

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 3 (91) specjalny

lipiec-sierpień-wrzesień 2022 r.

**POGLĄDY, PRZEPISY,
WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI**

Spis treści:

Z ŻYCIA STOWARZYSZENIA	- str. 3
- Wniosek Głównej Komisji Rewizyjnej z 16 sierpnia 2022 r.	- str. 3
- Uchwała Zarządu Głównego z 17 sierpnia 2022 r.	- str. 3
- Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy	- str. 4
- Uchwała Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy z dnia 31 sierpnia 2022 r.	- str. 4
- Protokół z Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy 31 sierpnia 2022 r.	- str. 4
- Statut Stowarzyszenia Ochrony Pracy (po zmianach)	- str. 6
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA	- str. 13
- Poszerzone zebranie Zarządu Oddziału SOP w Katowicach	- str. 13
- Konferencja "Niepełnosprawni w środowisku pracy - wyzwanie czy szansa"	- str. 14
- Czy potrzeba tylu podpisów i "papierologii"?	- str. 14
- Inżynier budowy - nowa samodzielna funkcja w budownictwie czy nowa specjalizacja inżyniera budownictwa?	- str. 16
- Roczne sprawozdanie EU-OSHA	- str. 18
- Zaproszenie na 20 TARGI BHP KATOWICE 2023	- str. 18
WYDARZENIA	- str. 19
- Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 ...	- str. 19
- Wzrost liczby wypadków przy pracy w 2021 r.	- str. 19
- Akademia UDT	- str. 20
- Dni Bezpieczeństwa Technicznego	- str. 20
- VI Konkurs Fotograficzno-Filmowy CIOP-PIB "O!znaki Pracy" 2022	- str. 21



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Pacy 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.)

- Warsztaty dla instruktorów ratownictwa wysokościowego Państwowej Służby Ukrainy ds. Sytuacji Nadzwyczajnych	- str. 21
- IV Ogólnopolskie Forum Służby BHP "Służba BHP 4.0"	- str. 22
CIEKAWOSTKI: Wywiad redakcyjny z postem Adrianem Zandbergiem	- str. 24
- Podręcznik skracania czasu pracy	- str. 27
- Wydajność przy skracaniu czasu pracy a wydatek energetyczny	- str. 30
- Do słownika biograficznego zasłużonych dla ochrony człowieka w środowisku pracy: dr Tadeusz Sułkowski	- str. 31
Nowe lub znówelizowane przepisy z dziedziny ochrony pracy	- str. 32
Kalendarium ochrony człowieka w środowisku pracy. Trochę historii skracania czasu pracy	- str. 34
Słowniczek Inspektora BHP: I (cz. 5)	- str. 37



**MISJĄ STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY JEST KSZTAŁTOWANIE
PROBLEMATYKI OCHRONY PRACY I BEZPIECZNYCH ZACHOWAŃ
WŚRÓD SPOŁECZEŃSTWA**

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 2021 r.: roczna – 36 zł + 5% VAT

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY, Zarząd Główny: Prezes – dr Tadeusz Sułkowski, Wiceprezesa – dr Czesław Kowalczyk i mgr inż. Grzegorz Juraszek, Sekretarz ZG - mgr. Iwona Godlewska, Członkowie ZG – prof. Marian Liwo i mgr inż. Krzysztof Galbarczyk; adres ZG SOP: 04-386 Warszawa, ul. Michała Paca 37; www.sop.org.pl.

Kontakt: wtorki - wiceprezes Grzegorz Juraszek, tel. 22 517 88 06, e-mail: zg.sop@sop.org.pl.
Nr konta SOP: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000.

Adresy Oddziałów SOP: w **Katowicach** - Prezes Oddziału **Marcin Krause**, ul. Dąbrówki 16 A, 40-098 Katowice, tel. 517 644 383, marcin.krause@polsl.pl;

w **Lublinie** - Prezes Oddz. **Ryszard Pietrzyk**, ul. Turystyczna 9, 20-207 Lublin, tel. 81 745 35 44;

w **Łodzi** - Prezes Oddz. dr **Czesław Kowalczyk**, ul. Szczecińska 74, 91-222 Łódź, tel. 606 224 170;

w **Rzeszowie** - Prezes Oddz. prof. **Marian Liwo**, tel. 662 010 098, marianliwo@wp.pl;

w **Poznaniu** - Prezes Oddz. **Roman Jabłoński**, tel. 602 158 187, roman.jablonski@sop.org.pl;

w **Toruniu** - Prezes Oddz. **Sławomir Stocki**, tel. 604 947 646, slawomir.stocki@sop.org.pl;

w **Szczecinie** - Prezes Oddz. **Ewa Urbanek**, tel. 501 307 262, ewa.urbanek@sop.org.pl;

w **Warszawie** - Prezes Oddz. **Andrzej Krzywdziński**, tel. 501 068 562, andrzej.krzywdzynski@sop.org.pl;

we **Wrocławiu** - Prezes Oddz. **Marcin Paluszek**, tel. 501 581 309, marcin.paluszek@sop.org.pl

Z ŻYCIA STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY

Główna Komisja Rewizyjna
przy Stowarzyszeniu Ochrony Pracy

Warszawa, 16 sierpnia 2022r.

**Do Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy**

Wniosek

Na podstawie § 28 i § 36 Statutu Stowarzyszenia Ochrony Pracy Główna Komisja Rewizyjna wnioskuje o zwołanie Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków celem przyjęcia zmian w Statucie SOP. Zebranie należy zwołać w najbliższym terminie umożliwiającym realizację § 25 Statutu.

Uzasadnienie

Przy Stowarzyszeniu Ochrony Pracy od 2005 r. działa Komisja Kwalifikacyjna nr 635 przeprowadzająca egzaminy na uprawnienia elektroenergetyczne konieczne przy obsłudze urządzeń elektroenergetycznych. W trakcie działania komisji wprowadzono Ustawą z dnia 20 maja 2021 r. o zmianie ustawy Prawo Energetyczne oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2021r. poz. 1093) zmiany dot. powoływania komisji kwalifikacyjnych.

W dniu 26 lipca 2022 r. otrzymaliśmy pismo z Urzędu Regulacji Energetyki informujące, że Komisja 653 przestała działać z mocy prawa. Warunkiem reaktywacji komisji są zmiany w Statucie SOP wg. wymagań określonych w/wym. przepisami.

Należy także zaznaczyć, że nasza komisja jest źródłem dochodów SOP, które są przeznaczane na działalność statutową.

Główna Komisja Rewizyjna

Iwona Godlewska – Przewodnicząca

Maciej Sekunda – Członek

Ryszard Pietrzyk - Członek

**Uchwała nr 6
z dnia 17 sierpnia 2022 r.**

Zarząd Główny Stowarzyszenia Ochrony Pracy, w oparciu o § 28 Statutu, na podstawie wniosku Głównej Komisji Rewizyjnej z dnia 16 sierpnia 2022 r. o zwołanie Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy postanawia:

Zwołać Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy w dniu 31 sierpnia 2022 r. o godz. 11,30, w siedzibie Oddziału Seka S. A w Warszawie przy ul. Zabranieckiej 80. Przedmiotem zebrania będzie przegłosowanie zmian w Statucie Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

W załączeniu wniosek Głównej Komisji Rewizyjnej.

Za Zarząd Główny

Dr Tadeusz Sułkowski Prezes

Grzegorz Jauraszek Wiceprezes

Krzysztof Galbarczyk Członek

Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy

W dniu 31 sierpnia 2022 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków SOP. Zebranie zostało zwołane na wniosek Głównej Komisji Rewizyjnej.

Celem zebrania było zatwierdzenie zmian w Statucie SOP dotyczące działalności SOP na rzecz bezpiecznej eksploatacji urządzeń energetycznych i racjonalnego ich wykorzystania z uwzględnieniem wpływu tego wykorzystania na gospodarkę energetyczną i funkcjonowanie zakładów pracy.

Aktualnie Stowarzyszenie Ochrony Pracy liczy 334 członków. W zebraniu wzięło udział 212 osób (osobista obecność, on-line, udzielenie pełnomocnictwa).

Głosowało 197 osób, w tym zagłosowało za zmianami 186 osób, przeciw zagłosowały 3 osoby, wstrzymało się od głosu 8 osób.

Iwona Godlewska
Sekretarz Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Uchwała Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy z dnia 31 sierpnia 2022 r.

Na podstawie § 21 i § 29 Statutu Stowarzyszenia Ochrony Pracy, zebrani na Nadzwyczajnym Walnym Zebraniu członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy uchwalają zmiany w Statucie SOP, przedstawione na zebraniu w dniu 31 sierpnia 2022 r. i zapisane w protokole. Protokół z zebrania stanowi integralną część uchwały.

Warszawa, 31 sierpnia 2022 r.

Protokół

z Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy,
które odbyło się w dn. 31 sierpnia 2022 r. o godz. 13:30
w Sali nr 2 siedziby oddziału firmy Seka S.A. przy ul. Zabranieckiej 80 w Warszawie

Obecni: wg listy stanowiącej Zał. Nr 1.

Przebieg Zebrania

Zebranie otworzył V-ce Prezes p. Grzegorz Juraszek, witając zebranych, po czym zwięźle wyjaśnił cel zwołania Zebrania – jakim ma być przegłosowanie zmian w Statucie Stowarzyszenia.

Przewodniczącym Zebrania zaproponował p. Marka Maszewskiego, Dyrektora Działu Nadzoru f-my Seka S.A., członka wspierającego Stowarzyszenia, a sekretarzem – Huberta Karskiego, długoletniego Członka Stowarzyszenia. Po przegłosowaniu wybór został zaakceptowany przez akklamację.

P. Marek Maszewski – przedstawiciel Seka S.A. jako członka wspierającego - zabrał głos, witając zebranych na miejscu i łączących się z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

P. Iwona Godlewska, p.o. Sekretarza Stowarzyszenia udzieliła informacji o konieczności zliczenia dostarczonych pełnomocnictw – także dla weryfikacji uczestniczących w czacie – dla ustalenia kworum stwierdzenia prawidłowości zwołania Zebrania i zdolności do podejmowania decyzji – po czym rozpoczęto dwuosobowe zliczanie głosów.

W tym czasie p. Grzegorz Juraszek przedstawił porządek obrad i szczegółowo uzasadnił potrzebę przegłosowania Statutu Stowarzyszenia podczas niniejszego Zebrania. Przedmiotem zmian jest uwypuklenie celów statutowych wskazujących na naukowo-techniczny charakter Stowarzyszenia. Powyższe jest warunkiem postawionym przez Urząd Regulacji Energetyki w związku z działalnością przy Stowarzyszeniu Komisji Kwalifikacyjnej, która zapewnia środki finansowe na utrzymanie Stowarzyszenia. Omówił przy tym przedstawione do poddania pod głosowanie propozycje zmian, które zawczasu przesłano Członkom.

P. Iwona Godlewska, po zakończeniu zliczania głosów, podała liczbę osób reprezentowanych na

Zebraniu – łącznie 213, z czego: - uczestniczących bezpośrednio na Sali - 21 osób, uczestniczących zdalnie -29, - przez pełnomocnictwa do głosowania w tej sprawie na zebraniu - 163.

P. Longin Martys zaproponował, by skreślić kadencyjność prezesa (wg § 30 ust. 4). P. Grzegorz Juraszek i p. Marek Maszewski wyjaśnili, że Zebranie zwołano w konkretnym celu (zmiana Statutu dla dostosowania do wymagań URE) i byłby problem w związku z kontynuowaniem zmian ze względu na pełnomocnictwa udzielone przez Członków. P. Marek Maszewski zaproponował, by inne zmiany przenieść na kolejne Zebranie.

P. Ryszard Celeda stwierdził, że Stowarzyszenie ma charakter demokratyczny – więc powinna być zawsze otwarta droga dla innych osób na stanowiska.

P. Jarosław Pałasz zwrócił uwagę, że Zebranie ma charakter nadzwyczajny i powinien być procedowany tylko przedstawiony temat.

P. Józef Gierasimiuk zaproponował, by uwzględnić zmiany dot. „bezpieczeństwa eksploatacji” – p. Marek Maszewski zaproponował w odpowiedzi, by wprowadzić projekt zmienionego Statutu na następne spotkanie i by przystąpić do głosowania zmian, które były teraz zgłoszone. P. Grzegorz Juraszek uzupełnił tę wypowiedź informacją, że na Zebraniu Zarządu debatowano o potrzebie wielu zmian w Statucie i – ponieważ wymaga to czasu – to będzie procedowane na następnym Zebraniu Walnym. Natomiast dzisiejsze Zebranie Nadzwyczajne poświęcone ma być tylko spełnieniu wymagań URE co do funkcjonowania Komisji.

P. Józef Gierasimiuk ponownie podjął problem kwestii terminologicznych w Statucie, argumentując że w Porządku obrad uwzględniono dyskusję i wolne wnioski, a p. Marek Maszewski ponownie objął, że zmiany Statutu uwzględniające wszelkie aspekty terminologii są tematem do ponownej dyskusji – po czym zarządził głosowanie nad zmianami będącymi przedmiotem dzisiejszego Zebrania.

P. Iwona Godlewska podała stan 334 osób jako aktualny poczet Członków, a wobec możliwości oddawania głosów przez 213 osób reprezentowanych na zebraniu (na miejscu i zdalnie oraz poprzez udzielone pełnomocnictwa) – zatem kworum (co najmniej 1/3 Członków zwyczajnych) jest zapewnione. Zliczono:

głosujących	razem
- za	186
- przeciw	3
wstrzymujących się	8
Suma głosujących	197

Przeciw jest p. Magdalena Ilnicka (z Oddziału Wrocław) wraz z upoważnieniami.

P. Marek Maszewski stwierdził, że przyjęcie zmian zostało przegłosowane, po czym przekazał głos p. Grzegorzowi Juraszkowi.

P. Grzegorz Juraszek zaapelował o zgłaszanie informacji o działalności Członków (naukowej, prawnej, itp.), w tym w dziedzinie bezpieczeństwa energetycznego.

P. dr Bogdan Michalski poruszył temat stanowiska Inżyniera budowy – stanowiska bez umocowania prawnego, który może ponosić jednak odpowiedzialność – zawnioskował o pochylenie się Stowarzyszenia nad tym problemem. P. Ryszard Pietrzyk potwierdził ten stan z praktyki prawniczej. P. Marek Maszewski i p. Grzegorz Juraszek, wskazując na skomplikowaną materię współistnienia wymagań KP, PB, itp., zachęcili o jak najszerze zgłaszanie podobnych tematów i włączanie się w działalność.

P. Roman Jabłoński zdalnie połączył się i poruszył temat uprawnień budowlanych.

P. Grzegorz Juraszek odczytał podjętą Uchwałę Nadzwyczajnego Walnego Zebrania, Członków (Zał. Nr. 2), po czym podziękował zebrany za udział.

P. Józef Gierasimiuk, na zakończenie, udzielił informacji o nowelizacji Dyrektywy maszynowej i o działaniach krajowych instytucji (w kontekście wypadkowości związanej z maszynami).

P. Grzegorz Juraszek zamknął zabranie.

Protokółował
Hubert Karski

Przewodniczący Zebrania
Marek Maszewski

Poniżej - Statut Stowarzyszenia po zmianach wprowadzonych podczas Nadzwyczajnego Walnego Zebrania, zaznaczonych zieloną trzcionką.

STATUT STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§1

Stowarzyszenie o nazwie Stowarzyszenie Ochrony Pracy, zwane dalej Stowarzyszeniem, jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych.

§ 2

Stowarzyszenie działa na podstawie przepisów Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. z 1989 r. nr 20 poz. 104 z późniejszymi zmianami).

§3

Siedzibą Stowarzyszenia jest Warszawa.

§ 4

Stowarzyszenie obejmuje swoim działaniem obszar Rzeczypospolitej Polskiej. Dla właściwego realizowania swoich celów Stowarzyszenie może prowadzić działalność poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

§ 5

Stowarzyszenie może powoływać jednostki terenowe - oddziały, obejmujące zasięgiem działania jedno lub kilka województw. Terenowa jednostka organizacyjna może posiadać osobowość prawną.

§ 6

Stowarzyszenie opiera swoją działalność na pracy społecznej członków. Do prowadzenia swych spraw może zatrudniać pracowników.

§ 7

Czas działania Stowarzyszenia jest nieograniczony.

Rozdział II

Cele i sposoby działania

§ 8

Celem Stowarzyszenia jest:

- 1) prowadzenie działalności naukowo-technicznej w obszarze problematyki ochrony pracy,
- 2) prowadzenie badań naukowych nad źródłami stanowienia prawa związanego z ochroną pracy i stosowaniem tego prawa w praktyce,
- 3) prezentacja stanowiska w sprawach dotyczących problematyki ochrony pracy z uwzględnieniem różnych podstaw zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego,
- 4) kształtowanie właściwych relacji między pracodawcą, a pracownikiem,
- 5) przedkładanie propozycji legislacyjnych w zakresie poprawy warunków pracy oraz opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących ochrony pracy,
- 6) propagowanie poprawy warunków pracy w branżach, w których istnieje szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia,
- 7) działalność edukacyjna i popularyzatorska dotycząca warunków pracy, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
- 8) prowadzenie działalności na rzecz bezpiecznej eksploatacji urządzeń energetycznych i racjonalnego ich wykorzystania z uwzględnieniem wpływu tego wykorzystania na gospodarkę energetyczną i funkcjonowanie zakładów pracy,
- 9) działalność edukacyjna na rzecz gospodarki energetycznej, budownictwa, transportu, oraz innych gałęzi gospodarki,
- 10) publikacji w zakresie ochrony pracy,
- 11) prowadzenie działalności eksperckiej w dziedzinie ochrony pracy.

§ 9

Stowarzyszenie zrzeszając wysokiej rangi specjalistów, realizuje swoje cele poprzez:

- 1) współpracę z organami państwowymi i samorządowymi, organizacjami grupującymi pracowników

i pracodawców, instytucjami naukowymi, prasą i innymi organizacjami zainteresowanymi poprawą warunków pracy,

- 2) inicjowanie nowelizacji przepisów z zakresu prawa pracy,
- 3) współpracę z zagranicznymi instytucjami w zakresie odpowiadającym celom działalności Stowarzyszenia Ochrony Pracy,
- 4) organizację szkoleń, sympozjów, konferencji oraz konkursów,
- 5) wydawanie czasopism i książek na temat prawa pracy i ochrony pracy,
- 6) doskonalenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) wykonywanie oceny warunków pracy w branżach, w których istnieje szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia,
- 8) działania na rzecz ochrony pracy, mające na celu zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i przestrzeganie przepisów w zakresie stosunku pracy.

§ 10

1. Stowarzyszenie może prowadzić działalność gospodarczą na ogólnych zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Dochód z działalności gospodarczej Stowarzyszenia służy realizacji celów statutowych i nie może być przeznaczony do podziału między jego członków.

Rozdział III

Członkowie, ich prawa i obowiązki

§ 11

Członkami Stowarzyszenia mogą być osoby fizyczne i prawne, z tym że osoba prawna może być tylko członkiem wspierającym.

§ 12

Członkowie Stowarzyszenia dzielą się na:

- 1) członków zwyczajnych,
- 2) członków wspierających.

§ 13

1. Członkiem zwyczajnym może być osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych i niepozbawiona praw publicznych.
2. Członkiem wspierającym może być osoba prawna zainteresowana działalnością Stowarzyszenia, która zadeklarowała na jego rzecz pomoc finansową lub rzeczową. Osoba prawna działa w Stowarzyszeniu przez swojego przedstawiciela.
3. Członków zwyczajnych i wspierających przyjmuje w drodze uchwały Zarząd Główny, na podstawie pisemnej deklaracji.

§ 14

Członek zwyczajny Stowarzyszenia jest obowiązany:

- 1) przestrzegać statutu, regulaminów i uchwał władz Stowarzyszenia,
- 2) przyczyniać się swoją postawą i działaniami do wzrostu roli i znaczenia Stowarzyszenia,
- 3) dbać o dobre imię Stowarzyszenia,
- 4) popierać i czynnie realizować cele Stowarzyszenia,
- 5) regularnie opłacać składki, jeśli zostaną ustanowione.

§ 15

Członek zwyczajny Stowarzyszenia ma prawo:

- 1) brać udział w życiu Stowarzyszenia,
- 2) korzystać z czynnego i biernego prawa wyborczego do władz Stowarzyszenia,
- 3) zgłaszania opinii i wniosków pod adresem władz Stowarzyszenia,
- 4) zaskarżenia do Walnego Zgromadzenia Członków uchwały Zarządu Stowarzyszenia o skreśleniu z listy członków,
- 5) korzystać z lokali i urządzeń technicznych Stowarzyszenia,
- 6) korzystać z innych możliwości, jakie stwarza swoim członkom Stowarzyszenie.

§ 16

1. Członek wspierający korzysta z praw członka zwyczajnego z wyjątkiem § 15 pkt. 2.
2. Członek wspierający ma prawo brać udział - z głosem doradczym - w statutowych władzach Stowarzyszenia.

§ 17

Członek wspierający posiada obowiązki określone w § 14.

§ 18

1. Członkostwo w Stowarzyszeniu ustaje na skutek:
 - 1) dobrowolnej rezygnacji z przynależności do Stowarzyszenia, zgłoszonej na piśmie Zarządowi, po uprzednim uregulowaniu wszelkich zobowiązań odnośnie Stowarzyszenia,
 - 2) śmierci członka lub utraty osobowości prawnej przez członka wspierającego,
 - 3) skreślenia z listy członków z powodu nieusprawiedliwionego zalegania z opłatą składek członkowskich lub innych zobowiązań, przez okres przekraczający sześć miesięcy,
 - 4) skreślenia z listy członków członka zwyczajnego lub wspierającego, w przypadku gdy w rażący sposób naruszył postanowienia Statutu lub inne regulaminy Stowarzyszenia,
 - 5) skreślenia z listy członków członka zwyczajnego lub wspierającego w skutek działania na szkodę Stowarzyszenia i wbrew jego statutowi,
 - 6) skreślenia z listy członków członka zwyczajnego i wspierającego w skutek działania na szkodę innych członków Stowarzyszenia.
2. O skreśleniu z listy członków orzeka Zarząd Stowarzyszenia, podając przyczyny.
3. Osoba skreślona ma prawo wniesienia odwołania do Walnego Zgromadzenia Członków w terminie 14 dni od daty doręczenia stosownej uchwał

Rozdział IV Organy Stowarzyszenia

§ 19

Władzami Stowarzyszenia są:

- 1) Walne Zebranie Członków,
- 2) Zarząd Główny,
- 3) Główna Komisja Rewizyjna.

§ 20

1. Kadencja wszystkich władz Stowarzyszenia trwa 3 lata.
2. Wybór organów Stowarzyszenia odbywa się w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 1/3 członków zwyczajnych Stowarzyszenia.

§ 21

1. Uchwały Walnego Zebrania Członków podejmowane są zwykłą większością głosów, przy obecności co najmniej jednej trzeciej członków zwyczajnych. W przypadku braku quorum w pierwszym terminie Przewodniczący ma prawo wyznaczenia drugiego terminu, w którym uchwały mogą być podjęte zwykłą większością głosów obecnych. W przypadku braku quorum podejmować można jedynie uchwały nad sprawami zawartymi w porządku obrad.
2. Uchwały pozostałych organów Stowarzyszenia zapadają zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 członków tych organów.
3. W przypadku równości głosów podczas podejmowania uchwał w poszczególnych organach decyduje głos Przewodniczącego.
4. Każdemu członkowi przysługuje jeden głos.

§ 22

W przypadku ustąpienia, wykluczenia lub śmierci członka władz Stowarzyszenia w trakcie kadencji, skład osobowy władz jest uzupełniany poprzez przeprowadzenie wyborów.

Walne Zebranie Członków

§ 23

Walne Zebranie Członków jest najwyższą władzą Stowarzyszenia.

Walne Zebranie Członków może odbywać się przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej przy zapewnieniu:

- 1) Transmisji obrad posiedzenia w czasie rzeczywistym;
- 2) Dwustronnej komunikacji w czasie rzeczywistym, w ramach której członek stowarzyszenia może wypowiadać się w toku obrad;
- 3) Wykonywania osobiście lub przez pełnomocnika prawa głosu przed lub w toku posiedzenia.

§ 24

Zwyczajne Walne Zebranie zwołuje Zarząd Główny, co najmniej raz w połowie kadencji.

§ 25

Zarząd powiadamia członków Stowarzyszenia o terminie, miejscu i propozycjach porządku obrad listami poleconymi lub w inny skuteczny sposób, co najmniej 14 dni przed terminem rozpoczęcia obrad.

§ 26

W Walnym Zebraniu Członków biorą udział członkowie zwyczajni Stowarzyszenia z głosem stanowiącym oraz członkowie wspierający z głosem doradczym.

§ 27

Obradami Walnego Zebrania kieruje Przewodniczący Walnego Zebrania.

§ 28

1. Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków zwołuje Zarząd Główny:

- 1) z własnej inicjatywy,
- 2) na żądanie Głównej Komisji Rewizyjnej,
- 3) na pisemne żądanie 1/5 członków Stowarzyszenia.

2. We wniosku o zwołanie Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków oraz w zawiadomieniu musi być określony przedmiot oraz termin Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków.

§ 29

Do kompetencji Walnego Zebrania Członków należy:

- 1) uchwalanie statutu i jego zmian,
- 2) uchwalanie programu działania Stowarzyszenia,
- 3) udzielanie absolutorium ustępującemu Zarządowi Głównemu,
- 4) rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdań Zarządu Głównego i Komisji Rewizyjnej,
- 5) wybór i odwoływanie członków Zarządu Głównego i Głównej Komisji Rewizyjnej,
- 6) podjęcie uchwały w sprawie rozwiązania Stowarzyszenia,
- 7) rozpatrywanie odwołań od uchwał Zarządu Głównego wniesionych przez członków Stowarzyszenia,
- 8) rozpatrywanie skarg członków Stowarzyszenia na działalność Zarządu Głównego.

Zarząd Główny

§ 30

1. Zarząd Główny składa się z trzech do pięciu członków wybranych przez Walne Zebranie Członków.
2. W przypadku zarządu trzyosobowego skład Zarządu Głównego stanowi prezes i dwóch wiceprezesów.
3. W przypadku zarządu pięcioosobowego w skład zarządu wchodzi: prezes, dwóch wiceprezesów i dwóch członków zarządu.
4. Kadencja Prezesa może trwać maksymalnie dwie kadencje.

§ 31

1. Zarząd Główny:

- 1) kieruje całokształtem działalności Stowarzyszenia,
- 2) realizuje uchwały Walnego Zebrania Członków,
- 3) reprezentuje Stowarzyszenie na zewnątrz i działa w jego imieniu,
- 4) zwołuje Walne Zebranie Członków,
- 5) ustala składki członkowskie,
- 6) zarządza majątkiem Stowarzyszenia,
- 7) ustala budżet Stowarzyszenia,
- 8) podejmuje decyzje w sprawie nabycia lub zbycia majątku nieruchomego i ruchomego,
- 9) przyjmuje członków zwyczajnych i wspierających w drodze uchwały, na podstawie pisemnej deklaracji.

cji,

- 10) orzeka w sprawie skreślenia lub wykluczenia z listy poszczególnych członków Stowarzyszenia,
- 11) jest uprawniony do podejmowania uchwał o utworzeniu i rozwiązaniu oddziałów terenowych,
- 12) nadzoruje działalność oddziałów terenowych.

2. Zarząd Główny podejmuje decyzje w formie uchwał.

§ 32

Na wniosek Zarządu Głównego Walne Zebranie Członków może powołać ze swego grona sekretarza, który będzie wspierał działania Zarządu Głównego.

§ 33

Do składania i podpisywania oświadczeń w imieniu Stowarzyszenia uprawniony jest każdy członek Zarządu Głównego samodzielnie.

Główna Komisja Rewizyjna

§ 34

Główna Komisja Rewizyjna jest organem Stowarzyszenia powołanym do sprawowania kontroli nad jego działalnością.

§ 35

1. Główna Komisja Rewizyjna składa się z 3 członków powoływanych przez Walne Zebranie Członków.
2. W skład Głównej Komisji Rewizyjnej nie mogą wchodzić członkowie Zarządu Głównego.

§ 36

Do kompetencji Głównej Komisji Rewizyjnej należy:

- 1) kontrolowanie bieżącej pracy Stowarzyszenia,
- 2) występowanie do Zarządu Głównego z wnioskami wynikającymi z przeprowadzonych kontroli,
- 3) występowanie z wnioskiem o zwołanie Zwyczajnego Walnego Zebrania Członków w razie nie zwołania go przez Zarząd Główny w terminie ustalonym statutem,
- 4) prawo żądania zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków w razie stwierdzenia nie wywiązywania się przez Zarząd Główny z jego statutowych obowiązków,
- 5) prawo żądania od członków i władz Stowarzyszenia złożenia pisemnych lub ustnych wyjaśnień dotyczących kontrolowanych spraw.

§ 37

Główna Komisja Rewizyjna składa sprawozdanie ze swej działalności na Zwyczajnym Walnym Zebraniu Członków.

§ 38

Główna Komisja Rewizyjna wybiera ze swojego grona Przewodniczącego.

Rozdział V

Jednostki terenowe Stowarzyszenia - oddziały i ich władze

§ 39

Dla sprawnej realizacji zadań wynikających ze statutu Zarząd Główny może powoływać oddziały.

§ 40

1. Do powołania oddziału przez Zarząd Główny wymagany jest wniosek co najmniej 10 członków zwyczajnych Stowarzyszenia Ochrony Pracy.
2. Tworząc oddział, Zarząd Główny określa jego zasięg terytorialny oraz siedzibę.

Władze oddziału

§ 41

Władzami oddziału są:

- 1) Walne Zebranie Członków Oddziału,
- 2) Zarząd Oddziału,
- 3) Komisja Rewizyjna Oddziału.

§ 42

1. Kadencja władz oddziału Stowarzyszenia trwa 3 lata.
2. Wybór organów oddziału Stowarzyszenia odbywa się w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów, przy obecności co najmniej połowy członków oddziału Stowarzyszenia.
3. Uchwały Walnego Zebrania Członków Oddziału podejmowane są zwykłą większością głosów, przy obecności co najmniej 1/3 członków zwyczajnych. Uchwały pozostałych organów oddziału Stowarzyszenia zapadają zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 członków tych organów.
4. W przypadku równości głosów podczas podejmowania uchwał w poszczególnych organach decyduje głos Przewodniczącego.
5. Każdemu członkowi przysługuje jeden głos.

§ 43

1. W przypadku ustąpienia, skreślenia lub śmierci członka władz oddziału Stowarzyszenia w trakcie kadencji, skład osobowy tych organów uzupełniany jest poprzez przeprowadzenie wyborów.
2. Pomędzy Walnymi Zebraniem organ może sam dokooptować brakującego członka, przy czym ilość członków dokooptowanych w ten sposób nie może przekraczać 2/3 liczby wszystkich członków wchodzących w skład danego organu. Wybór taki musi być jednakże zatwierdzony na następnym Walnym Zebraniu Członków Oddziału.

§ 44

Walne Zebranie Członków Oddziału jest najwyższą władzą oddziału.

§ 45

Do kompetencji Walnego Zebrania Członków Oddziału należy:

- 1) uchwalanie programów działania oddziałów,
- 2) wybór i odwoływanie członków władz oddziału,
- 3) rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdań władz oddziału.

§ 46

W Walnym Zebraniu Członków Oddziału biorą udział:

- 1) członkowie zwyczajni oddziału - z głosem stanowiącym,
- 2) członkowie wspierający z terenu działania oddziału oraz członkowie władz naczelných Stowarzyszenia - z głosem doradczym.

§ 47

Postanowienia § 24, 25, 27 stosuje się odpowiednio.

1. Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Oddziału zwołuje Zarząd Oddziału:
 - 1) z własnej inicjatywy,
 - 2) na żądanie Zarządu Głównego,
 - 3) na wniosek Głównej Komisji Rewizyjnej lub Komisji Rewizyjnej Oddziału.
2. Zarząd Oddziału jest obowiązany zwołać Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Oddziału w ciągu 14 dni od daty złożenia wniosku lub żądania, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 i 3.

Zarząd Oddziału

§ 49

1. Zarząd Oddziału składa się z trzech członków wybranych przez Walne Zebranie Członków Oddziału.
2. Skład Zarządu Oddziału stanowi prezes i dwóch wiceprezesów.
3. Kadencja Prezesa może trwać maksymalnie dwie kadencje.

§ 50

Do zakresu działań Zarządu Oddziału należy:

- 1) wykonywanie uchwał Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia, Zarządu Głównego oraz Walnego Zebrania Członków Oddziału,
- 2) zatwierdzanie rocznego sprawozdania finansowego Oddziału,
- 3) zarządzanie majątkiem Stowarzyszenia w ramach posiadanych pełnomocnictw,
- 4) organizowanie działalności gospodarczej Oddziału oraz nadzór i kontrola nad tą działalnością,
- 5) zaciąganie zobowiązań finansowych w ramach posiadanych upoważnień,
- 6) uchwalanie wniosków o rozwiązanie Oddziału,

- 7) zwoływanie zwyczajnych i nadzwyczajnych Walnych Zebrań Członków Oddziału,
- 8) składanie sprawozdań ze swej działalności na Walnym Zebraniu Członków Oddziału.

Komisja Rewizyjna Oddziału

§ 51

Komisja Rewizyjna Oddziału jest organem powołanym do sprawowania kontroli nad działalnością Oddziału.

§ 52

1. Komisja Rewizyjna Oddziału składa się z 3 członków powoływanych przez Walne Zebranie Członków Oddziału.
2. W skład Komisji Rewizyjnej Oddziału nie mogą wchodzić członkowie Zarządu Oddziału.

§ 53

Do kompetencji Komisji Rewizyjnej Oddziału należy:

- 1) kontrolowanie bieżącej pracy Oddziału Stowarzyszenia,
- 2) występowanie do Zarządu Oddziału z wnioskami wynikającymi z przeprowadzonych kontroli,
- 3) występowanie z wnioskiem o zwołanie Zwyczajnego Walnego Zebrania Członków Oddziału w razie nie zwołania go przez Zarząd Oddziału w terminie ustalonym statutem,
- 4) prawo żądania zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków Oddziału, w razie stwierdzenia nie wywiązywania się przez Zarząd Oddziału z jego statutowych obowiązków,
- 5) prawo żądania od członków i władz Oddziału Stowarzyszenia złożenia pisemnych lub ustnych wyjaśnień dotyczących kontrolowanych spraw.

§ 54

Postanowienia § 37 i 38 Statutu stosuje się odpowiednio.

Rozdział VI

Majątek i fundusze

§ 55

1. Majątek Stowarzyszenia powstaje:
 - a) ze składek członkowskich,
 - b) z darowizn, spadków, zapisów,
 - c) z wpływów z działalności statutowej Stowarzyszenia, z własnej działalności gospodarczej,
 - d) z dotacji.

§ 56

Stowarzyszenie prowadzi gospodarkę finansową oraz rachunkowość zgodnie z obowiązującymi przepisami. Do zaciągania zobowiązań majątkowych upoważniony jest każdy członek Zarządu samodzielnie.

Rozdział VII

Zmiana statutu i rozwiązanie Stowarzyszenia

§ 58

1. Uchwalenie statutu lub jego zmiana, a także powzięcie decyzji o likwidacji Stowarzyszenia przez Walne Zebranie Członków wymaga podjęcia uchwały w trybie § 21 Statutu.
2. Jako likwidator działa z urzędu Prezes Zarządu Stowarzyszenia lub inna osoba ustanowiona przez Walne Zebranie Członków.
3. W razie likwidacji Walne Zebranie decyduje o przeznaczeniu majątku Stowarzyszenia zgodnie z celami statutowymi.

§ 59

W sprawach dotyczących likwidacji Stowarzyszenia mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. nr 20 poz. 104 z późniejszymi zmianami).

Wersja statutu zatwierdzona w dniu 31 sierpnia 2022 r.

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

Poszerzone zebranie Zarządu Oddziału SOP w Katowicach

W dniu 28. 06. 2022 r. w Katowicach odbyło się poszerzone statutowe zebranie Zarządu Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

W zebraniu wzięli udział:

- Prezes Zarządu Oddziału SOP w Katowicach – dr Marcin Krause,
- zastępcy Prezesa Zarządu Oddziału: Krzysztof Galbarczyk i Zenon Grzelka,
- ekspert SOP - Adam Beluch oraz
- sekretarz Zarządu Oddziału Roman Adler.



Podczas zebrania omówiono:

- bieżącą działalność Oddziału,
- plany działań na drugie półrocze 2022 r.,
- wstępne propozycje działań w 2023 r.,
- działalność ZG SOP.

Prezes Zarządu Oddziału podziękował członkom Zarządu za aktywność i udział w spotkaniu. Zastępca Prezesa Zarządu K. Galbarczyk zrelacjonował udział eksperta Oddziału Pelagii Piega i swój na zaproszenie Głównej Inspektor Pracy w warszawskiej Konferencji „Niepełnosprawni w środowisku pracy - wyzwanie czy szansa” pod honorowym patronatem Małżonki Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Agaty Kornhauser-Dudy.

Sekretarz Zarządu omówił stan przygotowań do druku 2 tegorocznego numeru „Informatora Ochrony Pracy” oraz jego koncepcję zorientowaną wokół kultury pracy i kultury bezpieczeństwa pracy.

K. Galbarczyk, jako członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia poinformował o ostatnich pracach

Zarządu Głównego, w tym o dobrej kondycji finansowej Stowarzyszenia. Potwierdził, że poruszono wniosek Walnego Zebrania Oddziału o zmianę nazwy.

Podczas dyskusji odniesiono się do zasygnalizowanego przez Prezesa Zarządu Głównego SOP, dr Tadeusza Sułkowskiego, planu zorganizowania przez ZG na jesieni bieżącego roku Walnego Zebrania Członków i wyborów nowych władz Stowarzyszenia ze wskazaniem możliwości przeprowadzenia go w formie zdalnej po wprowadzeniu zmian do Statutu Stowarzyszenia oraz rozważano potrzebę zwiększenia reprezentacji we władzach Stowarzyszenia członków, związanych z SEKA S.A.

W odniesieniu do proponowanego w przyszłym roku konkursu na prace dyplomowe, licencjackie i magisterskie, adresowanego do młodzieży szkół średnich i wyższych pod roboczym tytułem „Zastosowanie rozwiązań innowacyjnych w praktyce prewencji wypadkowej” - zasugerowano w tym zakresie współpracę z Ministerstwem Edukacji i Nauki.

W związku z planowanymi na rok 2023 Targami Bezpieczeństwa, Higieny Pracy i Ochrony Przeciwpowodzi BHP, które mają się odbyć w marcu przyszłego roku w katowickim Międzynarodowym Centrum Kongresowym – przyjęto założenie udziału przedstawicieli Oddziału z referatem oraz we współpracy z stoiskiem SEKA S.A.

A. Beluch poinformował o wartościowej dla młodzieży lub zainteresowanych branżowo członków Stowarzyszenia ekspozycji pierwszego w Polsce Muzeum Hutnictwa w Chorzowie, otwartego w 2021 r.

Zastępca Prezesa Oddziału Z. Grzelka zwrócił uwagę na ciekawy wątek podczas rocznicowej uroczystości wbicia pierwszej łopaty na budowie Huty Katowice, którą zorganizowano 20 kwietnia b.r. w Pałacu Kultury Zagłębia w Dąbrowie Górniczej, kiedy zaproszony pierwszy dyrektor Huty, Zbigniew Szalajda wskazał na dane demograficzne, jako założenia bazowe do planów jej budowy. Wspomnił również o znanych mu problemach bezpieczeństwa pracy podczas budowy.

Sekretarz Zarządu zainicjował rozważania nad formą uruchomienia na stronie internetowej Stowarzyszenia „słownika biograficznego” ludzi znacząco związanych z ochroną pracy na ziemiach polskich, czyli m.in. naukowców, bhp-owców, inspektorów pracy, społecznych inspektorów pracy czy związkowców.

Wskazano potrzebę rozpoznania możliwości

konsultacji tego projektu na Politechnice Śląskiej (dr M. Krause), w Głównym Inspektoracie Pracy, ZG SOP i w Federacji ZZ Metalowców i Hutników w Polsce podczas spotkania-wywiadu z Wiceprzewodniczącym FZZMiH w Polsce, Piotrem Kursatzky'm (Z. Grzelka).

Obecni na Zebraniu przekazali wszystkim Koleżankom i Kolegom życzenia udanego wypoczynku w sezonie wakacyjno-urlopowym.

Marcin Krause
Prezes Zarządu
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Oddział Katowice
kom.: +48 517 644 383

Konferencja „Niepełnosprawni w środowisku pracy - wyzwanie czy szansa”

W dniu 21 czerwca 2022 r. na zaproszenie Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, Głównej Inspektor Pracy przedstawiciele Stowarzyszenia dr Tadeusz Sułkowski - Prezes oraz Pelagia Piega - ekspert i Krzysztof Galbarczyk - Wiceprezes Oddziału w Katowicach, a zarazem członek ZG SOP wzięli udział w Konferencji „Niepełnosprawni w środowisku pracy - wyzwanie czy szansa”.



Konferencja odbyła się pod Honorowym pa-

tronatem Małżonki Prezydenta RP Agaty Kornhauser-Dudy.

Celem Konferencji było merytoryczne i praktyczne wsparcie osób niepełnosprawnych.

Na konferencji obecne było szerokie grono zaproszonych prelegentów i specjalistów reprezentujących instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe, takie jak Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych.

Dyskusja dotyczyła problematyki osób niepełnosprawnych na rynku pracy i promowania aktywizacji zawodowej.

Krzysztof Galbarczyk
Wiceprezes Zarządu
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Oddział Katowice
członek Zarządu Głównego

Czy potrzeba tylu podpisów i „papierologii”?

Po rozmowie telefonicznej do redakcji dotarł poniższy e-mail z Dolnośląskiego Oddziału SOP.

„Nawiązując do rozmowy telefonicznej, w magazynie (...) warto zaznaczyć, że jeżeli w karcie szkolenia wstępnego pracownik służby bhp przygotuje sobie karty poprzez wpisanie komputerowo imienia i nazwiska to jest to jak najbardziej prawidłowe. Tam jest wyraźnie napisane, że należy podać imię i nazwisko szkolącego i pieczętka, ani podpis nie są potrzebne. Niestety tłumaczenia, przekonywania nie odnoszą rezultatów i działu HR zwracają dokumenty celem uzupełnienia w podpis i pieczętę.

Nie ukrywam, że my „behapowcy” sami tak nauczyliśmy klientów i teraz zbieramy tego owoce. Z naszej strony tego typu postępowanie poprzez wpisywanie imienia i nazwiska komputerowo ma na celu usprawnienie pracy i obiegu dokumentów, co szczególnie jest istotne w przypadku coraz popularniejszych szkoleń on-line. Niektóre firmy same wręcz domagają się szkoleń w tej formie, ale prosta forma dokumentów już im przeszkadza.

Druga sprawa to produkcja dokumentów mających na celu potwierdzenie zapoznania się z oceną ryzyka. Wystarczającym potwierdzeniem jest karta szkolenia i dodatkowe formy są niepotrzebne, w załączeniu przesyłam ciekawy materiał (na stronie obok).

Niestety, dodatkowe potwierdzenia, papierologia oraz modyfikacja kart szkolenia wstępnego są na porządku dziennym."

Do dyskusji na ten temat zaprasza -

Marcin Paluszek, prezes Dolnośląskiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy we Wrocławiu, Główny Specjalista ds. BHP, Inspektor Ochrony Przeciwpowodziowej, tel. 717383802 | kom. 501581309 | e-mail: marcin.paluszek@seka.pl

Warszawa, 2006-04-27

**MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**
Departament Prawa Pracy
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00 - 513 Warszawa

DWP-II-41207 - 417 - EL/06

Zakład Usługowy Consultant
ul. Żyrardowska 12
96 - 500 Sochaczew

W odpowiedzi na pismo z dnia 3 kwietnia 2006 roku, dotyczące możliwości modyfikacji karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącej załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.), Departament Prawa Pracy wyjaśnia:

Zgodnie z Art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku odrębnego dokumentowania zapoznania pracownika z wynikami oceny ryzyka zawodowego.

§ 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi, iż instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Zgodnie z punktem 4, Lp. 1 b w części II załącznika nr 1 do tego rozporządzenia, ramowy program instruktażu stanowiskowego obejmuje m.in. omówienie wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą.

W związku z powyższym potwierdzenie przez pracownika na piśmie w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, odbycia instruktażu stanowiskowego jest równoznaczne z potwierdzeniem zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego.

Wzór karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiący załącznik nr 2 do ww. rozporządzenia nie powinien być zmieniany i modyfikowany.

Podobnie - według niektórych prawników - rzecz się ma z dokumentowaniem rozliczenia delegacji służbowych. Przepisy Kodeksu pracy oraz tzw. rozporządzenia delegacyjnego nie wprowadzają szczegółowych regulacji, jak powinno wyglądać udokumentowanie, np. wzoru rozliczenia delegacji. Dlatego należy się w tym zakresie poprzez art. 300 Kp odwołać do art. 772 Kc., który stanowi, że do zachowania formy dokumentowej czynności prawnej wymagane jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Z przepisów Kc wynika,

że dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Jeżeli zatem z okoliczności sprawy wynika, że pracownik: - złożył dokument opatrzonego jego nazwiskiem, - został przez niego złożony u pracodawcy, - był złożony w związku z podróżą służbową odbywaną na polecenie pracodawcy, to należy uznać, że została zachowana forma dokumentowa. Tak więc podpis pracownika - z uwagi na brak obowiązku zachowania formy pisemnej - nie jest niezbędny, chyba, że pracodawca wprowadził w przepisach wewnętrznych takich obowiązek.
Stafla i Pibo

Podczas Nadzwyczajnego Walnego Zebrania w dyskusji wyartykułowanych zostało kilka ciekawych wątków. Redakcja zwróciła się do dyskutantów o ich pisemne rozwinięcie. Poniżej pierwszy wątek. Zgodnie z deklaracją złożoną Wiceprezesowi Grzegorzowi Juraszkowi - na kolejny liczymy w numerze czwartym...

Inżynier budowy - nowa samodzielna funkcja w budownictwie czy nowa specjalizacja inżyniera budownictwa?

Na rynku pracy pojawia się wiele ofert zatrudnienia na stanowisku pracy inżynier budowy.

Z perspektywy absolwenta uczelni wydaje się być to świetna perspektywa na przyszłość. Funkcja inżyniera budowy otwiera szerokie możliwości doskonalenia na placu budowy czy w biurze projektowym zdobytych na studiach zawodowych kwalifikacji w trakcie projektowania i realizacji obiektów budowlanych.

Aby móc w przyszłości samodzielnie pracować na budowie lub w biurze projektowym należy wykazać się posiadaniem uprawnień budowlanych. Aby przystąpić do egzaminu na uprawnienia budowlane do projektowania niezbędne jest odbycie dwuletniej praktyki w biurze projektowym a dla pełnienia samodzielnej funkcji na budowie rocznej praktyki. Praca na stanowisku pracy inżyniera budowy stanowi taką praktykę.

Wymagania przy zatrudnianiu osób na stanowisko inżyniera budowy oraz obowiązki inżyniera budowy stawiane przez firmy budowlane są bardzo różne. W związku z różnorodnością prac jakie są przypisywane do tego stanowiska pracy musi kontaktować się ze specjalistami z różnych dziedzin, przejawiać samodzielność w działaniu.

Do obowiązków inżyniera budowy w większości należą czynności typowo techniczne i biurowe takie jak sprawdzenie kompletności dokumentacji technicznej, przygotowywanie dokumentacji powykonawczej, sporządzanie obmiarów i przedmiarów robót, archiwizacja dokumentacji budowy i dokumentacji rozliczeniowej i materiałowej. Ponadto współdziała w tworzeniu i analizie harmonogramu robót, rozliczanie wykonawców, monitorowanie dostaw materiałów i sprzętu, raportowanie o postępie prac.

W wielu firmach zostają wpisane w zakres obowiązków inżyniera budowy również czynności

przypisane kierownikowi budowy takie jak udział w przygotowaniu organizacji budowy, pilnowanie terminowości wykonywanych prac zgodnie z narzucenym harmonogramem, udział w organizowaniu i nadzorowaniu prac podwykonawców, sprawdzanie protokołów odbioru rusztowań i innych tymczasowych konstrukcji, częściowe odbiory robót. Również do tego stanowiska przypisywane są czynności kierownika robót takie jak nadzór nad pracami wykonywanymi na budowie pod jego nieobecność lub w jego imieniu zarządzanie pracą brygad roboczych. A także czynności przypisane inspektorowi budowy takie jak nadzór nad prawidłową realizacją robót konstrukcyjno-żelbetowych ulegających zakryciu.

Różnorodne usytuowanie stanowiska pracy inżyniera budowy w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw budowlanych, jako bezpośrednio podległego inwestorowi, kierownikowi budowy a niekiedy kierownikowi robót oraz rozmyty zakres obowiązków od samodzielnej współpracy z kierownikiem budowy i kierownikami robót po pomocnika kierownika budowy powoduje rozmyślenie odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jest to chętnie wykorzystywane przez pracodawcę do obciążenia winą za występujące zaniedbania w postępowaniu powypadkowym, kiedy inżynier budowy staje się kozłem ofiarnym w postępowaniu sądowym odpowiadając za dopuszczenie do wypadku przy pracy.

Inżynier budowy jest obowiązany znać i przestrzegać przepisy i zasady bezpieczeństwa pracy obowiązujące na jego stanowisku pracy tak jak każdego zatrudnionego pracownika. Nie zostaje natomiast zobowiązany przez pracodawcę do odbycia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania przypisywanych mu obowiązków kierowania i nadzorowania wykonywanych robót oraz do okresowego powtarzania tego szkolenia zgodnie z wymogami § 2¹ Art. 237³ Kodeksu Pracy.

Czym skutkuje brak takiego szkolenia – ilustrują poniższe przykłady sytuacji z zakresu bhp, w których odpowiedzialność przypisano inżynierowi budowy.

Przy usuwaniu szalunków nadbudowy na zwieńczeniu budynku na budowie osiedla domów wielorodzinnych w wyniku upadku z drabiny ustawionej we wnętrzu budynku uległ wypadkowi pracownik doznając licznych urazów ciała.

Drabina była przystawiona do krawędzi ot-

woru technologicznego w stropodachu na podeście klatki schodowej tak niefortunnie że poszkodowany pracownik osuwając się z drabiny przebił się przez deski wygradzenia i osunął się dalej po betonowych schodach na parter budynku doznając wtórnych urazów.

Wykonywane roboty nadzorował inżynier budowy.

Jak wynikało z fotograficznej dokumentacji miejsca wypadku drabina mogła zostać przystawiona z innej strony tak, aby zmniejszyć ryzyko dalszego wypadku do klatki schodowej.

Jak zeznał oskarżony inżynier budowy został on uprawniony do nadzorowania robot poleconych do wykonania pracownikom przez kierownika robót, który w momencie wypadku był na budowie nieobecny.

Na swą obronę oskarżony wskazał, że nie pełnił samodzielnej funkcji technicznej na budowie. Kierownik robót kierował pracami budowlanymi, nakazywał, co trzeba wykonać a on jedynie nadzorował wykonywane prace, pilnował, aby były zgodne ze sztuką budowlaną i z zasadami bezpieczeństwa pracy. Na budowie był zatrudniony jeszcze drugi inżynier budowy, który miał te same obowiązki, nie było rozgraniczenia, kto czym się zajmuje.

W przekonaniu oskarżonego do nadzorowania pracowników nie potrzebował on nawet uprawnień budowlanych, których nie posiadał.

Ustawienia drabiny dokonał kierownik budowy. Wedle zeznania oskarżonego drabina była stawiona prawidłowo, oparta mocno i pewnie. Nawet gdyby uznał ustawienie drabiny za niewłaściwe i niebezpieczne nie był uprawniony do wydania polecenia przestawienia drabiny, mógł tego dokonać ktoś z uprawnieniami budowlanymi.

Zdaniem oskarżonego wypadek nastąpił w wyniku potknięcia się poszkodowanego pracownika, wyłącznie z jego winy.

W trakcie wykonywania prac w głębokim wykopie przy budowie sieci kanalizacji śplawnej uległ wypadkowi pracownik, doznając w wyniku przysypania ziemią obrażeń ciała.

W wyniku szybkiej akcji ratunkowej pracowników obecnych w miejscu zdarzenia poszkodowany pracownik został odkopany i na polecenie przywołanego inżyniera budowy ułożony na opuszczonej w tym celu łyżce koparki, poczym na niej wyniesiony na powierzchnię. Sposób wydobywania poszkodowanego z wykopu w łyżce koparki spowodował dodatkowe skomplikowanie doznanego urazu układu kostne-

go.

Inżynier budowy został wskazany przez pracodawcę i uznany przez sąd winnym zaniedbań i nieprawidłowości oraz niedopełnienia nadzoru. Wedle świadków, jako pełniący faktycznie obowiązki kierownika robót dopuścił do prowadzenia prac w niezabezpieczonym prawidłowo wykopie wąskoprze-strzennym narażając pracowników na utratę życia lub zdrowia.

Zatrudniony na okres próbny inżynier budowy uległ wypadkowi na budowie budynku wielofunkcyjnego i w następstwie doznanych urazów po kilku dniach zmarł.

Poszkodowany nie posiadał ważnego świadectwa badania lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku „inżynier budowy” bowiem pracodawca nie wskazał na występujące zagrożenia. Zakres jego obowiązków zawierał m. in. punkt „Nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy przez podległych pracowników” oraz „Ustalanie zadań i wydawanie poleceń podwładnym”.

Zgodnie z wpisem w dzienniku budowy dokonany przez kierownika budowy nowoprzyjęty do pracy inżynier budowy przejął z jego upoważnienia nadzorowanie budowy, codzienne kontrole na budowie i dokonywanie w jego imieniu wpisów w dzienniku budowy.

W dniu wypadku poszkodowany wspiał się po drabinie na strop pierwszej kondygnacji celem dokonania kontroli podparcia szalunków stropu drugiej kondygnacji przygotowywanych do zalewania betonem. Jedna ze słabiej umocowanych płyt szalunkowych, na którą nastąpił, przesunęła się, w wyniku czego spadł z wysokości ok. 4 m.

W trakcie postępowania powypadkowego uznano, że poszkodowany inżynier budowy sam przyczynił się do wypadku nie dopełniając wcześniej obowiązku nadzoru nad robotami przy montowaniu płyt.

Należy podkreślić, że w rozumieniu ustawy Prawo budowlane samodzielne funkcje w budownictwie pełni kierownik budowy i kierownik robót. Podstawę do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie stanowi wpis do centralnego rejestru prowadzonego przez Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego potwierdzony imiennym zaświadczeniem. Wymóg posiadania uprawnień budowlanych stanowi gwarancję, że osoba taka posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe stosownie do rodzaju i stopnia skomplikowania

zadań związanych z wykonywaną funkcją i może ponosić za nie pełną odpowiedzialność. Odpowiedzialność ta może być powierzana w zakresie określonych czynności wyłącznie innym pracownikom, którzy posiadają ku temu odpowiednie kwalifikacje (wyrok NSA z dn. 5.03.1998, IV NSA 770/96 niepubl.).

Biorąc pod uwagę powyższe - wydaje się uzasadnione określenie w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz wymaganych kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku inżyniera budowy.

Dr Bohdan Michalski

A do dyskusji środowiskowej na powyższy temat zaprasza nie tylko autor, ale i redakcja „IOP”.

Bohdan Michalski - doktor nauk technicznych, autor publikacji z zakresu zapobiegania wypadkom przy pracy oraz ustalania ich przyczyn i okoliczności. Jako inspektor pracy oraz biegły sądowy z listy Sądu Okręgowego w Warszawie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy posiada szerokie doświadczenie praktyczne w tej tematyce. Jest członkiem Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Prywatnie – autor ciekawych książek w wydaniach cyfrowych: „Dwuznaczna podróż” z 2014 r. i „Niechciany życiorys” z 2018 r.



Roczne sprawozdanie EU-OSHA

Ekspert śląsko-dąbrowskiego Oddziału SOP w Katowicach, Adam Beluch zwrócił uwagę, że 11 lipca 2022 r. ukazał się OSHmail nr 238, a w nim: „Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności w 2021 roku – Znaczące osiągnięcia dla bezpieczniejszych i zdrowszych środowisk pracy”.

W czasie pandemii Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) we współpracy z zainteresowanymi stronami dążyła do realizacji ambitnego programu prac na 2021 r. i do osiągnięcia celów zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w całej Europie.

EU-OSHA otrzymała od zarządu ogólne uznanie za swój wkład w rozwiązywanie problemu wpływu COVID-19 na BHP. Zarząd wyraził również uznanie dla wkładu EU-OSHA w realizację celów strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z wieloletnim programem strategicznym.

W sprawozdaniu uwzględniono również osiągnięcia EU-OSHA dotyczące badań nad cyfryzacją pracy, wkład agencji w zwalczanie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego oraz rozwój badań prognostycznych. Ważne inicjatywy w ramach programu prac na rok 2021 obejmowały bieżący rozwój interaktywnego narzędzia oceny ryzyka (OiRA), badania uzupełniające oparte na danych ESENER, kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy – Dźwigaj z głową” oraz prace przygotowawcze do badania narażenia na czynniki rakotwórcze w miejscu pracy w Europie, którego założeniem jest przyczynienie się do walki z nowotworami jako przyczyną zgonów związanych z pracą.

Więcej informacji na stronie internetowej <https://osha.europa.eu/en/newsletter/oshmail-238>

Zaproszenie na 20 TARGI BHP KATOWICE 2023

Wiceprezes Oddziału SOP w Katowicach, Krzysztof Galbarczyk otrzymał od organizatorów zaproszenie do udziału w 20 Targach BHP przygotowywanych w katowickim Międzynarodowym Centrum Kongresowym w dniach 8-9 marca 2023 r.

„Targi BHP na Śląsku to od wielu lat niepowtarzalna okazja, by zapoznać się z nowościami i osiągnięciami firm z branży bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

To również świetne źródło informacji o najnowszych technologiach oraz produktach, a także aktualnej sytuacji na rynku”.

Zaproszenie jest adresowane do następujących grup docelowych: - pracowników służb bhp, - ekspertów i specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy, - specjalistycznych dystrybutorów oraz handlowców, - przedstawicieli kadr, - zaopatrzeniowców, - właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, - przedstawicieli jednostek ratownictwa, - służb utrzymania ruchu, - naukowców i specjalistów, - instytucji i organizacji związanych z branżą, - firm szkoleniowych.

Zgłoszenie udziału w Targach BHP Katowice obejmuje możliwość skorzystania z nieodpłatnych działań promocyjnych dla wystawców: - Indywidualny artykuł z grafiką na stronie w sekcji: Aktualności, - Informacja o Firmie w mediach społecznościowych: Facebook, Instagram, LinkedIn, - Wzmianki w informacjach prasowych wysyłanych do mediów - Możliwość prelekcji podczas konferencji.

Kontakt: Marta Gardzewicz-Halczuk mgardzewicz@fairexpo.pl tel. 532 463 267

Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027

W nawiązaniu do sprawozdania EU-OSHA za 2021 r. warto zasygnalizować, jakie są cele strategiczne ram Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z wieloletnim programem strategicznym.

„Ramy strategiczne przyjmują podejście trójstronne – obejmujące instytucje UE, państwa członkowskie, partnerów społecznych i inne zainteresowane strony – i skupiają się na trzech kluczowych priorytetach:

1. przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w kontekście przemian ekologicznych, cyfrowych i demograficznych;
2. poprawa zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą oraz dążenie do podejścia Wizji Zero do zgonów związanych z pracą;
3. zwiększenie gotowości do reagowania na obecne i przyszłe kryzysy zdrowotne. (...)

Powodzenie ram zależy od ich wdrożenia na poziomie UE, krajowym, sektorowym i przedsiębiorstw, przy czym kluczowe znaczenie ma skuteczne egzekwowanie, dialog społeczny, finansowanie, podnoszenie świadomości i gromadzenie danych. Dzięki rozbudowanej sieci partnerów EU-OSHA jest dobrze przygotowana do ułatwiania działań, współ-

pracy i wymiany oraz realizacji ambicji ram.

Badania prognostyczne i projekty przeglądu we EU-OSHA mają na celu przewidywanie zagrożeń i określanie priorytetów, informowanie o rozwoju praktyki i polityki BHP w obszarach takich jak cyfryzacja i zielone miejsca pracy oraz stres i zagrożenia psychospołeczne.

EU-OSHA zapewnia również łatwe w użyciu zasoby, które pomagają w praktykowaniu profilaktyki w miejscach pracy, wraz z bogatymi wskazówkami, które pomagają zapewnić pracownikom bezpieczeństwo podczas pandemii, niezależnie od tego, czy są narażeni na froncie, czy przystosowują się do pracy w domu.

Realizowany jest plan działania dotyczący czynników rakotwórczych i zdrowych miejsc pracy. Kampanie takie pokazują zaangażowanie Agencji w promowanie kultury prewencji w Europie i poza nią, co stanowi podstawę polityki UE w zakresie BHP.”

Dla zainteresowanych - link do polskiej wersji Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Strategiczne ramy UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy 2021–2027 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>



Wzrost liczby wypadków przy pracy w 2021 r.

Główny Urząd Statystyczny poinformował, że w roku 2021 zgłoszono prawie 69 tys. osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W porównaniu do roku 2020 to o 9,6 % więcej. Zwiększyła się także liczba poszkodowanych przypadająca na 1000 pracujących (wskaźnik wypadkowości) z 4,62 do 5,10.

Udział poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych wyniósł 0,3% (analogicznie, jak w 2020 r.), w wypadkach ciężkich – 0,5% (spadek o 0,1 p.p.). Natomiast liczba osób poszkodowanych w wypadkach z innym skutkiem zwiększyła się o 9,7 %.

Tak jak w latach wcześniejszych najwięcej wypadków śmiertelnych wśród pracowników było w budownictwie: 53 wypadki, czyli trochę ponad

24% wszystkich wypadków śmiertelnych w 2021 r. Dla porównania: w 2020 r. było to ponad 20%, a rok wcześniej – 26%.

Według sekcji, bez gospodarstw indywidualnych w rolnictwie, w 2021 r. najtrudniej pracowało się:

- w górnictwie i wydobywaniu, gdzie wskaźnik wypadkowości wyniósł 14,17” (13,18 w 2020 oraz 17,34 w 2019 r.),
- w gospodarowaniu ściekami i odpadami, rekultywacji - 13,23 (11,97 w 2020 oraz 14,09 w 2019 r.) oraz
- przetwórstwie przemysłowym - 8,27 (7,50 w 2020 oraz 9,96 w 2019 r.).

Najbezpieczniejsze warunki pracy w 2021 r., a co za tym idzie najniższy wskaźnik wypadkowości odnotowano natomiast w następujących branżach:

- informacja i komunikacja (0,74),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (1,17) oraz
- pozostała działalność usługowa (1,22)

Największą wypadkowość odnotowywano do tychczas w województwie śląskim. Jednak wskaźnik wypadkowości uległ zmianie i w roku 2021 wyniósł najwięcej: 6,53 w województwie podlaskim. Kolejne województwa z wysokim wskaźnikiem to: • opolskie (6,32), • warmińsko-mazurskie (6,13). Najmniej wypadków było w województwach: mazowieckim (3,67) i małopolskim (3,91).

Nadal główną przyczyną wypadków przy pracy było nieprawidłowe zachowanie pracownika: 60,8%. 79,4 % poszkodowanych doznało urazu kończyn, najczęściej podczas poruszania się – 38,1 %. Dominującą grupą wydarzeń powodujących urazy było zderzenie z, lub uderzenie w nieruchomy obiekt (32,8 %).

Chociaż w roku 2021 było mniej wypadków niż w 2019, trzeba pamiętać, że w zeszłym roku w Polsce mieliśmy najwyższe wskaźniki zakażeń koronawirusem i wprowadzano kolejne lockdowny. Większy nacisk na higienę i bezpieczeństwo w pracy oraz wiele godzin pracy zdalnej miały wpływ na wypadkowość.

Także dostrzegalny spadek wypadkowości w górnictwie i wydobywaniu: w 2020 r. wskaźnik wynosił 13,18, w 2019 r. – 15,68, a w 2018 aż 16,24 – trzeba wiązać nie tylko z innowacjami w zakresie bezpieczeństwa, ale prowadzoną przez rząd w związku z polityką klimatyczną UE likwidacją kolejnych kopalń i masowymi zwolnieniami w górnictwie (ok. 10 tys. pracowników wydobycia).

Dlatego dopiero wyniki za kolejny, 2022 rok będą odpowiedzią, na ile udało się wpłynąć na zmianę zachowań pracowników oraz przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa przez pracodawców, a w rezultacie na ilość wypadków.

Chociaż i ten rok, ze względu na kryzys energetyczno-surowcowy i wymuszoną migrację pracowników, zwłaszcza pracowników z Ukrainy w wyniku wojny agresywnej Rosji przeciw społeczeństwu ukraińskiemu – może nie być miarodajny w zakresie statystyki bezpieczeństwa ludzi w środowisku pracy.

Na podst. mat. GUS oprac. ErAd

Akademia UDT

Urząd Dozoru Technicznego organizuje w najbliższym czasie następujące konferencje:

06-07. 10. 2022 - „Bezpieczeństwo procesowe, zarządzanie ryzykiem i zapewnienie ciągłości działania instalacji przemysłowych”.

12-13. 10. 2022 - „Bezpieczna eksploatacja urządzeń technicznych - Nowelizacje przepisów i nowe wyzwania w działalności UDT”.

13-14. 10. 2022 - „Elektrownie Wiatrowe - Bezpieczeństwo i Eksploatacja.

18-20. 10. 2022 - „X Warszawska Konferencja Dźwigowa”.

30. 11-02. 12. 2022 - „Nowa Energetyka - Nowoczesne Systemy Pozyskiwania Energii”.

Dni Bezpieczeństwa Technicznego

Trwają również Dni Bezpieczeństwa Technicznego UDT.

Wśród licznych szkoleń warto zwrócić uwagę na:

- Automatyka zabezpieczająca przy urządzeniach ciśnieniowych podlegających dozorowi technicznemu - 04. 10. 2022, stacjonarnie, O/Poznań (CLDT);

- Eksploatacja wózków jezdniowych podnośnikowych, wypadki, wymagane zaświadczenia kwalifikacyjne dla obsługujących - 17. 11. 2022, stacjonarnie, B/Częstochowa;

- Bezpieczna eksploatacja urządzeń technicznych – urządzenia ciśnieniowe i transportu bliskiego - 23. 11. 2022, stacjonarnie, B/Zielona Góra;

- Eksploatacja żurawi na placach budów - wybrane zagadnienia - 09. 12. 2022, stacjonarnie, O/Katowice.

Więcej informacji na stronach UDT.

Zebrał i opracował Arom

VI Konkurs Fotograficzno-Filmowy CIOP- -PIB „O!znaki Pracy”2022

Trwa VI Konkurs Fotograficzno-Filmowy CIOP-PIB „O!znaki Pracy”2022 pod hasłem „Szczęśliwi pracy nie liczą”. Od 1 sierpnia odbywa się rejestracja uczestników i zgłaszanie prac konkursowych. Zakończenie rejestracji i przesyłania prac 17 października 2022 r.



Tematyka VI konkursu zawarta jest w formule „szczęśliwi pracy nie liczą”. Prace powinny odpowiadać na pytania: czy praca może dawać szczęście? czy może cieszyć i budować? Jeśli szczęśliwi pracy nie liczą, czy jest możliwe, że jakby nie pracują, tylko spędzają czas na robieniu rzeczy przynoszących radość? Organizatorzy zapraszają do zgłaszania zdjęć i filmów pokazujących pracę, która daje szczęście. Pracy bezpiecznej, pracy ciekawej, pracy cieszącej i rozwijającej - z punktu widzenia szczęśliwych jej wykonawców.

Oprac. Eraz

Warsztaty dla instruktorów ratownictwa wysokościowego Państwowej Służby Ukrainy ds. Sytuacji Nadzwyczajnych

Dnia 29 sierpnia 2022 r. w Częstochowie rozpoczęły się warsztaty dla instruktorów ratownictwa wysokościowego Państwowej Służby Ukrainy ds. Sytuacji Nadzwyczajnych (DSNS). Kurs został zorganizowany przez Komendę Główną PSP i trwał do 2 września a zajęcia prowadzone były przez kadrę instruktorską Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego.

Celem warsztatów było przekazanie wiedzy

i umiejętności z tej dziedziny ratownictwa ze szczególnym uwzględnieniem aspektów szkoleniowych, a także wzajemna wymiana doświadczeń.

Zajęcia i ćwiczenia prowadzone były na obiektach szkoleniowych Centralnej Szkoły PSP w Częstochowie, a także w obiektach przemysłowych. Ponadto, przewidziana została również wizyta studyjna w Specjalistycznej Grupie Ratownictwa Wysokościowego Kraków-3 oraz udział w charakterze obserwatorów w Ogólnopolskich Zawodach w Ratownictwie Technicznym w Jastrzębiu Zdroju.

30 sierpnia 2022 r. ratownicy uczestniczyli w zajęciach z zakresu działań ratowniczych na dachach, w studniach, a także dotyczących aspektów medycznych w ratownictwie wysokościowym.



2 września w Centralnej Szkole PSP w Częstochowie odbyło się uroczyste zakończenie warsztatów.

Podczas pięciu dni szkoleniowych, instruktorzy i wykładowcy z Ukrainy mieli możliwość pogłębienia swojej wiedzy podczas wykładów oraz wspólnych ćwiczeń, prowadzonych na poligonie Centralnej Szkoły PSP w Częstochowie, a także w obiektach

infrastruktury przemysłowej w tym: 150 metrowym kominie elektrociepłowni i skipie kopalnianym.

Ponadto uczestnicy mieli okazję wymiany doświadczeń oraz zapoznania się z wyposażeniem strażaków z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 3 w Krakowie (siedziba Specjalistycznej Grupy Ratownictwa Wysokościowego) oraz JRG z Jastrzębia-Zdroju (siedziba Specjalistycznej Grupy Poszukiwawczo-Ratowniczej i Specjalistycznej Grupy Ratownictwa Wysokościowego).

W trakcie warsztatów, koledzy z Ukrainy wizytowali również ćwiczenia międzywojewódzkie COO „Kuźnia Raciborska 2022”, a także uczestniczyli w charakterze obserwatorów w V Ogólnopolskich Zawodach w Ratownictwie Technicznym w Jastrzębiu Zdroju oraz zwiedzaniu Krakowa.



Opracowanie: Biuro Planowania Operacyjnego KG PSP
Zdjęcia: bryg. Tomasz Traciłowski

IV Ogólnopolskie Forum Służby BHP „Służba BHP 4.0”

Dnia 8 września 2022 r. Zarząd Główny Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP był po raz czwarty organizatorem Ogólnopolskiego Forum Służby BHP, podczas którego dyskutowano o zmieniającym się świecie pracy, nowych technologiach i maszynach, komputeryzacji i człowieku jako pracowniku, pracodawcy i służbie bhp jako doradcy, strażniku bezpieczeństwa pracujących.

Forum współorganizował Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy, a patronatem objęli: Rada Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej oraz Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej Pani Marlena Małąg. Partnerami Forum zostali: - Główny Inspektorat Pracy PIP, - Urząd Dozoru Technicznego, - Zakład Ubezpieczeń

Społecznych, oraz - Instytut Medycyny Pracy im. Prof. Jerzego Nofera w Łodzi.

W IV Ogólnopolskim Forum Służby BHP „Służba BHP 4.0” wzięło udział ponad 180 uczestników, wśród których byli m.in. członkowie Rady Ochrony Pracy: Renata Górna, dyrektor Wydziału Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, dr Rafał Hrynyk, Przewodniczący Platformy Promocji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy powołanej przy Pracodawcach RP i Krzysztof Michałkiewicz, prezes zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, oraz zaproszeni goście: Główna Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko i zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski, zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Bartosz Gaca, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Szkoleń i Zatrudnienia Wyższego Urzędu Górniczego Alicja Stefaniak, Prezes Urzędu Dozoru Technicznego dr inż. Andrzej Ziółkowski, Dyrektor Komercjalizacji Badań Naukowych, Kierownik Zakładu Bezpieczeństwa Chemicznego Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera prof. dr hab. Joanna Jurewicz, zastępca dyrektora ds. Certyfikacji i Edukacji w CIOP-PIB dr inż. Daniel Podgórski; paneliści i przedstawiciele MRiPS, GIP, CIOP-PIB, IMP im. prof. Jerzego Nofera, MTP SAWO; prezesi, członkowie OSPS BHP, eksperci bhp i partnerzy społeczni.

Adresy powitalne odczytali: Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główna Inspektor Pracy,



dr inż. Andrzej Ziółkowski, prezes UDT, prof. dr hab. Joanna Jurewicz, Dyrektor ds. Komercjalizacji Badań Naukowych, Kierownik Zakładu Bezpieczeństwa Chemicznego, IMP im. prof. J. Nofera, Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRiPS, oraz Bartosz Gaca, z-ca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS. Elżbieta Bożejewicz, prezes Zarządu Głównego OSPS BHP odczytała list od Przewodniczącego ROP.

Goście w swoich adresach powitalnych podkreślali rolę współczesnej służby BHP w zmieniającym się świecie pracy a także znaczenie organizacji Forum Służby BHP.

W inauguracyjnej Forum sesji na temat: *Strategiczne ramy Unii Europejskiej dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – jakie wyzwania czekają służbę bhp?*

- dr inż. Daniel Podgórski, z-ca dyrektora Certyfikacji i Edukacji w CIOP-PIB zwrócił uwagę na Ramy Strategiczne UE dotyczące bezpieczeństwa oraz nowe pojawiające się zagrożenia w świecie transformacji cyfrowej w wystąpieniu na temat *Postęp techniczny i transformacja cyfrowa a zdrowie człowieka*;

- Jarosław Leśniewski, Zastępca Głównego Inspektora Pracy zabrał głos na temat *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy – strategia UE a działania Państwowej Inspekcji Pracy* i przedstawił zakres działań PIP w zmieniającym się świecie pracy, w tym szczególnie działania adresowane do małych przedsiębiorstw w sektorze budowlanym.

- *Rolę UDT w kształtowaniu bezpieczeństwa publicznego* omówił Andrzej Ziółkowski, Prezes Urzędu Dozoru Technicznego, przedstawiając cele strategiczne UDT na lata 2021-2025.

Druga część Forum miała charakter paneli tematycznych, które moderował redaktor Michał Olżański.

W panelu I *Transformacja cyfrowa, platformy internetowe, sztuczna inteligencja a zdrowie psychiczne* wzięli udział: Paweł Kania, Specjalista ds. BHP w Intersport Polska S.A., Prezes Zarządu Oddziału OSPS BHP w Krakowie, Tomasz Zadreckowski, Główny Specjalista ds. BHP w Tapflo sp. z o.o., oraz Kaja Staszewska z Pracowni Psychologii Zdrowia i Pracy, Kliniki Chorób Zawodowych i Zdrowia Środowiskowego Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Dyskutowano o • zapobieganiu zagrożeniom w zmieniającym się świecie pracy – technostresie, • nowych kompetencjach służby bhp, • potrzebach edukacyjnych i szkoleniowych w zakresie stosowania nowych rozwiązań techniczno-organizacyjnych.

Czynniki rakotwórcze i mutagenne, respirabilna krzemionka krystaliczna – zapobieganie i ograniczenie zagrożeń były tematem II panelu, w którym uczestniczyli: dr Jolanta Skowroń z Pracowni Toksykologii, Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych CIOP-PIB, Magdalena Pasik, Główny Specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP, dr prof. Józef Witczak, Wiceprezes Zarządu Głównego OSPS BHP.

Paneliści dyskutowali o: • identyfikacji i ograniczeniach narażenia zawodowego podczas stosowania czynników rakotwórczych i mutagennych oraz respirabilnej krzemionki krystalicznej, • definicji osoby „narażonej” i osoby w „kontakcie”, • zatrudnianiu pracowników młodocianych w warunkach zagrożeń.

III panel, w którym udział wzięli: Paweł Rajewski, Kierownik Wydziału Urzędów Transportu Bliskiego UDT, dr Małgorzata Pęciłło, Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB, Dariusz Górski, Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, Marcin Stanecki, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRiPS, Iwona Pietraszewska, Główny Specjalista ds. BHP, TURNER & TOWNSEND sp. z o.o. dotyczył *Gotowości szybkiego reagowania na pojawiające się zagrożenia*, a dyskutowano o: • zwiększaniu gotowości szybkiego reagowania na zagrożenia związane w szczególności z narażeniem na niebezpieczne warunki zatrudnienia pracowników transgranicznych i mobilnych, • sposobach zwiększania aktywności w przeciwdziałaniu pojawiającym się nieznanym wcześniej zagrożeniom w środowisku pracy.

Zanim ogłoszono przerwę obiadową podpisane zostało porozumie o wzajemnej współpracy ZG OSPS BHP z IMP im. prof. J. Nofera w Łodzi. Strony zadeklarowały wolę współdziałania w zakresie działalności edukacyjnej, promocyjnej i upowszechniającej wiedzę w celu wspierania zdrowia pracowników w ramach zadania „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy” zgodnie z założeniami Celu Operacyjnego 5 – *Wyzwania demograficzne* Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia.

Do tematyki warsztatów zaplanowanych na drugi dzień Forum podczas sesji poobiedniej wprowadzili Partnerzy Wspierający w wystąpieniach: • Skuteczna ochrona rąk w przemyśle. Właściwy dobór rękawic oraz środków higieny – Alfa i Omega. • Wyzwania nowoczesnego przemysłu. Bezpieczna praca z elektrycznością statyczną w strefach EPA ATEX – Ejendals AB Szwecja. • Przemysł 4.0 – jak oceniać ryzyko dla nowoczesnych maszyn produkcyjnych – ELOKON sp. z o.o. • Wpływ stresu oraz profilaktyka układu mięśniowo-szkieletowego przy pracy na wysokości. Innowacje Faraone – Faraone Poland Sp. z o.o. • Środki ochrony dróg oddechowych – dobór i dopasowanie – Filter Service Sp. z o.o. • Stosowanie akcesoriów chłodzących jako istotny

element poprawy bezpieczeństwa i wydajności pracy w środowiskach o wysokiej temperaturze – INUTEQ B.V. Holandia. • Odzież robocza – druga skóra pracownika - Iturri Poland Sp. z o.o.

Drugiego dnia Forum, 9 września, Partnerzy Wspierający przeprowadzili warsztaty doskonalące wiedzę służb bhp dla grup uczestników, które mogły wziąć udział w warsztatach każdego Partnera.

Podczas warsztatów przygotowanych przez Alfę i Omegę mieli okazję zapoznać się z wyzwaniami dotyczącymi ochrony skóry w Industry 4.0. W trakcie warsztatów Ejendals AB mogli się dowiedzieć o skutecznej ochronie przy zagrożeniach wyładowaniami elektrostatycznymi (ESD) oraz wybuchem (ATEX). ELOKON w czasie warsztatów zaprezentował różne sposoby oceny ryzyka zawodowego przy pracy

nowoczesnych maszyn i urządzeń. Spółka FARA-ONE Poland zaproponowała sposób radzenia sobie ze stresem podczas pracy na wysokości. W warsztatach Filter Service uczestnicy mogli usłyszeć o skutkach niewłaściwego dopasowania środków ochrony układu oddechowego. Firma INUTEQ przedstawiła technologie i produkty chłodzące podczas pracy w wysokich temperaturach. Podczas warsztatów ITURRI Poland można się było zapoznać z właściwym doborem odzieży roboczej do wykonywania różnych prac.

IV Ogólnopolskiemu Forum Służby BHP towarzyszyły stoiska Współorganizatora i Partnerów Forum, które cieszyły się dużym zainteresowaniem uczestników.

Na podstawie relacji Elżbiety Bożejewicz,
prezes ZG OSPS BHP, oprac. StaF

WYWIAD REDAKCYJNY

We wcześniejszych numerach „Informatora Ochrony Pracy” (2/21 i 1/22) zwróciliśmy uwagę na aktywność posła Adriana Zandberga w zakresie nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Ponieważ z informacji medialnych wynikało, że podnoszony przez niego postulat skracania czasu pracy został podchwycony m.in. przez lidera opozycji Donalda Tuska – redakcja „IOP” skorzystała ze spotkania A. Zandberga z wyborcami w Gliwicach 23 sierpnia b.r., aby zadać mu kilka pytań zasugerowanych przez członków oraz sympatyków Stowarzyszenia. Poniżej – treść pytań i odpowiedzi posła, przesłanych e-mailem 8 września.



Red.- W kwietniu 2021 r. do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 1134), którego był pan sprawozdawcą. W maju 2021 r. odbyło się pierwsze czytanie tego projektu w Sejmie, ale 8 października zeszłego roku Rada Ministrów przyjęła negatywne stanowisko wobec tego projektu. Jak Pan ocenia tą decyzję i czy włącza się Pan do dalszych prac nad nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy?

A. Z. - Rząd wziął niestety stronę nieuczciwych pracodawców. Utrzymuje w Polsce fikcję - na budowie pracownicy udają, że są samodzielnymi firmami, mimo tego, że pracują w konkretnych godzinach i pod ścisłym nadzorem. W wielu przedsiębiorstwach tam gdzie powinny być umowy o pracę nadużywane są umowy cywilne. Samo państwo nie traktuje poważnie zasad, które obowiązują na papierze. Zaproponowałem rozwiązanie, które mogłoby to zmienić. Ale - jak widać - rządowi chyba niespecjalnie na tym zależy. Oczywiście poprzemy zmiany, które wzmacniają ochronę pracowników. Czy też raczej - poprzemy, jeśli w końcu się pojawiają. Bo na razie do Sejmu nie trafiły. Nieodmiennie zachęcam do włączenia naszych rozwiązań do nowelizacji ustawy o PIP.

Red.- Biorąc pod uwagę doświadczenia związane z tą próbą zmiany ustawy o PIP – czy ma Pan własną koncepcję zmian w PIP? Czy Inspekcja Pracy powinna podlegać Marszałkowi Sejmu i Radzie Ochrony

Pracy przy Sejmie RP, czy Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej? A może w celu oderwania zmian kadrowych na stanowiskach kierowniczych od cyklu parlamentarno-rządowego – PIP powinna podlegać bezpośrednio Prezydentowi RP, podobnie jak brytyjska inspekcja – królowej?

A. Z. - Moim zdaniem to, czy inspekcja podlega Sejmowi, czy Prezydentowi - to sprawa drugorzędna. Kluczowe jest to, żeby zwiększyć jej uprawnienia, tak żeby inspektorzy mogli skutecznie wykonywać swoje zadania. Inspekcja powinna mieć możliwość zmiany umów cywilnych na umowę o pracę decyzją administracyjną i nakładania kar proporcjonalnych do wielkości firmy. Trzeba też podnieść pensje inspektorów PIP i uczynić inspekcję naprawdę atrakcyjnym miejscem pracy. Jeśli to zrobimy, to nadzór nad PIP możemy oddać choćby i brytyjskiej królowej.

Red.- We Francji inspekcja pracy aktywnie współdziała z instytucją ubezpieczyciela (ich ZUS) w ustalaniu wysokości składki ubezpieczeniowej dla zakładów pracy, uzasadniając to wynikami kontroli/przestrzeganiem przepisów prawa w środowisku pracy. A w Holandii działalność inspekcji pracy skoncentrowała się bardziej na mobbingu, molestowaniu, stresie. Która z tych strategii działania Inspekcji Pracy mogła by być – według Pana – skuteczna w Polsce?

A. Z. - W Polsce trzeba zadbać o sprawy podstawowe. W gospodarce jest nadal plaga umów śmieciowych, ludzie pracują w niebezpiecznych warunkach, ciągle jest sporo niewypłaconych pensji.

Ludzie uwierzyli, że jeśli zostaną oszukani, to jest to tylko ich problem, nauczka na przyszłość. I że mają sobie z tym radzić sami.

Przywrócić wiarę w działające państwo - to zadanie dla inspekcji.

Red.- W Austrii, zgodnie ze strategią ramową inspekcji pracy częstotliwość kontroli w przedsiębiorstwach powinna zależeć od poziomu ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W celu zwiększenia skuteczności prewencji wprowadzono tam wspomagany komputerowo system, dzięki któremu poszczególne zakłady do kontroli wybierane są strategicznie, w zależności od stopnia ryzyka zawodowego w tych firmach, a miejsca pracy stwarzające duże zagrożenia są kontrolowane

corocznie. Czy według Pana możliwe by było w ramach modernizacji przepisów prawa pracy i o Inspekcji Pracy skorzystanie z doświadczeń austriackich?

A. Z. - Wykorzystanie przez Inspekcję nowoczesnych narzędzi analitycznych, uczenia maszynowego - to jest ciekawe rozwiązanie. Tu potrzeba zresztą nie tyle nawet zmian prawnych, co inwestycji w technologie. Sprawa sprowadza się więc do budżetu. Chcemy Inspekcji, która odpowiada na wyzwania współczesności? No to nie możemy wydawać na nią mniej niż na Instytut Pamięci Narodowej.

Red.- Czy uważa Pan, że skuteczne w polskich warunkach byłoby rozwiązanie jakie wprowadzono w Wielkiej Brytanii, gdzie inspekcja pracy zastosowała wobec zagrożeń związanych z transportem w przemyśle mleczarskim taktykę zajmowania się daną branżą całościowo, co nazwano umownie „od krowy do klienta”, czyli na wszystkich etapach łańcucha dostaw?

A. Z. - Nietrudno wskazać w Polsce branże, w których to ma sens, bo patologii jest szczególnie dużo: budowlanka, firmy kurierskie, gastronomia. Ale żeby to się dało zrobić, potrzeba więcej inspektorów, więcej specjalistów od np. technologii budowlanej. Jednym słowem - znów wracamy do kwestii budżetu. Lewica konsekwentnie, co roku, składa poprawki zwiększające budżet inspekcji. Nie bez powodu.

Red.- Gdy w Norwegii rząd wymagał bardziej efektywnych działań inspekcji pracy, podjęto decyzję o przeniesieniu biura głównego (Dyrekcji) ze stolicy – Oslo, do Trondheim (500 km na północ), a równocześnie o zmniejszeniu liczby jego pracowników niemal o 50%. U nas w ostatnim czasie na łamach „Dużego Formatu” „Gazety Wyborczej”, przy okazji dyskusji o mobbingu i roli inspekcji pracy w jego zwalczaniu, Wojciech Orliński, były szef NSZZ „Solidarność” w „Agorze” postuluje, aby PIP dziś odtworzyć od zera, na podstawie nowej ustawy, też napisanej od zera. Czy uważa Pan, że takie radykalne rozwiązania organizacyjne w stosunku do Inspekcji Pracy, są konieczne? Czy na przykład jej rozwiązanie i odtworzenie połączone ze zmniejszeniem liczby pracowników oraz przeniesienie siedziby Głównego Inspektoratu Pracy do stolicy jakiegoś regionu z dobrze rozwiniętym przemysłem, na przykład Gdańska, Katowic, Krakowa, Poznania czy Wrocławia mogło

by znacząco poprawić skuteczność działań Inspekcji?

A. Z. - Bardzo cenię Wojciecha Orlińskiego, uważam, że zrobił kawał dobrej roboty, jeżeli chodzi o wprowadzenie kwestii pracowniczych do debaty. Ale do propozycji odtworzenia PIP od zera podchodzę sceptycznie. Przeniesienie GIP do innego miasta ma sens, tak jak i szerzej deklomercja urzędów publicznych - ale problemu zbyt małych kompetencji inspektorów nie rozwiąże. Natomiast co do cięć - inspekcja już ma poważne braki kadrowe. W ich zasypaniu cięcia nie pomogą.

Red.- Nie uważa Pan, że nowelizacja prawa pracy, zwłaszcza Kodeksu pracy, przebiega zbyt wolno? Podczas tegorocznego XIV Europejskiego Kongresu Gospodarczego (EEC) w Katowicach prof. Jan Klimmek wyraził m. in. pogląd, że musimy być bardziej elastyczni, musimy wyprzedzać czas, a tymczasem prawo pracy nie nadąża za rynkiem pracy? Jak według Pana powinien przebiegać proces zmiany przepisów chroniących człowieka w środowisku pracy: prawo powinno nadążać za rynkiem pracy, czy rynek pracy powinien być regulowany przez prawo pracy?

A. Z. - Gospodarka zawsze funkcjonuje w ramach, które wyznacza państwo. Jeśli prawo jest dziurawe, to znajdują się tacy, którzy wykorzystują luki. Uważam, że państwo może wygrać wyścig z ludźmi, którzy specjalizują się w wymyślaniu sposobów na obchodzenie zasad. Ale żeby wygrać wyścig, trzeba zacząć brać w nim udział. A co do elastyczności - nie czarujmy się, tu przecież w większości wypadków nie chodzi o żadne innowacyjne formy zatrudnienia, tylko o unikanie kodeksowych norm pracy i płacy. Nowoczesność nie oznacza akceptacji dla całkiem starych form wyzysku, ubranych w nowe, „elastyczne” szaty.

Red.- Jak Pan sądzi: dlaczego wielkie korporacje nie boją się w Polsce łamania prawa pracy? I czy to dotyczy tylko wielkich korporacji? Czy nie należałoby przenieść bezpośrednio do Kodeksu pracy przepisów art. 218 §1a Kodeksu karnego o złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wraz z określeniem kar? Co Pan myśli o takim kierunku zmian w tym zakresie, aby – w okresie odbywania przez pracodawcę kary pozbawienia wolności na podstawie tych przepisów – pracownicy otrzymywali orzeczeniem sądu jego przedsiębiorstwo w zarząd, a w razie recydywy naruszeń prawa pracy taki „pra-

codawca” wyrokiem sądu byłby na 5, 10 lub więcej lat pozbawiany prawa do prowadzenia działalności gospodarczej pod każdą postacią?

A. Z. - Nie boją się, bo nic im realnie za to nie grozi. Natomiast co do rozwiązań - warto projektować je z uwzględnieniem faktu, że korporacje nie mają jednego właściciela. Więc tego fizycznego pracodawcy albo nie będzie, albo będzie gdzieś na drugim końcu świata. To, co zabol tych, którzy naruszają prawa pracownicze, to kary naliczane proporcjonalnie do wielkości spółki. Zapewniam, żeby gdy pierwsza duża firma zapłaci za naruszenia 50 tysięcy złotych przemnożone przez liczbę zatrudnionych pracowników, kolejne zastanowią się trzy razy, zanim zdecydują się na podobne ekscesy.

Red.- Czy widzi Pan – np. przy okazji implementacji do polskiego prawa Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, czyli ustawy o tzw. sygnalistach – możliwość i konieczność wzmocnienia uprawnień partnerów społecznych PIP, takich jak Społeczna Inspekcja Pracy (nowelizacja ustawy o SIP), związki zawodowe, czy organizacje pracodawców?

A. Z. - Tak. Inspekcja nie będzie mieć swoich oczu wszędzie. Związki zawodowe i społeczni inspektorzy pracy to naturalni sojusznicy w walce z łamaniem praw pracowniczych. W parze ze wzmacnianiem inspekcji pracy powinna iść ochrona działaczy związkowych. Zgłosiliśmy projekt ustawy, który dawałby związkowcom realną ochronę przed bezprawnym zwolnieniem - prowadzi go poseł Maciej Konieczny. Mam nadzieję, że uda się te rozwiązania przyjąć w ponadpartyjnym porozumieniu.

Red.- Gdyby pańskie ugrupowanie proponowało kolejne zmiany w prawie pracy – czy widzi Pan potrzebę współpracy, konsultacji proponowanych w tej dziedzinie zmian z takimi eksperckimi środowiskami jak Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP czy Stowarzyszenie Ochrony Pracy?

A. Z. - Jesteśmy oczywiście otwarci na współpracę z organizacjami eksperckimi. Nasze propozycje staraliśmy się konsultować ze stroną społeczną.

Red.- Jeśli w programie Pana ugrupowania jest postulat s t o p n i o w e g o skracania czasu pracy – tak

dziennego, jak i tygodniowego – jakie widzi Pan w związku z tym rozwiązanie dla utrzymania i poprawy bezpieczeństwa ludzi w środowisku pracy oraz przestrzegania przez pracodawców skróconych norm czasu pracy?

A. Z. - Skrócenie czasu pracy oddziałuje korzystnie na bezpieczeństwo: znaczna część wypadków przy pracy to efekt zmęczenia, braku koncentracji. A co do wyzwań - wyzwaniem jest oczywiście to, żeby przepisy o czasie pracy faktycznie obowiązywały, a nie były tylko zapisane na papierze. Dokładnie to samo dotyczy zresztą czterdziestogodzinnego tygodnia pracy, który obowiązuje dziś. Tu mają sporą rolę do odegrania inspektorzy i organizacje pracownicze.

Red.- Ostatnio Pana ugrupowanie sprowokowało w Niemczech, a szerzej – w Unii Europejskiej dyskusję w sprawie likwidacji elektrowni atomowych. Czy uważa Pan, że Polska powinna

mieć swoją elektrownię atomową? A jeśli tak – to czy powinny zostać wprowadzone jakieś dodatkowe regulacje prawne podnoszące bezpieczeństwo w takim środowisku pracy?

A. Z. - Jasno i jednoznacznie - tak. Opieranie się na węglu nie ma przyszłości, uzależnienie od gazu jest niebezpieczne i na dłuższą metę szkodliwe dla klimatu, a technologie magazynowania energii nie pozwalają na to, żeby w całości przejść na OZE. Uważam, że nie ma innego, realistycznego wyjścia niż oparcie polskiego miks na energetyce nuklearnej.

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo - dane są jednoznaczne, praca w energetyce jądrowej jest bezpieczniejsza dla zdrowia pracowników niż w kopalniach. Współczesne elektrownie to technologia bezpieczna. Oczywiście kluczowe będą zawsze procedury - i to, żeby były przestrzegane.

Red. – Dziękuję za rozmowę.

Podręcznik skracania czasu pracy

Kwestia skracania czasu pracy nie jest wynalazkiem ostatnich miesięcy na gruncie polskim. Nie można jej też traktować jak przysłowiowego przedwyborczego lepu na głosy wyborców. Samo chęć polityczne tu nie wystarczy. Zagadnienie jest znacznie bardziej skomplikowane i to zarówno od strony prawnej, jak i technicznej.

Marta Rozmysłowicz - była pracownica magazynu Amazon pod Poznaniem, członkini Komisji Krajowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, uczestniczka w Grupie ds. Pracy przy Radzie Konsultacyjnej Ogólnopolskiego Strajku Kobiet w wywiadzie Jędrzeja Dudkiewicza dla ONETu z 8 września b.r., na stwierdzenie, że w „książce „Praca bez sensu” David Graeber dowodzi, że już teraz duża część z nas mogłaby pracować piętnaście godzin tygodniowo” – odpowiada: „Eksperymenty ze skróconym czasem pracy pojawiają się na całym świecie. Mam nadzieję, że wbrew poczynaniom rządu, nadchodzi moment większego buntu pracowniczego, który pozwoli nam wyrwać więcej czasu dla siebie. W Polsce czas pracy jest ograniczony do 40 godzin tygodniowo, ale i tak przeciętnie pracujemy 45-55 godzin. O wiele dłużej niż nasi zachodni sąsiedzi, bo w Niemczech ludzie rocznie pracują średnio 500 godzin krócej. Pracujemy

dużo, zarabiamy mało i jesteśmy przemęczeni. W Polsce trzeba więc poważnie i systematycznie zacząć skracać czas pracy. Przykładowo można by go połączyć z produktywnością. Za każdym razem, gdy rośnie ona o 10 proc., automatycznie następuje wzrost płac o 5 proc. i skrócenie czasu pracy o 5 proc. Amerykański profesor ekonomii Harry Cleaver zaznacza, że gdybyśmy coś takiego robili przez ostatnie 40 lat, to dziś byśmy pracowali trzy godziny dziennie”. Również poseł Adrian Zandberg uważa, że „skrócenie czasu pracy oddziałuje korzystnie na bezpieczeństwo” w środowisku pracy człowieka. Jednak prawa fizyki nie zawsze są zgodne z takim uogólniającym założeniem.

Ciekawe przemyslenia na temat skracania czasu pracy można znaleźć w wydany przez European Trade Union Institute / Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) w 2020 r. podręczniku Stana Spiegelaere i Agnieszki Piasna „Dlaczego warto i jak należy skrócić czas pracy”.

W zakresie dotyczącym zdrowia i bezpieczeństwa człowieka w środowisku pracy autorzy podręcznika wychodzą od unijnych aktów prawnych.

Artykuł 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi, że „1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. 2. Każdy pracownik ma

prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

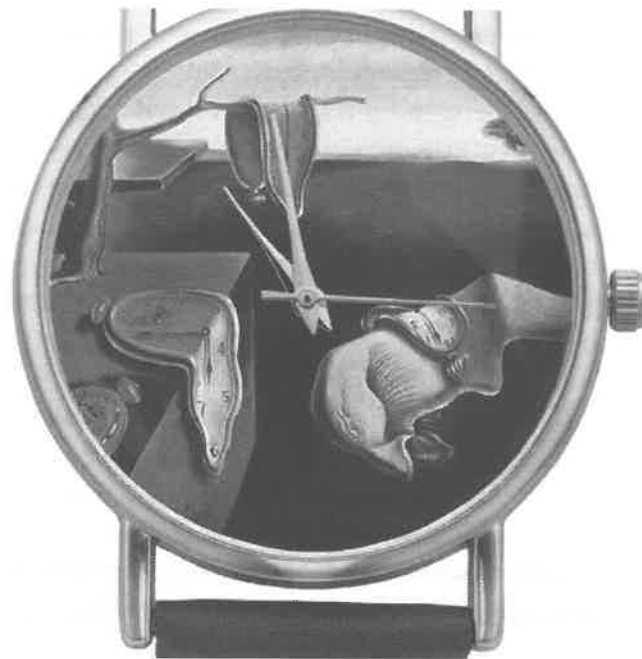
Natomiast Europejska Dyrektywa w sprawie czasu pracy (2003/88/WE) wskazując szkodliwy wpływ, jaki wielogodzinna praca wywiera na zdrowie pracowników i pracowników, „ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”. Jednak negatywny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo ludzi w środowisku pracy powodowany przez wielogodzinną pracę nie oznacza, że odczuwają oni automatycznie poprawę zdrowia w wyniku skrócenia czasu pracy. Skutki redukcji tygodniowego czasu pracy z 50 do 40 godzin i z 40 do 30 godzin mogą być mniej lub bardziej widoczne, ponieważ czas pracy nie stanowi jedynej zmiennej w debacie na temat zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i pracowników. „Jeżeli zmniejszony wymiar czasu pracy będzie wiązał się z nietypowymi, elastycznymi i nieprzewidywalnymi godzinami pracy, skutki zdrowotne netto mogą nawet okazać się negatywne (Piasna, 2015; Tucker i Folkard, 2012)”.

Autorzy podręcznika omawiają różne zmienne, na które wpływa czas pracy: równość płci w kontekście rozwoju kariery zawodowej i rodzicielstwa, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, stresu i wypalenia zawodowego, utrzymania poziomu zatrudnienia lub tworzenia nowych miejsc pracy, przechodzenia do gospodarki zrównoważonej, indywidualnej kreatywności i samorealizacji, wydłużenia stażu pracy dla stabilizacji systemów emerytalnych, wydajności pracy a także dobrostanu i budowy szczęśliwszego, zdrowszego i bardziej równego społeczeństwa.

W zakresie stresu i wypalenia zawodowego zwrócili uwagę, że teorie „i badania wskazujące na długie godziny pracy jako źródło stresu jednocześnie zwracają uwagę na inną przyczynę wypalenia zawodowego – presję w miejscu pracy. Im bardziej intensywna praca, im większa liczba terminów do dotrzymania i silniejsza presja, by szybko wykonywać zadania, tym większe prawdopodobieństwo, że pracownice i pracownicy będą odczuwali stres. Niestety niektóre z dotychczasowych doświadczeń pokazują, że skróceniu czasu pracy często towarzyszy zwiększenie jej intensywności. Dowodzą tego dwa studia przypadków: Francji i Volkswagena (...). W nie dawno opublikowanym badaniu pracowników i pracowników z 22 krajów europejskich również stwierdzono, że krótsze godziny pracy w połączeniu z kontrolą pracodawcy w zakresie ich rozplanowania wiążą się z wysokim poziomem intensywności pracy (Piasna, 2015). Skrócenie czasu pracy skutkuje mniejszym poziomem stresu tylko wtedy, gdy redukcji godzin pracy towarzyszy dodatkowe zatrudnienie (Schiller i in., 2017), lub gdy pracownice i pracownicy mają wpływ na organizację swojego czasu pracy (Piasna, 2015).”

Natomiast wydajność „pracy ma kluczowe znaczenie w dyskusji na temat czasu pracy. Im wyższa wydajność pracy danej gospodarki, tym szybciej jest ona

w stanie wytworzyć bogactwo. Zwiększona wydajność pracy pracowników i pracowników przekłada się na więcej bogactwa, które można rozdzielić poprzez wzrost wynagrodzeń, większe zyski lub skrócenie czasu pracy.” Niestety, „Europa znajduje się w okresie „długoterminowej stagnacji” (Pichelmann, 2015). Ograniczony wzrost wydajności pracy „oznacza ograniczone bogactwo, które można rozdzielić w ramach dystrybucji lub redystrybucji.”



W podręczniku ETUI skupiono „się wyłącznie na relacji pomiędzy wydajnością a czasem pracy oraz na znaczeniu tego zagadnienia dla skrócenia wymiaru czasu pracy. Należy przy tym wziąć pod uwagę fakt, że istnieją trzy rodzaje wzrostu produktywności (Ashford i Kallis, 2013): 1. Wzrost efektywności pracy ludzkiej: Wydajność pracy rośnie, ponieważ pracownice i pracownicy są bardziej wydajni. 2. Wzrost efektywności wykorzystania kapitału: Wydajność pracy rośnie, ponieważ zwiększa się wydajność lub efektywność wykorzystania kapitału (maszyn). 3. Wzrost wydajności w wyniku zastąpienia pracy ludzkiej pracą maszyn: Wydajność pracy rośnie, ponieważ pracę ludzką wykonują (bardziej wydajne) maszyny. W rzeczywistości wydajność pracy zawsze stanowi wynik interakcji pracownicy lub pracownika ze środkami produkcji, stanowiącymi kapitał fizyczny. Maszyny nie wytwarzają dóbr bez udziału człowieka. W praktyce często okazuje się, że na wzrost wydajności pracy wpływają jednocześnie większa wydajność pracy ludzkiej, zwiększona efektywność wykorzystania kapitału i częściowe zastąpienie pracy ludzkiej pracą maszyn.”

W tej perspektywie – ograniczenie czasu pracy może wpłynąć w różny sposób na wzrost wydajności pracy. „Międzynarodowa Organizacja Pracy (2004) mówi o oddziaływaniu fizjologicznym, motywacyjnym i organizacyjnym. Oddziaływanie fizjologiczne zmniejszonego wymiaru czasu pracy odnosi się do przeciwdziałania zmęczeniu pracowników i pracowników, a w rezultacie również do zapobiegania spowolnieniu pracy. Obejmuje również wydłużony okres na regenerację po pracy. Ogólna wydaj-

ność na godzinę pracy rośnie, gdy pracownice i pracownicy są bardziej skoncentrowani.

Oddziaływanie motywacyjne odnosi się do tezy, że zadowolenie personelu ze skróconych godzin pracy wpłynie na chęć bardziej efektywnego wykorzystania pozostałego czasu pracy. Pozytywne skutki może również przynieść czynnik lepszej organizacji pracy. Zmniejszony wymiar czasu pracy może wiązać się z wnikliwą weryfikacją sposobu organizacji pracy, której skutkiem może być usprawnienie przebiegu pracy i skrócenie czasu potrzebnego na wykonanie tych samych zadań.” Może również wpłynąć pozytywnie na jeszcze jeden aspekt pracy ludzkiej: „kapitał ludzki i kreatywność. Jeżeli pracownice i pracownicy przeznaczą dodatkowy czas wolny na szkolenia lub inne zajęcia rozwijające ich umiejętności (tzw. produktywnie spędzanie wolnego czasu), będą mogli wykorzystać zdobyte doświadczenia, aby zwiększyć swoją wydajność w miejscu pracy. Wpłynie to nie tylko na ilość wytworzonych dóbr, ale również na ich jakość.”

Autorzy podręcznika dostrzegają jednak, że „ograniczony wymiar czasu pracy może również negatywnie wpłynąć na efektywność pracy ludzkiej, ponieważ może prowadzić do zwiększenia kosztów komunikacji między osobami pracującymi w systemie zmianowym, do zatrudniania pracownic i pracowników o mniejszej wydajności lub do ograniczenia możliwości organizowania szkoleń w czasie pracy czy przeprowadzania eksperymentów. Ponadto skrócony wymiar czasu pracy, który wiąże się z niższym wynagrodzeniem, może odbierać pracownikom i pracownikom motywację (Schmidt-Sørensen, 1991).”



Również wzrost wydajności poprzez większą efektywność, intensywniejsze wykorzystania kapitału: maszyn, ciągów technologicznych, pomieszczeń pracy – „może pociągać za sobą negatywne skutki uboczne dla zdrowia i dobrostanu pracownic i pracowników”.

Wymuszanie wzrostu wydajności w wyniku skrócenia czasu pracy może zachęcać prywatnych, publicznych lub społecznych właścicieli kapitału do „zastępowania

mniej efektywnych pracownic i pracowników bardziej wydajnymi maszynami. Liczba osób, których pracę wykonywać będą maszyny, zależy od tego, jak zmienia się koszty pracy w następstwie ograniczenia wymiaru czasu pracy. Jeżeli czas pracy zostanie skrócony przy zachowaniu wynagrodzenia przysługującego za pracę w pełnym wymiarze godzin i nie zostaną wprowadzone żadne inne środki, koszty pracy wzrosną, co zachęci przedsiębiorstwa do inwestowania w pracooszczędne maszyny. Prawdopodobieństwo zastępowania pracy ludzkiej pracą maszyn będzie niższe, jeżeli koszty pracy utrzymają się na stałym poziomie”.

Skupianie się pracodawców na zwiększeniu wydajności pracy może jednak spowodować zagrożenie dla zdrowia ludzi w środowisku pracy. „Jeżeli pracodawca skraca wymiar czasu pracy w ramach strategii podnoszenia wydajności oraz w celu zmniejszenia kosztów i lepszego dostosowania liczby personelu do nakładu pracy, istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że praca ulegnie intensyfikacji (Piasna, 2015). Istotne jest zatem, aby przy projektowaniu planu redukcji czasu pracy pamiętać, że nie powinien on zwiększać zakresu swobody pracodawcy w dowolnym ustalaniu godzin pracy. Często ma to miejsce w odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ osoby zatrudnione na część etatu zazwyczaj wykorzystuje się do pokrycia zapotrzebowania w okresach wzmożonego obciążenia pracą czy do zwiększenia ogólnej konkurencyjności przedsiębiorstwa (Houseman, 2001).” Na takie zagrożenie wskazuje eksperyment przeprowadzony w Finlandii, a opisany przez Anttilę (2005: 86-88), gdzie skrócenie wymiaru czasu pracy doprowadziło do tak znacznego wzrostu wydajności, że wpłynęło to na skutki dla zatrudnienia. W opisanym zakładzie ośmiogodzinny dzień pracy zastąpiono w dziale produkcji dniem sześciogodzinnym. Ograniczeniu czasu pracy towarzyszyły takie środki, jak wydłużenie czasu pracy przedsiębiorstwa (...), zmniejszenie liczby przerw, reorganizacja pracy i uszczuplenie puli dni wolnych od pracy. W sumie w ramach eksperymentu wydajność pracy zwiększono o 42,2 proc., a koszt wynagrodzeń w przeliczeniu na wytworzony produkt zredukowano o 20,7 proc. Wskutek tego nie zatrudniono żadnych nowych osób, a nawet zlikwidowano jedno stanowisko.”

Ciekawe są konkluzje wynikające ze skracania czasu pracy w kontekście „lepszego społeczeństwa”: „skutki krótszego wymiaru czasu pracy mogą wykraczać poza prostą sumę wszystkich korzyści. (...) Skrócenie wymiaru czasu pracy i podkreślanie istoty czasu wolnego, zamiast skupiania się wyłącznie na dobrach materialnych, może zwiększyć poziom szczerości w społeczeństwie. Ograniczenie czasu pracy ma również sens z demokratycznego punktu widzenia. Pracownice i pracownicy, którzy spędzają mniej czasu w miejscu pracy, mogą uwolnić się od związanej z nim presji. Dzięki temu mają szansę zyskać więcej kontroli nad swoim życiem i częściowo zmniejszyć swoją zależność od relacji władzy, w której pozostają ze względu na podejmowanie pracy zarobko-

wej. Przytaczając słowa Crossa: „Redystrybucja czasu, dążąca do zwiększenia ilości czasu wolnego, jest konkretnym przejawem ograniczenia autorytetu i przymusu, osobistej realizacji wolności, a nawet demokratyzacji możliwości podejmowania własnych decyzji” (Cross, 1989).”

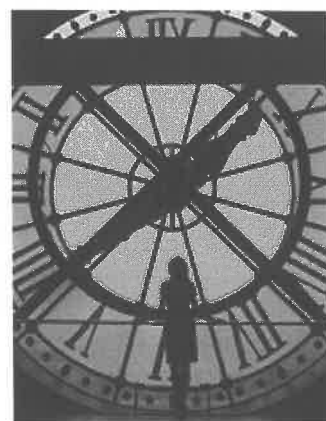
„Jak należy przeprowadzić redukcję czasu pracy?” szczegółowo omówiono w 3 rozdziale podręcznika. Jego podtytuły mówią same za siebie: „O ile warto skrócić czas pracy?”, „Ograniczać czas pracy stopniowo, czy zredukować go za jednym zamachem?”, „Krótszy dzień, tydzień, miesiąc czy rok roboczy? A może ograniczenie stażu pracy?”, „Kto powinien za to zapłacić?”, „Redukcja czasu pracy osób zatrudnionych przy jednoczesnym wydłużeniu czasu pracy przedsiębiorstw?”, „Przepisy krajowe czy układy na poziomie przedsiębiorstwa?”, „Redukcja dobrowolna czy obowiązkowa?”, „Zbiorowa i indywidualna redukcja czasu pracy oraz trudności z pracą w niepełnym wymiarze godzin”, „Skrócenie czasu pracy: tworzenie czy ratowanie miejsc pracy?”, „Ograniczenie czasu pracy na kilka lat czy na zawsze?”, „Krótszy czas pracy dla wszystkich czy dla wybranych?”, „Zmiana ustawowego wymiaru czasu pracy czy kultury długich godzin pracy?”.

Rozdział 4 podręcznika „Jak zrobili to inni: przykłady skrócenia czasu pracy” - zawiera omówienia następujących przypadków skrócenia czasu pracy: system wdrożony w Holandii w latach 1980-2017, 28,8-godzinny tydzień pracy w Volkswagencie - wdrożony w latach 1993-1999, we Francji - system wdrożony w latach 1998-2008, w Szwecji - wdrożony w latach 2014-2016 eksperyment w Svartedalen, system wdrożony w latach 2016-2020 na terenie Belgii przez flamandzkiego publicznego nadawcę radiowo-telewizyjnego Vlaamse Radio- en Televisie-omroeporganisatie VRT,

W podsumowaniu autorzy podręcznika zwracają uwagę, że „zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie jest strategią polityczną ani pomysłem z zamierzonej przeszłości. Przez ostatnie wieki, dziesięciolecia i lata na całym świecie przeprowadzano liczne eksperymenty w zakresie redukcji wymiaru czasu pracy. Z każdego z tych eksperymentów można wyciągnąć istotne wnioski na przyszłość. Wnioski te dotyczą sposobów na opracowanie projektu zmniejszonego wymiaru czasu pracy, który pozwoli (...) osiągnąć zamierzone cele, metod na uniknięcie pułapek, które ograniczają czas pracy jedynie na papierze, lecz nie w praktyce, oraz narzędzi, które sprawiają, że redukcja wymiaru czasu pracy okaże się trwała i nie będą jej towarzyszyć negatywne skutki uboczne.” Podkreślają też, że „obowiązujący model redukcji wymiaru czasu pracy dyskryminuje osoby o niskich dochodach oraz grozi pogłębieniem nierówności dochodowych i społecznych. Naszym zdaniem należy dokonać wyboru między opracowaniem projektu ograniczenia czasu pracy, który zagwarantuje sprawiedliwość społeczną, a stosowaniem podejścia leseferystycznego, które zakłada przyzwolenie na pogłębienie nierówności społecznych i płciowych.”

Puentą podręcznika jest wielce wymowna konstatacja: „Ograniczenie czasu pracy jest rozwiązaniem częściowym, które z trudem można przeprowadzić w odosobnieniu. Wymaga ono wprowadzenia w ramach strategii politycznej środków wspomagających, które zapewnią, że redukcja będzie skuteczna i sprawiedliwa, oraz sprawią, że osoby indywidualne, przedsiębiorstwa, sektory, kraje i całe społeczeństwa zaczną podążać we właściwym kierunku. W tym kontekście nie można bagatelizować roli, jaką ma do odegrania kultura. Bez koniecznej zmiany w zakresie kultury czasu pracy, ról związanych z płcią oraz zrównoważonego stylu życia, zmniejszenie wymiaru czasu pracy może nie przynieść żadnych istotnych i pożądanых efektów”.

Redakcja poleca cały podręcznik wraz z bibliografią przedmiotu w linku: <https://biblio.ugent.be/publication/8679673/file/8679675.pdf>



PS. Wydajność przy skracaniu czasu pracy a wydatek energetyczny

Wzór na pracę lub siłę pozwala obliczyć wysiłek dopuszczalny dla pracownika. Jednostką pracy i energii jest 1 dżul (J), czyli praca wykonana przez siłę o wartości 1 N (Newtona) przy przesunięciu punktu przyłożenia siły o 1 m w kierunku równoległym do kierunku działania siły, opisana wzorem: $1 \text{ J} = 1 \text{ N} \cdot \text{m}$. 1N oznacza siłę z jaką trzeba działać na ciało o masie 1 kg, aby nadać mu przyspieszenie równe 1 m/s^2 , co zostało opisane wzorem $1\text{N}=1\text{kg} \cdot \text{m/s}^2$.

Czas odgrywa więc zasadniczą rolę w wykonywanej pracy, a jest odwrotnie proporcjonalny do siły, co może oznaczać, że im krótszy czas pracy, tym większy wysiłek niezbędny do jej wykonania. Wysiłek=siła ludzka lub maszynowa. Ergo - czas pracy można skracać, gdy odpowiednią część wysiłku człowieka zastąpiły maszyny.

Wydaje się, że przed skróceniem czasu pracy należałoby dokonać zagregowanych wyliczeń zastępowalności wysiłku ludzkiego maszynowym w warunkach gospodarki polskiej i odpowiednio do wyniku określić skalę oraz sposób skarcenia: dzienny, tygodniowy, czy w roku, czyli - urlopowy.

Stanisław Florian

Rozważając uruchomienie na stronie internetowej Stowarzyszenia „słownika biograficznego” ludzi znacząco związanych z ochroną pracy na ziemiach polskich, redakcja postanowiła rozpocząć od przedstawienia biogramu Prezesa Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Tadeusz Sułkowski (ur. 12 sierpnia 1948 r. w Siemianowicach Śląskich) polski ekonomista czynny w dziedzinie ochrony pracy w kraju i na forum międzynarodowym, urzędnik państwowy.

Ukończył studia na wydziale ekonomiki transportu morskiego Uniwersytetu Gdańskiego w 1972 r. Po odbyciu stażu w porcie gdyńskim podjął w 1973 r. pracę na Uniwersytecie Gdańskim w Zakładzie Ergonomii jako pracownik naukowo-dydaktyczny. Odtąd całe jego życie zawodowe i działalność społeczna jest związana z problematyką ochrony pracy. Wyrażało się to m.in. współpracą z praktyką gospodarczą i badaniami nad zagrożeniami zawodowymi w przemyśle stoczniowym i portowym. W roku 1986 obronił na Wydziale Ekonomiki Produkcji Uniwersytetu Gdańskiego pracę doktorską nt. Ergonomiczne przyczyny chorób zawodowych i ich ekonomiczne skutki w przemyśle stoczniowym, uzyskując stopień naukowy doktora. Za pracę doktorską został wyróżniony nagrodą rektora Uniwersytetu Gdańskiego.

W roku 1987 przystąpił do Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego. Biorąc czynny udział w pracach Towarzystwa propagował, szczególnie wśród przemysłowej kadry kierowniczej wybrzeża gdańskiego, wiedzę o ekonomicznych aspektach zagrożeń zawodowych i opłacalności nakładów na prewencję.

W roku 1989 nawiązał współpracę z Komisją Krajową NSZZ Solidarność kierując zespołem doradców ds. ochrony pracy. W tym czasie opracował wraz z Lechem Kaczyńskim związkowy projekt zmian przepisów rozszerzających zakres kompetencji społecznych inspektorów pracy. W roku 1989 został powołany do nowotworzonej Rady Ochrony Pracy przy Sejmie jako jej wiceprzewodniczący.

W roku 1990 marszałek Sejmu powołał go na stanowisko Głównego Inspektora Pracy, które pełnił do roku 1999. Obejmując kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy przystąpił energicznie do reformowania tego urzędu, zapewniając jego apolityczność w okresie transformacji, zgodnie z Konwencją nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy a także przystosowując do potrzeb gospodarki rynkowej. Realizował ten cel m.in. w oparciu o sprawdzone wzorce zagra-

niczne, wynikające z doświadczeń wybranych krajów europejskich, głównie W. Brytanii i Danii oraz USA. Dzięki nawiązaniu bliskiej współpracy z tymi krajami umożliwiał kadrze inspektorskiej PIP odbywanie zagranicznych wizyt studyjnych dla jej rozwoju merytorycznego. W roku 1990 uczestniczył w kongresie Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy w Genewie w trakcie którego został wybrany wiceprezydentem tej organizacji. Umożliwiło to zacieśnienie współpracy PIP z Międzynarodowym Biurem Pracy w Genewie oraz z inspekcjami wielu państw europejskich, szczególnie skandynawskich i bałtyckich.

W roku 1992 został zaproszony jako gość honorowy do wzięcia udziału w amerykańskim kongresie bezpieczeństwa pracy w Salt Lake City, na którym wygłosił referat nt. wyzwań w zakresie bezpieczeństwa pracy związanych z transformacją do gospodarki rynkowej. W roku 1993 zaprosił misję Międzynarodowego Biura Pracy dla dokonania oceny funkcjonowania PIP w świetle konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz sformułowania ewentualnych zaleceń lub wskazówek służących doskonaleniu działalności polskiej inspekcji pracy na przyszłość. Misja MOP oceniła pozytywnie działalność PIP zarówno pod względem kompetencji kadry jak i wdrożonych w latach 1990-1993 reform organizacyjnych. Szczególnie wysoko została oceniona działalność prewencyjna, obejmująca szczegółowe badanie katastrof przemysłowych oraz wypadków zbiorowych i coroczne publikowanie raportów zawierających diagnozę przyczyn oraz wnioski prewencyjne. Przykładem w tym względzie jest opracowany przez PIP raport dot. katastrofy promu Heweliusz, który zatonął na Bałtyku 14 stycznia 1993 r.

W roku 1993 na kongresie Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy w Genewie został wybrany sekretarzem generalnym tej organizacji. Funkcję tę pełnił do 1996 r. W roku 1994 na wniosek Tadeusza Sułkowskiego Sejm wprowadził do swego harmonogramu pracy coroczną debatę nad sprawozdaniem Głównego Inspektora Pracy, stanowiącą w istocie ocenę stanu ochrony pracy w Polsce.

W latach 1995-1999 dzięki bliskiej współpracy merytorycznej z kierownictwem brytyjskiej inspekcji pracy (HSE) Państwowa Inspekcja Pracy została objęta brytyjskim programem pomocowym PHARE, co umożliwiło liczne wizyty studyjne o charakterze specjalistycznym, kadry inspektorskiej w Wielkiej Brytanii oraz doposażenie sprzętowe PIP. Ważnym efek-

tem czerpania wartościowych wzorców z praktyki brytyjskiej było zapoczątkowanie w roku 1998 wdrażania metodyki budżetu zadaniowego w PIP, zarzucone w roku 1999.

Po zakończeniu pełnienia funkcji Głównego Inspektora Pracy Tadeusz Sułkowski związał się z Konfederacją Pracodawców „Lewiatan”, w której pełnił stanowisko dyrektora departamentu stosunków pracy. Z ramienia tej konfederacji uczestniczył w pracach związanych z rozwojem dialogu społecznego w Polsce i opracowaniem projektu ustawy o komisji trójstronnej. W 2002 roku został powołany przez premiera do składu utworzonej komisji trójstronnej, w której pełnił do 2004 roku funkcję przewodniczącego zespołu dialogu społecznego. W roku 2003 przewodnicząc delegacji polskich pracodawców na doroczną konferencję międzynarodowej organizacji pracy w Genewie wygłosił referat na sesji plenarnej MOP nt. rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

Swoje bogate doświadczenie w dziedzinie dialogu społecznego i ochrony pracy wykorzystywał w następnych latach w dużych przedsiębiorstwach przemysłowych, m.in. w Stołecznym Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej jako członek zarządu oraz w PKN Orlen jako pełnomocnik zarządu do spraw bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

Od 2009 r. poświęcił się działalności społecznej w Stowarzyszeniu Ochrony Pracy pełniąc od 2012 r. funkcję prezesa Zarządu Głównego tej orga-

nizacji.

W roku 2014 został wyróżniony nagrodą im. Haliny Krahelskiej przyznawaną przez Głównego Inspektora Pracy za szczególne osiągnięcia w dziedzinie ochrony pracy, a w 2015 r. - był laureatem plebiscytu na Głównego Inspektora Pracy 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce, zorganizowanego przez Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP.

T. Sulima



NOWE LUB ZNOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie wysokości środków finansowych w 2022 r. dla jednostek ochrony przeciwpożarowej działających w ramach krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego - weszło w życie 23 lipca 2022 r.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. 2022 poz. 1457) - ogłoszona 11 lipca 2022 r., weszła w życie 26 lipca 2022 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 czerwca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2022 poz. 1467) - ogłoszone 12 lipca 2022 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 czerwca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2022 poz. 1473) - ogłoszone 13 lipca 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2022 poz. 1481) - ogłoszone 13 lipca 2022 r., weszło w życie 28 lipca 2022 r. („Dieta w czasie podróży krajowej (...) wynosi 38 zł za dobę podróży”).

Dyrektywa 2022/993 w sprawie minimalnego poziomu wyszkolenia marynarzy (Dz.U.UE.L.2022.169.45) - 17 lipca 2022 r.

Ustawa z 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym (tekst jedn.: Dz.U.2022 r., poz. 1514) – 19 lipca

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 1510) – 19 lipca 2022

Zmiana rozporządzenia w sprawie ramowych programów szkoleń i wymagań egzaminacyjnych dla marynarzy działu maszynowego (Dz.U.2022.1454) - 26 lipca 2022 r.

Zmiana rozporządzenia w sprawie ramowych programów szkoleń i wymagań egzaminacyjnych dla marynarzy działu pokładowego (Dz.U.2022.1474) - 28 lipca 2022 r.

Metodyka obliczania emisji gazów cieplarnianych, określenie wskaźników ich emisji oraz wartości opałowej dla poszczególnych paliw i wartości energetycznej energii elektrycznej (Dz.U.2022.1494) - 30 lipca 2022 r.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 lipca 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności [PKD] (Dz. U. 2022 r. poz. 1551) - 30 lipca 2022 r..

Rozporządzenie delegowane 2022/1180 w sprawie sprostowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/45/WE w sprawie reguł i norm bezpieczeństwa statków pasażerskich (Dz.U.U.E.L.2022.184.1) - 31 lipca 2022 r.

Obwieszczenie prezesa Rady Ministrów z 9 sierpnia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. 2022. 1836) - 31 sierpnia 2022

Zmiana ustawy - Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2022.1557) - 1 sierpnia 2022 r.

Decyzja wykonawcza 2021/117 zmieniająca decyzję wykonawczą (UE) 2019/919 w odniesieniu do norm zharmonizowanych dotyczących małych statków, w zakresie wentylacji przedziałów silnika benzynowego lub zbiornika benzyny oraz wentylatorów elektrycznych (Dz.U.U.E.L.2021.36.39) - 1 sierpnia 2022 r.

Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 1614) – 8 sierpnia 2022 r.

Zmiana ustawy - Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2022.1557) - 10 sierpnia 2022 r.

Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst. jedn.: Dz.U. z 2021, poz. 869) – 10 sierpnia 2022 r.

Zmiana ustawy - Prawo ochrony środowiska oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2022.1576) - 11 sierpnia 2022 r.

Zmiana ustawy o bezpieczeństwie morskim oraz ustawy o obszarach morskich Rzeczypospolitej Polskiej i administracji morskiej (Dz.U.2022.1604) - 13 sierpnia 2022 r.

Bezpieczeństwo imprez masowych (Dz.U.2022.1466) - 1 września 2022 r.

Decyzja wykonawcza 2021/377 zmieniająca decyzję wykonawczą (UE) 2019/436 w sprawie norm zharmonizowanych dla maszyn, opracowanych na potrzeby dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U.U.E.L.2021.72.12) - 3 września 2022 r.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz. U. z 2022 r., poz. 1952) - 15 września 2022 r.

Rozporządzenie 2022/1435 zmieniające załączniki II i IV do rozporządzenia (WE) nr 396/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do najwyższych dopuszczalnych poziomów pozostałości węgla wapnia, dwutlenku węgla, cyprodynilu i wodorowęglanu potasu w określonych produktach lub na ich powierzchni (Dz.U.U.E.L.2022.224.1) - 19 września 2022 r.

Warunki techniczne dla torów do awaryjnego odstawiania uszkodzonych wagonów kolejowych przewożących towary niebezpieczne (Dz.U.2022.1892) - 23 września 2022 r.

Przepisy techniczno-budowlane dotyczące dróg publicznych (Dz.U.2022.1518) - 21 września 2022 r.

Rozporządzenie wykonawcze 2022/1474 w sprawie odnowienia zatwierdzenia substancji czynnej niskiego ryzyka tłuszczowca, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1107/2009 dotyczącym wprowadzania do obrotu środków ochrony roślin, oraz w sprawie zmiany załącznika do rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) nr 540/2011 (Dz.U.U.E.L.2022.232.3) - 27 września 2022 r.

zebrał ErAzet

Trochę historii skracania czasu pracy

Kiedy 7 marca 321 r. cesarz Imperium Romanum Gaius Flavius Valerius Constantinus, bardziej znany jako Konstantyn Wielki dekretem wprowadził „dies Solis/ dzień Słońca” jako „iustitium”, wolny od pracy urzędów, sklepów, a nawet części wojska, większość spośród 90% niechrześcijańskiej ludności Imperium nie wiązała tego z poparciem władzy państwowej dla chrześcijan. Dla niechrześcijan był to ostatni z siedmiodniowego cyklu astrologicznego, w którym każdy dzień był przypisany jednemu z ciał niebieskich, a faktycznie – bóstw grecko-rzymskich (przykładowo: nasz poniedziałek, a angielski Monday, czy niemiecki Montag – to po prostu łaciński dies Lunae, czyli dzień Luny, greckiej bogini Księżycy; a niemiecki Donnerstag – to dzień grzmotu, rzymski dies Iovis, czyli Jowisza, a greckiego Dzeusa, władcy piorunów; albo angielski Saturday – łaciński dies Saturni, dzień Saturna, czyli greckiego Kronosa, boga rolnictwa, ojca Dzeusa)...

W tym czasie Konstantyn nie mógł jawnie wprowadzić dnia wolnego od pracy, aby umożliwić chrześcijanom udział w cotygodniowej mszy świętej, mogło to bowiem wywołać rozruchy wśród plebsu rzymskiego. Wprowadzając „iustitium” „dies Solis” w każdy siódmy dzień tygodnia Konstantyn nawiązywał do synkretycznego, łączącego cechy greckiego Apolla z indyjskim Mitrą, kultu Sol Invictus, którego święto na dzień 25 grudnia wprowadził jeszcze cesarz Aurelian (270-275), aby przeciwdziałać szerzeniu się chrześcijaństwa, obchodzącego dzień 25 grudnia jako Święto Bożego Narodzenia. Trudno zatem twierdzić, że już w 321 r. niedziele zostały wyznaczone jako dzień święty chrześcijan. „Dies Solis” dotyczyły wolnych Rzymian pracujących w urzędach, handlu i wojsku niezależnie od wyznania. Dlatego można przyjąć, że wprowadzenie wolnych niedziel dekretem najwyższej władzy państwowej 1701 lat temu zapoczątkowało procesy skracania czasu pracy.

W średniowieczu pod wpływem Kościoła niedziele stały się ze względów religijnych powszechnie obowiązującym dniem wolnym od pracy. Czy jednak dotyczyło to wszystkich chrześcijan? Otóż nie: od końca XVI w. na ziemiach Rzeczypospolitej Obojga Narodów pod presją interesów szlachty i magnaterii zaczęto zwiększać wymiar pańszczyzny, a w XVII w. „bezprecedensowy kryzys klimatyczny, załamanie rynku zbożowego, wreszcie zaś” czarna seria „wojen, okupacji, epidemii i klęsk głodu” - jak pisze Kamil Janicki w artykule „Prawdziwy wymiar pańszczyzny. Ile dni tygodniu rzeczywiście pracowali polscy chłopci” na łamach portalu „Wielka Historia” - doprowadziły do sytuacji, „że w przeliczeniu na ilość uprawianej ziemi, nędzarze pracowali dłużej od kmieci z większym polem i zasobniejszym obejściem. (...) Profesor Edward Trzyna podaje, że po potopie z łanu ziemi kmieć pełnorol-

ny odrabiał średnio pięć dni, półrolnik dni siedem, ćwierćrolnik dziesięć, a gospodarz półwierzciowy, uprawiający 1/8 łanu, zawrotne dwanaście dni.” Jeśli takiego półwierzciowego chłopca nie stać było na opłacenie lub utrzymanie parobków, a na dodatek – nie miał licznej rodziny, dorosłych dzieci do pracy – nawet niedziela nie zapewniała mu wytchnienia i odpoczynku. Ponadto - dzień pracy pańszczyźnianej rozpoczynał się o świcie i kończył o zmroku. W zależności od pory roku mógł więc trwać od 7 godzin 43 minut do 16 godzin 47 minut. W południe chłop pańszczyźniany miał przerwę na posiłek, który – oczywiście – musiał zabrać z domu. Na ziemiach polskich spóźnienie do pracy w folwarku mogło być karane 5 uderzeniami kijem...

Od końca XVIII w. to właśnie tacy półwierzciowi chłopci, tzw. zagrodnicy, albo nawet chałupnicy lub ich dzieci, z nawykami pracy na roli od świtu do zmierzchu zaczęli stopniowo trafiać do rozwijającego się przemysłu. Przyzwyczajeni do pracy od świtu do zmierzchu początkowo przyjmowali 13-14 godzinną pracę w fabrykach, hutach, kopalniach, a ich żony np. w przędzalniach – jako coś oczywistego. Wkrótce jednak zaczęło się okazywać, że praca w przemyśle, dostosowana do prędkości maszyn jest znacznie intensywniejsza niż w polu, czy w oborze, a zdrowie ulatnia się z każdym chaustem powietrza wdychanego pod piecami hutniczymi, w pyłe węglowym lub bawełnianym... W 1810 r. walijski reformator i zwolennik utopijnego socjalizmu Robert Owen sformułował żądanie 10-godzinnego dnia pracy i ustanowił tę zasadę w należącym do niego zakładzie pracy w New Lanark w Szkocji. W 1817 r. sformułował i ogłosił zasadę: osiem godzin pracy, osiem godzin wypoczynku i osiem godzin snu. W następnym pokoleniu nowych robotników przemysłowych zaczęło się pojawiać – najpierw podczas rewolucji europejskiej Wiony Ludów 1848 r. – żądanie skrócenia czasu pracy w przemyśle. W latach 1840-1850 zapewnienie ośmiogodzinnego dnia pracy otrzymali wykwalifikowani pracownicy w Nowej Zelandii i Australii.

W USA nie poszło tak szybko: gdy Amerykańska Federacja Związków dała robotnikom hasło, by nie czekając na ustawy rządowe wprowadzili sami z dniem 1 maja 1886 roku 8-godzinny dzień roboczy, 4 maja doszło w Chicago do starć między robotnikami i policją. Ponieważ rzucono bombę i padło kilka ofiar, aresztowano przywódców robotniczych. Pięciu z nich skazano na śmierć, trzech na dożywotnie roboty przymusowe. Z tych pięciu czterech poniosło w r. 1887 karę śmierci. Pod wrażeniem tych wypadków obradował kongres Międzynarodówki socjalistycznej w r. 1889 w Paryżu.

Tak nastąpiło sprężgnięcie manifestacji pierwszomajowych z hasłem 8-godzinnego dnia pracy...

Wprowadzie hasło 8-godzinnego dnia pracy podniósł już Owen i poparli czartyści, a upowszechnili szero-

ko socjaliści spod znaku Marksa, to jednak dopiero po roku 1889 stało się „własnością duchową całego proletariatu” bez różnic politycznych: weszło do programów związków tak „chrześcijańskich”, „narodowych”, czy „hirsch-dunckerowskich”, jak i tzw. „klasowych” oraz innych.

Również w Polsce hasło to zaczęło się upowszechniać, chociaż według organu prasowego Polskiej Partii Socjalno-Rewolucyjnej „Przedświt”, „polscy delegaci na tym kongresie złożyli oświadczenie, że głosować będą za uchwałą domagającą się międzynarodowego prawodawstwa pracy, zwracając jednak uwagę na szczególne warunki, w jakich się znajdują, i dlatego nie mogą wszystkich sił swych zwrócić na tę wyłącznie agitację oraz całości i bytu organizacji swej poświęcić w imię udania się manifestacji”. O 8-godzinny dzień pracy wspominała odezwa „Komitetu Robotniczego” z 1890 r. Żądała go też odezwa tzw. II „Proletariatu” z 1891 r., wydana w związku z nową ustawą robotniczą pod zaborem rosyjskim. Dopominał się o niego Związek Robotników Polskich. Od tego czasu hasło to pojawiało się „każdego 1 maja, podczas wielu strajków, w rozlicznych odezwach, artykułach, broszurach”, weszło do programu licznych wówczas partii robotniczych, organizacji, związków, stowarzyszeń, kół i kółek. Podczas rewolucji 1905-1906 miejscami wcielano to marzenie w czyn.

Jednak stan prawny czasu pracy przedstawiał się w ważniejszych państwach przed I wojną światową następująco: w Szwajcarii od 1877 r. – obowiązywał maksymalny czas pracy 11 godzin, w Austrii 11 godzin obowiązywało od 1885 r., w Rosji od 1897 r. – obowiązywało 11½ godziny. W Anglii wprowadzono 8-godzinny dzień pracy w zakładach wojskowych i marynarki w roku 1893, a w górnictwie w 1908 r. We Francji wprowadzono od 1904 r. – 10 godzin, a 8-godzinny dzień pracy w górnictwie wprowadzono w 1908 r.

W Rosji 9-godzinny dzień obowiązywał od 1905 r. na kolejach państwowych i w marynarce. Niektóre kategorie robotników pracowały 8 godzin w przemyśle naftowym w Baku a w niektórych cukrowniach pracowano na trzy ośmiogodzinne zmiany. Według niemieckiej ankiety urzędowej z tego okresu, którą objęto 1 255 tysięcy robotników do 8 godzin włącznie pracowało 3,44% ogółu robotników, 8-9 godzin – 34,19%, 9-10 godzin – 58,72%, ponad 10 godzin – 3,62%. Statystyka umów zbiorowych w Austrii wykazywała, że przeciętny czas pracy wahał się między 9¼ a 9½ godzin dziennie. We Francji – według ankiety z 1891 r. – przeciętny czas pracy wynosił: 9¼ godzin w zakładach zatrudniających 1000 i więcej robotników, 10¾ godzin w zakładach zatrudniających 25-1000 robotników, a 11 godzin w zakładach zatrudniających poniżej 25 robotników. Spośród 277 000 zakładów przebadanych tam w 1912 r., 70,3% pracowało 10 godzin dziennie, 25,2% dłużej niż 10 godzin. W tym czasie w Anglii czas pracy dłuższy niż 9 godzin należał do rzadkości, krótszy

był „częsty, zwłaszcza w przemyśle budowlanym, drukarskim, meblowym. W Stanach Zjednoczonych (...) według statystyki z 1914 r. pracowało: do 8 godzin włącznie 11,8% ogółu robotników, 8-9 godzin – 13,4%, 9 godzin – 25,8%, 9-10 godzin – 22,1%, 10 godzin – 21,1%, powyżej 10 godzin – 5,8%.” Przed wybuchem wielkiej wojny w 1914 r. 8-godzinny dzień pracy wprowadzono... w Panamie. Podczas I wojny światowej - w 1915 r. w Urugwaju.

Jednak w państwach biorących w niej udział przedłużano czas pracy do 12, 14, 16 godzin. Rządzący myśleli tylko o wrogu zewnętrznym. Nie zwracali uwagi, „że w dziesiątej, jedenastej, dwunastej godzinie fabrycznej, coraz mniej wykuwano łuf, coraz więcej natomiast gniewu i nienawiści.” I w efekcie zaczęły wybuchać rewolucje: w Meksyku po trwającej od siedmiu lat rewolucji - w 1917 r. wprowadzono 8-godzinny dzień pracy. 11 listopada 1917 r. po rewolucji październikowo/listopadowej ogłoszono wprowadzenie 8-godzinnego dnia pracy w Rosji. Wprowadzono go również w Finlandii, która w wyniku tej rewolucji uzyskała niepodległość. W 1918 r. wprowadziły go rewolucyjne władze Niemiec. Wraz z rozpadem Austro-Węgier 8-godzinny dzień pracy ogłosiły: Czechosłowacja, Austria i Jugosławia. Podobnie - większość państw Europy.

Ustawą z 18 grudnia 1919 r. wprowadzono 8-godzinny dzień pracy w odrodzonej Rzeczypospolitej Polskiej. Jednak praktyka jego przestrzegania daleko odbiegała od przepisów prawa. W sprawozdaniach Inspekcji Pracy można znaleźć liczne przykłady omijania, czy wręcz jego sabotowania. W 1923 r. z okręgu stanisławowskiego (dziś Iwano-Frankiwna na Ukrainie) zapisano, że „Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu oraz wydane na podstawie tej ustawy rozporządzenie nie znalazły dotychczas należytego poszanowania w obrębie Okręgu IX, zwłaszcza w miejscowościach usuwających się spod niezbędnej kontroli z powodu oddalenia i trudności komunikacyjnych”. W woj. lwowskim i tarnopolskim inspekcje przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych wykazały, że Ustawa z 18 grudnia 1919 r. „ani tu, ani tam nie jest przestrzegana zarówno z winy pracodawców jak i robotników”. Sytuację w okręgu łódzkim opisano tak: „Pięcioletnia wytężona praca inspektorów nie tylko nie osiągnęła choćby nieznacznej poprawy w zakresie wykonania przez pracodawców przepisów ochronnych, przede wszystkim zaś ustawy o czasie pracy, lecz przeciwnie porównanie ilości tych przekroczeń z poprzednim okresem wykazuje poważny ich wzrost o 809 wykroczeń w ogóle”. W Sprawozdaniach za rok 1924 czytamy: „Ośmiogodzinny dzień i 46-godzinny tydzień roboczy są ściśle przestrzegane w większych zakładach. W mniejszych, zwłaszcza stosujących płace godzinowe, przekroczenia czasu pracy stanowią zjawisko bardzo rozpowszechnione. Walka z tymi przekroczeniami jest bardzo trudna: z jednej strony drobni rzemieślnicy

uważają, że ustawa o czasie pracy ich nie dotyczy, z drugiej sami pracownicy godzą się na taki stan rzeczy, pragnąc powiększyć zarobek” (woj. pomorskie). „Dokładny nadzór nad stosowaniem przepisów o czasie pracy jest ogromnie utrudniony skutkiem tego, że robotnicy w porozumieniu z pracodawcami ukrywają rzeczywisty czas pracy, a dopiero przy zwolnieniu zgłaszają pretensję o dopłatę za godziny nadliczbowe. Inspektorzy pracy dochodzą ustalenia rzeczywistego czasu pracy nieraz okólnymi drogami. Nie będzie przejawianiem twierdzenie, że prawie wszystkie zakłady mniejsze, zatrudniające do 16 lub 20 robotników, pracują dłużej niż 8 godzin na dobę. Rzeczywisty czas pracy wynosi tam 8½, 9, 10, nawet 12 godzin, jak w młynach, gorzelniach itp. Przedsiębiorstwa kolejowe w woj. wołyńskim pracują z reguły po 10 godzin na dobę. To samo czynią inne przedsiębiorstwa państwowe” (woj. lubelskie i wołyńskie). Szczytem bezprawia było to, że jeden z sądów, mimo wyraźnego brzmienia ustawy i orzeczenia Sądu Najwyższego, śmiał uwolnić łamiącego prawo do 8-godzinnego dnia pracy fabrykanta, a jako przyczynę podał, że... ustawa jest zła (cytaty za: Władysław Landau, Ośmiogodzinny dzień pracy, seria „Sprawy robotnicze”, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa 1927). Do końca 20-lecia międzywojennego trwało mozolne egzekwowanie faktycznego przestrzegania 8-godzinnego dnia pracy w Polsce.

Podczas niemieckiej okupacji i pod radzieckim zaborem kresów wschodnich Rzeczypospolitej nastąpiło w warunkach II wojny światowej ponowne wydłużenie czasu pracy. Również po wojnie, pod presją konieczności odbudowy kraju, a następnie presji na realizację kolejnych planów społeczno-gospodarczych - przestrzeganie 8-godzinnego czasu pracy pozostawiało wiele do życzenia.

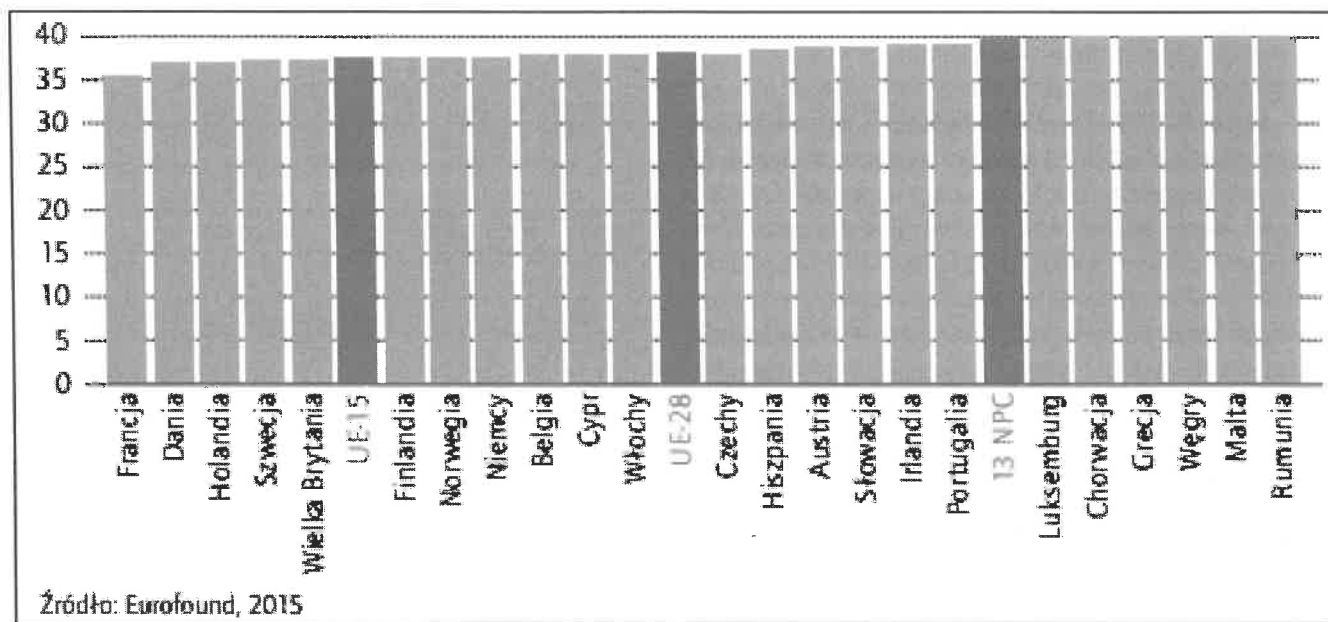
Po buntach robotniczych w grudniu 1970 r. na Wybrzeżu i styczniu-lutym 1971 r. w okręgu łódzkim nowe władze PRL z Edwardem Gierkiem na czele partii

rozpoczęły eksperyment wprowadzania wolnych sobót, czyli skracania tygodniowego czasu pracy. Pierwszą wolną sobotą był 21 lipca 1973 r. przed przypadającym nazajutrz Narodowym Świętem Odrodzenia Polski. Na podstawie dekretów Rady Państwa z 1972 i 1973 r. najpierw w 1973 r. dwa razy w roku za odpracowaniem, a następnie w 1974 r. - wprowadzono sześć wolnych sobót. Od 1975 r. było ich już dwanaście w roku. Wolnych sobót dotyczył ostatni z 21 postulatów w sierpniu 1980 r. W porozumieniach gdańskich władze PRL wyraziły zgodę na wprowadzenie wszystkich sobót wolnych od pracy. Podobne uzgodnienie zawarto w porozumieniach w Jastrzębiu, przy czym dookreślono, że ma się to stać od 1 stycznia 1981 r. Jednak na początku 1981 r. wprowadzono zasadę, która stanowiła, że co druga sobota była wolna. Nie dotrzymano zatem porozumień ze strajkującymi, które gwarantowały wszystkie soboty wolne. Następne porozumienie, z 30 stycznia 1981 r., mówiło o tym, że wolne miały być trzy soboty w miesiącu. Od 1989 r. - wraz z zmianą ustroju - wprowadzono wszystkie soboty wolne, czyli 40-godzinny tydzień pracy.

Lata 90-te XX w. i początek XXI w. - pod presją ideologii neoliberalnej oraz praktyki rezerwuaru „taniej siły roboczej” w krajach byłego bloku wschodniego dla wyżej rozwiniętych gospodarek państw Europy Zachodniej - ponownie postawiły na porządku dziennym wydłużanie czasu pracy. Pracodawcy dążyli do uzyskania większej kontroli nad czasem pracy poprzez podejmowanie działań na szczeblu krajowym, a na poziomie unijnym - prób nowelizacji dyrektywy w sprawie czasu pracy. Wraz ze zmianą cykli koniunkturalnych po roku 2007/2008 i przejściem od tzw. „rynku pracodawcy” do „rynku pracownika” odżyło w Europie przeciwstawianie się tym tendencjom.

Umowny czas pracy w 2014 r. w państwach UE ilustruje poniższy wykres.

Roman Adler



SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: I (cz.5)

IQRS

– International Quality Rating System. System zarządzania jakością. Według Nowoczesne metody zarządzania bezpieczeństwem. Ocena ryzyka w aspekcie zarządzania bezpieczeństwem. Materiały szkoleniowe Ośrodka Szkolenia Państwowej inspekcji Pracy. Wrocław 2000 r.

ISO

– International Standard Organization – Międzynarodowa Organizacja Standaryzacji.

ISRS

– International Safety Rating System. Jeden z systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Jest to lista kontrolna obejmująca 20 obszarów mających wpływ na bezpieczeństwo pracy. Zawiera 652 zagadnienia (pytania) wymagające punktowej odpowiedzi według dokładnie zdefiniowanych zasad. Oceny systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy można dokonywać na 10 poziomach i na 10 poziomach uzyskiwać certyfikaty firmy DNV. Nowoczesne metody zarządzania bezpieczeństwem. Ocena ryzyka w aspekcie zarządzania bezpieczeństwem. Materiały szkoleniowe Ośrodka Szkolenia Państwowej inspekcji Pracy. Wrocław 2000 r.

ISTOTNA ZMIANA INSTALACJI

– taka zmiana sposobu funkcjonowania instalacji lub jej rozbudowa, która może powodować zwiększenie negatywnego oddziaływania na środowisko. Według ustawy z 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska. (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 25, poz. 150 z późn. zm.).

ITERACJA

– wielokrotne, kolejne powtarzanie danej operacji odniesione do rezultatu poprzedniego jej wypełnienia. W normie EN 1050 wymienia się „iteracyjny proces osiągnięcia bezpieczeństwa”.

IZOLACJA

– odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby. Według ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. Nr 234 poz. 1570).

IZOLACJA DODATKOWA

– odrębna izolacja zastosowana oprócz izolacji podstawowej. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

IZOLACJA OCHRONNA

– środek dodatkowej ochrony przeciwporażeniowej z zastosowaniem izolacji ograniczającej możliwość porażenia prądem elektrycznym; do izolacji takiej zalicza się izolację podwójną, izolację wzmocnioną, obudowę izolacyjną. Są to izolacje o właściwościach co najmniej równoważnych pod względem elektrycznym i mechanicznym izolacji roboczej. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

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-meilowe, 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
- 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@fs.seka.pl

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