

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 3 (99) KONFERENCYJNY

lipiec-sierpień-wrzesień-październik 2024 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 3
- Informacja o posiedzeniu Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy 13 sierpnia 2024 r.	- str. 3
- Zakończenie przygotowań dokonferencji rocznicowej Stowarzyszenia.....	- str. 3
- Nowe logo Stowarzyszenia.....	- str. 3
- Spotkanie z nowym Głównym Inspektorem Pracy.....	- str. 4
- Przypomnienie „Deklaracji o współpracy pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Zarządem Głównym Stowarzyszenia Ochrony Pracy”.....	- str. 5
MATERIAŁY KONFERENCYJNE	- str. 6
- Informacje o Konferencji ze strony internetowej Stowarzyszenia.....	- str. 6
- OTWARCIE KONFERENCJI.....	- str. 8
- Pierwsza sesja plenarna – referaty i prezentacje.....	- str.16
- Marian Andrzej Liwo, Publiczno-prawny charakter obowiązków w zakresie bhp i determinanty ich realizacji w oparciu o doświadczenia z działalności SOP.....	- str.16
- Paweł Janik, Analiza i ocena zagrożenia pożarowego związanego z używaniem baterii litowo-jonowych, na przykładzie procesu ładowania akumulatorów trakcyjnych samochodów elektrycznych....	- str.19
- Zofia Pawłowska, Warunki pracy platformowej i wyzwania związane z ich kształtowaniem.....	- str.22
- Druga sesja plenarna – referaty i prezentacje.....	- str.24
- Marcin Krause, Bezpieczeństwo i higiena pracy jako obszar wiedzy, edukacji i nauki.....	- str.24
- Szymon Kasprowski, Rola ubezpieczeń społecznych w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.....	- str.24
- Radosław Gonet, Dylematy pracodawców w obliczu obowiązku weryfikacji spełnienia wymagań zasadniczych dla maszyn: art. 217 Kodeksu pracy i jego implikacje.....	- str.26
ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY	- str.28

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Paca 37 04-386 Warszawa

tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl



Spis treści (c.d.)

- U NAS.....	str.33	- Rozporządzenie UE 2023/1230 – kluczowe zmiany i ich znaczenie.....	str.38
- Co dalej z nową ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy.....	str.33	- EU-OSHA o „inteligentnych” cyfrowych systemach monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy... str.	38
- Projekt nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Prac autorstwa Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej		- DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY.....	str.39
- jest procedowany w Sejmie.....	str.33	- Radosław Gonet.....	str.39
- PROJEKT... USTAWA z dnia... 2024 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców.....	str.34	NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY.....	- str.39
- „Szef PIP ma plan na walkę z patologiami: Będziemy zamieniać umowy cywilnoprawne na etaty.....	str.35	KALENDARIMUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY.....	- str.41
- „Czego potrzeba, żeby PIP był taką inspekcją, jak należy?.....	str.36	- Trochę historii pewnej zapomnianej maszyny..	- str.41
- Nowe wydanie "BHP w Praktyce" Bogdana Rączkowskiego.....	str.37	SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: K (cz.6).....	- str.43
- NA ŚWIECIE.....	str.37		
- O dyrektywie platformowej w „Nowym Obywatelu”.....	str.37		
- „Koniec fikcji samozatrudnienia?.....	str.37		

INFORMATOR OCHRONY PRACY - kwartalnik wydawany przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy. Konsultanci: Ryszard Celeda i Maciej Sekunda. Wydawca: Stowarzyszenie Ochrony Pracy. Redakcja i skład: Roman Adler, tel. kom. 600 693 590, e-mail: romaquil@op.pl, roman.adler@sop.org.pl

Prenumerata na 2024 r.: roczna – 36 zł + 5% VAT

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY, Zarząd Główny: Wiceprezesa – prof. Marian Liwo, dr Tadeusz Sułkowski, Członkowie ZG – Krzysztof Galbarczyk, Marek Maszewski; adres ZG SOP: 04-386 Warszawa, ul. Michała Paca 37; 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 - tel. 22 517 88 06, p.o. sekretarza - Hubert Karski tel. 453 017 277.

Adresy Oddziałów SOP:

- **Dolnośląski** – 50-214 Wrocław, ul. Kaszubska 8 / 4 - Prezes Marcin Paluszek, marcin.paluszek@sop.org.pl, 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** - 90-613 Łódź, ul. Gdańska 80 - 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. Dąbrówki 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 Ewa Urbanek, ewa.urbanek@sop.org.pl, tel. 501 307 262.

Informacja o posiedzeniu Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy 13 sierpnia 2024 r. w Warszawie

Członkowie Zarządu Głównego SOP spotkali się w formule stacjonarnej i zdalnej.

1. Zebranych przedstawiono informację o stanie działań związanych z organizacją Konferencji jubileuszowej, w tym dotyczącą współpracy z Wydziałem Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego jako współorganizatorem. Omówiono propozycje odnośnie listy uczestników Konferencji i ustalono formę ich zapraszania.

W kwestii działań marketingowych – w trakcie posiedzenia zostały przedyskutowane propozycje odświeżonego logotypu – i tu uczestnicy finalnie uznali, że symbol z zieloną tarczą i nazwą Stowarzyszenia umieszczonej na okręgu wokół niego jest akceptowalny pod warunkiem powiększenia czcionki – dla poprawienia jej czytelności.

Zebrani zaaprobowali też informację o zamówieniu przedmiotów reklamowych, przeznaczonych do dystrybucji wśród uczestników Konferencji.

2. Przedyskutowano pomysł odświeżenia formy graficznej Informatora Ochrony Pracy, zachowując jego formułę jako publikacji o charakterze naukowym, pamiętając przy tym o treściach natury praktycznej oczekiwanych przez adresatów. Ponownie rozważano też zagadnienie powołania organów: Rady Programowej oraz Kolegium Redakcyjnego zajmujących się merytorycznym doбором publikowanych treści i ich redagowaniem – na potrzeby Informatora i strony internetowej Stowarzyszenia.

3. Zebrani ustosunkowali się do kwestii zamiaru przedyskutowania projektów zmian Kodeksu pracy i ustawy o PIP z Głównym Inspektorem Pracy podczas planowanego spotkania przedstawicieli SOP z nim. Zainteresowanie zebranych wywołała także informacja o pojawianiu się publikacji wzmiankujących o propozycjach reformy dotyczącej podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy w hierarchii organów państwowych.

4. Zebrani zgodzili się, by tematykę ewentualnej zmiany statutu SOP i organizacji Walnego Zebrania odłożyć do następnego posiedzenia.

Na tym posiedzenie zakończono.

Hubert Karski, p.o. sekretarza ZG SOP

Zakończenie przygotowań do konferencji rocznicowej Stowarzyszenia

Zarząd Główny dzięki aktywności zarówno wiceprezesów – szczególnie prof. Mariana Liwo a także dr. Tadeusza Sułkowskiego, członków ZG: Krzysztofa Galbarczyka i Marka Maszewskiego oraz p.o. sekretarza ZG Huberta Karskiego sfinalizował w lipcu i sierpniu przygotowania do konferencji naukowej z okazji 20 rocznicy działania Stowarzyszenia. Efektem tych prac było rozesłanie do około 120 osób, instytucji i środowisk zaproszenia na Ogólnopolską Konferencję Popularno-Naukową

„Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce”.

Podkreślono w nim, że Stowarzyszenie jest „podmiotem publicznym zajmującym się m.in. promowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy i jego wpływu na proces pracy, a współorganizatorem Konferencji „jest Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego. Celem Konferencji jest refleksja nad stanem regulacji prawnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy”.

„Patronat honorowy nad Konferencją objęła Minister Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej - p. dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk.”

Wskazano, że w „przypadku zakwalifikowania propozycji referatu przez Radę Naukową konferencji”, o czym organizatorzy poinformują niezwłocznie, do 27 września 2024 r. należało przesłać planowaną do wykorzystania prezentację, a w dalszej kolejności pełną „treść referatu, która zostanie opublikowana w materiałach pokonferencyjnych”.

Nowe logo Stowarzyszenia

Drodzy Członkowie SOP, Czytelnicy Informatora i Sympatycy Stowarzyszenia,

Jubileusz dwudziestolecia utworzenia i działalności naszego Stowarzyszenia i związane z tym przygotowania do zorganizowania Ogólnopolskiej Konferencji Popularno-Naukową pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce” okazały się odpowiednią okazją, by odświeżyć nasze logo. Konieczność podążania za trendami dzisiejszych czasów i rozwojem technologii, w tym związanych z drukowaniem i publikowaniem treści we współczesnych mediach, też są przyczynami, dla których musimy popatrzeć w przyszłość – pomimo że

do naszego funkcjonującego „od zawsze” zielonego Kodeksu pracy tak się przyzwyczailiśmy ...

Na ręce Prezesów Oddziałów Pomorskiego i Zachodniopomorskiego składamy podziękowania za zgłoszenie ich autorskich propozycji w odpowiedzi na skierowane w tej kwestii pytanie.

Zarząd Główny SOP wskazał potrzebę powierzenia opracowania tego jakże istotnego znaku profesjonalnym grafikom – i w wyniku ich pracy powstało to nowe logo, które właśnie przedstawiamy. Istnieje ono w postaci „pełnej” (do ogólnych zastosowań – byśmy byli rozpoznawalni) oraz „uproszczonej” (gdzie jest konieczne z przyczyn technicznych, np. zachodzi potrzeba nadruku na małych powierzchniach).

Spotkanie z nowym Głównym Inspektorem Pracy

Szanowni Państwo, mamy przyjemność poinformować, że 6 września członkowie Stowarzyszenia

Ochrony Pracy w składzie:

Tadeusz Sułkowski – członek Zarządu Głównego SOP,

Maciej Sekunda – przewodniczący Komisji Rewizyjnej SOP, oraz

Marek Maszewski - członek Zarządu SOP

odbyli spotkanie z Głównym Inspektorem Pracy, którym od 14 czerwca br. jest Pan Marcin Stanecki.

Celem spotkania było odnowienie współpracy z Inspekcją Pracy oraz przekazanie zaproszenia przedstawiciela Inspekcji Pracy na konferencję organizowaną przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy z okazji 20-lecia swojego istnienia.

Podczas spotkania przedstawiliśmy GIP główne cele SOP oraz przybliżyliśmy jego historię. Zgłosiliśmy gotowość do udziału w inicjatywach prawotwórczych i zaprezentowaliśmy propozycje zmian w przepisach, nad którymi Stowarzyszenia aktualnie dyskutuje.

Marek Maszewski



Od lewej stoją:

Tadeusz Sułkowski – Wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, Marcin Stanecki – Główny Inspektor Pracy, Maciej Sekunda – Przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej SOP, Marek Maszewski – Członek Zarządu Głównego SOP

**Przypomnienie
„Deklaracji o współpracy pomiędzy
Głównym Inspektorem Pracy
a Zarządem Głównym
Stowarzyszenia Ochrony Pracy”**

Odnowienie współpracy z kierownictwem Państwowej Inspekcji Pracy jest wstępem do aktua-

lizacji lub uszczegółowienia zasad na jakich powinny się rozwijać wzajemne kontakty między Stowarzyszeniem a Państwową Inspekcją Pracy.

Od przyjęcia poprzedniej „Deklaracji...” minęło już prawie 14 lat i zarówno ze względu na zmiany jakościowo-ilościowe w Stowarzyszeniu, jak i kolejny etap działalności Państwowej Inspekcji Pracy można założyć, że potrzebne są nowe sposoby współdziałania.

DEKLARACJA

**o współpracy pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Zarządem Głównym
Stowarzyszenia Ochrony Pracy w Warszawie.**

Strony niniejszej deklaracji zobowiązują się do:

1. Wzajemnego przekazywania i udostępniania informacji o problemach ochrony pracy, a w szczególności podejmowanych inicjatywach i realizowanych działaniach,
2. Współpracy przy opracowywaniu rocznych i wieloletnich programów działania,
3. Wzajemnego przekazywania sprawozdań i raportów tematycznych o wykonywanej pracy,
4. Współdziałania w Ogólnopolskim Konkursie na najlepszą pracę podyplomową z ochrony pracy oraz w innych uzgodnionych obszarach istotnych dla ochrony pracy,
5. Współpracy przy opiniowaniu projektów aktów prawnych z zakresu ochrony pracy,
6. Zapraszania przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy na Walne Posiedzenia Stowarzyszenia, jak również przedstawicieli Stowarzyszenia Ochrony Pracy na konferencje i imprezy merytoryczne organizowane przez Główny Inspektorat Pracy – Państwową Inspekcję Pracy,
7. Wzajemnego przekazywania Biuletynów i Informatorów wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Stowarzyszenie Ochrony Pracy.

Prezes
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Ryszard Goleś

Główny Inspektor Pracy

Tadeusz Zając

Warszawa, 10 grudnia 2010 r.

Przykładowo – w chwili obecnej nie tylko przedstawiciele Zarządu Głównego ale również 10 oddziałów Stowarzyszenia mogli by być zapraszani jako eksperci do ciał konsultacyjnych powoływanych przez Głównego Inspektora Pracy oraz okręgowych inspektorów pracy.

Również wymiana informacji mogła by znajdować odpowiednie odzwierciedlenie na stronach internetowych tak Państwowej Inspekcji Pracy jak i Stowarzyszenia. W tym zakresie możliwe by było wzajemne upowszechnianie wybranych tematów zawartych tak w miesięczniku „Inspektor Pracy” jak i kwartalniku „Informator Ochrony Pracy”.

W interesie obu stron może być upowszechnianie działań prewencyjnych PIP oraz wsparcie dystrybucji niektórych materiałów promocyjnych przygotowanych przez GIP.

Dlatego wydaje się przydatne dokonanie przez obie strony analizy zapisów „Deklaracji...” z 2010 r. i podjęcie rozmów na temat jej uwspółcześnienia.

Stąd – poniższe przypomnienie jej treści z jednoczesnym zaproszeniem członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy do przesyłania opinii czy i jakie zmiany, uzupełnienia, ewentualnie – skreślenia warto by było w niej wprowadzić.

Redakcja „Informatora Ochrony Pracy”

MATERIAŁY KONFERENCYJNE

Informacje o Konferencji ze strony internetowej Stowarzyszenia



Ministra Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

PATRONAT HONOROWY



Wydział Dziennikarstwa,
Informacji i Bibliologii
Uniwersytet Warszawski

Termin i miejsce Konferencji:

7 październik 2024 r., godz. 10:00 – 16:00, Państwowe Muzeum Etnograficzne w Warszawie, ul. Kredytowa 1; budynek Muzeum mieści się u zbiegu ulic Kredytowej i Mazowieckiej, w odległości ok. 650 m od stacji Metra Świętokrzyska.

Szczegółowy program Konferencji

Godzina-Program: sesja – Autor/Autorzy – wystąpienie

9.30-10:00 rejestracja Uczestników
10.00-10:10 Powitanie Uczestników przez Współgospodarza Konferencji **prof. dr hab. Dariusza Kuźminę** – Dziekana Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego
10.10-10:20 Przedstawienie założeń i celów Konferencji – **dr Tadeusz Sułkowski** – b. Główny Inspektor Pracy, Wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy
10.20-10:30 Wystąpienia Przedstawicieli: Patrona honorowego Konferencji oraz Gości honorowych

Sesja plenarna 1

Moderator: **prof. dr hab. Paweł Chmielnicki** – Kierownik Katedry Technologii Informacyjnych Mediów, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego

10.30-10.45 Referat wprowadzający – **dr hab. n. prawnych Marian A. Liwo**, b. prof. WSiIZ w Rzeszowie i Akademii Humanitas w Sosnowcu, b. Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie, b. Zastępca Głównego Inspektora Pracy, Wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, Prezes Oddziału Podkarpackiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Publiczno-prawny charakter obowiązków w zakresie bhp i determinanty ich realizacji w oparciu o doświadczenia z działalności SOP

10.50-11.05 **st. bryg. dr inż. Paweł Janik**, Dyrektor Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpozarowej im. J. Tuliszkowskiego – Państwowego Instytutu Badawczego

Analiza i ocena zagrożenia pożarowego związanego z używaniem baterii litowo-jonowych, na przykładzie procesu ładowania akumulatorów trakcyjnych samochodów elektrycznych

11.10-11.25 **dr inż. Zofia Pawłowska**, Kierownik Zakładu Zarządzania BHP, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego
Warunki pracy platformowej i wyzwania związane z ich kształtowaniem

11.25-11.40 Podsumowanie sesji, dyskusja
11.40-11.50 – przerwa.

Sesja plenarna 2

Moderator: **dr hab. Krzysztof Kowalik** – Katedra Technologii Informacyjnych Mediów, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego

11.50-12.05 **dr hab. inż. Marcin Krause**, Politechnika Śląska w Gliwicach, Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy jako obszar wiedzy, edukacji i nauki

12.10-12.25 **dr Szymon Kasprowski**, Główny Inspektor Kontroli, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

Rola ubezpieczeń społecznych w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

12.30-12.45 **dr inż. Radosław Gonet**, biegły sądowy z zakresu bhp, b. inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, Dyrektor ds. Rozwoju EcoMS Consulting Sp. z o.o., członek Oddziału Podkarpackiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Dylematy pracodawców w obliczu obowiązku weryfikacji spełnienia wymagań zasadniczych dla maszyn: art. 217 Kodeksu pracy i jego implikacje

12.45-13.00 Podsumowanie sesji, dyskusja

13.00 – 13.30 – przerwa na lunch

Sesja plenarna 3

Moderator: **dr hab. Agata Opolska-Bieleńska**, Katedra Technologii Informacyjnych Mediów, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego

13.30-13.45 **dr inż. Bohdan Michalski**, Członek Oddziału Mazowieckiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Inżynier budowy – stanowisko pracy czy samodzielna funkcja w budownictwie

13.50-14.05 **Adw. Łukasz Staszal**, Katedra Prawa i Administracji, Akademia WSB, Dąbrowa Górnicza

Porozumienie o współdziałaniu pracodawców

14.10-14.25 **st. bryg. dr inż. Anna Prędecka**, Wydział Inżynierii Bezpieczeństwa i Ochrony Ludności, st. bryg. dr inż. Robert Piec, Instytut Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Akademia Pożarnicza

Bezpieczeństwo strażaków w działaniach ratowniczych

14.25-14.40 Podsumowanie sesji, dyskusja

14.40-14.50 – przerwa

Sesja plenarna 4

Moderator: **dr Małgorzata Kochańska** – Prezes Oddziału Pomorskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

14.50-15.05 **Paweł Maciejewski**, Przewodniczący Polskiego Stowarzyszenia Rzeczoznawców BHP, Płock

Bezpieczeństwo użytkowania przestrzeni obiektów ochronnych w zakładach pracy

15.10-15.25 **dr Damian Czoik**, Katedra Prawa i Administracji, Akademia WSB, Dąbrowa Górnicza, Polska Grupa Górnicza S.A.

Ryzyko pracodawcy zatrudniającego pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

15.30-15.45 **prof. dr hab. Paweł Chmielnicki**, Kierownik Katedry Technologii Informacyjnych Mediów, Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego

Prawa pracownika jako temat polityki legislacyjnej

15.45-16.00 Podsumowanie sesji, dyskusja

16.00 Zakończenie Konferencji i pożegnanie Uczestników - **dr Tadeusz Sułkowski**.

Rada naukowa Konferencji:

- Ryszard Celeda Honorowy Prezes SOP, - prof. dr hab. Paweł Chmielnicki Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego, - prof. dr hab. Dariusz Kuźmina Dziekan Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr Agnieszka Gaczyńska Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr Małgorzata Kochańska Prezes Oddziału Pomorskiego SOP, - dr hab. Krzysztof Kowalik Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr hab. inż. Marcin Krause Politechnika Śląska w Gliwicach, Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, - dr hab. Marian Andrzej Liwo Wiceprezes Zarządu Głównego SOP, - dr hab. Agata Opolska-Bieleńska Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW, - dr Tadeusz Sułkowski, Wiceprezes Zarządu Głównego SOP

Komitety organizacyjne:

- Hubert Karski – p.o. sekretarza Zarządu Głównego SOP, - Marek Maszewski – członek Zarządu Głównego SOP, - Maciej Molak, - Anna Ryszkowska, - Małgorzata Starzyńska, - Anna Witkiewicz.

Podstawowe wskazówki edytorskie dot. wersji elektronicznej nadsyłanych wystąpień/referatów

1. Sporządzone w użyciu pakietu MS Office (nie starszym niż wersja 2016) lub 365, jako:
a) prezentacja PowerPoint (do 50-60 slajdów), albo
b) dokument tekstowy zredagowany w edytorze Word: – objętość – do 25 000 znaków (ok. 0,5 ark. wydawniczego), – czcionka: Arial 12 p., interlinia 1,5, marginesy: 2,5 cm (lewy) i 2,0 cm (pozostałe), formatowanie wyjustowane.

2. Umożliwiające wstawienie zestawu oficjalnych logotypów Patronów i Organizatorów Konferencji.

3. Zawierające niezbędne przypisy i odniesienia do dokumentów źródłowych (typowe dla standardowych publikacji o charakterze naukowym) – powołujące się w szczególności na: – książki: nazwisko i inicjały imienia/imion autora, tytuł, wydawnictwo, miejsce i rok wydania, ew. strona, – opracowania w publikacjach zwartych: nazwisko i inicjały imienia/imion autora, tytuł opracowania [w:] nazwisko i inicjały imienia/imion redaktora (red.), tytuł opr., wydawnictwo, miejsce i rok wydania, ew. strona, – artykuł w czasopiśmie: nazwisko i inicjały imienia/imion autora, tytuł art. [w:] tytuł czasop., wydawnictwo, rocznik/numer, strona, – pozostałe źródła informacji: akty prawne (z podaniem danych publikacyjnych, w kolejności chronologicznej), wyniki badań nauk. (z podaniem pochodzenia), dane statystyczne.

4. W przypadku zamieszczenia materiału graficznego (barwnego, czarno-białego) – powinien on: – umożliwiać opracowanie graficzne, – swoją rozdzielczością umożliwiać należyte wyświetlanie projektem na ekranie w sali obrad.

Informacja o rejestracji obrazu i dźwięku:

Przebieg obrad Konferencji jest rejestrowany – uczestnictwo w niej oznacza wyrażenie dobrowolnej zgody na rozpowszechnianie wizerunku. W związku z powyższym – wśród prelegentów i uczestników Konferencji odebrano wypełnione i podpisane formularze „Obowiązku informacyjnego do udziału w Konferencji” oraz „Zezwolenia na wykorzystanie wizerunku”.

Patronat medialny nad przebiegiem Konferencji objęły:

„Przegląd Prawa Publicznego”,
Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy „BUDOWLANI”,
„Magazyn Hutniczy” dwutygodnik społeczno-zawo-

dowy pracowników hutnictwa żelaza i stali, przemysłu metali nieżelaznych, koksownictwa, odlewnictwa, materiałów ogniotrwałych i branży metalowej, oraz kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy „Informator Ochrony Pracy”.

OTWARCIE KONFERENCJI

Przedstawiciel Komitetu Organizacyjnego, członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy Marek Maszewski poprosił Współgospodarza Konferencji prof. dr hab. Dariusza Kuźminę Dziekana Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego o powitanie uczestników Konferencji.

Prof. D. Kuźmina wskazał nie tylko naukowy i popularyzatorski charakter konferencji, ale i praktyczny jej wymiar w czasie, gdy trwają roboty modernizacyjno-budowlane na kierowanym przez niego Wydziale UW.



Dr Tadeusz Sułkowski, b. Główny Inspektor Pracy, Wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy przedstawił główne założenia i cele Konferencji.

Dr. T. Sułkowski zaprosił do stołu prezydialnego prof. dr hab. Mariana Liwo, który odczytał list do uczestników i organizatorów Konferencji przekazany przez Ministra Nauki, Dariusza Wieczorka.



**Minister
Nauki**

Dariusz Wieczorek

Warszawa, 3 października 2024 r.

Pan
prof. Marian Liwo
Wiceprezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Szanowny Panie Prezesie,

serdecznie dziękuję za zaproszenie do udziału w Ogólnopolskiej Konferencji Popularno-Naukowej „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce”. Niestety, na osobiste spotkanie z Państwem podczas tego wydarzenia nie pozwalają mi podjęte wcześniej zobowiązania.

Pragnę jednak wyrazić uznanie dla cennego przedsięwzięcia, jakim bezsprzecznie jest konferencja zorganizowana wspólnie z Wydziałem Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego. Doceniam, że dzięki Państwa zaangażowaniu przedstawiciele organów państwowych i instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy w Polsce, a także eksperci wywodzący się ze środowisk akademickich, praktycy oraz reprezentanci pracodawców i pracowników zyskują szansę na debatę na temat stanu regulacji prawnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W tym miejscu pragnę przekazać Państwu gratulacje i słowa najwyższego uznania z okazji dwudziestej rocznicy powstania Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Jestem przekonany, że obchody jubileuszowe połączone z konferencją „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce” staną się wspaniałą okazją do wspólnej wymiany doświadczeń, symbolicznych podsumowań i kreślenia planów na przyszłość.

Gratulując cennej inicjatywy, życzę Państwu owocnego spotkania, wszelkiej pomyślności oraz satysfakcji z działań podejmowanych na rzecz doskonalenia stanu ochrony pracy w Polsce.

Z wyrazami szacunku

Z kolei pan Jakub Chojnicki Dyrektor Inspektoratu Pracy odczytał list Głównego Inspektora Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Pracy, Marcina Staneckiego.



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Marcin Stanecki

Warszawa, 2024-10-07

UNP:GIP-24-246344

GIP-GG.074.103.2024.2

**Uczestnicy
Ogólnopolskiej Konferencji
Popularno-Naukowej
„Bezpieczeństwo i higiena pracy
w regulacjach prawnych i w praktyce”**

Szanowni Państwo,

z okazji jubileuszu dwudziestolecia utworzenia i działalności Stowarzyszenia Ochrony Pracy pragnę przekazać serdeczne gratulacje od pracowników i kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Dziękuję za zaproszenie na dzisiejszą konferencję, która pozwoli na refleksję nad stanem regulacji prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz występujących wyzwań w tym zakresie.

Urząd, którym mam zaszczyt kierować, jako priorytet traktuje kwestie ochrony pracy. Wszystkie podmioty i organizacje, których misją jest troska o ochronę człowieka w środowisku pracy i ochronę niezbywalnych, wywalczonych przez lata praw pracowniczych są naturalnymi sprzymierzeńcami Państwowej Inspekcji Pracy.

Stowarzyszenie – dzięki indywidualnej, jak i zespołowej aktywności swoich członków oraz wykorzystaniu ich bogatej wiedzy i doświadczenia zawodowego – w sposób znaczący wpływa na podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na relacje między aktorami rynku pracy, w tym między pracodawcami i pracownikami.

Dlatego pragnę podziękować wszystkim członkom i sympatykom Stowarzyszenia za Państwa wytrwałość, skuteczność i kreatywność oraz dotychczasową współpracę i wspieranie realizacji misji Państwowej Inspekcji Pracy.

Każdy jubileusz skłania do refleksji, jest okazją do podsumowań, a także kreślenia nowych planów na przyszłość, dlatego jeszcze raz życzę Państwu dalszego rozwoju, realizacji wszelkich planów oraz zasłużonej satysfakcji z dotychczasowych dokonań, które zapisywać będą kolejną chlubną kartę historii Stowarzyszenia Ochrony Pracy w naszym kraju.

Z poważaniem,

Marcin Stanecki

Główny Inspektor Pracy

02-315 Warszawa, ul. Barska 28/30, e-mail: kancelaria@gip.pip.gov.pl, www.pip.gov.pl

Na adres organizatorów Konferencji wpłynął przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”, Zbigniewa Janowskiego.
list zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy,

130 lat
Polski Związek Zawodowy

Budowlani[®]
ZWIĄZEK ZAWODOWY
ZARZĄD KRAJOWY

00-641 Warszawa
ul. Mokotowska 4/6

Sekretariat:
tel.: +48 22 825 60 61

e-mail:
sekretariat@zwbudowlani.pl
www.zwbudowlani.pl

Konto:
BANK Pekao S.A.
Nr: 57 1240 5963 1111
0000 4794 3403

NIP
526-09-09-521

Regon
002305002

Pan
Grzegorz Juraszek
Prezes
Zarząd Główny
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Szanowny Panie Prezesie,
Szanowni Panowie,

Dziękuję za zaproszenie do udziału w Ogólnopolskiej Konferencji Popularno-Naukowej pt. Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i w praktyce, organizowanej z okazji XX-lecia działalności Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Proszę wszystkich członków Stowarzyszenia o przyjęcie gratulacji od Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP z okazji tego jubileuszu i wyrazów szacunku za wysiłek wkładany w promocję rozwiązań służących doskonaleniu regulacji prawnych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w działalność szkoleniową i ekspercką. Gratuluję jednocześnie wyboru tematyki jubileuszowej konferencji nawiązującej do kluczowego obszaru ochrony pracy – regulacji prawnych.

Proces kształtowania prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy był i jest częścią procesu zmian prawa pracy po transformacji ustrojowej. I podobnie jak sama ewolucja prawa pracy, w konfrontacji z głębokimi przemianami stosunków pracy, zmianami systemowymi w gospodarce i postępem technologicznym, przebiegał w sposób nie do końca spójny i, co ważniejsze, nie do końca odpowiadający potrzebom rynku i podmiotów tego rynku.

Doskonalenie regulacji w zakresie ochrony pracy i dążenie do spójności systemu prawnego w tym zakresie pozostaje wciąż

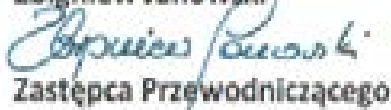
jednym z najważniejszych wyzwań – nie tylko dla organów państwa, ale także dla organizacji partnerów społecznych, stowarzyszeń zawodowych i gospodarczych, środowisk naukowych i eksperckich. Liczymy na to, że tak jak dotychczas, Państwa Stowarzyszenie będzie odgrywać w tym zakresie znaczącą rolę, wskazując na obszary pożądanых zmian, na niespójności i niedoskonałości prawa i prowadząc tak bardzo potrzebną działalność edukacyjną oraz promocję wysokich standardów zawodowych i etycznych w środowisku ochrony pracy.

Liczymy jednocześnie na to, że wesprze Państwo działania Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP zmierzające do udoskonalenia i zwiększania spójności systemu ochrony pracy w kraju. Obecność przedstawiciela Stowarzyszenia w pracach zespołów problemowych Rady Ochrony Pracy znacznie poszerzy pole Państwa oddziaływania, a Radzie da możliwość korzystania ze wsparcia ważnego grona wybitnych ekspertów.

Korzystając z okazji pragnę także przekazać gratulacje z okazji jubileuszu SOP od Związku Zawodowego „Budowlani”. Życzymy Państwu wielu sukcesów w kolejnych latach działalności Stowarzyszenia i zasłużonej satysfakcji z dotychczasowych dokonań.

Z wyrazami szacunku,

Zbigniew Janowski



Zastępca Przewodniczącego
Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP
Przewodniczący
Związku Zawodowego „Budowlani”

Warszawa, 07.10.2024

List do uczestników Konferencji odczytała Barbara Skorupa, Prezes Zarządu bratniego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP w Łodzi.

Korzystając z Konferencji list na ręce organi-

zatorów złożył również dr hab. inż. Artur Kozłowski, Dyrektor Instytutu Technik Innowacyjnych EMAG Sieci Badawczej Łukasiewicz.



Łódź, dnia 7 października 2024 r.

Pan
Grzegorz Juraszek
Prezes Zarządu
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Szanowny Panie Prezesie

Z okazji Jubileuszu XX lecia istnienia Stowarzyszenia Ochrony Pracy życzymy Państwu dalszego zaangażowania w zakresie warunków życia i pracy pracowników, które jest nam szczególnie bliskie. Łączy nas wspólnota celów. Dwadzieścia lat to piękny wiek, wiemy dużo, a jednak dokształcamy się dalej. Szczególnie dziś, w dobie nowoczesnych technologii stoł przed nami wiele wyzwań w obszarze bezpieczeństwa pracy.

Jubileusz jest okazją do podkreślenia roli i zasług Państwa Organizacji w tworzeniu i rozwoju kultury bezpieczeństwa pracy.

Państwa zaangażowanie w realizowane przez Stowarzyszenie inicjatywy jest wyrazem troski o zdrowie pracownika i przekładające się na jakość wykonywanych przezeń obowiązków służbowych.

Wyrażając uznanie wobec działań podejmowanych przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy, a także dziękując za Państwa trud i poświęcenie, chciałabym życzyć w imieniu Zarządu Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP w Łodzi, oraz własnym wszelkiej pomyślności i wielu sukcesów osobistych oraz zawodowych oraz wytrwałości i cierpliwości w dążeniu do wyznaczonych celów.

Jednocześnie wyrażam przekonanie, iż Jubileusz XX lecia Waszego Stowarzyszenia wpłynie na zacieśnianie naszej współpracy oraz na lepszą współpracę funkcjonujących w kraju pozostałych organizacji zajmujących się zagadnieniami BHP.

z wyrazami szacunku

Prezes Zarządu

G. Barbara Skorupa

Katowice dn. 07 października 2024 r.

Szanowni Państwo!

W imieniu Rady Instytutu, Dyrekcji, wszystkich pracowników Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Techniki Innowacyjnych EMAG oraz własnym, pragnę złożyć najserdeczniejsze życzenia z okazji Jubileuszu 20-lecia Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Z tej okazji pragnę złożyć najserdeczniejsze gratulacje oraz wyrazy uznania za Państwa nieoceniony wkład w poprawę warunków pracy i ochronę praw pracowników.

Dzięki Państwa zaangażowaniu i profesjonalizmowi, Stowarzyszenie stało się wzorem do naśladowania w dziedzinie ochrony pracy, a Państwa działania przyczyniły się do podniesienia standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w naszym kraju.

Życzę dalszych sukcesów, wytrwałości w realizacji ambitnych celów oraz satysfakcji z podejmowanych działań. Niech kolejne lata przyniosą jeszcze więcej osiągnięć i pozytywnych zmian.

Z poważaniem,

Sieć Badawcza Łukasiewicz
Instytut Techniki Innowacyjnych EMAG
DIREKTOR

dr hab.inż. Artur Rozłowski

Dr T. Sułkowski Pracy – Państwowym powitał m.in. st. bryg. Instytucie Badawczym, dr inż. Annę Prędecką st. bryg. dr inż. Pawła Janika Dyrektora Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Ludności Akademii Badawczego Ochrony Pożarnicza, dr inż. Zofię Przeciwpowozarowej im. Pawłowską Kierownik J. Tuliszkowskiego – Zakładu Zarządzania Państwowego Instytutu BHP w Centralnym Badawczego, oraz Instytucie Ochrony Ryszarda Celebę –



Wśród zaproszonych na Konferencję gości znaleźli się również przedstawiciele związków zawodowych, z którymi zawarł porozumienia o współdziałaniu Oddział Śląsko-Dąbrowski SOP:

przewodniczący Rady Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce Piotr Kursatzky

(na zdjęciu po lewej z członkiem Zarządu Głównego, wiceprezesem Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, Krzysztofem Galbarczykiem)...

...oraz przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”80 Marek Mnich
(na zdjęciu obok - pierwszy z lewej),

przewodniczący Zarządu Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność”80 Dariusz Czech
(drugi z lewej, obok M. Mnicha)

oraz przewodniczący Krajowego Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”80 Krzysztof Brzeźniak, członek SOP
(czwarty z lewej, za dr hab. inż. Arturem Kozłowskim z Sieci Badawczej Łukasiewicz).



Pierwsza sesja plenarna – referaty i prezentacje

Zgodnie z programem Konferencji referat wprowadzający do dyskusji, ale i wskazujący niejako kierunki dalszych zainteresowań Stowarzyszenia Ochrony Pracy wygłosił

dr hab. nauk prawnych **Marian Andrzej Liwo**, adwokat.

Publiczno-prawny charakter obowiązków w zakresie bhp i determinanty ich realizacji w oparciu o doświadczenia z działalności SOP

Szanowni Państwo według piastowanych godności i zajmowanych stanowisk!

Jako członkowi władz Stowarzyszenia Ochrony Pracy i pracownikowi naukowemu zajmującemu się od wielu lat problematyką bezpieczeństwa w różnych jego rodzajach oraz zagadnieniami zatrudnienia w oparciu o różne podstawy prawne, przypadł mi zaszczyt przedstawiania referatu wprowadzającego dotyczącego publiczno-prawnego charakteru obowiązków w zakresie bhp i determinantów ich realizacji w oparciu o doświadczenia stowarzyszenia.

Realizacja zamierzenia jest bardzo trudna, ze względu na obowiązujący mnie zakres czasowy wypowiedzi 15 minut, tak jak i innych referujących. Stąd też będę ograniczał się do tez zmierzających, do dalszych rozważań i dyskusji nie uważając swoich przemysłów za zamknięte.

Dzisiejsza konferencja ma charakter szczególny bowiem wiąże się również z 20-leciem działalności SOP jako podmiotu publicznego podlegającego regulacji ustawowej zawartej w ustawie z 7.04.1989 roku Prawo o stowarzyszeniach, według której istotą jego trwałości, jest trwałość jego celów, która doskonale wpisuje się do działań na rzecz ochrony pracy, które nie są czynnościami jednorazowymi.

20 lat w życiu człowieka to już jego dojrzałość, 20 lat w działalności podmiotu publicznego to także niemało. Można w tym czasie wiele zyskać lub stracić. Stowarzyszenie Ochrony Pracy zyskało w tym czasie powszechne uznanie i szacunek mimo niekiedy różnego rodzaju trudności w realizacji zadań ustawowych zgodnych z jego celami. Wynikały one między innymi z niedoceniań jego działalności przez podmioty, które winny być otwarte na współdziałanie, czy też i trudności finansowych stowarzyszenia.

Obecność na dzisiejszej konferencji wielu zna-

komitych osobowości z różnych środowisk pozwala na przekonanie, że mające w przeszłości niedoskonałości w zakresie współpracy to już historia.

Nie jest moim zadaniem omawianie działalności stowarzyszenia, która jest wielokierunkowa. Nie pozwala na to także ograniczony czas mojej wypowiedzi. Wystarczy jednak popatrzeć na jego publikator i zawarte w nim tematy, które wskazują na działalność edukacyjną i popularyzatorską w zakresie różnych zagadnień z dziedziny ochrony pracy, a także normotwórczą, poprzez wskazywanie niedoskonałości rozwiązań prawnych i potrzeby ich zmian w kierunku zapewnienia poszanowania prawa związanego z zatrudnieniem w oparciu o przepisy prawa pracy i regulacje administracyjno-prawne dotyczące stosunków służbowych. Służba bowiem to także racjonalna czynność człowieka podobnie jak praca podlegająca ochronie w myśl art. 24 Konstytucji RP, o czym niekiedy się zapomina.

Biorąc pod uwagę obowiązującą mnie dyscyplinę czasową wypowiedzi poruszę tylko niektóre problemy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy i ochroną zatrudnionych w procesie zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego inspirując do dalszych przemysłów i dyskusji.

Pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy jak i przepisów tego bezpieczeństwa jest kategorią języka prawniczego z uwagi na brak ich normatywnego określenia. Podobnie jest z pojęciem ochrony pracy (jakkolwiek jest ona pewną metaforą, bo nie chroni się pracy, a tylko człowieka w jej procesie). Prawo wspólnotowe również nie definiuje tego pojęcia¹. Należy zauważyć, że przystąpienie Polski do członkostwa w Unii Europejskiej w żadnym przypadku nie oznacza, że w krajach Wspólnoty należy dążyć do jednolitej terminologii pojęć związanych z bezpieczeństwem zatrudnionych. Wspólnota Europejska jak i regulacje międzynarodowe nie zobowiązują bowiem do tej jednolitości kładąc nacisk na zakres zadań i obowiązków z nich wynikających. Z tego względu biorąc pod uwagę historyczność określenia bezpieczeństwa i higieny pracy i jego spójność z postanowieniami Konstytucji RP, a także zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy i innych inspekcji specjalnych, dozorów i nadzorów zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny, należałoby pozostawić to określenie bez dokonywania w nim nieuzasadnionych zmian.

Przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i wynikającej z nich ochronie człowieka w procesie pracy jak i całemu prawu pracy przypisuje się charakter publicznoprawny ze względu na bezpośrednią rolę państwa w ich stanowieniu i zapewnieniu przestrzega

-nia oraz charakter obowiązków nie tylko wobec zatrudnionych, ale także wobec państwa w zakresie jego nadzoru nad warunkami pracy².

W myśl bowiem artykułu 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Państwo zatem jako szczególnego rodzaju organizacja, czyni to za pośrednictwem swojego aparatu w skład, którego wchodzi różnego rodzaju organy i podmioty charakteryzujące się różnorodnością wyposażenia i określone prawem uprawnienia³.

Na tle brzmienia artykułu 66 ust. 1 Konstytucji wskazującego na prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie można też ograniczać tego prawa mającego charakter powszechny wyłącznie do zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Stąd też prawo do tych warunków związanych ze świadczeniem szeroko rozumianej pracy człowieka mają nie tylko pracownicy, ale i osoby zatrudnione na podstawie innych stosunków zatrudnienia w tym i administracyjno-prawnych. Realizacja tego prawa jest przedmiotem również publikacji Stowarzyszenia na łamach jego publikatora.

Należy zauważyć, że bezpieczeństwo jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych i przedmiotem wielu regulacji prawnych, w tym i ustawy z 26.06 1974 roku Kodeksu pracy⁴, a w szczególności regulacji zawartych w dziale dziesiątym tego Kodeksu. Ze stanem warunków pracy związane są bowiem poważne konsekwencje zobowiązujące państwo do kształtowania w sposób bezpieczny wykonywania pracy z zapewnieniem niezbędnej ochrony i prawa do bezpieczeństwa. Z tego też względu na uwagę zasługuje propozycja wyłączenia z Kodeksu pracy (podnoszona wielokrotnie w publikacjach stowarzyszenia) oprócz zbiorowego prawa pracy, także problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ich uregulowania w dwóch odrębnych ustawach. Jakkolwiek wymienione regulacje prawne są częścią prawa pracy to jednak należy zauważyć, że zawierają specyficzne unormowania tego prawa. Inny jest też cel i charakter przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co przesądza o ich szczególnej roli w prawie pracy, czemu daje wyraz konstytucja w artykule 24 i 66 ust. 1.

Należy przypomnieć, że problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy była już odrębnie uregulowana od innych wówczas obowiązujących przepisów prawa pracy. Stało się to w wyniku bardzo dobrze ocenianej ustawy z 30.03.1965 roku o bezpieczeństwie i higienie pracy⁵, która obowiązywała do dnia wejścia w życie Kodeksu pracy i stanowiła

wzorzec regulacji dla przepisów bhp w Kodeksie pracy.

Mając obecnie miejsce usytuowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w dziale dziesiątym i w innych działach tego Kodeksu przy bardzo zróżnicowanym charakterze przepisów tego Kodeksu powoduje wrażenie niezrozumienia przez ustawodawcę, że tylko wybrane przepisy tego aktu normatywnego stanowią podstawę do formułowania decyzji w postępowaniu administracyjnym.

Nie sprzyja poprawności tego postępowania, ale i powoduje zmniejszenie znaczenia przepisów tego działu o charakterze bezwzględnie obowiązującym.

Uchwalając nową ustawę o bezpieczeństwie i higienie pracy uzasadnionym byłoby pozostawienie jednak w Kodeksie pracy przepisów wyznaczających w sposób ogólny obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny zawarte w szczególności w artykule 15, 94, 100, 104¹ § 1 Kodeksu. Ze względu na to, że przepisy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zawarte są także w dziale ósmym Kodeksu dotyczącym uprawnień pracowników wynikających z rodzicielstwa oraz dziale dziewiątym dotyczącym zatrudnienia młodocianych, a także i dziale szóstym np. w zakresie pracy w porze nocnej, zasadnym byłoby również pozostawienie ich w tych działach ze względu na ich powiązanie z innymi przepisami ochronnymi zawartymi w tych działach w zakresie czynności i osób w nich wskazanych.

Z Kodeksu pracy należałoby jednakże przenieść do ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy przepis zawarty dotąd w art. 283 (dział trzynasty Kodeksu pracy) dotyczący odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Trudno bowiem wyobrazić sobie proponowaną ustawę bez odpowiedzialności za naruszenie jej postanowień.

Dokonując ujęcia problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w odrębnej ustawie należałoby równocześnie dokonać niezbędnej analizy obecnego działu dziesiątego Kodeksu pracy, a w późniejszym okresie i innych regulacji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy zawartych w przepisach wykonawczych do Kodeksu i innych przepisach. Określają one bowiem obowiązki szczegółowe, precyzujące obowiązki generalne w całym obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte w ustawach, stąd też znaczenie określenia tych obowiązków w sposób poprawny i przejrzysty nie powinno budzić wątpliwości.

Przykładem podniesionej wyżej potrzeby analizy treści przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy jest rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Uwagi

budzi jego zawilóść i obszerność z załącznikami oraz związana z nim dezaprobata na tle sformułowań, które niekiedy budzą zastrzeżenia, a przecież dla poszanowania prawa wymagana jest jego zrozumiałość i zgodność z normami wyższego rzędu oraz spójność, a także akceptacja społeczna. Na przykład w aktualnym stanie prawnym nie prowadzi się ewidencji podmiotów uprawnionych do prowadzenia szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i nie weryfikuje przygotowania zawodowego wykładowców do prowadzenia określonego rodzaju szkolenia, jak też nie ocenia jego jakości. Powoduje to, że nie zawsze szkolenia te spełniają oczekiwania i niekiedy stanowią potwierdzenie tego co nie miało lub miało miejsce w sposób świadczący o lekceważeniu obowiązku szkoleń.

Biorąc pod uwagę doniosłość w/w aktu prawnego dotyczącego szkolenia i zakres treści z niego wynikający zasadnym byłoby zatem usunięcie znowelizowanym rozporządzeniu mających miejsce niepoprawności, które źle służą jego realizacji oczywiście przy współudziale partnerów społecznych.

Z tego też względu należałoby w końcu określić dla potrzeb prawa pracy także pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ma to bowiem niezmiernie ważne znaczenie wobec wielości rodzajów bezpieczeństwa i specyficznych form jego zapewnienia. Jakkolwiek obecnie te pojęcia występują w języku prawnym, to nie mając normatywnego określenia są przedmiotem zróżnicowanych określeń w języku prawniczym. Nie sprzyja to poprawnemu stosowaniu regulacji prawnych z nimi związanych między innymi w postępowaniu administracyjnym zmierzającym do wydania decyzji administracyjnej.

Kolejnym problemem, który należałoby podjąć przy uchwaleniu ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy są przepisy zawarte w art. 304 i następnych Kodeksu pracy tj. czy winny one być umiejscowione w tej ustawie czy też nie?

Precyzując obowiązki pracodawcy wobec pracowników zatrudnionych nie na podstawie stosunku pracy należałoby jednakże usunąć wątpliwości, które obecnie wynikają np. z określonych odniesień obowiązujących przepisów w tym przedmiocie na przykład art. 304 w związku z art.207 §2 czy 301¹ w związku z art. 211 Kodeksu pracy.

Należy przy tym mieć na uwadze, że przestrzeganie praworządności w stosunkach pracy zależy przede wszystkim od wzrostu świadomości prawnej w szerokim jej rozumieniu podmiotów

zobowiązanych, w tym też likwidacji różnych barier, np. utrudniających prowadzenie działalności przez pracodawców i ich niedyskryminacji, a nie od wyłącznie represji karnych, które winny być stosowane nie jako działanie pierwszoplanowe.

Uwzględniając zmienność zagrożeń i ich wpływ na bezpieczeństwo niezbędne są także różne formy zapobiegania zagrożeniom. Jedną z tych form jest też współdziałanie określonych podmiotów publicznych, a także prywatnych mogące przejawiać się w zawieranych porozumieniach o różnym statusie prawnym. Na to współdziałanie Kodeks pracy nie zwraca jednakże uwagi w pożądanym stopniu. Mając np. na uwadze problematykę wypadków przy pracy i złożoność postępowania zmierzającego do przyznawania na ich tle świadczeń szczególnie ważne jest współdziałanie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Regulacje prawne dotyczące postępowania zmierzającego do przyznania tych świadczeń i pozycja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w tym postępowaniu przejawiająca się między innymi w niepodporządkowaniu wyrokom sądowym w sprawach wypadkowych, budzi bowiem zastrzeżenia czy w takiej sytuacji powództwo do sądu o ustalenie wypadku przy pracy jest uzasadnione?⁶ Stąd też mając na uwadze status prawny tego Zakładu należałoby nadać inną treść artykułowi 365 § 1kpc, która zapewniałaby poszanowanie trójpodziału władzy.

Współpraca określonych podmiotów w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy może przejawiać się w wielu formach w zależności od statusu podmiotów współpracujących, a to porozumienia administracyjnego jeżeli drugim podmiotem będzie również organ administracji publicznej czy też organ państwa, bądź porozumienia o współdziałaniu w sytuacji, gdy drugi podmiot, bądź żaden nie będzie miał statusu organu.

Nigdy nie za dużo różnych form współdziałania w zakresie realizacji obowiązków dotyczących bhp, stąd też niezbędne są także zmiany rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jej statusu, zadań i uprawnień, które usunęłyby wątpliwości budzące dezaprobatę i konieczność sięgania po orzecznictwo sądowe (też nie zawsze spójne)⁷.

Wśród zmian w prawie związanym z ochroną pracy istotne znaczenie ma również zapowiadana zmiana ustawy o PIP. Należy mieć nadzieję, że będzie wola polityczna pozwalająca na wprowadzenie w niej szeregu regulacji, które poprawnie określą status prawny tej inspekcji, odniosą się do dualizmu

w zakresie nadzoru i kontroli sprawowanego nad nią dotychczas niepotrzebnie przez dwa podmioty Sejmowe, uporządkują jej politykę kadrową, wprowadzą stabilność stosunku pracy kierownictwa PIP, a także niezbędne regulacje w zakresie postępowania przed organami inspekcji.

Życząc efektów w sygnalizowanych zamierzeniach, należy wyrazić nadzieję, że wprowadzone zmiany będą wynikiem szeregu konsultacji z udziałem ekspertów i praktyków z różnych gałęzi prawa z poszanowaniem reguł legislacji.

W każdej bowiem dziedzinie działalności człowieka, organów, państwa niezbędna jest współpraca z uwzględnieniem pozycji prawnej podmiotów współpracujących i obowiązujących w danej sytuacji form działania.

Przypisy:

¹ Zob. L. Florek, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2010, s.207 i literatura tam powołana

L. Pacholski, Założenia systemu ochrony pracy w Polsce [w:] Ochrona pracy w Polsce, a przemiany społeczno-ekonomiczne. Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 1994, s.9 i nast.

L. Florek, Prawna ochrona pracowników. Studia i materiały. Zeszyt 5, Warszawa 1990, s.18

A. Świątkowski, Bezpieczeństwo i higiena pracy, Kraków 2003, s.170 zob. też OIL/83/1 Polski Przekład Dyrektywy CIOP Warszawa 2001.

T. Wyka, Ochrona zdrowia i życia pracowników jako element stosunku pracy, Warszawa 2003, s. 73 i literatura tam powołana.

E. Kołodziejczyk, Podstawy prawne bezpieczeństwa i higieny pracy[w:]Bezpieczeństwo i higiena pracy red. K. Grabowska Wawrzeńska, Warszawa 2010, s. 16 i nast.; M. Liwo, Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz służby jako jeden z determinantów bezpieczeństwa. Uwagi w przedmiocie potrzeby nowej regulacji. Opracowanie przekazane do druku.

² Zob. też M. Borucka-Arctowa, J. Wolański, Prawo publiczne i prawo prywatne [w:]Wstęp do prawoznawstwa, Zawiercie 2000, s.50

³ Zob. szerzej L. G. Seidler, H. Groszyk, A. Pieniążek, Wprowadzenie do nauki o państwie i prawie (red.)L. Sobolczyk, Lublin 2015, s.15

⁴ Dz. U. Nr 13 poz. 91

⁵ T.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465

⁶ Zob. A. Marek, Sądowe ustalanie wypadku przy pracy. Sąd Okręgowy w Legnicy. Służba Pracownicza 2009, nr 10,cs.15-18

⁷ Zob. szerzej Marian Andrzej Liwo, Służba bezpieczeństwa i higieny pracy jako jeden z podmiotów realizujących zadania państwa w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przegląd Prawa Publicznego 2004, s.79 i nast.



Dr hab. Marian A. Liwo podczas przerwy w Konferencji z członkiem Zarządu Głównego SOP

Krzysztofem Galbarczykiem

Następnie ze swadą omówił prezentację

Analiza i ocena zagrożenia pożarowego związanego z używaniem baterii litowo-jonowych, na przykładzie procesu ładowania akumulatorów trakcyjnych samochodów elektrycznych

st. bryg. dr inż. Paweł Janik.

Zwrócił w niej uwagę m.in., na fakt, że w świetle źródeł literaturowych n.p. Plastics and Polymer Composites in Light Vehicles (Economics&Statistics Department, American Chemistry Council, August 2019) – „tworzywa sztuczne stanowią obecnie około 50% objętości (ok. 8% masy) nowego pojazdu. Do tego dochodzą elementy gumowe, przede wszystkim opon oraz elementy tekstylne” i palne powłoki. Prowadzi to, że stwierdzone w trakcie badań – m.in. M. Kutschenreuter, S. Klüh, M. Lakkonen, R. Rothe, F. Leismann Hov electric vehicles change the fire safety design in underground structures (Ninth International Symposium on Tunnel Safety and Security, Munnich, Germany, March 11-13 2020) – moce pożarów pojedynczych samochodów osobowych wynoszą od 5-8 MW, a całkowita energia ok. 10 GJ”. Na podstawie raportu Research Institutes of Sweden (RISE) po wielkim pożarze parkingu w norweskim

Stavanger (styczeń 2020 r.) „aktualny stan wiedzy technicznej uzasadnia przyjęcie tezy, że ewentualny pożar akumulatora trakcyjnego samochodu elektrycznego, zwłaszcza kiedy dojdzie do poważnego uszkodzenia akumulatora i powstania zjawiska tzw. ucieczki termicznej (ang. thermal runaway) (...) objawiającego się wzrostem temperatury w ogniwach oraz wydzielaniem dużych ilości gazów palnych, stwarza ryzyko gwałtownego rozprzestrzeniania się ognia na kolejne pojazdy.”

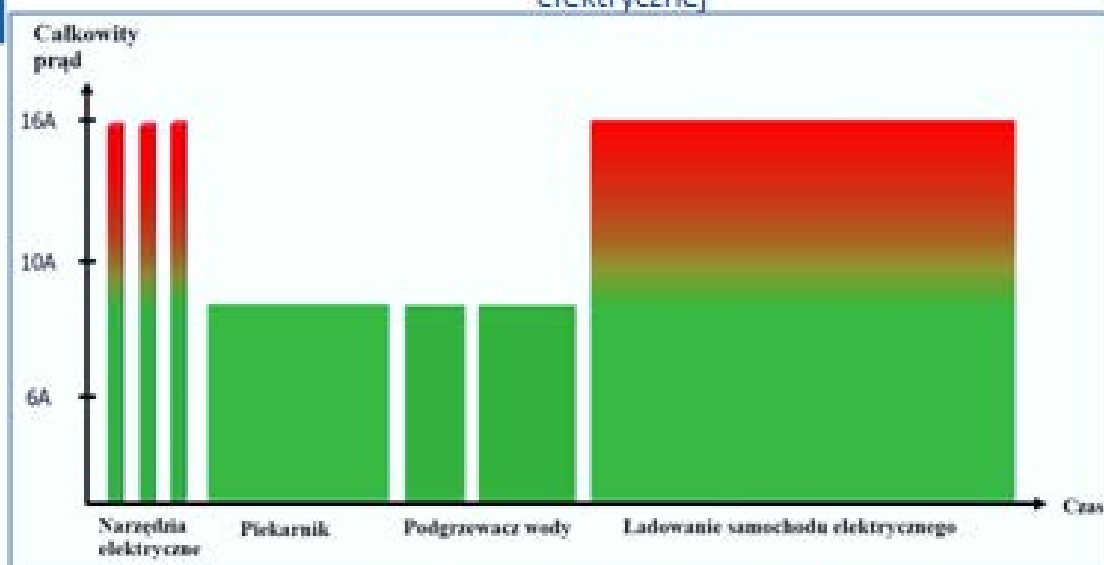
Jednym z zagrożeń związanych z coraz powszechniejszym użytkowaniem samochodów elektrycznych – oprócz „starzenia się” eksploatowanych akumulatorów, pojawiania się „elektryków” z drugiej ręki, czasem powypadkowych, z akumulatorami „regenerowanymi” – jest „przegrzewanie się instalacji elektrycznych, w szczególności w budynkach istniejących, nie w pełni przystosowanych do obciążeń prądowych towarzyszących długotrwałym procesom ładowania akumulatorów trakcyjnych.(...) Idąc dalej tym tokiem rozumowania należy zwrócić uwagę na wspomniany już wcześniej długi czas ładowania akumulatorów trakcyjnych prądem o relatywnie wy-

sokim natężeniu. Na przykład czas pełnego naładowania akumulatora małego samochodu elektrycznego o pojemności 39 kWh, prądem z instalacji jednofazowej o mocy 2,3 kW (10 A), wynosi ok. 17 godzin, a w przypadku mocy 3,7 kW przewidzianej w nowoprojektowanych budynkach – 10, 5 godziny. W przypadku akumulatora o pojemności 60 kWh (samochód klasy C) wspomniane czasy wynosiłyby odpowiednio 26 oraz 16 godzin. (...) należy zakładać, że w przypadku ładowarek czy gniazd instalowanych w budynkach mieszkalnych wielorodzinnych, proces ładowania będzie trwał wiele godzin, nierzadko całą noc. Dla porównania użytkowane na co dzień „najbardziej energochłonne” domowe urządzenia elektryczne, takie jak piekarniki, kuchnie elektryczne, czy żelazka do prasowania, pobierające maksymalnie prąd o mocy 2 – 3 kW, pracują w jednym cyklu maksymalnie 2 – 3 godziny, do tego zazwyczaj pod nadzorem.

Na rycinie przedstawionej na kolejnym slajdzie porównano czas pracy oraz prąd pobierany podczas użytkowania różnych urządzeń elektrycznych, włączając w to proces ładowania samochodów elektrycznych.



Charakterystyka obciążenia od wybranych urządzeń podłączonych do instalacji elektrycznej



Rycina 6. Charakterystyka obciążenia od wybranych urządzeń podłączonych do instalacji elektrycznej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ladeguiden: NEK 400 – Krav og normer ved lading av elbil og plug-in hybrid, Norsk elektroteknisk komité (NEK), 2022.

31



Ponadto bryg. P. Janik wskazał na inne, „zidentyfikowane czynniki zagrożenia pożarowego w garażach z zainstalowanymi punktami ładowania, takie jak:

1. Możliwość kontynuowania procesu spalania bez dostępu do tlenu atmosferycznego (emisja tlenu z katody w wyniku wzrostu temperatury).

2. Towarzyszące powyższemu ryzyko szybkiego rozprzestrzeniania się pożaru na sąsiednie pojazdy.

3. Trudność w skutecznym dotarciu z prądami gaśniczymi do źródła ognia.

4. Groźba nawrotu procesu spalania w akumulatorze w perspektywie wielu godzin (nawet kilku dni) i towarzysząca temu potrzeba długotrwałego chłodze-

chłodzenia akumulatora, który uległ zapaleniu.

5. Ryzyko porażenia ratowników prądem stałym o dużej mocy.
6. Wydzielanie silnie toksycznych związków chemicznych.
7. Groźba powstawania odłamków.
8. Groźba powstania mieszaniny wybuchowej palnych gazów (m.in. wodoru, tlenku węgla, węglowodorów) wydzielających się z uszkodzonego akumulatora trakcyjnego z powietrzem.

Uwaga!

- 1) Powyższy czynnik zagrożenia może zaistnieć w szczególności w przypadku wystąpienia zjawiska



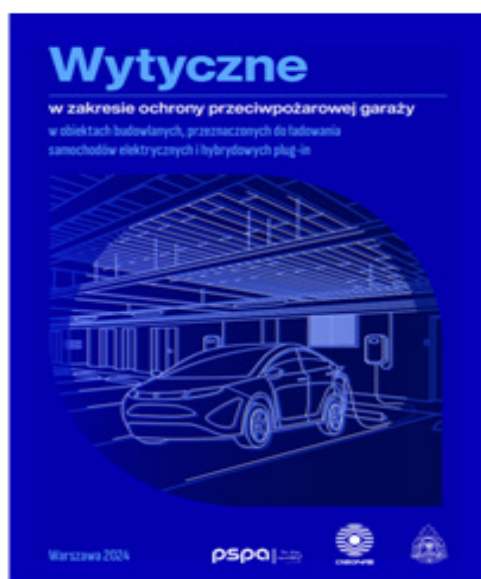
ucieczki termicznej bez powstania zapłonu lub jej kontynuacji po stłumieniu płomienia. (...)

Konkluzja!

Powstanie i możliwość swobodnego rozwoju pożaru samochodu, w szczególności samochodu elektrycznego, w garażu, często zlokalizowanym na kondygnacji podziemnej, stwarza realne ryzyko niemożności podjęcia skutecznych działań ratowniczo-gaśniczych, co w konsekwencji grozi powstaniem szkody całkowitej, w postaci spalenia wielu pojazdów znajdujących się w garażu, a nawet uszkodzenia konstrukcji nośnej budynku.”

Dlatego w 2024 r. zostały opracowane „Wytyczne w zakresie ochrony przeciwpożarowej garaży w obiektach budowlanych, przeznaczonych do ładowania samochodów elektrycznych i hybrydowych plug-in” (Zob. Babiński K., Gemra A., Janik P., Jelonk B., Kamiński M., Kielin J., Klapsa W., Kowalik A., Krawczyk K., Kwiatkowski M., Lesiak P., Majewska M., Majka I., Małozieć D., Mazur M., Mortka P., Ochencowski M., Opoka F., Rupar F., Sienkiewicz M., Szczypa R., Tępiński J., Trzcionkowski M., Wiche J., Wierzbicki D., Wleciał K., Wolski P., Zamożny K., Zboina J. „Wytyczne w zakresie ochrony przeciwpożarowej garaży w obiektach budowlanych, przeznaczonych do ładowania samochodów elektrycznych i hybrydowych plug-in”, PSPA,CNBOP-PIB, PSP, Warszawa 2024 r.)

Wybrane przez P. Janika i zreferowane w prezentacji fragmenty „Wytycznych...” powinny zachęcić użytkowników elektromobilności do ich zastosowania.



Kolejną prezentację omówiła Kierownik Zakładu Zarządzania BHP z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego

dr inż. Zofia Pawłowska.

Warunki pracy platformowej i wyzwania związane z ich kształtowaniem

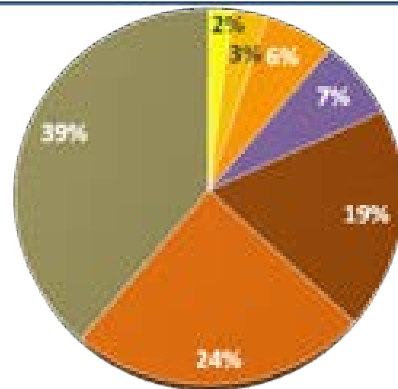
to tematyka bardzo aktualna w świetle przepisów wprowadzonych przez Unię Europejską i wrażliwa w odbiorze społecznym.

Dr Z. Pawłowska na podstawie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych przytoczyła definicje zawarte we wniosku do „Dyrektywy...”. Zgodnie z nim praca „platformowa” oznacza każdą pracę organizowaną za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy i wykonywaną przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między cyfrową platformą pracy a osobą fizyczną, niezależnie od tego, czy istnieje stosunek umowny między osobą fizyczną a usługobiorcą. Platforma nadzoruje, monitoruje i kontroluje wykonywanie tej pracy i jej wynagradzanie, a także relacje między klientami a osobami pracującymi za jej pośrednictwem, wykorzystując przy tym algorytmy i sztuczną inteligencję.”

Tzw. „praca platformowa” może być wykonywana bądź to wyłącznie online, za pomocą narzędzi elektronicznych, bądź w sposób hybrydowy, łączący proces komunikacji online z późniejszą działalnością w terenie. Z danych UE (Źródło: <https://www.consilium.europa.eu/pl/infographics/digital-platform-workers/>) wynika, że zatrudnienie realizowane za pośrednictwem platform cyfrowych to głównie: - mikrozadania online, - pisanie i tłumaczenie online, - usługi interaktywne online, - opracowywanie oprogramowania online i technologii online, - zadania biurowe i wprowadzanie danych online, - praca twórcza i multimedialna online, - profesjonalne usługi online, - wsparcie sprzedaży i marketingu online, - usługi w terenie (usługi domowe prace budowlane i naprawcze, takie jak hydraulika, stolarstwo, naprawa urządzeń, montaż elementów wyposażenia wewnątrz i podobne); - usługi transportowe i dostawcze (np. dostarczanie żywności, usługi przeprowadzkowe, dostawa artykułów spożywczych i paczek).

Z badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB w mijającym roku wynika, że według większości zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – 62% pracujących on-line i 68% w terenie – ten rodzaj zatrudnienia nie szkodzi ich zdrowiu, jed-

nocześnie zbliżona większość – 58% zatrudnionych on-line i 62% w terenie – nie otrzymuje informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą. „Wśród czynników, które mogą niekorzystnie oddziaływać” na ich samopoczucie psychiczne, zatrudnieni za pośrednictwem platform cyfrowych wymieniali: - sytuacje powodujące stres – 66% w przypadku prac w terenie, - ograniczony kontakt ze współpracownikami – średnio 46-47%, - monotonne, nudne zadania – średnio 43-50%. Najbardziej negatywnie według nich wpływa na ich samopoczucie niepewność dochodów – 70%, niskie lub niesprawiedliwe wynagrodzenie – średnio 52-55%, duża konkurencja – średnio 50-51%, - brak ubezpieczenia zdrowotnego – średnio 48-49%, trudności z uzyskaniem przydziału zadania – 48% lub długi czas oczekiwania na ten przydział – średnio 48-50%, niejasne zasady oceny – średnio 43-46%, czy też brak możliwości rozwoju poprzez szkolenia – 40%. Jednak według większości zatrudnionych te negatywy są z nawiązką rekompensowane przez możliwość decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy – 75-79%, - łatwość godzenia pracy z życiem prywatnym – 75-76%, poczucie niezależności w pracy – 74-76%, możliwość decydowania o sposobie i tempie jej wykonywania – 75%, możliwość wyboru, jakie prace zatrudniony wykonuje – 67-70%, czy wreszcie wpływ na wysokość swoich dochodów – 55-56%. Tylko 24-27% z tak zatrudnionych zwraca uwagę na złe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy...



- Mikrozadania (klasyfikacja i tagowanie danych)
- Prace domowe, opieka
- Freelancerzy (grafika, edytowanie zdjęć)
- Usługi profesjonalne (księgowość)
- Usługi w domu klienta (sprząatanie, remonty)
- Dostawy żywności, zakupów
- Usługi taksówkarskie

Zgodnie ze wspomnianą „Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady...” w celu „poprawy warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform internetowych należy: - zapewnić prawidłowe określanie ich statusu zatrudnienia; - pro-

w zarządzaniu algorytmicznym; - zapewnić, że cyfrowe platformy pracy nie będą przetwarzać żadnych danych osobowych dotyczących osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, które nie są nierozdzielnie związane z umową ani nie są niezbędne do jej wykonania”. „Dyrektywa...” wprowadziła też domniemanie prawne nawiązania stosunku pracy w warunkach zatrudnienia za pośrednictwem platform cyfrowych, „jeżeli spełnione są co najmniej dwa z następujących warunków: □ rzeczywiste określanie lub ustalanie górnych limitów poziomu wynagrodzenia; □ zobowiązanie osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platform internetowych do przestrzegania szczególnych wiążących zasad dotyczących wyglądu, postępowania wobec odbiorcy usługi lub wykonania pracy; □ nadzorowanie wykonania pracy lub weryfikowanie jakości wyników pracy, w tym drogą elektroniczną; □ skuteczne ograniczanie, w tym za pomocą sankcji, swobody organizowania pracy, w szczególności swobody wyboru godzin pracy lub okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań oraz korzystania z podwykonawców lub zastępców; □ skuteczne ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.”



Ponadto na podstawie „Dyrektywy...” cyfro-

we platformy zatrudnienia „powinny:

- oceniać ryzyko związane ze zautomatyzowanymi systemami monitorowania i podejmowania decyzji dla bezpieczeństwa i zdrowia osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, w szczególności w odniesieniu do ewentualnego ryzyka wypadków przy pracy, psychospołecznych i ergonomicznych czynników ryzyka;
- oceniać, czy gwarancje przewidziane w tych systemach są odpowiednie w odniesieniu do zidentyfikowanego ryzyka w świetle specyfiki środowiska pracy;
- wprowadzać odpowiednie środki zapobiegawcze i ochronne;
- regularnie monitorować i ocenić wpływ decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji na warunki pracy oraz zapewniać, aby te systemy nie zagrażały zdrowiu fizycznemu i psychicznemu osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych;
- zapewniać możliwość przedyskutowania i wyjaśnienia faktów, okoliczności i powodów decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy z osobą kontaktową na cyfrowej platformie pracy;
- informować przedstawicieli osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i konsultować się z nimi na temat decyzji w zakresie zarządzania algorytmicznego;
- umożliwiać osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowanie się i komunikowanie ze sobą, a także kontakt z przedstawicielami osób wykonujących pracę.”

Jak wynika z badań *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work. Final Report*. (Luksemburg: Publications Office of the European Union, 2021 (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>) w roku 2022 na terenie Unii Europejskiej ponad 28 mln osób wykonywało pracę platformową, a zakłada się, że do 2025 r. może ją wykonywać 43 mln osób. W 2021 r. w Polsce było 580 tys. 723 „pracowników” platform traktujących tą formę zatrudnienia jako główną, 1 mln 835 tys. 21 – jako dodatkową, a 775 tys. 42 – jako dorywczą. W sumie – 3 mln 190 tys. 786 zatrudnionych. Pod tym względem Polska wyprzedzała nie tylko większość mniejszych państw Unii Europejskiej, ale nawet Francję. Na „podium” wyprzedzały nas tylko Niemcy, Hiszpania i – rekordzista: 4 mln 132 tys. 378 – Włochy.

Druga sesja plenarna – referaty i prezentacje

Drugą sesję plenarną otwarł omówieniem prezentacji

Bezpieczeństwo i higiena pracy jako obszar wiedzy, edukacji i nauki
dr hab. inż. Marcin Krause

z Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy (główne tezy w „Informatorze Ochrony Pracy” 2/2024, str. 6-8).

Następnie przypomniał

Rolę ubezpieczeń społecznych w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
dr Szymon Kasprowski,

Główny Inspektor Kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwracając uwagę na rolę ubezpieczeń wypadkowych: podstawę „wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – jednak składka na ubezpieczenie wypadkowe w całości finansowana jest przez płatnika składek.” Wskazał, że wysokość „składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i ich skutków. W ocenie uwzględnia się: - przynależność płatnika składek do określonej grupy działalności ustalonej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), - liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, - liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich oraz stwierdzonych chorób zawodowych, - liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia.” Przy czym podwyższenie składki wypadkowej może nastąpić w „przypadku nieprawidłowych informacji” od pracodawcy. W takiej sytuacji ZUS „ustala w drodze decyzji stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na cały rok składkowy w wysokości 150% stopy procentowej. Również jeżeli z odpowiednim wnioskiem wystąpi inspektor pracy, po stwierdzeniu rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie dwóch kolejnych kontroli – ZUS podwyższy płatnikowi składek w drodze decyzji wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy

o 100%.

Dr Sz. Kasprowski omówił „zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; - świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy; - zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu; - jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu; - jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;” - rentę „z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;” - rentę szkoleniową – „dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; - rentę rodzinną – „dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej; - dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej; - dodatek pielęgnacyjny; - pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.”

Sz. Kasprowski szczególną uwagę skupił na prewencji wypadkowej ZUS, związanej „z zapobieganiem wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, z uwzględnieniem zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, której cele można wskazać jako: - przeciwdziałanie niezdolności do pracy, - zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, - promocja inicjatyw angażujących: pracowników w decyzje przedsiębiorstwa, dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy, kierownictwo przedsiębiorstw w działania związane z bhp, propagowanie prozdrowotnych zachowań i wzorców.

Działania w zakresie prewencji wypadkowej obejmują: - dofinansowania działań płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej; - analizy przyczyn i skutków wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych; - upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe

oraz sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom; - prowadzenie prac naukowo-badawczych w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych”. Działania te realizuje się przez program dofinansowania oparty „na następujących założeniach: - wsparcie płatników składek, którzy podejmują działania skierowane na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy; - bezzwrotny charakter dofinansowania, przy wymaganym zaangażowaniu własnych środków finansowych płatnika; - beneficjentami mogą być płatnicy składek, którzy odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Od 1 stycznia 2018 r. wybór projektów do dofinansowania następuje w drodze corocznie ogłaszanego konkursu na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Dofinansowaniu podlegają działania, które mieszczą się w następujących obszarach technicznych: - bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy; - urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym; - oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym; - ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną; - urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza; - sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach

pracy; - sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego; - sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne; - środki ochrony indywidualnej.

Wysokość dofinansowania nie jest uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa i może wynosić do 80% wartości przedmiotu dofinansowania. Kwota dofinansowania nie może jednak: - być mniejsza niż 10 000 zł oraz przekroczyć: 299 000 zł – dla działań inwestycyjnych, 300 000 zł – dla działań inwestycyjno-doradczych.” W świetle danych statystycznych od 2013 r. ZUS dofinansował ponad 10,5 tys. projektów, którym przyznano łącznie kwotę ponad 836 mln zł. „Ponad 123,5 tys. pracowników objęły projekty, które płatnicy mogli zrealizować dzięki dofinansowaniu i poprawić tym pracownikom bezpieczeństwo i warunki pracy. W 2024 r. ZUS ogłosił kolejną edycję konkursu – w ramach której wpłynęło 5 tys. wniosków. Na liście rankingowej zostało umieszczonych 2,2 tys. projektów, które otrzymały pozytywną ocenę formalną i merytoryczną, w tym do dofinansowania zakwalifikowało się 1,3 tys. projektów.

Kończąc dr Sz. Kasprowski zaprosił uczestników Konferencji rocznicowej SOP do udziału w konferencji Prewencja drogą do bezpiecznego i zdrowego jutra: zdrowie – demografia – technologie, która odbyła się dzień później, 8 października w Warszawie.



Prewencja wypadkowa



PAŃSTWO PRAWO - INICJATYWA PRZEWODZI

Wydatki na prewencję wypadkową wyniosły:

1. w 2023 r.:
 - **102,5 mln zł**, w tym na dofinansowanie **90,2 mln zł**.
2. w 2024 r.:*
 - **102,2 mln zł**, w tym na dofinansowanie **95,7 mln zł**.

*do września 2024 r.



Kolejny temat:

Dylematy pracodawców w obliczu obowiązku weryfikacji spełnienia wymagań zasadniczych dla maszyn: art. 217 Kodeksu pracy i jego implikacje
dr inż. Radosław Gonet,

Dyrektor ds. Rozwoju EcoMS Consulting Sp. z o. o., członek Oddziału Podkarpackiego SOP przedstawił jako obszar trwającej dyskusji prawnej.

Zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 217 Kodeksu pracy niedopuszczalne „jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.”

„Analizując treść tego przepisu, uwzględniając zawarte w nim sformułowanie „Niedopuszczalne jest...” można stwierdzić bezwzględny zakaz wyposażania stanowisk pracy w maszyny nie spełniające wymagań zasadniczych. Odniesienie do wymagań dotyczących oceny zgodności, w aspekcie przepisów dotyczących maszyn, dotyczy ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. Nr 166, poz. 1360), do której przepisem wykonawczym (na

podstawie art. 9) jest aktualnie obowiązujące Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn”. Biorąc pod uwagę, że na wymagania dotyczące oceny zgodności maszyn oprócz ustawy o systemie zgodności wpływają także dyrektywa maszynowa i wspomniane rozporządzenie z 21 października 2008 r. w zakresie wymagań zasadniczych oraz obowiązki producentów, takie jak: - projektowanie, - dobór materiałów i budowa, - badania i obliczenia, - algorytmy i programowanie, - warunki użytkowania” – rodzi się pytanie, czy to „wszystko ma podlegać ocenie przez pracodawcę? Czy to jest możliwe do realizacji? A może to martwy przepis?”

Dalsze wątpliwości dotyczą „rynku maszyn starych”. „Przepisy dotyczące oceny zgodności obowiązują od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Wobec powyższego nasuwają się pytania: 1) Czy przepis ten odnosi się do maszyn i urządzeń które zostały po raz pierwszy wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku na terenie Polskie jako kraju członkowskiego po tej dacie? 2) Czy zakaz ma zastosowanie do wszystkich stanowisk pracy, które zostały i są wyposażane w jakiegokolwiek maszyny po tej dacie?

Czytając przepis literalnie stwierdzić należy z całą stanowczością, że odpowiedź twierdząca powinna być udzielona na pytanie drugie. Konsekwencją tak sformułowanego zapisu kodeksowego jest zakaz wyposażania stanowisk pracy w maszyny, które nie spełniają wymagań zasadniczych, zgodnie z którymi należy przeprowadzić właściwą procedurę oceny zgodności, zapewnić bezpieczeństwo maszyny, a następnie sporządzić Deklarację zgodności WE i oznakować maszynę znakiem CE. Oznacza to, że tworząc stanowisko pracy niedopuszczalne jest wyposażenie go w maszynę wyprodukowaną przed 1 maja 2004 roku, która nie spełnia ww. wymagań zasadniczych. Wobec tego, użytkowanie maszyn bez spełnienia tych wymagań jest możliwe wyłącznie na tych stanowiskach, które były zorganizowane przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Powyższa interpretacja wydaje się jednoznaczna i trudno byłoby z nią dyskutować, bądź podejmować próby dywagacji interpretacyjnych wobec jednoznacznie sformułowanego art. 217 ustawy Kodeks pracy o treści: „Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.”

Zgodnie z brzmieniem art. 217 według stanu prawnego na 31 grudnia 2000 r.: „§ 1. Producent, importer, dystrybutor lub inny dostawca maszyn i innych urządzeń technicznych, które nie podlegają obowiązkowi zgłaszania do certyfikacji na znak bezpieczeństwa i oznaczania tym znakiem, jest obowiązany wydać deklarację zgodności tych wyrobów z normami wprowadzonymi do obowiązkowego stosowania oraz wymaganiami określonymi właściwymi przepisami.

§ 2. Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie uzyskały wymaganego certyfikatu na znak bezpieczeństwa i nie zostały oznaczone tym znakiem, zgodnie z odrębnymi przepisami, albo nie posiadają deklaracji zgodności, o której mowa w § 1.” Oznacza to, że wcześniej „była mowa o obowiązku posiadania dokumentów i spełnienia wymagań formalnych – TYLKO, bo taki był wówczas obowiązek prawny. Aktualnie maszyny sprzed UE nie muszą posiadać certyfikatów, ani znaku bezpieczeństwa”.

Niezależnie od wieku maszyny pracodawca ma obowiązek nadrzędny określony w art. 215 Kodeksu pracy: „jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne: 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem

niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy; 2) uwzględniały zasady ergonomii.”

Ranga art. 217 Kodeksu pracy „nabiera szczególnego znaczenia wobec faktu, iż naruszenie sformułowanego w nim zakazu znajduje swoje miejsce w przepisach sankcyjnych i powinno być przedmiotem postępowania wykroczeniowego – zgodnie z art. 283 § 2 Kodeksu pracy”: „Kto wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności”... Przepis ten nie jest jednak w praktyce egzekwowany przez organy państwowe nadzorujące bezpieczeństwo pracy. Państwowa Inspekcja Pracy ogranicza stosowanie tego przepisu do maszyn wprowadzonych do obrotu w Polsce po 1 maja 2004 roku, na co brzmienie przepisu nie daje uzasadnienia prawnego. Również art. 45 ustawy z dnia 30. 08. 2002r. o systemie oceny zgodności ma charakter sankcyjny: „Kto wprowadza do obrotu lub oddaje do użytku wyrób niezgodny z zasadniczymi wymaganiami, podlega grzywnie.” Sankcja ta została wprowadzona „w odniesieniu do producentów – czy powtórzenie jej w KP jest zasadne w odniesieniu do pracodawców?”

Dla porównania:

1. „Niemcy: Artykuł 5 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy (Arbeitsschutzgesetz): ustawa ta zobowiązuje pracodawców do zapewnienia, że maszyny i urządzenia używane w miejscu pracy spełniają wymogi bezpieczeństwa i są w dobrym stanie technicznym. Choć ustawa nie zawiera bezpośredniego zakazu dotyczącego wyposażania stanowisk pracy w maszyny niezgodne z wymogami oceny zgodności, wymaga, aby sprzęt i urządzenia były zgodne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Francja: Kodeks pracy (Code du travail): W artykule L. 4121-1 pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia, że środki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa są stosowane w miejscu pracy. Choć Kodeks pracy nie zawiera dosłownego zakazu jak w przypadku artykułu 217 Kodeksu pracy, wymaga on, aby maszyny i urządzenia używane w pracy były zgodne z przepisami bezpieczeństwa.

3. Hiszpania: Ley de Prevención de Riesgos Laborales: ustawa o zapobieganiu ryzykom zawodowym nakłada na pracodawców obowiązek zapewne-

nia, że maszyny i urządzenia techniczne w miejscu pracy są zgodne z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. Wymaga, aby sprzęt używany przez pracowników spełniał wymagania techniczne i bezpieczeństwa.

4. Włochy: Decreto Legislativo 81/2008: wymaga od pracodawców zapewnienia, że maszyny i urządzenia techniczne używane w pracy są zgodne

z normami bezpieczeństwa i przepisami prawa pracy.”

Konkludując dr R. Gonet wyprowadził z przeprowadzonej analizy art. 217 Kodeksu pracy następujący wniosek: „Legislacja powinna uwzględniać wiedzę praktyczną i znajomość przepisów do których się odnosi: 1. Obowiązki realne do spełnienia. 2. Wymagania możliwe do weryfikacji. 3. Sankcje adekwatne do obowiązków podmiotu.”

Przepisy innych krajów UE

	NIEMCY	• Arbeitsschutzgesetz	Nie zawierają specyficznego zakazu, jak w art. 217 Kodeksu pracy
	FRANCJA	• Code du travail	
	HISZPANIA	• Ley de Prevención de Riesgos Laborales	
	WŁOCHY	• Decreto Legislativo 81/2008	

10

Od redakcji: ze względu na techniczne możliwości wydawnicze – dalsza część materiałów konferencyj-

nych zostanie przedstawiona w kolejnych numerach „Informatora Ochrony Pracy”.

Artykuły członków i sympatyków Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Gospodarka 4.0 a kształtujące się nowe środowisko pracy (cz. 4)

Autonomiczne roboty mobilne symbolem rewolucji przemysłowej 4.0.

Jednym z widocznych już obecnie trendów, które wpływają na przyszły kształt Gospodarki 4.0 jest upowszechnianie pojazdów i innych urządzeń autonomicznych oraz zaawansowanej robotyki. Technologie nie wymagające kierowcy są obecnie szeroko wykorzystywane do transportu towarów, przygotowywania zamówień, a nawet przeprowadzania inwentaryzacji. Ich wykorzystanie jest możliwe przez zastosowanie najnowszej generacji czujników, kamer i sztucznej inteligencji, dzięki czemu mogą wyszukiwać optymalną drogę

do wyznaczonego miejsca docelowego omijając przeszkody i dostosowując trasę, zachowując jednocześnie kontakt z pracownikami i systemami informatycznymi firmy, co najistotniejsze – utrzymując bezpieczną odległość od ludzi i mienia.

Jednak jak trafnie wykazał nadinspektor pracy Andrzej Kamela w referacie „Zastosowanie sztucznej inteligencji jako poprawy warunków pracy w zakładach przemysłowych. Kultura bezpieczeństwa – automatyzacja i robotyzacja procesów produkcji” podczas Ogólnopolskiej Konferencji „Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii – nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?” zorganizowanej 24 maja tego roku w katowickim Muzeum Śląskim przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach z okazji obchodów 105-lecia Państwowej Inspekcji Pracy – w Polsce „dzisiejszy

przemysł nie stosuje sztucznej inteligencji w produkcji”.

Przyczyny są proste: „- sztuczna inteligencja może się mylić, brak możliwości weryfikacji popełnianych błędów, koszty gromadzenia potężnych baz danych, - zarządzanie informacjami może prowadzić do wycieków informacji, nadużyć lub nielegalnego dostępu do poufnych danych, cyberbezpieczeństwo, hakerzy, ochrona technologii, - koszt tworzenia i utrzymania, koszt zatrudniania specjalistów, - powtarzalność produkcji”. Natomiast „systemy automatyzacji produkcji z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy zmniejszają ryzyko wypadków przy pracy, dzięki ograniczeniu czynnika ludzkiego – spada ryzyko popełnienia błędu, który może nieść zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika. Automatyzacja i robotyzacja wykorzystując nowoczesne technologie potrafi wcześniej zdiagnozować potencjalne awarie, potrafi również wstrzymać proces w chwili zagrożenia”. W efekcie ilość zagrożeń, a w tym szczególnie „wypadków związanych z procesem produkcyjnym spada i to spada w sposób znaczący”. Co ważne – automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych nie zmniejszyła zatrudnienia pracowników w tych zakładach. Nastąpiło ich przesunięcie w inne obszary produkcyjne, natomiast zatrudnienie pozostaje od wielu lat na nie zmienionym poziomie. To raczej inne aspekty, jak rynek samochodowy czy „wybory klientów” wpływają na wahania produkcji i – ewentualnie – poziom zatrudnienia. Z tej perspektywy o zagrożeniach decyduje czynnik materialny i ludzki, i zawsze może dojść do wypadku.”

Z doświadczenia inspektorów pracy wynika, że wdrażana automatyzacja i robotyzacja procesów pracy zawsze niesie za sobą poprawę warunków pracy, której najlepszym odzwierciedleniem jest zmniejszająca się ilość wypadków przy pracy. Dzięki pracy robotów środowisko pracy staje się bardziej ergonomiczne i komfortowe, gdyż w relacji człowiek-robot zostały wykorzystane zalety ludzkiej zręczności, zwinności i umiejętności rozwiązywania problemów połączone z mechanicznymi cechami maszyn.

Przyczyny wypadków przy pracy z udziałem robotów i ich oprzyrządowania są zazwyczaj związane są z czynnikami ludzkimi i/lub organizacyjnymi. Najczęściej przyczynami wypadków przy pracy jest celowa i zamierzona przez pracownika, ale i osoby kierujące i nadzorujące pracę pracownika dezaktywacja, demontaż zabezpieczeń, świadome ich omijanie, demontaż paneli ogrodzeń, maszyn,

brak zabezpieczenia energii podczas prac konserwacyjnych, usuwania awarii itp. Zdarzają się również sytuacje, gdzie już na etapie projektowania lub budowy linii technologicznej nie zidentyfikowano wszystkich źródeł zagrożeń, stref niebezpiecznych lub zastosowane zabezpieczenia były niewystarczające lub niewłaściwie dobrane. Związane np. szybkością dobiegu, wielkością energii itp. Trzeci rodzaj zagrożeń to te, które wynikają z uwolnienia nagromadzonej energii w chwili usunięcia np. zakleszczonego detalu. Zawsze należy indywidualnie ocenić ryzyko związane z zadziałaniem wyłączników bezpieczeństwa, szczególnie przy liniach technologicznych, na których wykonywane są różne operacje a linie zasilane są kilkoma źródłami energii: elektrycznej, pneumatycznej, hydraulicznej.

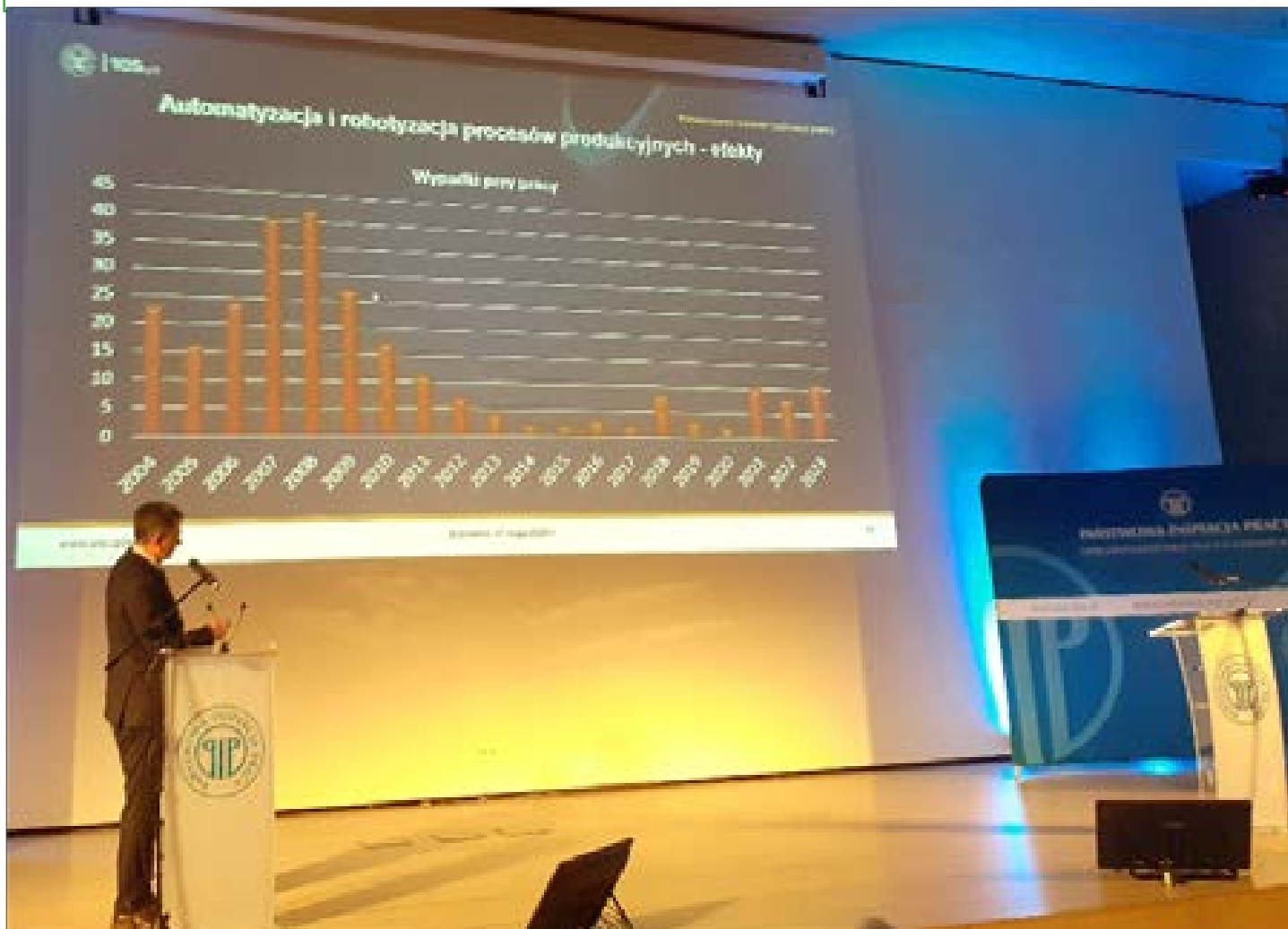
Jak podkreślił A. Kamela automatyzacja procesów produkcyjnych tworzy nowoczesny wymiar ochrony pracy, bo „dotyczy przede wszystkim zadań powtarzalnych, w których ważną rolę odgrywa czas i precyzja. Maszyny wykonują je lepiej niż ludzie, bo są niezależne od czynników zewnętrznych; nie mają gorszych dni spadków koncentracji, nie chorują. Są tańsze, szybsze i nie popełniają błędów” [tu należało by dodać zastrzeżenie: o ile nie zostały źle zaprogramowane przez człowieka lub nie są uszkodzone czy zużyte, wyeksploatowane – R.A.]

Automatyzacja ma zastosowanie i wykazuje zalety przy: - produkcji wielkoseryjnej, przy wysokiej precyzji wykonania, zwiększonej wydajności i ciągłości produkcji, - zmniejszaniu kosztów i eliminacji przestojów produkcyjnych, - w środowisku pracy charakteryzującym się dużymi zagrożeniami czynników szkodliwych i niebezpiecznych, - uciążliwości, monotonii i monotypii pracy, - dużych gabarytach komponentów. Przykładami są zmiany na liniach produkcyjnych, przykładowo: tłoczenia elementów karoserii samochodów, gdzie pracownicy przez kilkanaście, a czasem kilkadziesiąt lat ręcznie podawali arkusze blach, układając je na matrycy prasy, a następnie po wytłoczeniu przekładali na matrycę kolejnej prasy. Wykonując pracę znajdowali się w bezpośrednim zagrożeniu pracy stempla prasy. Podobnie wyglądała praca przy spawaniu elementów karoserii. Dodatkowe zagrożenia to ostre krawędzie blach, hałas, wibracja, promieniowanie oraz uciążliwość pracy związana z wysiłkiem fizycznym, monotonią i pracą w wymuszonej pozycji. Ten sam zakład, ten sam wydział po automatyzacji i robotyzacji: wszystkie strefy zagrożenia wydzielone, osłonięte, bez dostępu pracownika. Większość operacji wyko-

nują roboty: tłoczenie, spawanie przez kilka robotów jednocześnie. Rola pracownika sprowadza się obecnie do dostarczenia detali w bezpieczne dla pracownika miejsce, natomiast sam proces ich obróbki odbywa

się automatycznie w strefie wygradzonej bez udziału pracownika.

Zmiany te wpłynęły na poziom wypadkowości:



Podsumowując A. Kamela zwrócił uwagę, że „rozwiązania konstrukcyjne, automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych, stosowane urządzenia ochronne wpływają na zmniejszenie ryzyka. Nie mogą one jednak stanowić alternatywy dla podnoszenia świadomości pracownika, szkolenia i kształtowania jego umiejętności.” Inaczej mówiąc: poziomu kultury pracy.

Liczba robotów działających na całym świecie przekroczyła w ubiegłym roku barierę ok. 3,9 miliona sztuk. Wojciech Traczyk w artykule „Robotyzacja w Polsce i na świecie” ze stycznia mijającego roku pisał: „W ubiegłym roku, zgodnie z raportem World Robotics 2023 przygotowanym przez Międzynarodową Federację Robotyki (International Federation of Robotics – IFR), liczba nowo zainstalowanych robotów przemysłowych w Polsce spadła o 13% w porównaniu z 2021 r. Jednak

w perspektywie ostatnich lat dynamika robotyzacji polskiego przemysłu utrzymuje się w dwucyfrowym tempie i należy do najwyższych na europejskim rynku. Wciąż jednak poziom robotyzacji w naszym kraju nie jest zadowalający i konieczne jest znaczące przyspieszenie w tym obszarze, jeśli nasza gospodarka ma skutecznie rywalizować z innymi państwami z tej części Europy.” („Elektrotechnik AUTOMATYK, 10-11-12/2023).

W tym kontekście trzeba oceniać wprowadzanie autonomicznych pojazdów w przestrzeniach magazynowych i halach produkcyjnych. Wyróżnia się dwa ich rodzaje: pojazdy AGV (automated guided vehicles), czyli zautomatyzowane pojazdy kierowane oraz ich bardziej zaawansowaną odmianę AMR. Choć wyglądają prawie identycznie i mają jako pojazdy w pełni zautomatyzowane wykonywać takie same zadania, różni je jedna istotna cecha: sposób sterowania czy też nawigowania.

Pojazdy AGV są dużo mniej elastyczne, gdyż do samodzielnego poruszania potrzebują dodatkowego oznakowania w hali magazynowej bądź produkcyjnej: trasa musi zostać wcześniej ściśle wytyczona. W tym celu stosuje się różne znaczniki na stałe umieszczone w posadzce bądź w innych elementach konstrukcyjnych hali. Sterowanie nimi może się odbywać – przykładowo – przy użyciu pętli indukcyjnej, czyli wtopionego w podłogę przewodu. Przepływający przez niego prąd wytwarza pole magnetyczne, które pozwala jednostce sterującej AGV rozpoznawać, w którą stronę ma się poruszać. Można też nimi sterować przy użyciu pętli magnetycznej, czyli naklejonej na posadzkę taśmy magnetycznej, wykrywanej przez czujniki wózka, które przesyłają odpowiednie sygnały do układu sterującego. Stosowane są też metody refleksyjna i optyczna, w których wykorzystuje się namalowane na podłodze linie, umożliwiające układowi sterującemu dzięki wbudowanym laserom lub kamerom, ustalenie pozycji i wskazują trasę przejazdu. Podobnie działa sterowanie specjalnymi znacznikami, z tym, że nie są umieszczone w podłodze, ale w wyznaczonych punktach na ścianach lub kolumnach konstrukcyjnych hal.

Wadą tych rozwiązań jest konieczność odnawiania co pewien czas niektórych typów znaczników (choćby namalowanych linii lub naklejonych na podłogę taśm). Ponadto, gdy na wytyczonej trasie pojazdu AGV pojawi się jakaś przeszkoda, wówczas będzie on czekał aż do jej usunięcia. Wszelkie zmiany miejsca dostarczenia towaru bądź przebudowy hal będą powodować kolejne problemy: będzie się to wiązało z koniecznością wytyczenia nowej trasy przejazdu, co w praktyce oznacza wykonanie zmian w infrastrukturze hali oraz rozmieszczeniu nowych znaczników.

AMR (autonomous mobile robots), czyli autonomiczne roboty mobilne są bardziej elastyczne, przeszkoda na wyznaczonej pierwotnie trasie nie jest dla nich problemem: są w stanie ją ominąć bez konieczności interwencji ze strony operatora, jeśli tylko w hali jest miejsce na taki manewr. Bardziej zaawansowane AMR mogą na bieżąco optymalizować trasę przejazdu. Nie stanowią dla nich problemu większe zmiany w obiekcie czy też konieczność dostarczenia ładunku w inne miejsce. Najczęściej wystarczy wtedy drobna zmiana w jednostce sterującej i mobilny robot kontynuuje swoją pracę, wykorzystując do nawigowania wgraną wcześniej mapę obiektu. Możliwe jest też tzw. mapowanie hali, czyli dokładne odwzorowanie jej układu podczas przejazdu testowego [co większość z nas może już znać ze sposobu opero-

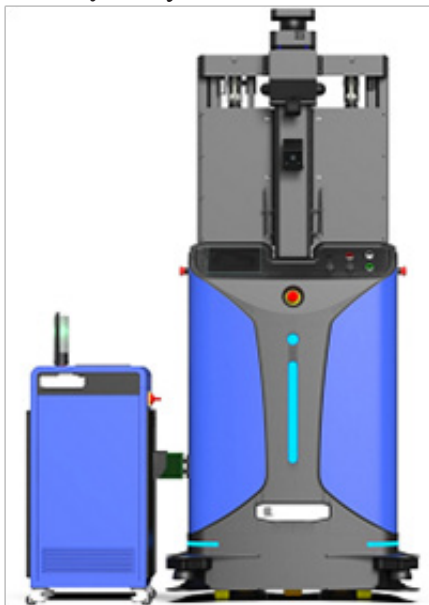
wania odkurzaczy domowych typu „Rumba” – RA]. Dysponując taką mapą jednostka sterująca może na bieżąco analizować otoczenie i wybierać za każdym razem inną trasę przejazdu. Dlatego autonomiczne roboty mobilne przydają się tam, gdzie jest dużo innych wózków transportowych, a na ich trasie mogą się pojawiać różne przeszkody lub często dochodzi do zmian w obiekcie. Dzięki temu podnoszą efektywność transportu wewnętrznego.

AMR mogą też pomagać w rozwiązywaniu innych problemów w zarządzaniu przestrzeniami transportowymi hal magazynowych lub produkcyjnych, takich jak: - wymagające warunki pracy, - braki kadrowe, - błędy ludzkie. Przykładowo w halach o bardzo wysokiej lub niskiej temperaturze, o dużym zapyleniu bądź hałasie długotrwałe przebywanie w nich człowieka może powodować problemy zdrowotne. Także tam, gdzie działania transportowe wykonują bezpośredni operatorzy, a ich ewentualne dłuższe nieobecności w pracy mogą ujemnie wpływać na działalność przedsiębiorstwa, na przykład w regionach, gdzie podaż tak wykwalifikowanych pracowników jest niewielka. W założeniu roboty mobilne mogą pracować 24h/7dni w tygodniu, podczas gdy efektywność pracy człowieka spada wraz z upływem czasu: zmęczenie operatora czy też pośpiech mogą powodować u niego spadek koncentracji, a efektem kolizji może być zagrożenie zdrowia i życia jego lub innych pracowników, ryzyko uszkodzenia ładunku, wstrzymanie dostawy czy opóźnienie na dalszych etapach produkcji. Ryzyko kolizji tam, gdzie za transport odpowiadają pojazdy AMR jest mniejsze [pod warunkiem solidnego zabezpieczenia systemów sterowania przed np. wirusami lub atakiem hakerskim - R.A.].



Największą popularnością cieszą się roboty mobilne, które umożliwiają otwarty załadunek materiałów: przemieszczanie pojedynczych ładunków, takich jak

palety, kartony czy regały. Coraz częściej są też na rynku zgłaszane potrzeby automatycznych wózków z funkcją podnoszenia. Przykładowo – w Polsce – produkowane są już wózki AMR typu prolift, które samodzielnie podnoszą z posadzki palety do 1400 kg, transportują je w wyznaczone miejsce, a także podnoszą na wysokość do 3 metrów.



Ośrodek badawczy Interact Analysis prognozuje, że do roku 2025 nastąpi wzrost wskaźnika instalacji robotów mobilnych do 10%. Wówczas zainstalowana baza robotów będzie liczyć około 2 miliony jednostek. Jednak z danych zebranych przez organizację A3 (Association of Advancing Automation) wynika, że 95% magazynów do dnia dzisiejszego nie jest zautomatyzowanych.

Jak pisał w artykule *Samojedne pojazdy podstawą automatyzacji procesów produkcyjnych i magazynowych* W. Tokarczuk większa „wydajność procesów transportowych, niższe koszty i większe bezpieczeństwo – to najważniejsze korzyści, jakie może przynieść wdrożenie w przedsiębiorstwie transportu opartego na automatycznych pojazdach.

– Z tego typu rozwiązaniami coraz częściej spotykamy się, wykonując nasze usługi polegające na malowaniu linii i znaków BHP w obiektach przemysłowych. Zastosowanie takich rozwiązań przynosi inwestorowi wiele korzyści. To m.in. eliminacja ręcznego transportu materiałów, optymalizacja tras zautomatyzowanych transporterów ze względu na czas i trasę, możliwość szybkiego lub wręcz automatycznego reagowania na zmieniające się warunki środowiskowe, co przyczynia się m.in. do minimalizacji czasów przestojów. Tego typu pojazdy mogą być wyposażone w systemy monitorowania stanów magazynowych, diagnostyki

maszyn itp. – mówi Dawid Pacholec, kierownik ds. kluczowych klientów w firmie MalowanieLinii.pl - Oznakowanie poziome w zakładach produkcyjnych i magazynowych w dalszym ciągu odgrywa istotną rolę, pomimo automatyzacji transportu i procesów produkcyjnych. Przede wszystkim ze względu na bezpieczeństwo pracowników. Bez precyzyjnego określenia stref bezpiecznych dla pracowników – poprzez malowanie na posadzce linii, znaków BHP, istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo wypadku lub kolizji. Pojazdy zautomatyzowane również wymagają określenia tras przejazdu w postaci malowanych specjalnych linii prowadzących. W celu utrzymania porządku i optymalizacji wykorzystania przestrzeni magazynowej, strefy składowania materiałów i towarów wymagają malowania linii pól odkładczych. Mimo nieuchronnego nadejścia ery automatyzacji procesów magazynowych i produkcyjnych, oznakowanie poziome wciąż odgrywa kluczową rolę w organizacji bezpiecznych warunków pracy zarówno dla pracowników, jak i dla maszyn. Pomaga ono w efektywny sposób zarządzać przestrzenią, a także zwiększa bezpieczeństwo w poruszaniu się w obiektach przemysłowych – Dawid Pacholec.

Nadal jednak sporo czasu upłynie zanim pojazdy autonomiczne staną się powszechne, zwłaszcza na drogach publicznych. „Technologie te muszą być dopracowane, aby zapewnić, że będą całkowicie bezpieczne w każdym kontekście” – mówi Philippe de Carné, dyrektor linii innowacji i doskonałości biznesowej w GEODIS. „Jednakże przede wszystkim należy zareagować na zestaw problemów społecznych, takich jak publiczna akceptacja oraz pytania związane z trendami w zakresie stanowisk pracy. Ściśle śledzimy wszystkie aspekty tego obszaru. Jednocześnie coraz większa liczba typów sprzętu operacyjnego korzysta z tych technologii w zakładach pracy oraz w magazynach”.

Można jednak już dziś przyjąć założenie, że zastąpienie standardowych wózków widłowych pojazdami AMR podniesie ogólny poziom bezpieczeństwa pracy w halach i zminimalizuje ryzyko poważnych wypadków. Pojazdy autonomiczne (AGV) i autonomiczne roboty mobilne (AMR) mogą się stać symbolem rewolucji przemysłowej 4.0. W każdym obszarze i każdym miejscu przyczyniają się do poprawy ergonomii, bezpieczeństwa i wydajności pracy.

Oprac. R. Adler

Co dalej z nową ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy

W poprzednim numerze „Informatora Ochrony Pracy” (2/2024) zamieściliśmy entuzjastyczną opinię eksperta Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, Adama Belucha do 68-stronicowego uzasadnienia projektu zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, które zostało w pierwszej dekadzie lipca b.r. upowszechnione w środowisku inspekcyjnym wkrótce po objęciu funkcji Głównego Inspektora Pracy przez dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Marcina Staneckiego.

Ponieważ redakcja IOP była zainteresowana poznaniem całego projektu proponowanych zmian podjęła jego poszukiwania na stronach internetowych Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej. Tam jednak takiego projektu nie było. Znaleźliśmy natomiast projekt złożony jeszcze w 2022 r. przez bratnie Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP.

W związku z zaistniałą sytuacją poprosiliśmy Prezesa Zarządu Głównego SIP RP, członka Rady Ochrony Pracy dr Leszka Rymarowicza, o informację na ten temat.



W odpowiedzi 25 września redakcja otrzymała od Niego – wówczas jeszcze członka władz Międzyzakładowej Organizacji Związkowej nr 15 w Państwowej Inspekcji Pracy NSZZ „Solidarność”80 – poniższą notatkę, którą od 29 września

można przeczytać na stronie internetowej SIP RP:

„Projekt nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Prac autorstwa Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej – jest procedowany w Sejmie

Po niemalże roku po wyborach, a także kilku już miesiącach po zmianie na stanowisku Głównego Inspektora Pracy, w dalszym ciągu nie widać niestety wyraźnej koncepcji zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. W mediach aż huczało, a to o specjalnym zespole z udziałem przedstawiciela Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej który opracować ma gruntowną zmianę ustawy o PIP, a to o innym zespole, którego prace opierać miały się na projekcie przygotowanym przez byłego już Głównego Inspektora Pracy. W odniesieniu do tego ostatniego projektu odbyły się nawet w Państwowej Inspekcji Pracy wewnętrzne konsultacje.

Czas jednak biegnie nieubłaganie, i zarówno o jednym, jak i o drugim projekcie jakoś zupełnie ucichło. Jedynym projektem zmiany ustawy o PIP jest więc ciągle projekt społeczny, autorstwa Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, skierowany skutecznie w formie Petycji do sejmowej Komisji do Spraw Petycji.

Istotą tego projektu jest zniesienie w istocie biurokratycznego obowiązku tworzenia i przedstawiania kontrolowanym przedsiębiorcom przez inspektorów pracy PIP tzw. upoważnień do przeprowadzenia kontroli. Tej nowelizacji towarzyszyć musi także nowelizacja ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

Skutkiem Petycji SIPRP jest więc komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców (Druk sejmowy Nr 441), który wpłynął do Sejmu 16 maja 2024 r., a 11 czerwca 2024 r. skierowano go do I czytania w komisjach do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Projekt zawiera jedynie 3 artykuły

- Art. 1. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 oraz z 2023 r. poz. 1523) w art. 24 uchyla się ust. 3-7.

• Art. 2. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) w art. 65 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) prowadzonej na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 oraz z 2023 r. poz. 1523).”.

• Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

W uzasadnieniu autorzy petycji wskazali, że już z samej dyspozycji art. 24 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że legitymacja służbowa inspektora pracy potwierdza jego tożsamość i uprawnienia, co oznacza, że sam ustawodawca nie wprowadził w tej materii żadnych ograniczeń. Wskazali także na wynikającą stąd bezprzedmiotowość regulacji art. 24 ust. 3-7 tejże ustawy, ale także inne aspekty jak: dyspozycje Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, nierówne traktowanie pracodawców przez prawo, czy nadmierne zbiurokratyzowanie procesu kontrolnego.

Do projektu tego opinie wyraziły następujące podmioty: Sąd Najwyższy, Prokurator Generalny, Główny Inspektor Pracy, Biuro Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji Kancelarii Sejmu, a także (w formie wspólnego stanowiska) centrale związkowe: FZZ, NSZZ Solidarność, OPZZ. Wśród tych opinii nie ma opinii negatywnej. W opinii BEOS wskazano dodatkowe argumenty – jak rozwiązania stosowane w konkretnie wskazanych innych krajach Unii Europejskiej.

Mamy nadzieję, że ta inicjatywa SIPRP zakończy się sukcesem, i tak jak – również z inicjatywy SIPRP – przeszły do historii tzw. „zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli”, czy doszło do uznania obowiązywania w Polsce Konwencji Nr 81 MOP w odniesieniu do wszystkich podmiotów podlegających kontroli PIP – do historii przejdą także zupełnie nikomu niepotrzebne „upoważnienia do przeprowadzenia kontroli”.

Jest to o tyle ważne, że na oczekiwaną, głęboką zmianę ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przyjdzie chyba długo jeszcze poczekać.

Koleżankom i Kolegom ze Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej gratulujemy wytrwałości w reformowaniu PIP, mając jednakże nadzieję na uaktywnienie się w tym zakresie także samej inspekcji czy organów PIP nadzorujących.”

W uzupełnieniu tej notatki redakcji „Informa-

tora przedstawia powyższy projekt wraz z uzasadnieniem na podstawie druku sejmowego nr 441:

„PROJEKT USTAWA

z dnia 2024 r.

o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców

Art. 1. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 oraz z 2023 r. poz. 1523) w art. 24 uchyla się ust. 3–7.

Art. 2. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) w art. 65 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) prowadzonej na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 oraz z 2023 r. poz. 1523).”.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy
Projektowana ustawa jest reakcją Komisji do Spraw Petycji Sejmu RPIX Kadencji na petycję Nr BKSP-144-IX-626/22, skierowaną do Sejmu RP przez Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, którą Komisja uznała za zasadną.

Celem projektowanej ustawy jest dokonanie zmian w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, mających na celu uproszczenie i ujednolicenie procedur kontroli przedsiębiorców i innych pracodawców, realizowanych przez różne państwowe instytucje kontrolne.

2. Rzeczywisty stan w dziedzinie, która ma być unormowana, oraz różnice pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym.

Zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy objęto wszystkich pracodawców, jednak w przypadku, gdy kontrola ma dotyczyć przedsiębiorców w aktualnym stanie prawnym, postanowienia art. 24 ust. 3–7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy obligują inspektorów pracy do okazania osobie reprezentującej podmiot kontrolowany, poza legitymacją służbową, także upoważnienia do kontroli. Obowiązek ten nałożono na inspektorów pracy w 2004 r. Wcześniej kontrola wszystkich podmiotów odbywała się po okazaniu legitymacji służbowej. Do kontroli pracodawców nieposiadających statusu przedsiębiorców wystarczające jest nadal okazanie przez inspektora pracy

osobie reprezentującej taki podmiot jedynie legitymacji służbowej.

Autorzy petycji wskazali, że już z samej dyspozycji art. 24 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że legitymacja służbowa inspektora pracy potwierdza jego tożsamość i uprawnienia, co oznacza, że sam ustawodawca nie wprowadził w tej materii żadnych ograniczeń. Ten przepis może wskazywać na bezprzedmiotowość regulacji art. 24 ust. 3–7, może jednak także oznaczać, że ta regulacja wprowadza większe ograniczenia swobody przeprowadzania kontroli u przedsiębiorców.

W uzasadnieniu petycji przywołano także art. 19 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i stwierdzono, że podmiot mający być objęty kontrolą wskazywany jest w planie pracy sporządzanym przez inspektora pracy. Plan ten podlega uprzedniemu zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy. Wskazano na wynikające z art. 19 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kompetencje okręgowego inspektora pracy w zakresie nadzoru, koordynacji i podziału zadań inspektorów pracy. Z ustawy nie wynika jednak bezpośrednia zależność między planem pracy a kontrolą konkretnego zakładu pracy. Komisja podziela opinię wnioskodawców, że w tym zakresie występuje w ustawie sprzeczność.

Komisja uznała, że o ile sytuacja, która miała miejsce prawie dwadzieścia lat temu, gdy podejmowano decyzję o zróżnicowaniu procedur kontrolnych wobec przedsiębiorców, wobec pozostałych pracodawców była uzasadniona, to obecnie brak jest uzasadnienia merytorycznego do zróżnicowanego traktowania pracodawców.

Projektowana ustawa wprowadza także zmianę w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, mającą na celu wskazanie, że przepisów rozdziału 5 tej ustawy („Ograniczenia kontroli działalności gospodarczej”) nie stosuje się do kontroli prowadzonej na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Skutki projektowanej ustawy

Zasadniczym skutkiem społecznym i prawnym projektowanej ustawy będzie stosowanie przez Państwową Inspekcję Pracy jednakowych procedur kontrolnych wobec wszystkich pracodawców. Wprowadzenie zmian powinno także usprawnić i odbiurokratyzować proces kontrolny, przez to pozytywnie wpływając na realizację zadań PIP, w tym na zwiększenie możliwości prowadzenia działań kontrolnych.

Za pozytywny skutek finansowy projektowanej ustawy,

wynikający z uproszczenia i odbiurokratyzowania procesów kontrolnych, należy uznać zwiększenie możliwości kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, a tym samym bardziej efektywne wykorzystanie środków finansowych przeznaczanych przez państwo na działania kontrolne w obszarze stosunków pracy.

Ze względu na swój charakter i ograniczony zasięg ustawa nie wywoła skutków gospodarczych, może mieć pewien wpływ na działalność podmiotów gospodarczych (w tym mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców). W przypadku podmiotów przestrzegających przepisów w zakresie zatrudniania pracowników ten wpływ może być pozytywny, poprzez odbiurokratyzowanie procedur kontrolnych. W przypadku przedsiębiorców – pracodawców naruszających prawa pracowników projektowana ustawa zwiększy skuteczność działań kontrolnych ze strony Państwa.

Z uwagi na to, że projekt ustawy nie zawiera przepisów regulacyjnych ani przepisów określających wymogi dotyczące świadczenia usług transgranicznych w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, przepis art. 34 ust. 2b regulaminu Sejmu nie znajduje zastosowania.

4. Założenia podstawowych aktów wykonawczych

Projektowana ustawa nie wymaga zmiany aktów wykonawczych.

5. Oświadczenie o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej”.

K’woli wyjaśnienia, poniżej – fragment rozmowy z Głównym Inspektorem Pracy na łamach Interii z 27 września b.r., który chyba jednoznacznie wyjaśnia na jakim etapie jest i kiedy może być wprowadzona w życie zmiana ustawy o PIP opracowana w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a przygotowana do procedowania, przez Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego.

„Szef PIP ma plan na walkę z patologiami: Będziemy zamieniać umowy cywilnoprawne na etaty

Monika Krześniak-Sajewicz

(...)

- Jak rozumiem zwiększenie kompetencji PIP może być wprowadzone drogą ustawową. Na jakim etapie

są prace?

- Ma być powołany specjalny zespół przez marszałka Sejmu Szymona Hołownię (Państwowa Inspekcja Pracy podlega bezpośrednio marszałkowi Sejmu – red.) oraz minister rodziny i pracy Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk, który będzie pracował nad propozycją, którą jako Główny Inspektor Pracy przygotowałem. Jest już gotowy projekt zmian, ale czekamy na uruchomienie zespołu i na skonsultowanie w tym gronie naszych propozycji. Mam nadzieję, że osiągniemy konsensus.

- Ale ma pan przynajmniej wstępne deklaracje, że MRPiPS jest otwarte na te propozycje i na zwiększenie kompetencji PIP?

- Zarówno Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej jak i marszałek Sejmu Szymon Hołownia są otwarci na te propozycje i na ten moment mamy w tej sprawie poparcie. Przed nami uzgodnienie konkretnych i wejście na ścieżkę legislacyjną.

- W najbliższym czasie rząd i Sejm ze zrozumiałych względów będzie się zajmował skutkami powodzi, ale jest jakiś horyzont czasowy, kiedy te zmiany mogą wejść w życie?

- Powódź zmieniła wszystkie plany, nasze też, bo musieliśmy podjąć działania w związku z tą sytuacją. Natomiast w kwestii zwiększenia uprawnień, to myślę, że w horyzoncie 1,5 roku te zmiany mogłyby wejść w życie. Chciałbym, żeby ten projekt był mocno przeanalizowany i by już na wstępie zyskał akceptację pracodawców i pracowników. Dlatego już dziś prowadzę kampanię promującą te rozwiązania, spotykam się z pracodawcami i chce im pokazać, że także z ich punktu widzenia jest więcej plusów niż minusów.

- Te zmiany mają na celu też doprowadzenie do sytuacji, by była uczciwa konkurencja na rynku, a nie polegająca na tym, że przedsiębiorca, który zna więcej kruczków prawnych na obejście prawa, by w ten sposób obniżyć koszty pracy, ma lepiej niż ten, który jest uczciwy i właściwie traktuje swoich pracowników.

- Jest duży opór ze strony przedsiębiorców, pracodawców?

- Nie ukrywam, że widzimy pewien opór ze strony biznesu. Jestem już w końcowej fazie takiego „objazdu” wszystkich organizacji pracodawców, które są reprezentatywne w Radzie Dialogu Społecznego. Rzeczywiście powstaje wiele obaw i wątpliwości, ale słyszę też wiele głosów poparcia dla wzmocnienia Inspekcji Pracy, którymi jestem pozytywnie zaskoczony. Wielu pracodawców deklaruje, że będzie wspierać nasze wysiłki, by zwiększyć liczbę inspektorów pracy, żeby Państwowa Inspekcja Pracy się profesjonalizowała, podoba im się, że chcemy

stawiać na edukowanie od strony praktycznej, czyli np. poprzez tłumaczenie, jak zapewnić bezpieczne warunki pracy. Pewne rozwiązania budzą wątpliwości, przede wszystkim chodzi o nakaz przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

- To jest główna oś niezgody, ale staram się wytłumaczyć, że my nie chcemy wyrugować wszystkich umów cywilnoprawnych, ale chcemy reagować na sytuacje patologiczne, żeby inspektor mógł skutecznie działać tam, gdzie dochodzi do rażącego obejścia prawa. (...)”

W wywiadzie dla PAP opublikowanym 26 października na portalu Bankier.pl Główny Inspektor Pracy na pytanie prowadzącej rozmowę Miry Suchodolskiej:

„Czego potrzeba, żeby PIP był taką inspekcją, jak należy?” – odpowiedział:

„- Nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Mamy własną propozycję zmian w tym zakresie, czekamy na utworzenie zespołu, który zajmie się jej pisanie, ale wydaje się, że nie ma woli politycznej, żeby przeprowadzić niezbędne zmiany. Chcielibyśmy między innymi, a budzi to spore kontrowersje, szczególnie po stronie biznesu, mieć możliwość przekształcania umów cywilnoprawnych, które są zawarte w warunkach charakterystycznych dla umów o pracę, w umowy o pracę.

Oczywiście nie wszystkich, ale chcielibyśmy mieć możliwość reagowania w przypadkach, kiedy dochodzi do patologii.

Uważam także, że na stanowisku Głównego Inspektora Pracy powinna obowiązywać kadencyjność – tu nie chodzi o mnie, ale o zapewnienie stabilności tej instytucji. Wie pani, że ja nie mam zastępców, bo nikt nie chce przyjść do miejsca, z którego za chwilę, z powodów politycznych, może zostać odwołany. Z tego powodu wiele wybitnych osób odmówiło mi podjęcia współpracy na stanowisku zastępcy Głównego Inspektora Pracy.

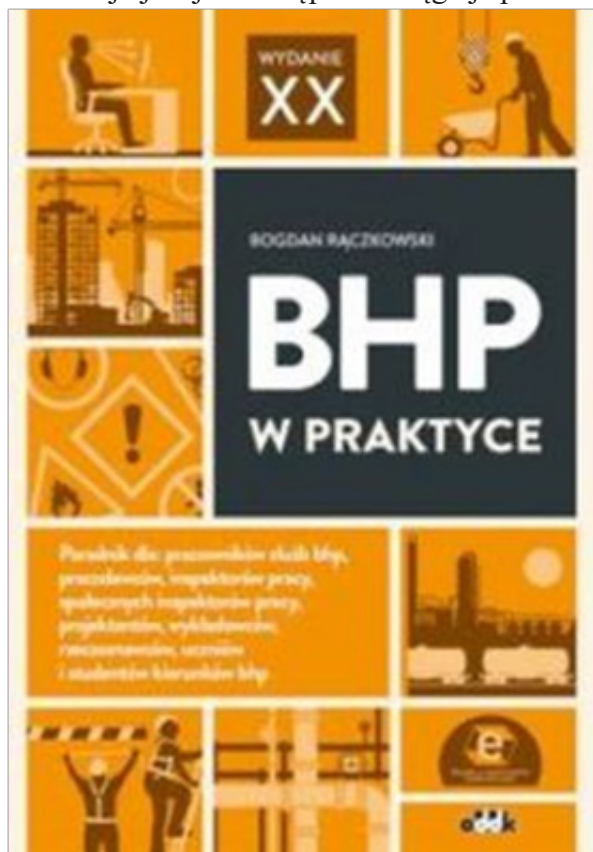
Oprócz nowelizacji potrzebujemy tylko trzech rzeczy: pieniędzy, pieniędzy i jeszcze raz pieniędzy. Inspekcja Pracy od lat jest niedofinansowana i nie ma za co się modernizować, czy zatrudniać niezbędnych nam fachowców.”

Nie nam rozstrzygać, czy wystarczy zmienić ustawę, aby zrewitalizować Państwową Inspekcję Pracy, jednak skoro tak uważa Główny Inspektor Pracy – nie pozostaje nic innego, jak życzyć ukształtowania się właściwej „woli politycznej”...

Zebr. i oprac. zespół: Eraz Awier Ucha, Leszek W. Rymarowicz, PioBo i AKo

Nowe wydanie BHP w Praktyce Bogdana Rączkowskiego

W związku z ostatnimi zmianami w przepisach i polskich norm zostało przygotowane nowe wydanie BHP w Praktyce Bogdana Rączkowskiego XX wydanie 2024, publikacja posiada stan prawny na 3 czerwca 2024 r. To wydanie znacząco różni się od poprzednich edycji, ponieważ zostało zaktualizowane oraz gruntownie sprawdzone przez zespół specjalistów z branży. Publikacja jest już dostępna w ciągłej sprzedaży.



Po raz pierwszy książka posiada suplement elektroniczny zawierający:

Klasyfikację zawodów i specjalności oraz Wykaz wartości NDS chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku prac. Pliki e-suplementu w formacie PDF można pobrać przez Internet, postępując zgodnie z instrukcją zamieszczoną w książce (do zainstalowania suplementu wymagany jest system operacyjny Windows).

Aktualizacje komentarza dotyczą m.in.:

- książki obiektu budowlanego i dziennika budowy,
- pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe,
- wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac,
- statystycznej karty wypadku przy pracy,

- zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci,
- badań lekarskich pracowników,
- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- przepisów dotyczących transportu materiałów niebezpiecznych zgodnie z regulacjami ADR oraz założeń Transportowego Dozoru Technicznego w zakresie nadzoru nad przewozem materiałów niebezpiecznych,
- klasyfikacji zawodów,
- pierwszej pomocy,
- czynników reprotoksycznych.

NA ŚWIECIE

O dyrektywie platformowej w „Nowym Obywatelu”

Na stronie internetowej pisma na rzecz sprawiedliwości społecznej „Nowy Obywatel” 14 października ukazał się krótki tekst korespondujący niejako z referatem dr. Zofii Pawłowskiej podczas Konferencji zorganizowanej przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy 7 października.

Oto jego treść i jedna z reakcji na niego.

„Koniec fikcji samozatrudnienia?”

Unia Europejska przyjęła dyrektywę, która ma chronić przed wymuszonym fikcyjnym samozatrudnieniem w platformach cyfrowych. Jak informuje portal Puls HR, w poniedziałek przyjęto dyrektywę unijną dotyczącą poprawy i uregulowania warunków zatrudnienia osób świadczących pracę dla platform cyfrowych typu Uber czy Glovo. Dyrektywa ma przede wszystkim regulować ich status pracowniczy oraz skończyć z fikcją samozatrudnienia w aplikacji.

Pracownicy platform cyfrowych nie będą mogli już być bezzasadnie traktowani jako osoby samozatrudnione. Zyskają także prawa korzystania z normalnych praw pracowniczych typu ubezpieczenie zdrowotne czy prawo do zasiłku. Nowa regulacja wprowadza domniemanie stosunku pracy w ogóle, a szczególnie jeśli dowody wskazują, iż wydawane są im polecenia służbowe lub podlegają oni kontroli ze strony pracodawcy jak pracownicy etatowi. Ciężar dowodu ma spoczywać na samej platformie – to ona musi udowodnić, że stosunek pracy nie istnieje. W przeciwnym razie osoby świadczące usługi pod szyldem platform cyfrowych będą domyślnie traktowani jako ich pracownicy. Dyrektywa nakłada na kraje UE obowiązek wprowadzenia w ciągu dwóch lat do prawodawstwa krajowe-

wego przepisów regulujących w takim duchu kwestię zatrudnienia osób w ramach platform cyfrowych.

Dyrektywa reguluje także wykorzystanie algorytmów w miejscu pracy. Pracownicy nie będą już mogli być monitorowani przez algorytmy lub zwalniani na podstawie decyzji algorytmów. Zautomatyzowane systemy będą musiały być monitorowane przez wykwalifikowany personel, a pracownicy będą mieli prawo zakwestionować decyzję podjętą przez system. Dane Komisji Europejskiej wskazują, że w Unii Europejskiej na rzecz platform cyfrowych pracuje ponad 28 milionów osób.”



Redaktor naczelny „Nowego Obywatela” Remigiusz Okraska opatrzył ten tekst na swoim profilu fb takim komentarzem: „Czasami Unia się na coś przydaje. A teraz poczekamy i popatrzymy, w jaki sposób w ciągu dwóch lat rządzący Polską liberałowie wdrożą to w życie”. Do jego wpisu pojawił się jednak komentarz: „Siostrzeniec mojej żony, który mieszka w Białymstoku zareagował na ten artykuł tak: „+ i - bo jak ktoś chce szybko dorobić to miał taką opcję a teraz d(...)”

Najwyraźniej młodzi pracownicy widzą to inaczej. Podobnie dr Pawłowska z CIOP zwróciła uwagę na taki odbiór wśród młodzieży podczas Konferencji 7 października zorganizowanej przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy”...

Rozporządzenie UE 2023/1230 – kluczowe zmiany i ich znaczenie

W styczniu 2027 r. nowe rozporządzenie EU 2023/1230 zastąpi dyrektywę maszynową 2006/42/WE. Jego przepisy wprowadzą zmiany dotyczące bezpieczeństwa funkcjonalnego, cyberbezpieczeństwa, a także integracji sztucznej inteligencji przy produkcji maszyn. Rozporządzenie zostanie wprowadzone bez okresu przejściowego, co oznacza, że wszyscy

producenci, dostawcy, a także użytkownicy maszyn muszą być do jego stosowania odpowiednio przygotowani. Co więcej – rozporządzenie ma charakter bezpośrednio stosowalny w każdym kraju członkowskim UE, czyli z pominięciem indywidualnej implementacji tych przepisów na poziomie legislacji państw członkowskich.

Wprowadzane tym rozporządzeniem zmiany mają zwiększyć bezpieczeństwo i poprawić efektywność na rynku maszyn, co wydaje się szczególnie ważne w czasach narastających zagrożeń cybernetycznych i tempa rozwoju technologii sztucznej inteligencji.

Dla producentów i użytkowników maszyn użyteczny w tym zakresie może być podcast Mariusza Łukaszyńskiego na szwedzkiej platformie internetowej Spotify obejmujący następujące zagadnienia:

1. Zrozumienie nowych regulacji. Ważne jest, aby każda firma z branży maszynowa dokładnie zapoznała się z treścią nowego rozporządzenia i zrozumiała, jakie zmiany wprowadza ono w zakresie obowiązków i odpowiedzialności.
2. Plan działania. Producenci powinni opracować szczegółowy plan działania, który pomoże im dostosować istniejące procesy produkcyjne i produkty do nowych wymogów.
3. Audyt bezpieczeństwa. Regularne audyty i przeglądy bezpieczeństwa pozwolą na wczesne wykrycie potencjalnych niezgodności i zagrożeń.
4. Szkolenia dla Zespołu. Organizowanie szkoleń dla pracowników na temat nowych przepisów i najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa jest niezbędne dla utrzymania wysokich standardów.

Więcej w podkaście na <https://przemysl-40.pl/index.php/2023/11/09/jak-przygotowac-sie-do-nowego-rozporzadzenia-ue-w-sprawie-maszyn/>

EU-OSHA o „inteligentnych” cyfrowych systemach monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy

Na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w mijającym roku zostało opracowane i opublikowane na stronie internetowej EU-OSHA dwunastostronicowe „Streszczenie - Inteligentne cyfrowe systemy monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy: zastosowania i wyzwania”.

Dostęp - tym razem, o dziwo, również w języku polskim - na stronie internetowej https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Smart-digital-monitoring-systems-uses-challenges-summary_PL.pdf

zebr. i oprac: ABe i eRA

Dr inż. Radosław Gonet jest absolwentem Wydziału Elektrycznego Politechniki Rzeszowskiej oraz studiów podyplomowych na Wydziale Prawa Uniwersytetu Rzeszowskiego (Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych), Wydziale Wiertnictwa Nafty i Gazu Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie (Technologie wiertnicze) oraz Wydziale Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej (studia menedżerskie, Zarządzanie projektami).



Dr inż. R. Gonet w dyskusji podczas Konferencji SOP 7 X 2024 r.

To wykładowca studiów podyplomowych (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Politechnika Rzeszowska, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie) oraz biegły sądowy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Prelegent międzynarodowych konferencji naukowo-technicznych oraz trener i konsultant z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Ma 19-letnie doświadczenie zawodowe jako: starszy inspektor pracy – główny specjalista w Państwowej Inspekcji Pracy.

Jest współautorem i autorem publikacji naukowych z zakresu bezpieczeństwa pracy, członkiem stowarzyszeń naukowo technicznych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w różnych branżach.

Został odznaczony Złotą Honorową Odznaką

Polskiego Związku Stowarzyszeń Wynalazców i Racjonalizatorów. W latach 2009-2010 brał udział w projekcie Komisji Europejskiej na Ukrainie jako starszy ekspert międzynarodowy ds. konsultacji z rządem Ukrainy, w zakresie opracowania procedur prawnych na bazie prawodawstwa Unii Europejskiej oraz polskich doświadczeń w zakresie implementacji prawa wspólnotowego. Następnie od 2010 do 2017 r. reprezentował Państwową Inspekcję Pracy w pracach Krajowego Forum Konsultacyjnego w ramach funkcjonowania Centrum Bezpieczeństwa Technicznego.

Równocześnie w tym okresie (2010-2017) był przedstawicielem Rzeczypospolitej Polskiej jako ekspert w pracach Grupy Współpracy Administracyjnej (ADCO) przy Komisji Europejskiej w Brukseli, powołanej w celu zwiększenia efektywności europejskiego nadzoru rynku i kontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy w aspekcie eksploatacji urządzeń technicznych objętych zakresem przedmiotowym Dyrektyw UE.

Dr inż. R. Gonet to koordynator racjonalizatorskich projektów technicznych w zakresie bezpieczeństwa przemysłowego i konsultant międzynarodowy w dziedzinie bezpieczeństwa maszyn – projektów dotyczących bezpieczeństwa przemysłowego na terenie Unii Europejskiej oraz w krajach trzecich (w tym m.in. Rosja, Brazylia, Chiny).

Jest reprezentantem w Komitecie Technicznym ds. Bezpieczeństwa Maszyn i Urządzeń Technicznych oraz Ergonomii Polskiego Komitetu Normalizacyjnego oraz członkiem Krajowej Grupy Wsparcia do spraw legislacji Dyrektywy Maszynowej przy Ministerstwie Rozwoju i Technologii.

oprac. MAL

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

W związku z opublikowaniem w dniu 10 lipca br. w Dzienniku Ustaw RP rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2024 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie *najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* (Dz.U. 2024 poz. 1017), warto pamiętać, że wskazane rozporządzenie weszło w życie z dniem 10. 08. 2024 r., a jego zmiany wiążą się m. in. z wprowadzoną w UE dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniającą dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz. Urz. UE L 88 z 16.03.2022, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023).

W dotychczasowym rozporządzeniu w sprawie *najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* zmieniona została treść załącznika nr 1 do rozporządzenia, w którym wprowadzono nową jednostkę „ppm” oznaczającą liczbę cząstek na milion w jednostce objętości

powietrza (ml/m³). Ponadto w przepisie zostały wydłużone terminy przejściowe obowiązywania niektórych wprowadzonych normatywów higienicznych środo-wiska pracy, z okresem obowiązywania nowych wartości w latach 2025 i 2026.

W dniu 25 września 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928), z wyjątkiem art. 5 ust. 4, art. 25 ust. 1 pkt 8 oraz przepisów rozdziału 4 (zgłoszenia zewnętrzne), które wchodzi w życie w dniu 25 grudnia 2024 r. Warto wiedzieć, że zakresie skarg na brak procedury zgłoszeń wewnętrznych ustawa o ochronie sygnalistów nie wskazuje organu, który posiadałby kompetencje kontrolne, czy nadzorcze wobec podmiotów prawnych zobowiązanych do ustanowienia procedury takich zgłoszeń. Takim organem nie jest ani Rzecznik Praw Obywatelskich, ani żaden organ publiczny, do którego odnosi się ustawa, w tym organy Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie bowiem z art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, PIP jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Oznacza to, że Państwowa Inspekcja Pracy nie została powołana do rozpatrywania skarg dotyczących braku procedury zgłoszeń wewnętrznych w podmiocie prawnym. Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje w tym zakresie jedynie sankcje karne. Zgodnie z jej art. 58 kto będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, podlega karze grzywny. Orzekanie w sprawach o czyn określony w art. 58 następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124 oraz z 2023 r. poz. 1963). W takich sprawach oskarżycielem publicznym jest Policja. Biorąc powyższe pod uwagę, w przypadku otrzymania informacji o braku procedury zgłoszeń wewnętrznych w danym podmiocie prawnym lub zgłoszenia, że ustanowiona w podmiocie prawnym procedura narusza przepisy ustawy, należy informować osobę zgłaszającą takie naruszenie o możliwości zawiadomienia przez nią Policji, a nie kierować ją do organów PIP.

W zakresie skarg na działania odwetowe należy wyjaśnić, że działaniem odwetowym jest bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście (art. 2 pkt 2 ustawy). Działania odwetowe zatem to wszelkie działania zmierzające do pogorszenia sytuacji sygnalisty w związku z dokonaniem zgłoszenia. Ustawa wprost w art. 11 zakazuje podejmowania wobec sygnalisty (też wobec osoby pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej) działań odwetowych. Już sama próba lub groźba zastosowania takich działań stanowi działanie odwetowe. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustawa w art. 12 wskazuje przykładowo rodzaje zakazanych działań odwetowych wobec pracowników a w art. 13 wobec innych osób nie będących pracownikami. Taki pracownik (inna osoba) może np. zostać pozbawiony awansu, podwyżki, nagrody, wreszcie pracodawca wskutek mobbingu może zmusić sygnalistę do złożenia wypowiedzenia umowy o pracy. Ustawa przyznaje sygnaliście, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia (art. 14 ustawy), których może on dochodzić przed sądem. Ustawa przewiduje także sankcje karne za podejmowanie działań odwetowych. Zgodnie z art. 55 ustawy, kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jeżeli sprawca czynu działa w sposób uprzedzony, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jednak przestrzeganie przez podmiot prawny (w tym pracodawcę) przepisów ustawy o ochronie sygnalistów nie podlega ocenie organów Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa o ochronie sygnalistów nie zawiera bowiem przepisów prawa pracy. W przypadku gdy pracownik (niezależnie od tego czy ma status sygnalisty, czy nie) zgłosi naruszenie wobec niego przepisów prawa pracy, w tym dotyczących np. stosunku pracy, mobbingu czy dyskryminacji, a więc w obszarach wskazanych także w ustawie o ochronie sygnalistów jako działania odwetowe, organy Państwowej Inspekcji Pracy będą podejmowały określone działania w ramach swoich kompetencji wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor pracy poinformuje także sygnalistę o możliwości dochodzenia przez niego swoich praw przed sądem, zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów.

zebr. i oprac.: Roman Adler

Trochę historii pewnej zapomnianej maszyny

Podczas wakacyjnego urlopowania trafiłem przy pewnym gospodarstwie na resztki kieratu. Niedawno podczas rozmów na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie zorientowałem się, że wśród młodszych pokoleń zanika pamięć o tej starożytnej maszynie. Dlatego spróbowałem odtworzyć trochę jej historii.



Zacznijmy od tego czym był (jest?) kierat. To urządzenie wykorzystujące siłę pociągową zwierząt (koni lub wołów) lub zespołów ludzi do napędu stacjonarnych maszyn, w tym rolniczych, takich jak siewczarnie, wialnie, czy młockarnie, bądź – w działalności wczesnoprzemysłowej – do wydobywania m.in. wody, przykładowo w kopalniach. Kierat jest zespołem przekładni zębatach. Najczęściej składa się z dwóch par kół, przymocowanych do ramy. Największe koło jest połączone z dyszlem, do którego zaprzęgano zwierzęta pociągowe. Chodząc po okręgu średnicy ok. 10 m zwierzęta obracały przekładnię, a napęd z kieratu do maszyn stojących w odległości kilkunastu metrów przekazywany był za pomocą wału. Wał składał się z kilku odcinków połączonych przegubami. Pierwsze kieraty, łącznie z kołami zębatymi były zbudowane całkowicie z drewna, dopiero w XIX w. zaczęto w Polsce budować kieraty ze stali i żeliwa.

Jak można przeczytać w opracowaniu Macieja Baczaka, Sławomira Łotysza i Dariusza Machli 1000 wynalazków, czyli historia ludzkiej pomysłowości (Wydawnictwo Dragon, Bielsko-Biała 2020, s. 28) najstarsze kieraty datowane są na IV wiek p.n.e.

Mechanizm kieratu wynaleźli prawdopodobnie Kartagińczycy, którzy upowszechnili go na terenie Italii w III wieku p.n.e., być może podczas najazdu Hannibala na Rzym, co potwierdziło odnalezienie kieratu na wraku statku z okolic Majorki.

Pierwszy znany kierat polski, zbudowano w pierwszej połowie XV w. w Bochni, nad szybem Serafina, zwanym szybem Bochnera lub właśnie Kieratem. Kierat ten służył do opuszczania na dół ludzi i materiałów oraz wyciągania urobku na powierzchnię. Pod koniec XVI w. pojawił się też inny model, zwany krzyżem, gdyż miał cztery ramiona. Była to konstrukcja na poziomym wale, na którym u góry zamocowany był bęben do nawijania konopnej liny. Integralną częścią kieratu był tzw. kunszt – przekładnia nad szybem, zmieniająca kierunek liny z poziomego na pionowy. Z uwagi na możliwość zaprzężenia aż 4 koni, taki kierat był używany do ciężkich prac: nie tylko do przemieszczania soli, drewnianych stempli, kopalnianych koni i ludzi, ale też do odwadniania wyrobisk. Taką wodę, stanowiącą duże zagrożenie dla górników przelewano drewnianymi rynkami do najniższej położonej części szybu, czyli rząpia, skąd wydobywano ją za pomocą dużych kół czerpakowych, napędzanych właśnie kieratami. Z drugiej połowy XVI w. znana jest katastrofa górnicza pod Tarnowskimi Górami z udziałem kieratu konnego: 17 czerwca 1573 r. w przeddzień dotarcia robotami do poziomu zalegania złożył cały kierat wraz z końmi i ludźmi zapadł się przy samym przodku sztolni i przepadł, a odcinek sztolni Jakuba (od imienia jej projektodawcy, górmistrza Jakoba Rappa) i szyb zalała tzw. kurzawka. Było to związane z budową sztolni odwadniających i sprowadzeniem do tarnowskich Gór z Węgier Jana Trappa, specjalisty od kieratów konnych.

Zygmunt Gloger w książce „Budownictwo drzewne i wyroby z drzewa w dawnej Polsce” (Wydawnictwo Grafika) opisywał kieraty drewniane używane w Polsce od XVII w. do poruszania wind i podnoszenia ciężarów, które napędzane były wielkim kołem deptakowym, wewnątrz którego, po szczeblach, chodzili chłopcy pańszczyźniani.

W pierwszej połowie XVIII w. nowy zarządca Żup Krakowskich w Wieliczce i Bochni, sprowadzony z Saksonii Johann Borlach zaprojektował i zainstalował nad szybem Regis nowy typ kieratu z wałem pionowym, mniejszy od kieratu polskiego, ze znacznie większym zasięgiem, który zastępował pracę ośmiu kieratów polskich. Ten typ kieratu otrzymał nazwę od

kraju pochodzenia Borlacha – kierat saski. Jednak z jego wykorzystaniem wiązał się kosztowny problem przebudowy szybów kopalni w Wieliczce. Dlatego pod ziemią zastosowano go dopiero w roku 1789 nad szybikiem Mirów.

Po podboju Śląska przez Prusy i uruchomieniu, a właściwie reaktywacji wydobywania ołowiu i srebra w Strzybnicy pod Tarnowskimi Górami w kopalni, której w 1784 r. nadano imię „Fryderyk” na cześć króla Prus Fryderyka II – rok później niejaki Salomon Isaak z Pszczyny (zu Pless), Żyd, który trafił na Śląsk z Brabantu przez kopalnie soli w Wieliczce, a był specjalistą od poszukiwań tzw. geognostycznych złóż wszelakich, w tym węgla kamiennego – przedłożył Redenowi swoje spostrzeżenia na temat m.in. zastosowania maszyn wyciągowych poruszanych przez konie czyli kieratów. Swoje uwagi S. Isaak opierał nie tylko na doświadczeniach zdobytych w kopalniach węgla w Niderlandach, ale zapewne także spostrzeżeń w modernizowanych właśnie żupach wielickich. Zachował się szkic konnej maszyny wyciągowej, którą zainstalowano w 1784 r. przy szybie „Isaac” kopalni „Fryderyk”.

Pierwszy kierat konny w kopalni węgla kamiennego „König (Król)”, w powstającej wówczas osadzie przemysłowej Königshütte pod wsią Bożogrobców w Chorzowie (dziś miasto Chorzów)

zastosowano w 1800 r. na szybie „Henriette”.

Umożliwił on wydobywanie ok. 44 ton węgla dziennie. Kierat ten działał jednak nie nad pionowym szybem, ale nad 600-metrową pochylnią, po której na tzw. angielskich torach, czyli stalowych płaskownikach ułożonych na drewnianych podkładach jeździła kolejka, którą tworzyły dwa poruszające się wahadłowo wózki: gdy jeden pusty zjeżdżał w dół, drugi z węglem był jednocześnie wciągany na górę. Każdy z tych wózków mógł pomieścić 2.2 t. węgla.

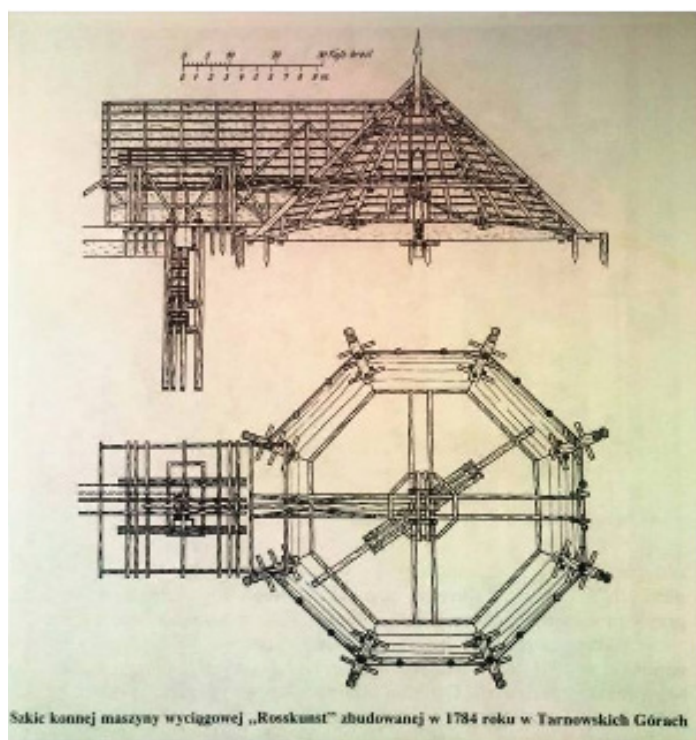
Wkrótce jednak czas kieratów wczesnoprzemysłowych zaczął przemijać. Zastąpiły je najpierw maszyny parowe, a później spalinowe i elektryczne.

Najdłużej, bo do lat 60-70 XX w. kieraty były używane w rolnictwie do napędzania młockarni lub siewkarni. Autor osobiście prowadził na zmianę z kuzynem konia, który za stodołą w gospodarstwie dziadków chodził w takim kieracie, jak na zdjęciu poniżej...

Do dziś, zwłaszcza wśród starszych generacji funkcjonuje związek frazeologiczny „chodzić jak koń w kieracie”, czyli zaharowywać się, przepracowywać, wypruć sobie żyły i tym podobne znaczenia ciężkiej pracy bez wytchnienia.

A prawdziwe kieraty już tylko w skansenach i na pokazach folklorystycznych...

Roman Adler



Koń w kieracie napędzający żarna - lata 20-te XX w. (zbiory NAC)



SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: K (cz. 6)

KOC GAŚNICZY

– płachta tkaniny z włókna szklanego o powierzchni około 2 m², która jest całkowicie niepalna. Działanie koca gaśniczego polega na tłumieniu pożaru przez odcięcie dopływu powietrza do palącego się materiału.

KOCIOŁ

– urządzenie energetyczne wraz z niezbędnym oprzyrządowaniem służące do przetwarzania energii zawartej w paliwach oraz innej (np. elektrycznej) na energię cieplną wykorzystywaną w procesach produkcyjnych, komunalnych i innych. Mówiąc o kotle należy przez to rozumieć kotły z paleniskami rusztowymi, pyłowymi, na paliwa stałe, ciekłe lub gazowe; wodne i parowe z obiegiem wodnym naturalnym, wymuszonym i wspomagany oraz urządzenia i instalacje pomocnicze związane z ich ruchem, służące do zasilania wodą, przygotowania i spalania paliwa, podmuchu i ciągu, oczyszczania spalin, tłumienia hałasu, odpopielania, odżużlania, odprowadzania pary lub podgrzewanej wody, a także aparaturę kontrolno-pomiarową i układy automatyki.

KODEKS IMDG

– to Międzynarodowy Kodeks Morski Towarów Niebezpiecznych, stanowiący wykonanie przepisów części A rozdziału VII Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS), opublikowany przez Międzynarodową Organizację Morską (IMO) w Londynie. Według *oświadczenia rządu polskiego z dnia 16 stycznia 2009 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR)*, sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 162).

KODEKS PRACY

– podstawowy akt prawny określający przepisy prawnej ochrony pracy, w którym zostały usystematyzowane podstawowe przepisy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

KOMFORT CIEPLNY

– 1) stan, w którym człowiek czuje, że jego organizm znajduje się w stanie zrównoważonego bilansu cieplnego, tzn. nie odczuwa ani uczucia ciepła, ani zimna. Według Wikipedii; 2) stan, w którym temperatura wewnętrzna ciała wynosi 36,6-37,0°C, średnia temperatura powierzchni skóry mieści się w granicach 32-34°C, a ilość ciepła utraconego przez parowanie potu nie przekracza 20% maksymalnej zdolności utraty ciepła przez parowanie wydzielonego potu. Według A. Uzarczyk, Czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy ODDK, Gdańsk 2006 r.

Za: E. Kołodziejczyk, K. Żurawski "Słownik bhp" na portalu SEKA S.A.

Redakcja zaprasza do przesyłania informacji o wydarzeniach związanych z ochroną człowieka w środowisku pracy: tych, które miały miejsce w mijającym kwartale, które będą miały miejsce w nadchodzącym, a zwłaszcza tych, w których członkowie i sympatycy Stowarzyszenia brali udział. Podziękowania za uwagi dotyczące "Informatora..." - zarówno e-mailowe, jak i telefoniczne. Proszę pamiętać o możliwości prenumeraty kwartalnika "Informator Ochrony Pracy".



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP

SEKA S.A. to jedna z największych firm w Polsce, zajmujących się szkoleniami i outsourcingiem bhp, obecna na rynku od 1988 roku.

Główne obszary działania firmy to:

- outsourcing w zakresie nadzoru nad warunkami pracy (bhp) i ppoż.,
- e-learning bhp,
- doradztwo w zakresie prawa pracy oraz w sprawach personalnych,
- szkolenia z dziedzin:
 - prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
 - umiejętności miękkich,
 - bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - rachunkowości i finansów
 - szkolenia zawodowe,
- doradztwo w zakresie projektów unijnych, przygotowanie projektów szkoleniowych, inwestycyjnych,
- doradztwo w zakresie ochrony środowiska.

**Zaufaj
doświadczeniu!**



www.seka.pl

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

tel.: 22 517 88 88, fax.: 22 517 88 87, www.seka.pl, www.efs.seka.pl

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