Ruth Beckermann oraz nauczyciele, eksperci ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz decydenci, aby wymienić się poglądami na temat tego, w jaki sposób szkoły mogą tworzyć zdrowsze i bardziej inkluzywne środowisko dla nauczycieli i uczniów.

Prelegentami byli: Martina Häckel-Bucher, FoP Austria, zastępca kierownika departamentu w Federalnym Ministerstwie Spraw Społecznych, Zdrowia, Opieki i Ochrony Konsumentów oraz kierownik kampanii EU-OSHA; Julia Nedjelic-Lischka z Austriackiej Federalnej Izby Pracy; Ruth Beckermann, reżyserka filmowa; Ilkay Idiskut – nauczyciel i główny bohater filmu.

Szczyt „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy” zwieńczeniem kampanii EU-OSHA dotyczącej cyfryzacji miejsca pracy

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zorganizowała w dniach 3–4 grudnia 2025 r. w Bilbao (Hiszpania) szczyt „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy” poświęcony bezpieczeństwu i higienie pracy w erze cyfrowej. Szczyt był wydarzeniem kończącym kampanię EU-OSHA „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy” na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w erze cyfrowej. Głównym punktem wydarzenia była uroczystość nagrodzenia laureatów Konkursu Dobrych Praktyk za wdrożenie w swoich krajach UE innowacyjnych rozwiązań z wykorzystaniem technologii cyfrowych w celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

W ramach dynamicznego programu sesji prowadzonych przez ekspertów czołowi przedstawiciele z dziedziny bezpieczeństwa i higieny

pracy omówili wpływ cyfryzacji miejsca pracy na takie kwestie jak zagrożenia organizacyjne, udział pracowników w zapewnianiu bezpieczeństwa, etyczne aspekty wykorzystania technologii czy zdrowie psychiczne. Jak technologia wpływa na sposób wykonywania pracy w UE? W jaki sposób era cyfrowa wciąż stanowi źródło zarówno korzyści, jak i wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy?

Sesja równoległa 1: Organizacja pracy i ryzyka organizacyjne w zdigitalizowanym miejscu pracy.

Sesja równoległa 2: Udział pracowników na rzecz bezpiecznej i zdrowej cyfryzacji pracy.

Sesja równoległa 3: Bezpieczeństwo i higiena pracy jako siła napędowa bezpiecznych i zdrowych technologii cyfrowych w miejscu pracy.

Trójstronne Seminarium Wymiany (TES) 2026

EU-OSHA wspólnie z Eurofound, Cedefop i Europejską Fundacją Kształcenia (ETF) organizuje Trójstronne Seminarium Wymiany 2026 na temat cyfryzacji i sztucznej inteligencji (AI) oraz roli dialogu społecznego. To hybrydowe seminarium obejmie dwie sesje online (w maju i grudniu 2026 r.) oraz jedną sesję stacjonarną w Brukseli (planowaną na czerwiec 2026 r.). Jego celem jest wsparcie i umożliwienie partnerom społecznym sprostania wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową i sztuczną inteligencją we wszystkich formach dialogu społecznego.

Do udziału w wydarzeniu EU-OSHA zaprasza profesjonalistów pracujących w organizacjach partnerów społecznych i rządowych na szczeblu krajowym i subkrajowym.



• © Eurofound

Zebr. i oprac. ABe i eRA

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 września 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przepisów techniczno-budowlanych dotyczących dróg publicznych

Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (rozszerzenie okresów zatrudnienia wliczanych do stażu pracy dla celów nabywania prawa do świadczeń i uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.)

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 23 października 2025 r. w sprawie wykazu stacji sanitarno-epidemiologicznych wykonujących badania laboratoryjne i pomiary (obowiązuje od 1 stycznia 2026 r.)

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 4 listopada 2025 r. w sprawie warunków technicznych dla budowli ochronnych oraz warunków technicznych ich użytkowania i usytuowania.

Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

Ustawa z dnia 7 listopada 2025 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 listopada 2025 r. w sprawie szkolenia w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy prowadzonego przez jednostki organizacyjne podległe Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowane.

Ustawa z dnia 21 listopada 2025 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 26 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań dotyczących sprawności technicznej sprzętu przeznaczonego do stosowania środków ochrony roślin.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 grudnia 2025 r. w sprawie wykazu operatorów produktów i urządzeń zawierających substancje kontrolowane lub fluorowane gazy cieplarniane, będących we władaniu jednostek organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (obowiązuje od dnia 1 stycznia 2026 r.)

LEKTURY POD CHOINKĘ...

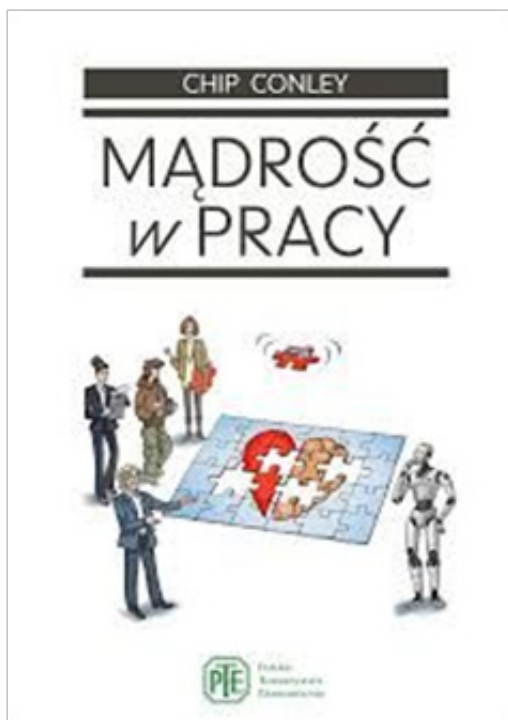
... poleca **Adam Beluch** – ekspert Stowarzyszenia Ochrony Pracy Oddział Śląsko-Dąbrowski.

Chip Conley *Mądrość w pracy. Kształtowanie nowoczesnego starszego człowieka* Wydawnictwo

PTE, 2025, stron 279, cena 95 zł brutto.

„(...) Książka Conleya zawiera liczne dowody, że „można byłoby uniknąć wielu korporacyjnych gaf i pomyłek popełnionych w dobrej wierze, gdyby istniała jakaś lepsza mieszanka energii i ambicji ludzi

młodych z wizją i dojrzałą perspektywą ludzi starszych”. Natomiast nadal niestety dość powszechny jest tzw. ageizm, czyli uprzedzenia oparte na kryterium wieku. (...)



Konieczne jest zatem podejście holistyczne, które uwzględnia pełne wykorzystanie potencjału osób starszych. Szczególnie istotne jest tworzenie warunków umożliwiających im dzielenie się swoją mądrością i wiedzą, w tym rozwój zarówno tradycyjnego mentoringu, jak i mentoringu odwróconego. (...) Potrzebę współpracy młodych i starszych potwierdzają też przywoływane przez Conleya badania pokazujące, że co prawda „zespoły składające się z pracowników będących w młodym wieku pracowały szybciej, ale popełniały mnóstwo błędów, natomiast starsze wiekowo grupy pracowały wolniej, ale rzadziej popełniały błędy. Najbardziej produktywne były jednak zespoły łączące osoby w różnym wieku”. Takie łączenie oznacza, jakże obecnie potrzebne, kreowanie świata „wzajemnego mentoringu” oraz świata „odwróconego mentoringu”. (...) Książka *Mądrość w pracy* to lektura dla wszystkich aktorów życia społeczno gospodarczego, dla wszystkich uczestników rynku pracy, bez względu na wykształcenie, sprawowane funkcje czy wiek. (...)”

prof. dr hab. Elżbieta Mączyńska
fragment Przedmowy do wydania polskiego

Sylvia Czubkowska *Bóg Techy. Jak wielkie firmy technologiczne przejmują władzę nad Polską i światem* Wydawnictwo Znak Literanova, stron 464, cena od 43,90 do 64,23

„Bóg techy” to śledztwo dziennikarskie autorstwa Sylwii Czubkowskiej - autorki bestsellerowej książki „Chińczycy trzymają nas mocno” - które ujawnia, jak globalne korporacje technologiczne – Google, Facebook, Microsoft czy Amazon – stopniowo przejmują władzę nad naszym życiem, prawem, edukacją i polityką. To przestroga przed cyfrowym zniewoleniem, w które wchodzimy często dobrowolnie, nieświadomi prawdziwych intencji i strategii big techów.

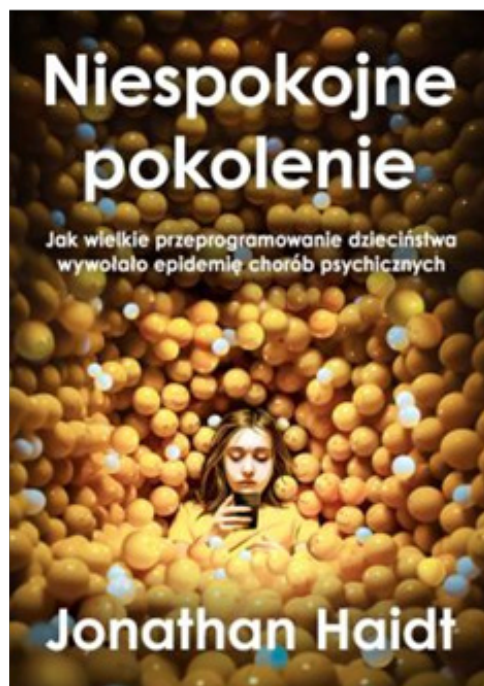


Czubkowska pokazuje, jak prezesi gigantów technologicznych spotykają się z politykami, wpływają na system edukacji w Polsce i dostosowują prawo do swoich potrzeb. To opowieść o tym, jak bardzo nasze dane, zachowania i wybory są wykorzystywane przez firmy, które stawiają się w pozycji niemal boskiej.

Jonathan Haidt *Niespokojne pokolenie. Jak wielkie przeprogramowanie dzieciństwa wywołało epidemię chorób psychicznych*, Wydawnictwo: Zysk i S-ka 2025, stron: 512, cena od 40,09 do 59,90 zł

Wzrost epizodów depresyjnych wśród dzieci i młodzieży. Coraz większe trudności w kontaktach rodziców z dziećmi. Poczucie dużej części rodziców, że dzieci zostały im w jakiś sposób odebrane. To tło problemów, o których mowa w Niespokojnym pokoleniu. Zdaniem psychologa społecznego Jonathana Haidta, źródłem tych problemów stały się przede wszystkim przemiany społeczne, związane z przemianami technologicznymi, takimi jak nieprzerwany dostęp do szerokopasmowego Internetu, smartfony z aparatami przednimi, umożliwiającymi

robienie zdjęć sobie samemu, media społecznościowe. Przeniesienie aktywności ze świata realnego do świata wirtualnego.



Niespokojne pokolenie to książka o Wielkim Przeprogramowaniu Dzieciństwa, przede wszystkim członków pokolenia Z. Główna teza Heidta jest taka, że dwa trendy – nadopiekuńczość w świecie realnym i niewystarczająca opieka w świecie wirtualnym – są głównymi przyczynami pojawienia się tytułowego niespokojnego pokolenia. Sam rozwój technologiczny nie musi powodować problemów, ale już w połączeniu z pewnymi trendami w zachowaniu, we wzorcach – tak.

Na łamach kwartalnika „Administracja Socjalna” 3-4 (21-22) 2025 ukazał się artykuł dr Macieja Kijowskiego, członka Rady Naukowej tego kwartalnika *O potrzebie pilnego kompleksowego uregulowania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w żegludze śródlądowej*.

Dostęp na stronie internetowej https://k-p-a.eu/files/Administracja_Socjalna_nr_1-2_2025.pdf

ODESZLI ALE PAMIETAMY

Dnia 12 listopada b.r. dotarła do nas informacja o śmierci Henryka Wali.

Henryk Wala urodził się 22 marca 1938 r. w Bielsku Białej. Po ukończeniu Technikum Mechanicznego od 1955 r. pracował w Bielskiej Fabryce Armatur, gdzie został kierownikiem sekcji bhp. W tych latach odnosił znaczne sukcesy w boksie amatorskim: w 1960 r. w barwach BBTS Bielsko zdobył drużynowe mistrzostwo Polski w boksie.



Od 1967 r. przeszedł do inspekcji pracy ZG ZZ Metalowców, gdzie został starszym inspektorem pracy. W roku 1973 otrzymał Brązowy Krzyż Zasługi (1973), Złoty Odznak „Zasłużony dla rozwoju Województwa Katowickiego” (1978), „Zasłużony dla Ochrony Pracy” (1979). Po przejściu do PIP, w 1982

r. otrzymał Odznakę „Zasłużony dla Województwa Bielskiego”, w 1983 – Złoty Krzyż Zasługi a w 1987 r. Odznakę Honorową „Zasłużony Pracownik Państwowy”.

Dnia 30 października 1991 r. odbyło się zebranie organizacyjno-wyborcze komisji okręgowej ZZP PIP w Katowicach. Związek zrzeszał w tym czasie 56 pracowników. W skład pierwszej komisji okręgowej wybrano A. Chłonda – jako przewodniczącego, Jerzego Hamroza – jako sekretarza i Henryka Walę – jako wiceprzewodniczącego. Członkami komisji byli Tadeusz Krzysztoń i A. Adamczyk. Przewodniczącą pierwszej komisji rewizyjnej została Teresa Różańska, wiceprzewodniczącym – Edmund Bąk, członkiem – Krzysztof Groniewski. Delegatami wybranymi na I Krajowy Zjazd ZZP PIP zostali A. Chłond, Włodzimierz Kacuga i H. Wala. Pozostawał czynny w Związku zawodowym do chwili przejścia na emeryturę. Był starszym inspektorem pracy w Bielsku Białej. Przeszedł na emeryturę w 2001 r.

(na podstawie rozdziału 5 opracowania: Roman Adler *Tradycje i współczesność Inspekcji Pracy w obecnym województwie śląskim. Ludzie i sprawy (1528-2005)*, Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, Katowice 2005, s. 253 oraz Archiwum OIP w Katowicach,teczka: Rada pracownicza OIP Katowice)

Archeologia na tropach kultury pracy (cz.3)

Druga część cyklu pozwoliła przedstawić zmiany w kulturze pracy na przyszłych ziemiach polskich aż do – szczytowego w ówczesnych warunkach – rozwoju podziemnych kopalni krzemienia dziś możliwych do zwiedzania w Krzemionkach Opatowskich.

Zwraca uwagę potwierdzony archeologicznie fakt postępującej specjalizacji w podziale pracy, a co za tym idzie kształtowaniu coraz doskonalszych umiejętności i – jak byśmy dziś powiedzieli – dobrych praktyk w poszczególnych grupach zawodowych.

„Pracą w kopalniach zajmowały się zapewne wyspecjalizowane klany górników i producentów narzędzi krzemiennych, którzy posiadali odpowiednią wiedzę geologiczną i techniczną. Wysokość podziemi mieści się w przedziale między 55 a 120 cm, gdyż ławice krzemieni występują tylko w jednej, około metrowej grubości warstwie wapienia. Dlatego wszystkie prace trzeba było wykonywać „na klęczkach” lub leżąc.



Warunki pracy pogarszała panująca tam stała, niska temperatura (od 5 do 9°C) i bardzo wysoka wilgotność. Do oświetlenia korytarzy i stanowisk pracy stosowano niewielkie łuczywa ze smolnego drzewa, które pozwalało uzyskiwać wystarczającą ilość światła przy niewielkiej ilości dymu. Niektórzy badacze uważają (...), że łuczywa mogły być też wykorzystywane do wymuszania obiegu powietrza w najbardziej oddalonych częściach kopalń. W opozycji do wysokiej wiedzy geologicznej i inżynierskiej stoją proste narzędzia, jakimi posługiwano się podczas pracy (...). Były to przede wszystkim kilofy kamienne, krzemienne oraz wykonane z poroża zwierzęcego, a także tłuki i pobijaki. Dysponowano

także całym zestawem narzędzi drewnianych. Czas wykorzystywania jednej kopalni bywał różny i mógł sięgać nawet 300 lat. Jednorazowo załogę stanowiło od kilku do kilkunastu osób zajmujących się drażeniem, transportem na powierzchnię i obróbką kopaliny. Wydobyty z wapienia krzemień był selekcionowany jeszcze w podziemiach, po czym najlepszy surowiec transportowano w koszach lub workach na powierzchnię. Tutaj, w bezpośrednim sąsiedztwie wyjścia z szybu zlokalizowane były tzw. pracownie obróbki krzemienia, w których dzielono konkrety na mniejsze kawałki, a te z kolei formowano w narzędzia – krzemienne siekiery i dłuta. W okresie największej popularności surowca pasiastego (pierwsza połowa III tysiąclecia p.n.e.) „wyroby” z Krzemionek docierały na tereny oddalone od kopalń o około 660 km!”

Niewątpliwie wśród tej ludności wykształciły się pierwsze zwyczaje bezpiecznej pracy przy pozyskiwaniu minerałów do wyrobu ceramiki, następnie – przy obróbce termicznej podczas jej wypalania, a później – przy wydobywaniu krzemienia, obrabianiu go w formy narzędzi oraz np. wspomnianych toporów bojowych. Kolejnym etapem kształtowania się kultury pracy był rozwój handlu m.in. krzemieniem, ale i bursztynem.

Ożywienie kontaktów handlowych wiązało się z kolejnym wielkim przełomem w życiu ludzi: około 2000 lat p.n.e. na pontyjsko-kaspijskim stepie na północy Kaukazu doszło do udomowienia koni. W wyniku analizy genów odmian koni, które żyły w czasie od 50 tys. do 200 lat p.n.e. międzynarodowemu, interdyscyplinarnemu zespołowi badaczy z udziałem polskich naukowców udało się ustalić, że w tym czasie nastąpił skok jakościowy. „Udomowienie koni przez społeczności prahistoryczne miało zasadniczy wpływ na mobilność grup ludzkich oraz sposób prowadzenia przez nie działań wojennych” – przypominają polscy naukowcy na facebookowym profilu Instytutu Systematyki i Ewolucji Zwierząt PAN w Krakowie. „W naszej pracy wskazujemy obszar zachodnich stepów euroazjatyckich, zwłaszcza dolny odcinek Wołgi i Donu, jako kolebkę współczesnych koni domowych. Nasze ustalenia zostały oparte na analizie 273 starożytnych genomów koni z obszaru całej Eurazji. W oparciu o nie ustaliliśmy, że współczesne konie domowe ostatecznie zastąpiły prawie wszystkie inne lokalne populacje na drodze niezwykle szybkiego ich rozprzestrzenienia na obszarze Eurazji poczynając od około 2000 lat BC, czemu towarzyszyły liczne śla-

dy materialne wskazujące na rozwój techniki jeździeckiej, w tym wynalezienie rydwanów znanych z tzw. kultury Sintaszty” – podsumowują polscy współautorzy publikacji. Cały badany obszar zaczął opanowywać genetyczny profil koni Stepu Pontyjskiego, który w ciągu kilku wieków wyparł inne profile genetyczne. Według badaczy „dane genetyczne wskazują także na demograficzną eksplozję w tamtym czasie. Nie miała ona sobie równych przynajmniej w ciągu 100 tys. lat. To wtedy przejęliśmy kontrolę nad reprodukcją tego zwierzęcia i wyhodowaliśmy je w astronomicznych liczbach”. Zdecydowały o tym dwie ważne różnice genetyczne między udomowionym koniem a pozostałymi odmianami. Ich badania udowodniły, że hodowla koni „nastawiona na ich wykorzystanie w jeździectwie wiązała się z silną selekcją pod kątem krytycznych adaptacji lokomotorycznych i behawioralnych w genach GSDMC i ZFPM1”: pierwsza powodowała, że zwierzę miało silniejszy kręgosłup, a druga, że było bardziej uległe. To one zapewniły koniom globalny sukces. Z badań tych wynika, że konie rozprzestrzeniły się w Azji w tym samym czasie, co rydwany na kołach ze szprychami oraz języki indoirañskie. „Nasze wyniki odrzucają powszechnie utrzymywany związek między jazdą konną a masową ekspansją pasterzy stepowych kultury Yamnaya w Europie około 3000 lat BC, napędzającą rozprzestrzenianie się języków indoeuropejskich. Zamiast tego możemy przedstawić scenariusz, według którego języki indoirañskie, rydwany i konie rozprzestrzeniły się razem, po kulturze Sintaszty na początku drugiego tysiąclecia p.n.e” – piszą polscy badacze (M. Matacz, *Naukowcy m.in. z Polski – ustalili, kto udomowił konie*, Nauka w Polsce, Historia i Kultura, <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C89865%2Cnaukowcy-min-z-polski-ustalili-kto-udomowil-konie.html> dostęp 28. 11. 2021 r. Udało się to ustalić dzięki pracy 162 naukowców – archeologów, paleontologów, lingwistów i genetyków. Badania ukazały się w artykule opublikowanym na łamach magazynu „Nature”. Wśród autorów są naukowcy z Instytutu Systematyki i Ewolucji Zwierząt (ISiEZ) PAN, Instytutu Botaniki im. Władysława Szafera PAN, Instytutu Archeologii i Etnologii PAN w Krakowie oraz Instytutu Archeologii Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie).

Archeologiczna kultura Sintaszty (Sintashta-Pietrowka (ros. Синташтинская культура, ang. Sintashta culture, również Sintashta-Petrovka culture lub Sintashta-Arkaim culture) wykształciła się około 2100 r. p.n.e., przejmując sukcesję po kulturze połtawskiej (2700–2100 p.n.e.), która rozwijała się na

stepach Uralu i rzeki Toboł, a stanowiła wschodnią gałąź kultury grobów jamowych, która rozprzestrzeniała się z zachodu, od Europy Środkowej.

Gospodarka tej kultury opierała się na wydobywaniu i obróbce miedzi, której rudy mieszkańcy grodzisk pozyskiwali z pobliskich kopalń (np. Worowska Jama) i przetwarzali na skalę przemysłową na stopy brązu (miedzi oraz arsenu): na stanowiskach archeologicznych Arkaim, Sintashta oraz Ust’ie odkryto ślady pieców do jej wytapiania oraz żużlu. Znaczącą część uzyskiwanego tam surowca przeznaczano na eksport do miast nad rzeką Amu-daria w Azji Środkowej (region Baktryjsko-Margiańskiego Zespołu Archeologicznego, czyli BMAC, od Bactria–Margiana Archaeological Complex), związanego z rozwojem cywilizacji Oksus (Oxus). Handel ten doprowadził do wytyczenia pierwszego szlaku łączącego ludy stepu cywilizację miast-państw Mezopotamii.

Ludy tej kultury najprawdopodobniej mówiły językiem praindoirańskim, jednak z analiz porównawczych do sanskrytu Rygwedy wynika, że jednocześnie mogły tam występować wyrazy wskazujące na mieszanie się z językami grupy praugrofińskiej, co może wskazywać, że kultura ta powstała w wyniku mieszania się ludów posługujących się zarówno językami ugrofińskimi, jak i indoirañskimi, albo że pozostawały na wcześniejszym etapie rozwoju mowy praindoeuropejskiej, przed wyodrębnieniem się z niej języków praugrofińskich i indoirañskich (E. Kuz’mina, J. Mallory: *The Origin of the Indo-Iranians*. Lejda: Brill, 2007, s. 222; M. E. Allentoft, M. Sikora: *Population genomics of Bronze Age Eurasia* (ang.). Nature, 2015).

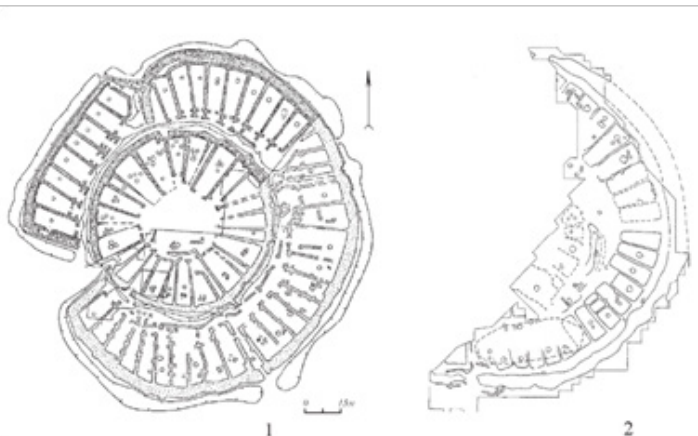
Mając na uwadze migracje ludów kultury Sintashta od zachodu, z Europy Środkowej, należy się w tym miejscu zastanowić nad korektą określenia „mowa praindoeuropejska”. Wcześniejsza migracja ludności kręgu kultur jamowych z Europy Wschodniej na zachód, a następnie reemigracja części ludów kręgu kultur sznurowych, w tym wśród nich kultury Sintashta na wschód wskazuje bowiem, że należałoby raczej pisać o mowie praeuroindoirañskiej.

Procesy językotwórcze bowiem, a co za tym idzie stopniowe wyodrębnianie się z niej języków prabałtosłowiańskich, pragermańskich, praugrofińskich i praindoirańskich dokonywało się przecież na obszarze od Europy środkowej po Ural, a nie od Indii po Europę, co sugeruje określenie „języki praindoeuropejskie”. Podobnie korekty wymaga określenie ludów, które ich używały jako indoeuropejczyków. Należało by w ich przypadku – konsekwentnie za korektą pojęcia „mowy praindo-

europiejskiej - mówić o ludach euroindoiranśkich.

W warunkach bliskiego sąsiedztwa na stepach Uralu i rzeki Toboł dochodziło do wojen międzyplemiennych, które przyczyniały się do narastającej konkurencji międzyplemiennej o zasoby naturalne. Wśród odnajdywanych przedmiotów ludów Sintaszty widoczny jest wpływ schyłkowych grup koczowniczej ludności stepowej kultury abaszewskiej (ok. 2500–1600 p.n.e.) z europejskiego lasostepu w górnym dorzeczu Donu. W początkach II tysiąclecia p.n.e. wytwórcy tej kultury przejęli miejsca jej wydobywania od wcześniejszej ludności Sintaszta. Mogiła zbiorowa 27 wojowników z kurhanu w Pepkino (rejon górno-marijski), w kościach których tkwiły groty strzał, świadczy o charakterze tego przejścia. W strefach, kontaktu ludności abaszewskiej z grupami innej ludności spotyka się licznie takie mogiły co potwierdza jej agresywny charakter.

Nie powinno więc dziwić, że pierwsze grodziska kultury Sintaszta-Pietrowka powstały już około 2100 r. p.n.e. w okresie zmian zachodzących na Stepie Kazachskim: klimat stał się bardziej suchy i mroźny, a podmokłe tereny wokół Uralu oraz nad górnym odcinkiem rzeki Toboł dawały okresowe schronienie zimowe dla tej ludności.



Wraz ze wzrostem znaczenia rolnictwa osadnictwo zaczęło się stabilizować: w miejscowości Šilovskoje pod Woroneżem odkryto na stanowisku archeologicznym osiem dużych budynków, pozostałości warsztatu odlewniczego i dwa obiekty kultowe. Gospodarka opierała się na „intensywnej eksploatacji udomowionego bydła, owiec i kóz, a także koni, a także okazjonalnym polowaniu na dziką faunę” (Ventresca Miller, AR i in., (2020 a). *Ścisłe zarządzanie owcami w starożytnej Azji Środkowej: dowody na paszę, transhumancję i wydłużone okresy jagnienia w epoce brązu i żelaza*, w: STAR, Science & Technology of Archaeological Research, s. 2.)

Wokół grodzisk powstawały liczne umocnienia. W rezultacie – wśród ludności kultury

Sintaszta-Pietrowka rozwijała się technika wojenna, co doprowadziło do udomowienia koni, a następnie – do wynalezienia rydwanów bojowych (D. W. Anthony: *The Horse, the Wheel, and Language*. Princeton University Press, Princeton 2007; Christopher Beckwith: *Empires of the Silk Road: A History of Central Eurasia from the Bronze Age to the Present*. Princeton University Press, Princeton 2015, s. 49).



Rydwany pojawiły się w południowym regionie Zauralu w środkowej i późnej fazie tej kultury, ok. 2050–1750 r. p.n.e. (Lindner, Stephan (2020). *Rydwany na stepach euroazjatyckich: bayesowskie podejście do powstania transportu konnego na początku drugiego tysiąclecia p.n.e.* Antiquity. 94 (374): 361–380). Według Czeczuskowa i Epimachowa (2018) „technologia rydwanów prawdopodobnie rozwinęła się przed rokiem 2000 p.n.e. w ojczyźnie Sintaszty, czyli na międzyrzeczu Donu i Wołgi ” (Chechuskov, Igor; Epimakhov, Andrei (2018). *Eurazjatyckie rydwany stepowe i złożoność społeczna w epoce brązu*. Journal of World Prehistory. 31 : 435–483). Można z dużą dozą prawdopodobieństwa postawić hipotezę, że rydwany te wraz z udomowieniem koni były kolejną mutacją wozów typu Bronocice, na których dokonała się wędrówka ludzi kultury sznurowej z Europy środkowej w rejon Uralu.

Szlak „miedziowy” kultury Sintaszta doprowadził do rozprzestrzeniania się rydwanów na Bliski Wschód a w ciągu kilku wieków udomowione tam konie opanowały Eurazję. Udomowienie, hodowla, ukierunkowana selekcja i reprodukcja koni, a następnie wynalezienie i upowszechnienie wozów przez nie ciągniętych, w tym bojowych (rydwanów) – wpłynęło na rozwój kolejnych umiejętności składających się na załączki kultury w środowisku pracy.

Roman Adler



PODZIĘKOWANIA DLA STRONY INTERNETOWEJ OSHA [HTTPS://WWW.FREEPIK.COM/FREE-VECTOR](https://www.free-pik.com/free-vector)



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP



SEKA Spółka Akcyjna, ul. Zabraniecka 78, 03-872
Warszawa

tel. 22 517 88 88, email: seka@seka.pl

Oddziały: Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk,
Gorzów Wlkp., Katowice, Kielce, Koszalin, Kraków,
Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów,
Szczecin, Warszawa, Wrocław, Zielona Góra