

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

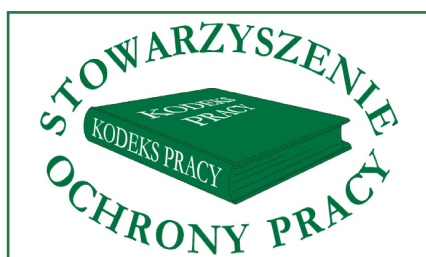
nr 2 (94)

kwiecień-maj-czerwiec 2023 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 3
Rozszerzone Zebranie Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.....	- str. 3
Zwołanie Walnego Zebrania Sprawozdawczo-Wyborczego SOP.....	- str. 6
Z ostatniej chwili - Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze SOP.....	- str. 6
OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH przez SOP.....	- str. 7
Opinia SOP do projektu rozporządzenia dotyczącego przygotowania zawodowego młodocianych.....	- str. 7
Opiniowanie projektu rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.....	- str. 8
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 9
Uroczyste Zebranie Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy....	- str. 9
Największa impreza biznesowa Europy Centralnej.....	- str. 10
Czy zwolnienie ze szkolenia okresowego wychodzi na zdrowie?.....	- str. 11
ARTYKUŁY NAUKOWE CZŁONKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 12
- Pelagia Piega: Zmiany w Kodeksie Pracy.....	- str. 12
- Marcin Krause: System ochrony pracy – zarys problemu i stan aktualny (cz. 2)	- str. 13
- R.A. Zawierucha: Wyrwy w polskim systemie ochrony człowieka w pracy.....	- str. 18
- Piotr Bogdański: System ochrony pracy a zatrudnienie cywilnoprawne.....	- str. 21
CIEKAWY WYDARZENIA.....	- str. 26
- U NAS - Konferencja PIP „Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje”; Seminarium CIOP-PIB.....	- str. 26-27



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Paca 37 04-386 Warszawa

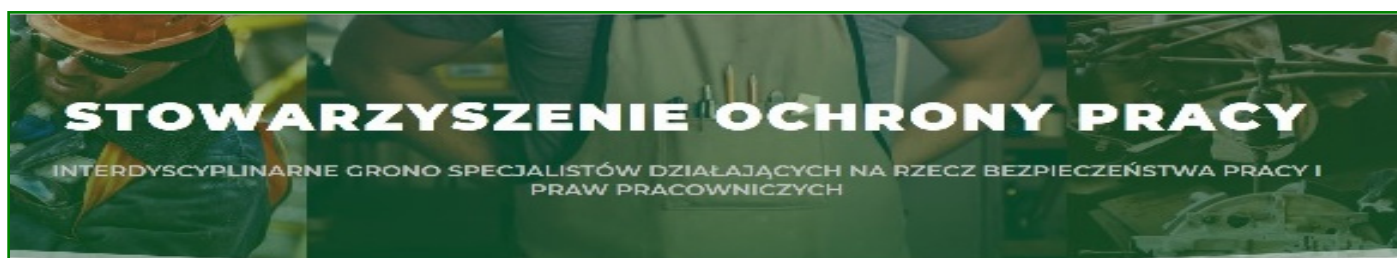
tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

Spis treści (c.d.)

- Koniec stanu zagrożenia epidemicznego a obowiązki pracodawcy; Temat na lato: czy piwo 0% jest dopuszczalne w czasie pracy; Międzynarodowe Targi TOOLEX 2023 w Katowicach..... - str. 27
- XXIII Sympozjum „Higiena pracy a zdrowie pracowników”; Projekt „Ukraiński pracownik na polskim rynku pracy. Badania profilaktyczne..... - str. 28-29
- Na Świecie: O cywilizowanym rynku pracy..... - str. 29
- Zarządzanie BHP w sektorach zakwaterowania i gastronomii; Zremasterowana wersja pierwszego filmu z serii Napo z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy..... - str. 32
- Nowości EU-OSHA - str. 33-34
- Najnowszy raport „Bezpieczeństwo i higiena pracy w Europie: stan i trendy 2023”; Sztokholmski szczyt UE na temat BHP..... - str. 34
- DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODO WISKU PRACY: Jerzy Wroński..... - str. 36
- NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY - str. 38
- KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY - str. 38
- ODESZLI - ALE PAMIĘTAMY. - str. 41
- WSPOMINAMY: Paweł Chojecki. Renata Grabska. Ryszard Wrzesień..... - str. 42
- Słowniczek Inspektora BHP: J (cz. 3)- K..... - str. 43



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 - inż. Hubert Karski, Członkowie ZG – prof. Marian Liwo i mgr inż. Krzysztof Galbarczyk; adres ZG SOP: 04-386 Warszawa, ul. Michała Pacy 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 **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

Rozszerzone Zebranie Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Warszawa, dn. 11maja 2023 r.

Protokół

z posiedzenia Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy rozszerzonego o Prezesów Oddziałów terenowych, Członków Komisji Rewizyjnej, Przedstawicieli Członka Wspierającego i Przewodniczącego Komisji Kwalifikacyjnej nr 653

W dniu 11maja 2023 r. w siedzibie SEKA S.A. Oddział Warszawa przy ul. Zabranieckiej 80 w Warszawie odbyło się posiedzenie Zarządu Głównego SOP, rozszerzone o Prezesów Oddziałów, Członków Komisji Rewizyjnej, Przedstawicieli Członka Wspierającego i Przewodniczącego Komisji Kwalifikacyjnej nr 653.

Zebrani: wg załączonej listy obecności.

Planowany porządek posiedzenia:

1. Otwarcie posiedzenia, krótka prezentacja uczestników spotkania.
2. Współpraca SOP z SEKA S.A. jako członkiem wspierającym.
3. Rozwój organizacyjny SOP w latach 2021-23.
4. Działalność Komisji Kwalifikacyjnej URE przy SOP.
5. Zmiany w Statucie SOP, decyzja Sądu rejestrowego.
6. Działalność Oddziałów SOP, w szczególności powołanych w latach 2021-23 – wystąpienia Prezesów Oddziałów.
7. Informacja o działalności Komisji Kwalifikacyjnej URE przy SOP – wnioski dla działalności Oddziałów.
8. Walne zebranie członków Stowarzyszenia – termin, organizacja, tryb głosowań, szczególnie dotyczących uchwał i wyboru nowych władz.
9. Strategiczne kierunki rozwoju SOP w płaszczyźnie merytorycznej i organizacyjnej.
10. Sprawy różne; Informator SOP jako płaszczyzna wymiany poglądów i promocji członków SOP.

Ad 1.

Posiedzenie o godz. 11:00 otworzył Prezes SOP p. dr Tadeusz Sułkowski, witając uczestników zebranych na miejscu oraz łączących się zdalnie, po czym przedstawił główny cel posiedzenia, jakim jest przygotowanie Walnego Zebrania Stowarzyszenia. Następ-

nie, zgodnie z planowanym porządkiem posiedzenia przedstawił się i poprosił kolejnych uczestników o przedstawienie się, co nastąpiło.

Ad 2.

P. V-ce Prezes Grzegorz Juraszek przedstawił szczegóły współpracy Stowarzyszenia z firmą SEKA S.A. jako Członkiem Wspierającym i poinformował o pozyskiwaniu tą drogą kandydatów do przeegzaminowania przez Komisję Kwalifikacyjną nr 653 przy SOP.

Ad 3.

P. T. Sułkowski scharakteryzował rozwój Stowarzyszenia i poinformował o fakcie powołania nowych Oddziałów, a także nakreślił plany dot. powołania Oddziału Mazursko-Podlaskiego. Wskazał również na wzrost liczby Członków za jego kadencji – od ok. 80 osób, do ponad 300 osób obecnie.

Ad 4.

P. Jarosław Pałasz, Przewodniczący Komisji Kwalifikacyjnej nr 653 (dalej zwanej skrótowo Komisją URE), przedstawił rys historyczny działania Komisji i podejmowane działania dla jej rozwoju i rozszerzania działalności. Omówił perturbacje w jej funkcjonowaniu związane ze zmianami przepisów prawa regulującego taką działalność i wymuszoną tym konieczność zmiany Statutu Stowarzyszenia, a także wspominał o wymogu zapewnienia odpowiedniej liczby Członków Stowarzyszenia legitymujących się świadectwem kwalifikacyjnym (dalej zwanym skrótowo uprawnieniami URE). Poinformował o szczegółach uzyskania od Urzędu Regulacji Energetyki nowego Aktu powołania w miesiącu marcu br. i o wznowieniu działania Komisji, a także o trwającym nadal pozyskiwaniu kandydatów na jej członków.

Ad 5.

P. G. Juraszek przedstawił uwarunkowania wnikające z niedawnych zmian przepisów prawa, wymuszające konieczność zmiany Statutu Stowarzyszenia oraz wskazał osoby najbardziej zaangażowane w związane z tym działania, a także wspominał o działaniach dla powołania nowych Oddziałów Stowarzyszenia, których efektem było dokonanie stosownych zmian w KRS.

Ad 6.

P. Marcin Krause, Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, przedstawił działania Oddziału podejmowane na rzecz środowiska zajmującego się ochroną pracy w regionie oraz dla poszerzania współpracy z różnymi instytucjami lokalnymi.

Ad 6.

P. Marcin Krause, Prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, przedstawił działania Oddziału podejmowane na rzecz środowiska zajmującego się ochroną pracy w regionie oraz dla poszerzania współpracy z różnymi instytucjami lokalnymi.

P. Andrzej Krzywdziński, Prezes Oddziału Mazowieckiego, przedstawił zamiary Oddziału dla rozwinięcia jego działalności.

P. Andrzej Krzywdziński, Prezes Oddziału Mazowieckiego, przedstawił zamiary Oddziału dla rozwinięcia jego działalności.

P. Dariusz Jedynak, reprezentujący Oddział Wielkopolski, poinformował o zamiarach Oddziału dla rozwinięcia jego działalności.

P. Ewa Urbanek, Prezes Oddziału Zachodniopomorskiego – uczestnicząca zdalnie w posiedzeniu – przedstawiła informację o inicjatywach podejmowanych przez Oddział w związku ze zmianami Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych.

P. Adam Sikora, zastępujący Prezesa Oddziału Łódzkiego – uczestniczący zdalnie w posiedzeniu – przedstawił bieżące problemy związane z funkcjonowaniem Oddziału.

P. Jakub Nowak, zastępujący Prezesa Oddziału Kujawsko-Pomorskiego – uczestniczący zdalnie w posiedzeniu – przedstawił osiągnięcia Oddziału związane z organizowaniem spotkań Członków i wychodzeniem z jego działalnością do podmiotów zewnętrznych.

P. T. Sułkowski podsumował wystąpienia przedstawicieli Oddziałów i zachęcił uczestniczących także do wzajemnej współpracy.

Ad 7.

P. T. Sułkowski przekazał głos p. J. Pałaszowi w kwestii wniosków płynących dla Oddziałów co do działalności Komisji URE. P. J. Pałasz przypomniał, że proponował Oddziałom poszukiwanie osób ze stosownymi kwalifikacjami – jako kandydatów na nowych członków Komisji. P. A. Krzywdziński zapytał, jakimi konkretnymi kwalifikacjami powinien się charakteryzować taki kandydat na członka Komisji. P. G. Juraszek wspomniał tu także o poszukiwaniu kandydatów przez Członka wspierającego. W odpowiedzi p. J. Pałasz wskazał zakłady przemysłowe i firmy energetyczne dysponujące różną infrastrukturą i instalacjami – jako przykładowe podmioty, w których należałoby poszukiwać takich kandydatów, będących osobami legitymującymi się wymaganymi uprawnieniami URE i dysponującymi odpowiednim

doświadczeniem zawodowym (które URE skłonny będzie zaakceptować).

P. T. Sułkowski podsumowując poinformował, że pozyskiwanie takich kandydatów odbywać się będzie dwutorowo – przez SOP i przez firmę SEKA.

Ad 8.

P. T. Sułkowski, nawiązując do kwestii planowanego Walnego Zebrania, przekazał głos

p. G. Juraszkowi, który poinformował uczestników, że:

- planuje się Walne Zebranie sprawozdawczo-wyborcze na dzień 27 czerwca br.,

- upoważnienia przedstawicieli powinny być dużo szersze niż w przypadku poprzedniego Walnego Zebrania z dnia 31.08.2022 r.,

- przewiduje się możliwość tajnego głosowania w trybie zdalnego uczestnictwa w takim Zebraniu, po czym poprosił p. Adama Sikorę – jako dysponującego doświadczeniem w tej sprawie – o wyrażenie swojego zdania.

P. A. Sikora poinformował zebranych, że ze względu na terminy składania sprawozdań do KRS planowany termin może być zbyt późny (z powodu konieczności dochowania terminu do dnia 30 czerwca). Wskazał też na potrzebę uzyskania imiennych pełnomocnictw jednorazowych od Członków (obejmujących konkretny zakres) na Walne Zebranie, natomiast uznał ideę wykupu dostępu do systemu zapewniającego tajność głosowania za niekonieczne, w tym wobec związanych z tym kosztów. P. G. Juraszek poinformował natomiast o sprawozdaniu do KRS, które jest w przygotowaniu.

P. Ryszard Celeda zapytał o ewentualne ograniczenia w liczbie udzielanych naraz pełnomocnictw podczas głosowania, a p. J. Pałasz odpowiedział, że jest to standardową praktyką w różnych organizacjach, także o charakterze międzynarodowym.

P. Iwona Godlewska zwróciła uwagę na wymóg, że osoba dysponująca pełnomocnictwami innych Członków powinna fizycznie uczestniczyć w Walnym Zebraniu.

P. Marek Maszewski wspomniał, że osoba reprezentująca firmę SEKA (poprzez swoje Oddziały) mogłaby zebrać takie pełnomocnictwa ze swojego terenu działania.

P. G. Juraszek zarekomendował, by w zaproszeniach na Walne Zebranie zawarta była informacja o możliwości udzielenia przez Członka pełnomocnictwa (podał sugestię, by załączyć zarówno wzór takiego pełnomocnictwa, jak i informację, komu je na-

leżałoby doręczyć w Oddziale).

P. G. Juraszek wspomniał także o potrzebie wyłonienia kandydatów do władz Stowarzyszenia.

P. T. Sułkowski zapytał uczestniczących zdalnie o pytania i uwagi – których nie było. Następnie doprecyzował problem udzielania pełnomocnictwa pytaniem, czy takie upoważnienia mają być „zwykłe”, czy „ze wskazaniem”, na co p. M. Maszewski odpowiedział, że powinna zostać pozostawiona pewna elastyczność w tej kwestii. W dyskusji, która się wywiązała, p. I. Godlewska zwróciła też uwagę na kwestie quorum i jego wyczerpania przez pełnomocników, jak i podejmowania przez nich decyzji w imieniu reprezentowanych Członków, a p. R. Celeda poinformował o zmianie ustawy o stowarzyszeniach wprowadzonej po to, by w przypadku organizacji o dużej liczbie członków głosowanie było w ogóle realne. P. J. Pałasz zwrócił uwagę na brak możliwości wpływu Członków na decyzje pełnomocników, a p. M. Maszewski zasugerował, by w ramach Zarządów Oddziałów terenowych wybrać takich pełnomocników i takie preferencje co do głosowania, by później jego wynik nie był zaskoczeniem dla Członków. Zauważył także, że bliski termin Walnego Zebrania wymusza potrzebę szybkiego przygotowania stosownych dokumentów na nie.

P. T. Sułkowski, reasumując dyskusję, zaproponował opracowanie w ramach poszczególnych Oddziałów stosownych instrukcji. P. A. Krzywdziński, w odpowiedzi, wskazał na istotny problem, by – w ramach działalności każdego z Oddziałów – skutecznie dotrzeć do wszystkich Członków obecnych na jego terenie, po to by zgłosić kandydatów i wszyscy wyrazili stosowną zgodę.

P. A. Sikora zwrócił uwagę na techniczne uwarunkowania związane z ujęciem w protokole wyników głosowania przez pełnomocników, do wykonania przez protokolanta, ale także i z uzyskaniem stosownego quorum. P. I. Godlewska zwróciła uwagę na tajność głosowania, a p. A. Sikora wyjaśnił zasady i szczegóły głosowania tajnego nad poszczególnymi uchwałami zebrania (podkreślił przy tym konieczność formalnego sprawdzenia pełnomocnictw przed zebraniem), jak też formalności związane z kandydowaniem. P. M. Maszewski zaproponował, by osoby zgłoszone do kandydowania były zaproszone na miejsce obrad i fizycznie tam były obecne, jednakże wobec możliwości zdalnego uczestnictwa osoba taka mogłaby uczestniczyć w pracach ukonstytuowanego Zarządu. P. G. Juraszek zasugerował, by Prezesi Oddziałów proponowali kandydatury do Zarządu, ale też by – z organizacyjnego punktu widzenia – ci kandydaci

powinni fizycznie znaleźć się na miejscu, by podjąć pracę w ukonstytuowanym Zarządzie.

P. T. Sułkowski, podsumowując ożywioną dyskusję, wyraził pragnienie, by wysiłek obrad dał rezultat dobrego wyboru Zarządu, jak to już w historii Stowarzyszenia bywało, choć oczywistym jest, że potrzebne będzie staranne przygotowanie się do Zebrania i intensywna praca w Oddziałach. Ustalił definitywnie podany termin Walnego Zebrania i potwierdził formułę głosowania przez pełnomocników. P. M. Maszewski zasugerował, by w Oddziałach dokonano wyboru kandydata będącego przedstawicielem, a więc i dyskusja podjęta byłaby za ich pośrednictwem. P. R. Celeda, wskazał na spory nakład pracy do podjęcia, by zachęcić Oddziały do współdziałania w tej materii, a p. M. Maszewski poinformował, że okazją do podjęcia stosownych działań będzie nadchodzące spotkanie rocznicowe firmy SEKA.

Ad 9.

P. T. Sułkowski udzielił głosu p. K. Galbarczykowi, który proponował uczczenie 20-lecia utworzenia Stowarzyszenia, np. poprzez sesję popularnonaukową, a także wspominał o celowości odnowienia deklaracji o współpracy z różnymi instytucjami, związkami zawodowymi, itp.

P. R. Celeda zasugerował, że warto wrócić do koncepcji konkursów na najlepsze prace dyplomowe.

P. M. Maszewski wrócił do zagadnienia współpracy ze związkami zawodowymi, odwołując się do swoich obserwacji praktycznych, że warto wyeksponować obecność Stowarzyszenia także w sferze publicznej, niezależnie od prowadzenia działalności wśród specjalistów.

P. G. Juraszek przytoczył przypadek otrzymanego ostatnio do zaopiniowania projektu aktu prawnego, który zostanie rozesłany do Oddziałów.

P. T. Sułkowski przypomniał, że Zarząd nie zaprzestał różnych form promowania Stowarzyszenia, jednakże perturbacje związane z Komisją URE tymczasowo wstrzymały te działania. Jednak należy teraz ponownie podjąć działania dla promowania, choćby przez konkurs na najlepsze prace dyplomowe, uwzględniające praktyczne aspekty zapewniania bezpieczeństwa pracy. Poinformował też o pozyskaniu strategicznego partnera, jakim jest ZUS. Działania przewiduje się ukierunkować na instytucje typu UDT, organizacje związkowe – jednakże warunkiem koniecznym jest zapewnienie pomysłów na zagadnienia o charakterze ściśle merytorycznym.

Ad 10.

P. T. Sułkowski przekazał głos p. A. Sikorze, który zaapelował o uaktualnienie informacji o Oddziałach

– do umieszczenia na stronie internetowej Stowarzyszenia, po czym, w drodze dyskusji, p. G. Juraszek ustalił z nim, że szczegóły techniczne zostaną uzgodnione w trybie roboczym.

P. T. Sułkowski zaapelował do Prezesów Oddziałów, by korzystali z możliwości publikowania swoich artykułów, notatek i informacji na łamach kwartalnika „IOP”, a także by wspomnieli o takiej możliwości swoim Członkom.

P. G. Juraszek skierował podziękowanie do Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego za aktywność i współpracę z Redakcją „IOP”. Wspomniął też o wprowadzanej zmianie formuły dystrybucji „IOP” tak, by głównie udostępniana była wersja elektroniczna, a wersja papierowa będzie w ograniczonej liczbie egzemplarzy rozsyłana do Oddziałów. P. M. Maszewski zasugerował, by treść „IOP” była udostępniana na stronie internetowej Stowarzyszenia.

P. K. Galbarczyk poprosił w imieniu Redaktora „IOP” o materiały, o których tu wspomniano oraz poinformował o przedrukach z „IOP” w prasie specjalistycznej. Zasugerował też, by Redaktor był zapraszany na posiedzenia Zarządu.

P. R. Celeda poinformował o pomysle publikowania w „IOP” artykułów o charakterze historycznym związanych z ochroną pracy, wynikającym z kontaktów ze środowiskiem specjalistów.

P. T. Sułkowski podziękował uczestnikom i zamknął posiedzenie.

Protokolant
Hubert Karski
p.o. sekretarza ZG SOP

Zwołanie Walnego Zebrania Sprawozdawczo-Wyborczego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Sz. P. Członkowie
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
(wg rozdzielnika)

SOP/17/2023/W
Dot.: Walnego Zebrania Sprawozdawczo-Wyborczego SOP

W związku z określeniem terminu zakończenia stanu epidemicznego, Zarząd Główny - zgodnie z postanowieniami § 23 Statutu - zwołuje na dzień 27 czerwca 2023 r.

Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy, które odbędzie się w Warszawie przy ul. Zabranieckiej 80 o godz. 11.00, w siedzibie Oddziału Warszawa firmy SEKA S.A. - członka wspierającego SOP. W przypadku braku kworum w tym terminie, określa się II termin na godzinę 11.30.

Zebranie będzie miało charakter hybrydowy - przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, z zapewnieniem transmisji z obrad w czasie rzeczywistym. Zapewniamy także możliwość głosowania tajnego dla osób wykorzystujących środki komunikacji elektronicznej.

W przypadku braku możliwości osobistego udziału (stacjonarnego lub zdalnego)

w Walnym Zebraniu Członków SOP w Warszawie, istnieje możliwość głosowania przez pełnomocnika.

W załączonym wzorze pełnomocnictwa administratorem danych osobowych - w myśl ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U.2019.1781) - jest Stowarzyszenie Ochrony Pracy w Warszawie.

Serdecznie zapraszamy.

Za Zarząd Główny
Hubert Karski
p. o. sekretarza ZG SOP

Z ostatniej chwili

Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze Stowarzyszenia Ochrony Pracy

OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH przez SOP

W dniu 30 maja br. p.o. sekretarza Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy pan Hubert Karski podziękował prezesom Oddziałów SOP za pomoc, dzięki której „Stowarzyszenie kolegiально sporządziło i odesłało” opinię do projektu rozporządzenia dotyczącego przygotowania zawodowego młodocianych. - Szczególne podziękowania kierujemy do osób, które nas bezpośrednio wsparły, poświęcając swój czas – napisał H. Karski.

Poniżej wzmiankowana...

Opinia SOP do projektu rozporządzenia dotyczącego przygotowania zawodowego młodocianych

Warszawa, dn. 25 maja 2023 r.

SOP/15/23/W

Dotyczy: konsultacji publicznych - projekt rozp. RM zm. rozp. ws. przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (RD694)

Opinia

do projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (RD694)

1. Wprowadzenie

W naszej ocenie, potrzeba regulacji jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy związane m.in. z deficytami pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego.

Należy podkreślić, że każde działanie na rzecz zwiększenia zainteresowania młodzieży wyborem szkół branżowych jest pożądane. Szczególnie cenne jest kształcenie w formie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, gdyż część praktyczna odbywa się u pracodawcy, na stanowisku pracy.

Proponowane regulacje uważamy za zasadne, jednak mamy obawy przed dodatkowymi obciążeniami dla pracodawców.

2. Treść opinii

Po przekonsultowaniu otrzymanego projektu Rozporządzenia Rady Ministrów z członkami naszego Stowarzyszenia, skupiającego interdyscyplinarne grono specjalistów, także z tytułami naukowymi, w tym byłymi inspektorami pracy z wieloletnią praktyką, proponujemy:

- w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 8% netto przeciętnego wynagrodzenia wyliczanego z ostatniego kwartału w danym roku kalendarzowym,
- w drugim roku nauki - nie mniej niż 10% netto

przeciętnego wynagrodzenia wyliczanego z ostatniego kwartału w danym roku kalendarzowym,

- w trzecim roku nauki – należałoby ucznia potraktować już jako osobę, która wiele potrafi wykonać i tu proponujemy (dla uczących się w szkole, a odbywających praktyczną naukę w zakładzie pracy) 25% netto przeciętnego wynagrodzenia wyliczanego ostatniego kwartału w danym roku kalendarzowym.

Uzasadnienie:

Z obserwacji naszych członków wynika, że coraz mniej młodzieży podejmuje naukę w zawodach:

- mechanik (samochodowy, ciężkich maszyn budowlanych, górniczych itp.),
- elektryk - mechanik samochodów elektrycznych,

- elektryk – utrzymania ruchu energetycznego i elektroenergetycznych,

- piekarz,

- kelner,

- kucharz,

- stolarz,

- budowlanych i pokrewnych,

oraz wielu innych, jak np. medyczno-opiekuńczych, itp.

Obecnie młodzież zaczynająca naukę w szkołach średnich albo w szkołach zawodowych - w przypadku braku sukcesów czy spełnienia nadziei - często szkołę opuszcza, a niekiedy też, bez zawodu, wyjeżdża za granicę do pracy, bądź pracuje „na czarno” w małych zakładach pracy lub sezonowo w rolnictwie. Tacy młodzi ludzie wchodzą w życie dorosłe bez zawodu i bez perspektywy na poprawę swojego losu, a w konsekwencji mogą przechodzić na utrzymanie państwa.

Podwyższając wynagrodzenie młodocianym w trzecim roku nauki do 25% wynagrodzenia przeciętnego, mobilizujemy ich do nauki danego zawodu i pomagamy w samoutrzymaniu się. Z obserwacji bowiem wynika, że uczeń trzeciego roku czasami potrafi więcej i lepiej wykonać daną pracę, niż pracownik etatowy.

Naukę w wymienionych zawodach podejmuje często młodzież z rodzin biednych czy z domu dziecka, której nie było stać na dodatkowe lekcje lub korepetycje.

„Podanie dłoni młodym” będzie procentowało - takie osoby, mając solidny zawód, będą samodzielne i śmieiej patrzyły w przyszłość, a państwo będzie dysponowało wyuczonymi pracownikami – fachowcami, rzemieślnikami.

Wyższe wynagrodzenie pozwoli młodzieży na spełnienie ich oczekiwań w sferze materialnej (np. zakup komputera czy telefonu), czy wręcz na partycypację

w kosztach życia w rodzinie.

Należy również wziąć pod uwagę koszty, jakie pracodawca ponosi od rozpoczęcia nauki przez młodocianego. Przykładowo, pierwsze badanie lekarskie, skutkujące wydaniem orzeczenia o przydatności danej osoby do nauki zawodu, powinno być wykonywane na koszt państwa. Obecnie koszt takiego badania wynosi ok. 500 zł. Ponadto pracodawca, przyjmując młodocianego, musi wyposażyć go w odpowiednią odzież roboczą, a gdy taka osoba zrezygnuje - to konsekwencją jest strata materialna dla pracodawcy.

Biorąc to pod uwagę należałoby rozważyć ideę specjalnej ulgi podatkowej w czasie nauki za każdego ucznia w trakcie lub po ukończeniu roku szkolnego, czy też po zakończeniu wyuczenia zawodu.

Należy wybrać takie rozwiązanie, by pracodawca uczący młodocianych zawodu nie stracił finansowo, a młodociani czuli się docenieni.

Odrębnym zagadnieniem jest fakt, że młodzież po ukończeniu szkoły podstawowej niekiedy nie wie, jaki wybrać zawód – skąd wynika kolejna nasza propozycja, by ustawodawca wprowadził okres próbny przed rozpoczęciem nauki.

3. Podsumowanie

Odpowiadając na przesłany nam projekt rozporządzenia Rady Ministrów, dotyczący zmian w zakresie regulacji związanych z zatrudnianiem młodocianych, uprzejmie informujemy, że potrzeba zmiany nie ulega wątpliwości. Uzasadniają to poprzedni dość zawiły stan prawny i zbyt niskie stawki wynagrodzeń.

W przedmiotowej sprawie istotne znaczenie będą miały konsultacje ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i Radą Dialogu Społecznego.

Wdrożenie bowiem nowej propozycji wymaga posiadania środków finansowych przez pracodawców, którzy w obecnej sytuacji dotknięci są wieloma obciążeniami.

Niemniej jednak wynagrodzenie młodocianych w okresie nauki zawodu winno być podniesione.”

Opiniowanie projektu rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

Na zaproszenie Marcina Staneckiego,

Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Zarząd Główny Stowarzyszenia Ochrony Pracy uczestniczy w konsultacjach publicznych dotyczących projektu Rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

W uzasadnieniu projektodawca pisze m.in.: „Konieczne jest dostosowanie brzmienia rozporządzenia do zmian technologicznych, które nastąpiły od czasu jego wydania. W okresie obowiązywania rozporządzenia nastąpił daleko posunięty postęp technologiczny, mający znaczący wpływ na sposób organizacji stanowisk pracy, w szczególności poprzez upowszechnienie wykorzystywania systemów przenośnych (np. laptopów) do wykonywania pracy. Z tego względu konieczne jest uaktualnienie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe.

Ponadto analizy dotyczące obowiązujących rozwiązań doprowadziły do wniosku, że niektóre z nich są zbyt szczegółowe i rygorystyczne, należy więc je zmienić w taki sposób, by umożliwiała pracodawcom pewną swobodę w organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ergonomii na stanowisku pracy.

W projekcie rozporządzenia proponuje się dodanie odnośnika informującego, że rozporządzenie wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 87/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 156 z 21.6.1990, s. 14, z późn. zm.), zwana dalej „dyrektywą 90/270/EWG”.

(...)

W świetle powyższego proponuje się, by określając wymagania, jakie powinien spełniać monitor ekranowy, wskazać, że obraz na ekranie tego monitora powinien być stabilny, bez migotania (nie zaś tętnienia) lub innych form niestabilności. Takie rozwiązanie będzie spójne z przyjętym w dyrektywie 90/270/EWG.”

Oprac.: eRaD

Uroczyste Zebranie Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Na 27 kwietnia 2023 r. Zarząd Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy zaprosił członków Oddziału na Zebranie, które miało charakter uroczysty w związku z przypadającymi Międzynarodowym i Światowym Dniami Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych oraz Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Uroczyste zebranie otworzył Prezes Oddziału dr inż. Marcin Krause, który zaproponował następujący porządek zebrania: dzień 28 kwietnia, działalność ZG SOP, działalność Oddziału, sprawy różne, podsumowanie i wnioski.

Następnie M. Krause w krótkiej prezentacji przypomniał, że 28 kwietnia obchodzimy Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, oraz Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Zwrócił uwagę, że zgodnie „z danymi Głównego Urzędu Statystycznego pt. „Wypadki przy pracy” w latach 2010-2021 w Polsce zarejestrowano:

- ponad 1 mln poszkodowanych w wypadkach – średnio 85 tys. osób na rok;
- 42,9 mln liczby dni niezdolności do pracy – średnio 3,6 mln dni na rok;
- 3610 poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych – średnio 280 na rok;
- 6359 poszkodowanych w wypadkach ciężkich – średnio 530 na rok;
- zegar wypadków przy pracy – średnio 233 na dzień i 10 na godzinę, co 6 minut wypadek.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS-u, publikacja „Wypadki przy pracy” za lata 2010-2021, Główny Urząd Statystyczny, lata 2011-2022.

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy szacunkowe koszty wypadków przy pracy w Polsce kształtują się następująco:

- średni koszt wypadku przy pracy to około 40 tys. zł – daje to ponad 3 mld zł w skali roku jako pośrednie koszty wypadków (około 20% kosztów);
- bezpośrednie koszty wypadków przy pracy stanowią około 80% kosztów wypadków przy pracy, w sumie daje to rocznie około 15 mld zł;
- kwota 15 mld zł stanowi 2,2% wydatków do-

chodów budżetu państwa na 2023 r., wydatki planowane na naukę są na poziomie 25 mld zł.

Źródło: prezentacja Pawła Grabowskiego, zastępcy IOP w Gdańsku, konferencja „Więcej dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy”, Politechnika Gdańska, Gdańsk, 11.10.2022 r.”

Z kolei sekretarz Zarządu Oddziału, Roman Adler, omówił krótko historię upamiętnienia ofiar wypadków przy pracy (więcej szczegółów – w artykule „Kalendarium...”).

Po zakończeniu części uroczystej – członek Zarządu Głównego SOP, wiceprezes Zarządu Oddziału, Krzysztof Galbarczyk zrelacjonował działania dotyczące Komisji Kwalifikacyjnej URE przy SOP, współpracę z SEKA SA jako członkiem wspierającym, zaistniałe w Stowarzyszeniu zmiany organizacyjno-personalne, decyzję Sądu rejestrowego i działalność Oddziału związaną z powyższymi zmianami. Zasygnalizował również propozycje dotyczące Walnego zebrania sprawozdawczo-wyborczego członków Stowarzyszenia. Przedstawił dwoje nowych członków Stowarzyszenia przyjętych w Oddziale Śląsko-Dąbrowskim: dr inż. Anetę Grodzicką z Politechniki Śląskiej oraz biegłego sądowego Krzysztofa Brzeźniaka z firmy Kompleksowo i Bezpiecznie.

Informację z udziału przedstawicieli SOP w Europejskim Kongresie Gospodarczym przedstawił ekspert Oddziału Adam Beluch (więcej szczegółów – w załączniku). Ciągłe zmiany w zakresie prawa pracy i ich reperkusje dla funkcjonowania pracodawców interesująco zreferowała ekspert Oddziału Pelagia Piega.

W części dotyczącej dalszych działań Oddziału i całego Stowarzyszenia A. Grodzicka zaproponowała zorganizowanie z udziałem ekspertów SOP debaty oksfordzkiej dla studentów Wydziału Górnicztwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej na Politechnice Śląskiej. Redaktor „Informatora Ochrony Pracy” zaproponował we współpracy z Jerzym Hamrozem monitoring rocznic związanych z pamięcią o kolegach, z którymi pracowaliśmy, a których odprowadziliśmy w ostatnim pożegnaniu. K. Brzeźniak zasugerował możliwość zawarcia deklaracji współpracy m.in. ze Stowarzyszeniem Inżynierów i Techników Górnicztwa, a sekretarz Oddziału poinformował o wstępnym uzgodnieniu terminu spotkania w takiej sprawie z przewodniczącym Zarządu Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność”-80, Dariuszem Czechem.

Nawiązując do przyszłych działań SOP R. Adler poinformował, że zgłosił ostatnio wiceprezesowi Zarządu Głównego SOP, Grzegorzowi Juraszkowi propozycje włączenia się Stowarzyszenia w tryb konsultacji UE dotyczących m.in. oceny działalności EU-OSHA oraz podjęcia działań w zakresie przekazania do narzędzia EU-OSHA jakim jest platforma internetowa OiRA opracowanych przez ekspertów Stowarzyszenia ocen ryzyka dla stanowisk pracy związanych zwłaszcza z działalnością Komisji Kwalifikacyjnej URE przy SOP, a w rezultacie – uzyskanie przez stowarzyszenie statusu partnera krajowego EU-OSHA.

Zebranie zakończył Prezes M. Krause.

Oprac. Roman Adler

Ekspert SOP Adam Beluch o Europejskim Kongresie Gospodarczym

**Największa impreza biznesowa Europy
Centralnej**
**24-26 kwietnia 2023 • Międzynarodowe Centrum
Kongresowe w Katowicach**



Blisko 170 sesji, 1200 prelegentów, ponad 11 tys. uczestników stacjonarnych i 7 tys. śledzących debaty on-line, 650 dziennikarzy. Statystyki są rekordowe, potwierdzają, że Kongres jest największą tego typu imprezą w Europie Centralnej – podsumował Wojciech Kuśpik, prezes Grupy PTWP, inicjator Kongresu.

Hybrydowa formuła Kongresu pozwala każdemu z uczestników dodatkowo posłuchać każdej z sesji w kolejne dni. W dowolnym czasie można je odtworzyć na stronie: <https://www.eecpoland.eu/2023/pl/#retransmisje>

Sesje ujęte zostały w kilkunastu ścieżkach tematycznych, takich jak zielona transformacja gospodarki, digitalizacja, technologie, energia i bezpieczeństwo, przemysł, inwestycje, budownictwo, edukacja, nauka, wiedza, system ochrony zdrowia, wydarzenia towarzyszące.

Jesteśmy częścią globalnego systemu informatycznego, zwanego też globalną inteligencją.

Mamy metawersum (fikcyjny świat) i cyfrową rzeczywistość. Ostatni raport Doliny Krzemowej ogłosił, że 20 milionów dolarów będzie inwestowane właśnie w sztuczną inteligencję (AI). Jak można wykorzystać ją w biznesie? O tym rozmawiano podczas panelu „Sztuczna inteligencja”- moderator dr hab. prof. WSB Marcin Lis, prorektor ds. studenckich i współpracy z otoczeniem, Akademia WSB.

Odpowiadano między innymi na pytania: czy AI to najbardziej ekspansywna technologia, jak zmienia gospodarkę i życie społeczne, czy wymaga kompetencji przyszłości, porady udzielane przez ChatGPT.

W sesji Wspólny rynek pracy w Europie wystąpiła Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy. Sesja poświęcona była „Świątemu Graalowi” Unii Europejskiej, czyli wolnemu rynkowi pracy.



Najważniejsze wątki debaty to: płaca minimalna, konieczność zmniejszenia luki płacowej, polityki krajowe a regulacje unijne, migracje wewnątrz UE i napływ pracowników z zewnątrz – bariery i szanse. Debata dotyczyła wyłącznie rynku pracy. W tym roku, 1 stycznia, obchodziliśmy 30-tą rocznicę jednolitego rynku europejskiego. Dołączyliśmy do niego nieco później. Przyjrzymy się, jak to wpłynęło na rynek pracy, jakie plusy i minusy nam przyniosło – zapowiedziała moderująca sesję Katarzyna Domagała – Szymonek, dziennikarka PulsHR.pl. Pierwsze pytanie skierowała do głównej inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy: - Jak pani minister patrzy na efekty współpracy na rynku zarówno wewnątrz UE, jak również między krajami, które do niej nie należą. W którym kierunku te zmiany idą? - Jeżeli chodzi o rynek pracy, w kontekście UE, warto podkreślić cztery filary wspólnego rynku, czyli: swoboda przepływu osób, kapitału, towarów i usług. Dla Państwowej Inspekcji Pracy przynajmniej

dwa z tych aspektów związane są bezpośrednio z jej działalnością. Aktualnie ważna jest również kwestia rynku pracy osób z zagranicy zatrudnionych w Polsce.

Więcej na <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/152084,wspolny-rynek-pracy-w-ocenie-ekspertow-na-ekg-w-katowicach.html>

Wydarzeniem towarzyszącym XV Europejskiemu Kongresowi Gospodarczemu było m.in. ogłoszenie kluczowej inwestycji w rozwój Polskiej Doliny Cyfrowej. Tytuł panelu: Wyższy poziom chmury. Otwieramy region przetwarzania danych Microsoft w Polsce. Prelegentami byli (alfabetycznie): Dominika Bettman, dyrektor generalna, Microsoft, Mark Brzezinski, ambasador Stanów Zjednoczonych w Polsce (on-line), Janusz Cieszyński, minister cyfryzacji, Ralph Haupter, prezes Microsoft na Europę, Bliski Wschód i Afrykę, Mateusz Morawiecki, prezes Rady Ministrów, Michał Potoczek, prezes, Operator Chmury Krajowej.

Premier Mateusz Morawiecki ogłosił „kluczową inwestycję w rozwój polskiej doliny cyfrowej”. Microsoft zainwestuje w nią miliard dolarów.

Wypowiedział następujące hasła:

- Polska może przyczynić się do czwartej rewolucji przemysłowej, rewolucji cyfrowej .

- jesteśmy magnesem dla inwestycji amerykańskich. Nie tylko wielkich przemysłowych, zbrojeniowych, samochodowych, ale też w przemysł informatyczny..

- w Katowicach ulokowane będzie centrum informatyczne. Chcemy, aby Polska była w awangardzie państw, które rozwijają technologie chmurowe na całym świecie.

- powstaje najnowocześniejszy i jednocześnie pierwszy w Europie Środkowo-Wschodniej

region przetwarzania danych w chmurze. W jego skład wchodzi trzy centra danych

w Warszawie i okolicach.

Jak podkreślają przedstawiciele Microsoftu, to kolejny krok w realizacji kompleksowego planu inwestycyjnego dla naszego kraju, przypadający w 30-lecie obecności firmy w Polsce.

Uruchomimy wart 700 mln euro program pożyczkowy dla wszystkich firm, które będą zainteresowane transformacją chmurową - zapowiedział minister cyfryzacji Janusz Cieszyński. Wskazał, że będą to jedne z najtańszych instrumentów na rynku dla takich firm.

Oprac.: Adam Beluch

Czy zwolnienie ze szkolenia okresowego wychodzi na zdrowie?

Pracodawca nie może dopuścić pracowników do pracy, do której wykonywania nie posiadają oni wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp). Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie zatrudnionym pracownikom okresowych szkoleń w zakresie bhp (art. 237³ § 1 i 2 Kodeksu pracy).

Od początku 2019 r. wprowadzono ograniczenie obowiązków pracodawcy w zakresie realizacji szkoleń bhp pracowników administracyjno-biurowych. Pracodawcy zakwalifikowani do grupy zawodowej, dla której określono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka, mogą zrezygnować z przeprowadzania szkoleń okresowych dla tej grupy pracowników (art. Art. 237³ §22 Kodeksu pracy).

Jednym z powodów nowelizacji przepisów prawa pracy było przekonanie, że Kodeks pracy zbyt rygorystycznie wdraża regulacje dyrektywy Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy w zakresie szkoleń okresowych bhp. Dyrektywa wskazuje, że pracownicy powinni być objęci obowiązkiem szkolenia tylko wtedy, kiedy jest to konieczne i uzasadnione. Uzasadnieniem wprowadzonych zmian było także obniżenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, uproszczenie i ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej. Wydaje się, że autorom projektu przyświecało także przekonanie, że praca o charakterze administracyjno-biurowym nie jest obciążona zbyt wieloma zagrożeniami, więc po co szkolenia bhp? Czy na pewno długotrwała praca w pozycji siedzącej nie zagraża zdrowiu?

Można przyjąć, że organizator pracy wyposaża stanowisko pracy biurowej tak, jak wymagają tego przepisy prawa (te przepisy, czyli rozporządzenie w sprawie bhp przy monitorach ekranowych zasługują na odrębne rozważania). Reszta – czyli sposób realizacji poszczególnych zadań zawodowych, regulacja elementów wyposażenia (krzesło, monitor) a także pozycja ciała zajmowana podczas pracy zależy od samego pracownika.

W Polsce, według danych ZUS, w 2019 roku dolegliwości mięśniowo-szkieletowe były drugą, najczęstszą przyczyną absencji chorobowej z tytułu choroby własnej (15,7%), spowodowały ponad 37 589 tys. dni absencji chorobowej. “Ogromna skala problemu wskazuje na pilną potrzebę szeroko zakro-

jonych działań ukierunkowanych na zwiększenie świadomości w zakresie przyczyn zaburzeń układu mięśniowo - szkieletowego oraz ich prewencji w miejscu pracy” – komentuje Paulina Barańska, Pełnomocnik ds. BHP KK NSZZ “Solidarność”. Co więcej, “zaburzeniom tym można skutecznie zapobiegać, jednak pozostają one najczęściej występującymi schorzeniami wśród pracowników od wielu lat”. Oczywiście, część chorób układu mięśniowo-szkieletowego była efektem wykonywania ciężkiej pracy o charakterze fizycznym i obciążen z tym związanych, jednak są to także skutki obciążeń statycznych spowodowanych utrzymywaniem przez dłuższy czas mięśni stabilizujących kręgosłup, mięśni karku utrzymujących głowę, mięśni ramion oraz rąk w niezmienionej pozycji.

Czy zatem należy likwidować forum dające szansę przekazania pracownikom administracyjno-biurowym dobrych praktyk w zakresie dbałości o układ mięśniowo-szkieletowy oraz uświadomienia, jak ważnym aspektem zdrowia i dobrego samopoczucia przez całe życie jest prawidłowe funkcjonowanie

organizmu? Czy szkolenie uwzględniające wymienione zagadnienia, prowadzone raz na 6 lat to zbyt wiele? Jedną z ostatnich nowelizacji Kodeksu pracy przyniosła niespodziankę: W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 22 nie stosuje się (Art. 67³⁰ § 3. Kodeksu pracy).

W uzasadnieniu do projektu zmian można było przeczytać: „Równocześnie proponuje się wyłączenie stosowania przepisu art. 237³ § 22 K.p., w sytuacji gdy pracownik od początku zatrudnienia będzie świadczył pracę w formie zdalnej. (...) Tylko bowiem świadomy zagrożeń, a więc przeszkolony i poinformowany pracownik może podjąć odpowiedzialną decyzję, że jest gotowy do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej oraz wykonywać ją świadomie w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób. Ponadto pracownik ma nie tylko prawo, ale i obowiązek (art. 211 K.p.) znać przepisy bhp oraz wykonywać pracę w sposób chroniący jego zdrowie przed jakimkolwiek uszczerbkiem.”

Ewa Urbanek,
prezes Oddziału Zachodniopomorskiego SOP

Artykuły naukowe członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Zmiany w Kodeksie Pracy

Ustawa z 09.03.2023 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz innych ustaw Dz. z 2023 poz. 641 obowiązująca od 26.04.2023 r. wprowadziła istotne zmiany w obowiązujących przepisach prawa pracy – uprawnieniach pracowników. Ustawa nowelizująca Kodeks pracy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1152 z 20 czerwca 2019 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UN 2019/1158 z 20 czerwca 2019 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Zmiany dotyczące stosunku pracy i umów o pracę

Dotychczas umowę o pracę na okres próbny zawierało się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, nowelizacja wprowadza wyjątek od tej zasady, mianowicie strony stosunku pracy(pracodawca – pracownik) będą mogły uzgodnić w umowie na okres próbny, że umowę tą przesłużą się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobec-

ności.

Nowelizacja wprowadza także dodatkową regulację, według której umowa o pracę na okres próbny będzie zawierana na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy

Strony będą mogły jednokrotnie wydłużyć te okresy nie więcej jednak niż o 1 miesiąc.

Nowelizacja dopuszcza ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jedynie wtedy gdy będzie on zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Zniknął zatem z KP zapis o możliwości zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie 3 lat od dnia rozwiązania umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy doprecyzowuje również treść umowy o pracę.

Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy

Nowelizacja Kodeksu pracy obowiązująca od 26.04.2023 modyfikuje szczegółowo obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika, stano-

wiąc, że nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy pracodawca przedstawi pracownikowi szczegółową informację o warunkach zatrudnienia. Nowa informacja o warunkach zatrudnienia stanowi między innymi o obowiązującej pracownika dobowej, tygodniowej normie czasu pracy, dobowym i tygodniowym odpoczynku, zasadach pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią, przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych oraz rzeczowych, wymiarze urlopu, zasadach rozwiązywania stosunku pracy, prawie do szkoleń i innych. Nowością w informacji o warunkach zatrudnienia jest obowiązek poinformowania pracownika o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy.

Zmiany w wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony

W przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zobowiązany będzie do podania przyczyny, oraz zawiadomić reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę podając przyczynę uzasadniającą jej rozwiązanie. Po nowelizacji w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy – Sąd Pracy, stosownie do żądania pracownika orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy. Do 26.04.2023 uprawnienia takie przysługiwały tylko w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Przerwy w pracy i zwolnienia od pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza dodatkowe przerwy w pracy wliczane do czasu pracy. I tak, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy:

- Wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy co najmniej 15 minut
- Będzie dłuższy niż 9 godzin – pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowej przerwy trwającej co najmniej 15 minut
- Będzie dłuższy niż 16 godzin – pracownik będzie miał prawo do kolejnej przerwy trwającej co najmniej 15 minut.

Przed nowelizacją KP pracownik miał prawo do 1 przerwy 15 minutowej wliczanej do czasu pracy.

Nowością wprowadzoną w wyniku nowelizacji jest uprawnienie pracownika do zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego z powodu siły wyższej, lub w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest obecność pracownika. W trakcie ww. zwolnienia, udzielonego na wniosek pracownika, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym tego zwolnienia zadecyduje pracownik.

Nowy urlop opiekuńczy

Nowelizacja wprowadza nowy rodzaj urlopu – urlop opiekuńczy. Urlop ten w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym przysługuje pracownikowi w celu sprawowania osobistej opieki bądź wsparcia członka rodziny. Pracodawca udziela urlopu opiekuńczego na podstawie wniosku pracownika, za czas tego urlopu (5 dni) pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia, lecz okres korzystania z niego wliczany będzie do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownika.

Zmiany w nowelizacji Kodeksu pracy dotyczące stosunku pracy i uprawnień pracowników obejmują również zapisy w zakresie ochrony pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy.

Przedstawiona informacja przygotowana na podstawie przepisów Ustawy z 09.03.2023 o zmianie Ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641) oraz wyjaśnień i komentarzy opublikowanych w MPiUS nr 3 i5 z 2023 r.

Pelagia Piega

ekspert Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP
Zmiany przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich zostaną przedstawione w następnym numerze.

Marcin Krause: System ochrony pracy w Polsce – zarys problemu i stan aktualny (cz. 2)

Streszczenie. Publikacja podejmuje problem systemu ochrony pracy w Polsce w aspekcie podsystemów prawnego i organizacyjnego. Praca zawiera kolejno następujące zagadnienia: zarys problemu sy-

stemu bezpieczeństwa państwa, założenia podsystemu prawnego systemu ochrony pracy, elementy podsystemu organizacyjnego systemu ochrony pracy. System ochrony pracy obejmuje m.in. trzy grupy podmiotów: podmioty państwowego nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, w tym: Państwowa Inspekcja Pracy (nadzór nad warunkami pracy), Państwowa Inspekcja Sanitarna (nadzór sanitarny), Inspekcja Weterynaryjna (nadzór weterynaryjny), Główny Urząd Nadzoru Budowlanego (nadzór budowlany), Urząd Dozoru Technicznego (dozór techniczny), Państwowa Agencja Atomistyki (dozór jądrowy), Wyższy Urząd Górniczy (nadzór górniczy); podmioty społecznego nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, w tym związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy; podmioty kontrolne i doradcze działające na rzecz pracodawcy, w tym służba bezpieczeństwa i higieny pracy oraz służba medycyny pracy.

Słowa kluczowe: ochrona pracy, system prawny, system organizacyjny, nadzór nad warunkami pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy.

Podstawowe założenia dotyczące systemu ochrony pracy w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawiono m.in. w następujących monografiach: Koradecka D. i in. [2], Zawieska W. i in. [32], Krause M. i Romanowska-Słomka I. [3], Krause M. [4].

Przykładowe założenia dotyczące budowy systemu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa przedstawiono m.in. w następujących monografiach: Gryz J. [1], Szymonik A. [18], Nowak E. i Nowak M. [6], Krause M. [5].

C.d.

Nadzór nad warunkami pracy

Do podstawowych organów nadzoru, kontroli i doradztwa w zakresie ochrony pracy należą m.in. (ustawa Kodeks pracy [27]):

- Państwowa Inspekcja Pracy – sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 184 § 1);
- Państwowa Inspekcja Sanitarna – sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy (art. 184 § 2);
- społeczna inspekcja pracy – sprawuje społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 185 § 1);
- pracodawca – ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie

pracy (art. 207 § 1);

- pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami – są obowiązani znać przepisy o ochronie pracy (art. 207 § 3);
- służba bezpieczeństwa i higieny pracy (służba bhp) – pełniąca funkcje doradczą i kontrolną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237¹¹ § 1);
- komisja bezpieczeństwa i higieny pracy (komisja bhp) – pełniąca funkcje doradczą i opiniotwórczą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237¹² § 1).

Wiodącą rolę w zakresie nadzoru nad warunkami pracy pełni Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), w skład której wchodzi: Główny Inspektorat Pracy (GIP), Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu (art. 3 ustawy [21]). PIP podlega Sejmowi RP, a nadzór nad nią w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy (art. 2 ustawy [21]). Organami PIP są: Główny Inspektor Pracy; okręgowy inspektor pracy; inspektor pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy (art. 17 ustawy [21]).

Do podstawowych obowiązków PIP należą m.in.: nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych; kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (art. 10 ustawy [21]).

Nadzór sanitarny

Wiodącą rolę w zakresie nadzoru sanitarnego pełni Państwowa Inspekcja Sanitarna (SANEPID), w skład której wchodzi: Główny Inspektorat Sanitarny (GIP), Wojewódzkie Stacje Sanitarно-Epidemiologiczne (WSSE), Powiatowe Stacje Sanitarно-Epidemiologiczne (PSSE), Graniczne Stacje Sanitarно-Epidemiologiczne (GSSE). Funkcjonują także odrębne Państwowa Inspekcja Sanitarna MSWiA w jednostkach organizacyjnych podległych Ministerstwu Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Wojskowa Inspekcja Sanitarna w jednostkach organizacyjnych podległych Ministerstwu Obrony Narodowej.

Organami nadzoru sanitarnego są: Główny Inspektor Sanitarny; państwowy wojewódzki inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w województwie; państwowy powiatowy inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w powiecie; państwowy graniczny inspektor sanitarny dla obszarów przejść granicznych drogowych, kolejowych, lotniczych, rzecznych i morskich, portów lotniczych i morskich oraz jednostek pływających na obszarze wód terytorialnych (art. 10 ustawy [22]).

Do podstawowych obowiązków organów nadzoru sanitarnego należą m.in. prowadzenie działalności zapobiegawczej i przeciwepidemicznej oraz oświatowo-zdrowotnej oraz sprawowanie nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne we wszelkich aspektach życia, pracy i wypoczynku człowieka.

SANEPID jest powołany do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami: higieny środowiska; higieny pracy w zakładach pracy; higieny radiacyjnej; higieny procesów nauczania i wychowania; higieny wypoczynku i rekreacji; zdrowotnymi żywności, żywienia i produktów kosmetycznych; higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne – w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych (art. 1 ustawy [22]). Wykonywanie ww. zadań polega na sprawowaniu zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego oraz prowadzeniu działalności zapobiegawczej i przeciwepidemicznej w zakresie chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska, a także na prowadzeniu działalności oświatowo-zdrowotnej (art. 2 ustawy [22]).

Nadzór weterynaryjny

Wiodącą rolę w zakresie nadzoru weterynaryjnego pełni Inspekcja Weterynaryjna, w skład której wchodzi: Główny Inspektorat Weterynarii (GIW), Wojewódzkie Inspekcje Weterynaryjne, Powiatowe Inspekcje Weterynaryjne, Graniczne Inspekcje Weterynaryjne. Funkcjonuje także odrębna Wojskowa Inspekcja Weterynaryjna w jednostkach organizacyjnych podległych Ministerstwu Obrony

Narodowej.

W celu zapewnienia ochrony zdrowia publicznego Inspekcja Weterynaryjna realizuje zadania z zakresu: ochrony zdrowia zwierząt; bezpieczeństwa produktów pochodzenia zwierzęcego; bezpieczeństwa żywności zawierającej jednocześnie środki spożywcze pochodzenia niezwierzęcego i produkty pochodzenia zwierzęcego, znajdujące się w rolniczym handlu detalicznym (art. 3.1 ustawy [29]).

Organami nadzoru weterynaryjnego są: Główny Lekarz Weterynarii; wojewódzki lekarz weterynarii, jako kierownik wojewódzkiej inspekcji weterynaryjnej wchodzącej w skład zespolonej administracji rządowej w województwie; powiatowy lekarz weterynarii, jako kierownik powiatowej inspekcji weterynaryjnej wchodzącej w skład niespolonej administracji rządowej; graniczny lekarz weterynarii (art. 5.1 ustawy [29]). Zadania organów Inspekcji Weterynaryjnej wykonują: lekarze weterynarii i inne osoby zatrudnione w Inspekcji Weterynaryjnej oraz lekarze weterynarii wyznaczeni do wykonywania określonych czynności; osoby niebędące lekarzami weterynarii wyznaczone do wykonywania określonych czynności o charakterze pomocniczym (art. 5.2 ustawy [29]).

Podstawy prawne w zakresie nadzoru weterynaryjnego stanowią m.in.: ustawa o Inspekcji Weterynaryjnej [29], ustawa o ochronie zwierząt [24], ustawa o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt [19]. Ustawa [29] określa m.in. zadania, organizację, tryb działania oraz zasady finansowania Inspekcji Weterynaryjnej. Ustawa [24] obejmuje m.in.: zwierzęta domowe, zwierzęta gospodarskie, zwierzęta wolno żyjące (dzikie), zwierzęta wykorzystywane do celów rozrywkowych, widowiskowych, filmowych, sportowych i specjalnych. Ustawa [19] określa m.in.: terminologię, wymagania weterynaryjne, zasady zwalczania chorób zakaźnych zwierząt, w tym chorób odzwierzęcych.

Nadzór budowlany

Wiodącą rolę w zakresie nadzoru budowlanego i administracji architektoniczno-budowlanej pełni Główny Urząd Nadzoru Budowlanego (GUNB), w skład którego wchodzi m.in.: departamenty, Wojewódzkie Inspektoraty Nadzoru Budowlanego; Powiatowe Inspektoraty Nadzoru Budowlanego. Do podstawowych obowiązków organów nadzoru budowlanego i administracji architektoniczno-budowlanej należy nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przepisów Prawa budowlanego [30],

m.in. w zakresie bezpieczeństwa robót budowlanych i ochrony obiektów budowlanych.

Organami administracji architektoniczno-budowlanej są: starosta; wojewoda; Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego (art. 80.1 ustawy [30]). Organami nadzoru budowlanego są: powiatowy inspektor nadzoru budowlanego; wojewoda wykonujący zadania przy pomocy wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego; Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego (art. 80.2 ustawy [30]).

Podstawy prawne w zakresie nadzoru budowlanego i administracji architektoniczno-budowlanej stanowią ustawa Prawo budowlane [30] oraz akty wykonawcze, które tworzą tzw. przepisy techniczno-budowlane. Ustawa ta normuje działalność obejmującą sprawy projektowania, budowy, utrzymania i rozbioru obiektów budowlanych oraz określa zasady działania organów administracji publicznej w tych dziedzinach.

Dozór techniczny

Wiodącą rolę w zakresie dozoru technicznego pełni Urząd Dozoru Technicznego (UDT), w skład którego wchodzi m.in.: oddziały terenowe i biura UDT; Centrala UDT. Do podstawowych obowiązków organów dozoru technicznego należy nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przepisów o dozorcze technicznym, a także przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa techniki, dotyczących urządzeń technicznych, m.in. w zakresie urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu.

Jednostkami dozoru technicznego są: Urząd Dozoru Technicznego (UDT) – podlegający ministrowi właściwemu do spraw gospodarki, w jego skład wchodzi Centrala UDT i oddziały terenowe UDT; Transportowy Dozór Techniczny (TDT) – podlegający ministrowi właściwemu do spraw transportu, w jego skład wchodzi Biuro TDT i oddziały terenowe TDT; Wojskowy Dozór Techniczny (WDT) – podlegający Ministrowi Obrony Narodowej, w jego skład wchodzi Biuro WDT i delegatury WDT. Organami dozoru technicznego są: Prezes Urzędu Dozoru Technicznego, inspektor UDT; dyrektor Transportowego Dozoru Technicznego, inspektor TDT; Szef Wojskowego Dozoru Technicznego, inspektor WDT.

Podstawy prawne w zakresie bezpieczeństwa urządzeń technicznych stanowią ustawa o dozorcze technicznym [23] oraz akty wykonawcze. Ustawa ta określa zasady, zakres i formy wykonywania dozoru technicznego oraz jednostki właściwe do jego wykonywania.

Dozór jądrowy

Wiodącą rolę w zakresie dozoru jądrowego

pełni Państwowa Agencja Atomistyki (PAA), w skład której wchodzi m.in.: Departament Bezpieczeństwa Jądrowego, Departament Ochrony Radiologicznej, Centrum ds. Zdarzeń Radiacyjnych. Do podstawowych obowiązków organów dozoru jądrowego należy nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przepisów Prawa atomowego [28], m.in. w zakresie warunków bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej. Organami nadzoru i kontroli w zakresie przestrzegania warunków bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej są: organy dozoru jądrowego: Prezes Państwowej Agencji Atomistyki, inspektor dozoru jądrowego – jeżeli organem właściwym do wydania zezwolenia, przyjęcia zgłoszenia albo przyjęcia powiadomienia jest Prezes PAA; organy nadzoru sanitarnego: państwowy wojewódzki inspektor sanitarny, Główny Inspektor Sanitarny – w zakresie: działalności, na której wykonywanie organy te wydają zezwolenie lub zgodę; działalności, o której wykonywaniu przyjmują powiadomienie; ochrony radiologicznej pacjenta (art. 63.2 ustawy [28]).

Podstawy prawne w zakresie bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej stanowią: ustawa Prawo atomowe [28] oraz akty wykonawcze. Ustawa ta określa m.in.: działalność w zakresie pokojowego wykorzystywania energii atomowej związaną z rzeczywistym i potencjalnym narażeniem na promieniowanie jonizujące od sztucznych źródeł promieniotwórczych, materiałów jądrowych, urządzeń wytwarzających promieniowanie jonizujące, odpadów promieniotwórczych i wypalonego paliwa jądrowego; obowiązki kierownika jednostki organizacyjnej wykonującej tę działalność.

Nadzór społeczny

Podstawy prawne w zakresie nadzoru społecznego stanowią m.in. ustawa o związkach zawodowych [25] i ustawa o społecznej inspekcji pracy [26]. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji (art. 181 § 1 ustawy [27]). Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy (art. 185 § 1 ustawy [27]).

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji (art. 1 ustawy [25]).

Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 23.1 ustawy [25]). Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowników, określonych w przepisach prawa pracy (art. 1 ustawy [26]).

Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe (art. 2 ustawy [26]). Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą: zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy; oddziałowi/wydziałowi społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów/wydziałów; grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów/wydziałów (art. 3.1 ustawy [26]).

Kontrola wewnętrzna

Klasyfikacja kontroli wewnętrznej w zakładzie pracy obejmuje m.in. następujące kryteria i przykłady kontroli [4, s. 23]:

- forma kontroli, np.: kontrola tradycyjna (inspekcja, wizytacja, rewizja, lustracja) i kontrola systemowa (badania, monitoring, przegląd, audyt);
- czas realizacji kontroli, np.: kontrola wstępna (prospektywna), bieżąca i następcza (restrospektywna);
- planowość (tryb) kontroli, np. kontrola planowa i pozaplanowa;
- zakres kontroli, np.: kontrola pełna, kompleksowa i problemowa;
- charakter kontroli, np.: kontrola merytoryczna, formalnoprawna, dokumentalna i rzeczowa;
- cechy organizacyjne kontroli, np. kontrola funkcjonalna i instytucjonalna;
- stosunek kontrolującego do kontrolowanego, np. kontrola wewnętrzna i zewnętrzna;
- podmiot kontroli, np.: samokontrola, nadzór służbowy, kontrola zawodowa, kontrola społeczna.

Klasyfikacja kontroli wewnętrznej w zakładzie pracy według kryterium podmiotu kontroli obejmuje m.in. następujące obszary problemowe (osoby, służby, organizacje) [4, s. 23]:

- nadzór służbowy (pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami);
- kontrola zawodowa (służba bezpieczeństwa i higieny pracy oraz służba medycyny pracy);

- samokontrola (sami pracownicy) oraz kontrola społeczna (przedstawiciele pracowników, w tym: związki zawodowe, społeczna inspekcja pracy, inni przedstawiciele);
- kontrola zespołowa (w tym: komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, zespół oceniający ryzyko zawodowe, zespół powypadkowy i komisja powypadkowa, inne komisje/zespoły).

Zakończenie

System ochrony pracy jest elementem systemu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa, którego celem jest zapewnienie ochrony praw człowieka w środowisku pracy. System ten zawiera m.in. podsystem prawny obejmujący Konstytucję RP, ustawy i akty wykonawcze, postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów (stanowiące prawo ogólne, szczegółowe i wewnątrzzakładowe) oraz podsystem organizacyjny obejmujący podmioty państwowe, prywatne i pozarządowe (pełniące funkcje nadzoru, kontroli i doradztwa w zakresie ochrony pracy). Ważnym elementem tego systemu są m.in. państwowe systemy nadzoru i kontroli, w tym: nadzór nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Pracy), nadzór sanitarny (Państwowa Inspekcja Sanitarna), nadzór weterynaryjny (Inspekcja Weterynaryjna), nadzór budowlany (Główny Urząd Nadzoru Budowlanego), dozór techniczny (Urząd Dozoru Technicznego), dozór jądrowy (Państwowa Agencja Atomistyki).

Ważnym elementem systemu ochrony pracy jest kontrola wewnętrzna w zakładzie pracy, która obejmuje m.in.: nadzór służbowy (pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami), kontrolę zawodową (służba bezpieczeństwa i higieny pracy oraz służba medycyny pracy), samokontrolę (sami pracownicy) oraz kontrolę społeczną (przedstawiciele pracowników, w tym: związki zawodowe, społeczna inspekcja pracy, inni przedstawiciele), kontrolę zespołową (w tym: komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, zespół oceniający ryzyko zawodowe, zespół powypadkowy i komisja powypadkowa, inne komisje/zespoły).

Wykaz aktów prawnych (z możliwością bezpłatnego dostępu do treści) jest publikowany na stronie Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w postaci systemu informacji prawnej jako baza ISAP (Internetowy System Aktów Prawnych) pod adresem <https://isap.sejm.gov.pl/>.

Wykaz norm technicznych (bez możliwości bezpłatnego dostępu do treści) jest publikowany na stronie Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w postaci wyszukiwarki norm jako Katalog Polskich Norm pod

adresem <https://wiedza.pkn.pl/wyszukiwarka-norm>.

Wykazy dobrych praktyk są publikowane na stronach podmiotów państwowych, prywatnych i pozarządowych, przykładem są bezpłatne publikacje dostępne na stronie Państwowej Inspekcji Pracy pod adresem <https://www.pip.gov.pl/pl/wydawnictwa>.

Literatura

1. Gryz J.: Zarys podstaw teorii bezpieczeństwa. Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2010.
2. Koradecka D. (red.): Bezpieczeństwo i higiena pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2008.
3. Krause M., Romanowska-Słomka I.: Podstawy bezpieczeństwa i higieny pracy. PWSZ, Wałbrzych 2014.
4. Krause M.: Podstawy badań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.
5. Krause M.: Podstawy inżynierii bezpieczeństwa. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2020.
6. Nowak E., Nowak M.: Zarys teorii bezpieczeństwa narodowego. Difin, Warszawa 2011.
7. PN-EN IEC 31010:2020 Zarządzanie ryzykiem – Techniki oceny ryzyka.
8. PN-EN ISO 12100:2012 Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
9. PN-EN ISO 14001:2015 Systemy zarządzania środowiskowego – Wymagania i wytyczne stosowania.
10. PN-EN ISO 22000:2018 Systemy zarządzania bezpieczeństwem żywności – Wymagania dla każdej organizacji należącej do łańcucha żywnościowego.
11. PN-EN ISO 9000:2015 Systemy zarządzania jakością – Podstawy i terminologia.
12. PN-EN ISO 9001:2015 Systemy zarządzania jakością – Wymagania.
13. PN-EN ISO/IEC 27001:2017 Technika informatyczna – Techniki bezpieczeństwa – Systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji – Wymagania.
14. PN-ISO 31000:2018 Zarządzanie ryzykiem – Wytyczne.
15. PN-ISO 45001:2018 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania.
16. PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie

ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.

18. Szymonik A.: Organizacja i funkcjonowanie systemów bezpieczeństwa, Difin, Warszawa 2011.
19. Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt (Dz. U. z 2020 r. poz. 1421, z późn. zm.).
20. Ustawa z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. z 2015 r. poz. 1483).
21. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614).
22. Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2023 r. poz. 338).
23. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1514).
24. Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ochronie zwierząt (Dz. U. z 2022 r. poz. 572, z późn. zm.).
25. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).
26. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z późn. zm.).
27. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.).
28. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. Prawo atomowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1941, z późn. zm.).
29. Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. o Inspekcji Weterynaryjnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2629, z późn. zm.).
30. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2021 r. poz. 2351, z późn. zm.).
31. Zawieska W. (red.): Ryzyko zawodowe. Metodyczne podstawy oceny. CIOP-PIB, Warszawa 2009.
32. Zintegrowana Platforma Edukacyjna, Platforma edukacyjna Ministerstwa Edukacji i Nauki, System bezpieczeństwa narodowego, <https://zpe.gov.pl/a/system-bezpieczenstwa-narodowego---ogolna-charakterystyka/D10Rh2ZnC>, dostęp 28.02.2023 r.

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

R. A. Zawierucha:

Wyrwy w polskim systemie ochrony człowieka w pracy

O tym, że nasz system ochrony człowieka w środowisku pracy jest dziurawy świadczą fakty. Z danych ZUS na koniec 2020 r. wynika, że w gospodarce polskiej 1,7 mln. to osoby prowadzące tzw. jednoosobową działalność gospodarczą, same za siebie odprowadzające składki ZUS. Jednak luki pra-

wne ujawniane w wyrokach Sądu Najwyższego – np. na posiedzeniu niejawnym 29 czerwca 2022 r., sygn. akt I USKP 112/21 – powodują, że ZUS może około 1 mln 400 tys. z nich odmówić prawa do świadczeń za czas choroby, mimo, że większość prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą opłaca z tego tytułu dobrowolne składki na ubezpieczenie chorobowe.

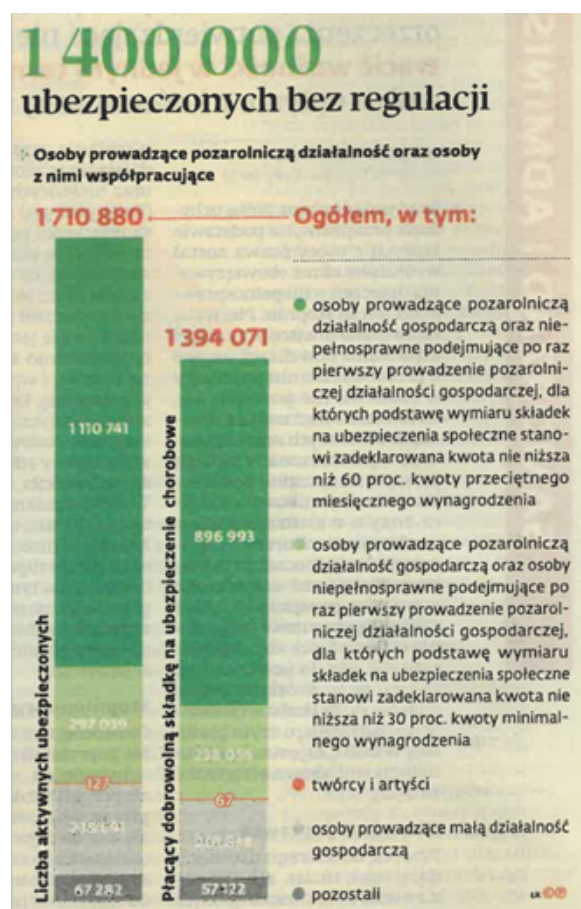
Trzeba też pamiętać, że prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (JDG), którzy nie zatrudniają oprócz siebie innych osób, czy to na umowę o pracę, czy w ramach umów cywilnych (zlecenia, o dzieło) – są objęte kontrolą warunków bhp czy przepisów o najniższym wynagrodzeniu przez Państwową Inspekcję Pracy tylko teoretycznie. Trzeba przy tym brać pod uwagę, że wiele takich osób nie zarejestrowało JDG dobrowolnie, ale przeszło na tzw. samozatrudnienie pod presją dotychczasowego pracodawcy, który ze względu na tzw. „cięcie kosztów”, czyli maksymalizację zysku – dążył do pozabawienia ich uprawnień pracowniczych, których koszty ponosił.

Jak komentował w 2021 r. dla Newseria Biznes zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski, PIP ściga „przypadki wymuszenia, kiedy osoba, która chce podjąć zatrudnienie, nie ma innego wyjścia i jest zmuszona do tego, żeby posiadać działalność gospodarczą. Często też się zdarza, że nawet gdy jest pracownikiem, w pewnym momencie jego pracodawca dochodzi do wniosku, że rozwiąże z nim umowę o pracę i zobowiązuje go do tego, aby dalej prowadził własną działalność gospodarczą”. - Takie sytuacje będziemy ścigać i piętnować – mówił J. Leśniewski. Jednak skutki takich kontroli PIP raczej nie są spektakularne. Po pierwsze – trudno udowodnić, że ktoś faktycznie przeszedł na samozatrudnienie nie z własnej inicjatywy, a pod przymusem byłego pracodawcy. A po drugie – w zdarza się, że założenie JDG jest korzystne finansowo dla obu stron. I – co najważniejsze – uprawnienia PIP w tym zakresie nie są wcale takie, jak chciałaby tego sama Inspekcja Pracy. O ile w ostatnich latach nowelizacje Kodeksu pracy i ustawy o PIP pozwalają na interwencje w sytuacjach zatrudnienia ludzi na umowach cywilnych spełniających kryteria zatrudnienia zgodnego z przepisami o umowie o pracę, czyli tzw. pracowniczego, co pozwoliło częściowo ograniczyć tzw. umowy śmiecio-we – to bardzo trudno wyegzekwować powrót do zatrudnienia na zasadach Kodeksu pracy w przypadku takich wymuszonych „dobrowolnie” samozatrudnionych w formie JDG...

W przypadku prowadzących JDG, którzy

oprócz siebie nikogo nie zatrudniają i nie wykonują zlecenia lub usługi na rzecz innego przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej – trudno zastosować art. 13 pkt 5 Ustawy o PIP nawet w zakresie „wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”. Oznacza to, że – jeśli prowadzący JDG pod przymusem ekonomicznym się na to godzi – może zarabiać mniej niż to wynika z aktualnej minimalnej stawki godzinowej.

Co więcej – prowadzących JDG, którzy nie zatrudniają innych osób czy to na podstawie umowy cywilnej czy o pracę, nie obowiązują wymogi BHP, tzn.: nie mają obowiązku przeprowadzania ocen ryzyka zawodowego związanego z prowadzoną działalnością, robienia okresowych badań lekarskich, czy sporządzania instrukcji stanowiskowych, nawet takiemu mikro-przedsiębiorcy pomaga współmałżonek albo osoba z I grupy pokrewieństwa (dzieci, rodzeństwo, rodzice), ponieważ małżonkowie lub krewni I stopnia prowadzący wspólnie gospodarstwo domowe, nie muszą nawiązywać formalnych stosunków pracy, co oznacza, że na prowadzących JDG nie spadają obowiązki związane z zapewnieniem warunków BHP określone w Kodeksie pracy.



Za: Dziennik Gazeta Prawna, 23 marca 2023, nr 58 (5972), str. B8

Kolejnym wielkim środowiskiem polskiego „świata pracy”, które nie jest objęte działalnością kontrolną PIP są rolnicy indywidualni. Według danych GUS z II kwartału 2021 r. łączna liczba osób zatrudnionych w Polsce wynosiła 16 mln 697 tys. W sektorze rolniczym pracowało ogółem 1 mln 365 tys., czyli 8,2 % ogółu pracujących. Zgodnie ze wstępnymi wynikami Powszechnego Spisu Rolnego z 2020 r., liczba gospodarstw rolnych ogółem wyniosła ok. 1,317 mln (w tym 1 mln 310 tys. indywidualnych) i zmniejszyła się o blisko 13% w porównaniu z danymi uzyskanymi w Powszechnym Spisie Rolnym w 2010 r. Liczba 1 mln 310 tys. zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych nie odzwierciedla jednak faktycznej skali zatrudnienia w rolnictwie indywidualnym. Każdy kto chociaż trochę zna polską wieś wie, że do pracy w IGR – w różnym wymiarze czasu – zatrudnianych jest kilka osób z rodziny, w tym – w zakresie lżejszych prac – dzieci. Czyli faktyczną liczbę zatrudnionych w IGR można pomnożyć minimum razy dwa.

Jak można przeczytać w „Stanowisku Rady Ochrony Pracy w sprawie „Strategii prewencji wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie” przyjętym 6 lutego 2023 r. specyfika „pracy w rolnictwie generuje wiele zagrożeń nasilających się sezonowo. Ryzyko wiąże się tu z obsługą maszyn i urządzeń rolniczych, bezpośrednim kontaktem z szkodliwymi czynnikami biologicznymi, chemicznymi i fizycznymi, a także długotrwałym przebywaniem w trudnych i zmiennych warunkach atmosferycznych. W przypadku rolników indywidualnych powyższe ryzyka obejmują wszystkich członków rodziny dla których gospodarstwo jest miejscem pracy i życia. Działania PIP w rolnictwie są zróżnicowane prawnie i dotyczą: 1) wizytacji gospodarstw indywidualnych, w których nie są zatrudnione osoby spoza rodziny rolnika indywidualnego, więc Kodeks Pracy w nich nie obowiązuje; 2) kontroli i nadzoru nad podmiotami i przedsiębiorstwami rolnymi, które prowadzą zarejestrowaną działalność gospodarczą więc Kodeks Pracy w nich obowiązuje. W tej sytuacji prawnej, a także w związku z dużym rozproszeniem osób zatrudnionych w rolnictwie za szczególnie ważne należy uznać realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy zróżnicowane działania edukacyjno-doradcze w tym sektorze. Obejmowały one w latach 2020-2022: – 1.527 szkoleń i prelekcji dla 55.087 osób (w tym 41.033 dzieci); – 7180 wizytacji gospodarstw indywidualnych; – 629 konkursów wiedzy o bhp w rolnictwie, w których uczestniczyło 55.376

osób (w tym 51.424 dzieci); – 720 innych działań popularyzacyjnych (konferencje, seminaria, punkty informacyjne), które objęły 8.772 osób (w tym 3.058 dzieci i uczniów).

Za szczególnie istotny należy uznać dominujący udział dzieci w prowadzonych na wsi szkoleniach i konkursach wiedzy o bhp. Młody uczestnik tych przedsięwzięć ma dzięki nim większą szansę na uniknięcie wypadku, a także może wpływać na zachowania rodziców. Na podkreślenie zasługuje bardzo szeroka współpraca PIP w szerzeniu wiedzy o zapobieganiu wypadkom i chorobom w sektorze rolnictwa. Wśród partnerów Państwowej Inspekcji Pracy główną rolę pełni Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a także Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Izby Rolnicze, Kuratoria Oświaty, Państwowe i Ochotnicze jednostki Straży Pożarnej.”

KRUS „prowadzi działalność prewencyjną wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie na podstawie Ustawy z dnia 20 grudnia 1990 roku o „Ubezpieczeniu społecznym rolników”. Współpracuje w tym zakresie na poziomie krajowym z PIP, a na poziomie międzynarodowym z ISSA (Międzynarodowym Stowarzyszeniem Zabezpieczenia Społecznego) w programie „Wizja Zero” dotyczącym ograniczenia przyczyn i skutków wypadków w pracy”. Wprawdzie ilość zdarzeń zgłoszonych jako wypadki przy pracy rolniczej od roku 2012 do 2020 zmniejszyła się z 24.008 do 10.974 (- 49,7%), jednak w 2021 r. wzrosła do 12.088 wypadków (+ 10,2%). Wśród bezpośrednich ich przyczyn w 2021 r. przeważały: upadki osób (50,2%), pochwycenia i uderzenia przez części ruchome maszyn i urządzeń (12,7%) oraz uderzenia, przygniecenia, pogryzienia przez zwierzęta (11,8%)”. Natomiast spośród przyczyn wypadków związanych z czynnikami środowiska pracy dominowały: pożary, wybuchy oraz oddziaływanie sił przyrody, skrajne temperatury i czynniki szkodliwe. Pozytywną tendencją jest od roku 2018 do roku 2021 spadek liczby chorób zawodowych w rolnictwie z 337 do 209, przy czym stale najczęstszą chorobą zakaźną wśród rolników jest borelioza, chociaż potwierdzona liczba jej przypadków w tym okresie zmniejszyła się z 280 do 150 w skali kraju.

Zatem, jeśli wziąć pod uwagę tylko oba wymienione środowiska polskiego „świata pracy”, w których regulacje wynikające z działania systemu ochrony człowieka w środowisku pracy są iluzoryczne, to okaże się, że dotyczy to minimum ok. 4 mln 300 tys. zatrudnionych, czyli prawie 1/3 spośród ok. 13

mln pracowników najemnych zatrudnionych w 2020 r. Do tej liczby trzeba by dodać – na podstawie tablicy GUS „Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2021 r.” – 0,9 mln ludzi, „z którymi została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy”...

Przy liczbie 5,2 mln ludzi pozostających poza systemem ochrony człowieka w pracy trudno nawet mówić, że jest dziurawy. To raczej wyrwa, jak na tamie w Kachowce! Zupełnie nie da się określić takiego systemu jako powszechny...

R. A. Zawierucha

Piotr Bogdański - System ochrony pracy a zatrudnienie cywilnoprawne

System ochrony pracy, ukształtowany przez obowiązujące w Polsce przepisy, co do zasady, ukierunkowany jest na ochronę interesów pracownika. Niezależnie od oceny skuteczności tego systemu oraz oceny poszczególnych przepisów prawa pracy, można bez większych wątpliwości wskazać, że większość regulacji ukierunkowana jest na nałożenie na pracodawców obowiązków względem zatrudnionych pracowników. Obowiązki te dotyczą zarówno prawnej ochrony stosunku pracy (nawiązywanego najczęściej na podstawie umowy o pracę), jak również obowiązków związanych z zapewnieniem pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zarówno na stanowisku pracy, jak i w pomieszczeniach zakładów pracy. Przepisy prawa pracy zawierają szereg regulacji gwarantujących pracownikom ochronę przed zwolnieniem z pracy w trakcie choroby czy urlopu wypoczynkowego, ustanawiają okres ochrony przedemerytalnej przed zwolnieniem. Zapewniają szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem, gwarantują ochronę wynagrodzenia przed nieuzasadnionymi potrąceniami ze strony pracodawcy, zapewniają okresy odpoczynku, czy prawo do płatnego okresu urlopu wypoczynkowego. Nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami w celu ustalenia ich zdolności do wykonywania pracy na stanowisku pracy, obowiązek szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Określają warunki, jakie powinny spełniać używane przez pracowników narzędzia pracy i przysługujące im środki ochrony indywidualnej. Spełnienie obowiązków przez pracodawców jest ponadto kontrolowane przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy są objęte pełnym systemem ubezpieczeń społecz-

nych. Poza bezpośrednim systemem ochrony pracy zapewnianym przez organy ustawodawcze i władzy wykonawczej pozostaje system sądów pracy, ukierunkowany na rozstrzyganie sporów pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Sądy pracy występują zatem w charakterze arbitra, co wynika zresztą z zasady trójpodziału władzy. Warto przy okazji wskazać, że zgodnie ze sprawozdaniami Ministerstwa Sprawiedliwości, w latach 2012-2016 r. do sądów pracy wpłynęło 584 825 wszystkich spraw z zakresu prawa pracy.

Poza zatrudnieniem pracowniczym, znaczny udział w rynku pracy ma zatrudnienie cywilnoprawne, najczęściej w praktyce w postaci umów zlecenia lub umów o dzieło. Cechą charakterystyczną tych umów jest to, że – poza nielicznymi wyjątkami – nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy. Zatrudnienie na podstawie ww. umów nie prowadzi więc do nabycia uprawnień pracowniczych. Prawa i obowiązki stron takiej umowy reguluje przede wszystkim jej treść. Zakres swobody stron – wynikający z reguł prawa cywilnego – jest znaczny. Poza treścią samej umowy, prawa i obowiązki stron regulowane są przepisami Kodeksu cywilnego. W konsekwencji, o ile strony umowy nie ustalą inaczej - co w praktyce następuje rzadko - zatrudnionemu w tej formie nie przysługują np. płatne dni na wypoczynek (czyli inaczej niż w przypadku urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom), czy ochrona trwałości zatrudnienia w trakcie niezdolności do pracy z powodu choroby. Do tego rodzaju umów nie będą miały również zastosowania przepisy dotyczące czasu pracy, w tym dotyczące gwarantowanych okresów odpoczynku, norm czasu pracy czy pracy w godzinach nadliczbowych. Również ryzyko związane z wykonywaniem umowy jest – w porównaniu do zatrudnienia pracowniczego - „przerzucane” na zatrudnionego. Przykładowo, jeżeli z zakładu pracy, np. w fabryce, spadek liczby zamówień spowoduje czasowe zmniejszenie zapotrzebowania na pracę, to pracownik i tak co do zasady otrzyma wynikającą z umowy o pracę kwotę wynagrodzenia, a zatrudniony cywilnoprawnie - wyłącznie za godziny świadczenia pracy. Ponadto, spory powstałe w związku z realizacją tej umowy są rozstrzygane przez sądy cywilne, w których procedura dochodzenia roszczeń przez zatrudnionych jest trudniejsza niż przed sądem pracy oraz wiąże się z kosztami. Trzeba jeszcze pamiętać, że zatrudniony cywilnoprawnie na podstawie umowy o dzieło znajduje się całkowicie poza systemem ubezpieczeń społecznych, co w sytuacji dłuższej choroby czy wypadku pozbawić go może środków do życia. Nie wdając się w szereg szczegółów, wystarczy

stwierdzić, że zatrudniony cywilnoprawnie znajduje się pod nieporównywalnie mniejszą „opieką” ustawodawcy. Czy i jakie są punkty styczne systemu ochrony pracy a zatrudnienia cywilnoprawnego? Generalnie można wskazać tu trzy takie punkty, dwa wynikające wprost z przepisów Kodeksu pracy oraz jeden wynikający z przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pierwszym punktem są przepisy Kodeksu pracy, mające na celu zagwarantować, że przy spełnieniu określonych przesłanek, niezależnie od woli stron, podstawą zatrudnienia musi być umowa o pracę. Idea przepisu jest ograniczenie swobody stron co do wyboru podstawy zatrudnienia. Ma to na celu ograniczenie wykorzystywania *de facto* silniejszej pozycji przedsiębiorców czy innego rodzaju zatrudniających do narzucania zatrudnionym mniej, co do zasady, korzystnej formy zatrudnienia. Narzucenie cywilnoprawnej formy zatrudnienia może nastąpić poprzez wykorzystanie „gorszej” sytuacji finansowej zatrudnionego i wiążącym się z nią przymusem ekonomicznym zdobycia środków na bieżące życie. Może też wynikać z dominującej pozycji zatrudniającego na lokalnym rynku pracy (np. firma będąca jednym z nielicznych dających zatrudnienie mniej wykwalifikowanym pracownikom w okolicy dotkniętej problemem wykluczenia komunikacyjnego). Ustawodawca wprowadzając ww. zakaz zapobiegać chce również „wychodzeniu” kolejnych grup zatrudnionych poza sferę prawa pracy i „przeniesieniu” ich do sfery prawa cywilnego. Przechodząc do szczegółów, należy wskazać, że zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Praktyka orzecznicza sądów, w tym Sądu Najwyższego, wskazuje jeszcze na konieczność osobistego świadczenia pracy. Zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Dodatkowo, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych powyżej. Patrząc na ww. przepisy, można na pierwszy rzut oka stwierdzić, że w znakomitej większości przypadków podstawą zatrudnienia powinna być umowa o pracę. Wszystko jednak jak zwykle tkwi w detalach. Obowiązek wybrania umowy o pracę jako podstawy zatrudnienia, powstaje, gdy wszystkie wynikające z art. 22 Kodeksu pracy przesłanki w danej sytuacji

wystąpią łącznie. Natomiast cechą charakterystyczną nadużyć w zakresie zastępowania zatrudnienia pracowniczego formą niepracowniczą jest umiejętność sformułowania treści umów cywilnoprawnych oraz organizacji sposobu ich realizacji przez zatrudnionego w taki sposób, że bardzo trudne jest jednoznaczne podważenie ich charakteru i uznania ich za „ukrytą” umowę o pracę. Przedsiębiorcy mają finansowe możliwości korzystania z pomocy wyspecjalizowanego doradztwa prawnego. Pozwala im to ukształtować zatrudnienie cywilnoprawne w sposób, w którym *de facto* „korzystają” z pracy zatrudnionego cywilnoprawnie jak pracownika. Natomiast trudne jest skuteczne podważenie charakteru tak zawartej umowy zarówno przez zatrudnionego, który jednak chciałby uzyskać przywileje pracownicze, czy przez przeciwdziałający temu procederowi organ kontroli jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy. Warto pamiętać, że przy okazji wielu pomysłów na zmianę przepisów w tym zakresie postulowano uprawnienie PIP – w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów – do „przekwalifikowania” umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę w formie decyzji administracyjnej. Pomysł ostatecznie został odrzucony. W chwili obecnej jedynie sąd pracy może dokonać władczego uznania zlecenia za umowę o pracę i w konsekwencji przyznać zatrudnionemu status pracownika z możliwością realizacji przysługujących mu z tego tytułu uprawnień. Postępowania przed sądami, jak wiadomo, są żmudne i długotrwałe, w praktyce zatrudniony musi się zderzyć z silniejszą stroną sporu tj. zatrudniającym, któremu wiedza o niuansach prawnych pozwala często obronić w razie sporu cywilnoprawny charakter zatrudnienia.

Drugim punktem stycznym jest art. 304 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Problem w tym, że wskazane w art. 207 Kodeksu pracy obowiązki określone są ramowo, dość ogólnie, stąd brak jest np. jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, w jakich przypadkach zatrudnienia cywilnoprawnego pracującemu należy zapewnić szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy czy badania lekarskie mające na celu ustalić brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania danej pracy. W praktyce zależy zatem to od oceny sytuacji przez zatrudniającego i od tego czy nad chęcią

zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnionemu przeważy chęć obniżenia kosztów. Oczywiście, nie każde zatrudnienie cywilnoprawne praktycznie wymaga spełnienia szeregu obowiązków z zakresu bhp. Trudno np. uznać, żeby zatrudnionemu na zlecenie specjalście z informatyki, który pracuje zdalnie z miejsca zamieszkania przez kilka godzin w tygodniu obsługuje stronę internetową firmy niezbędne było szkolenie bhp. Problem leży w tym, że ustawodawca w tym zakresie pozostawił zbyt duży zakres swobody w tak ważnej dziedzinie, jaką jest bezpieczeństwo zatrudnionych osób. Powoduje to również poczucie niepewności co do prawidłowego stosowania przepisów bhp u zatrudniających.

Kolejnym punktem stycznym są przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ustawodawca po latach kompletnego braku regulacji w odniesieniu do stawki wynagrodzenia przy zatrudnieniu cywilnoprawnym, zdecydował się na wprowadzenie gwarantowanej stawki minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy - pomijając jednak zatrudnionych na umowy o dzieło. Jej kwota pozwala przy wypracowaniu w danym miesiącu liczby godzin pracy takiej jak ilość godzin „etatowych” osiągnąć w zasadzie wynagrodzenie bardzo zbliżone do wynagrodzenia minimalnego należnego przy zatrudnieniu „etatowym”. Natomiast, niestety, nie zdecydowano się na zastosowanie wobec cywilnoprawnie zatrudnionych regulacji chroniącej ich wynagrodzenie na zasadach takich, jak pracowników „etatowych”. Nie są zatem chronieni przed dokonywaniem przez zatrudniających jednostronnych potrąceń z wynagrodzenia z tytułu rzeczywistych czy rzekomych strat wynikających z „niewłaściwego” - zdaniem zatrudniającego – wykonania obowiązków. Pomimo, że dopuszczalność dokonywania takich potrąceń jest kwestionowana przez część prawników, brak jest jednoznacznych norm w tym zakresie. W praktyce, jeżeli zatrudniający obniży o kilkaset złotych należne wynagrodzenie, zatrudniony musiałby zdecydować się na drogę postępowania przed sądem cywilnym z wszystkimi tego konsekwencjami i niedogodnościami. Cały czas należy też pamiętać, że stawka minimalnego wynagrodzenia obowiązuje za godzinę pracy. Natomiast jeżeli zatrudniony na zlecenie zawrze umowę na okres np. miesiąca, to pamiętajmy o zasadniczej kwestii. Przy zatrudnieniu cywilnoprawnym nie obowiązują strony umowy przepisy o wymiarze godzin do przepracowania w danym miesiącu. Zatem, o ile zatrudniony nie wynegocjuje „odpowiednich” zapisów w umowie (gwarantujących mu określoną ilość godzin pracy - a takie zapisy spotyka się niezwykle rzadko), to nie

może liczyć na odpowiednik kwoty minimalnego wynagrodzenia za miesiąc pracy, przysługującej pracownikowi zatrudnionemu za stawkę miesięcznego minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli zatem, w danym miesiącu zleceniodawca potrzebował jego pracy przez np. 50 godzin, to tylko za tyle godzin otrzyma wynagrodzenie. Na razie w sytuacji, w której na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na pracę, problem ten nie jest widoczny, bo zwykle zatrudnionemu cywilnoprawnie godzin pracy nie brakuje.

Patrząc szerzej na temat zatrudnienia cywilnoprawnego a systemu ochrony pracy w Polsce, warto jeszcze przedstawić niżej wskazane wnioski. Mianowicie, utrzymujący się udział zatrudnienia cywilnoprawnego na rynku pracy nie jest w chwili obecnej w głównym nurcie dyskusji dotyczącej pracy w Polsce. Przed wprowadzeniem gwarantowanej minimalnej godzinowej stawki wynagrodzenia oraz pewnych zmian dotyczących zasad ich oskładkowania zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, co do zasady, postrzegane było w niej jako zjawisko negatywne, z którym organy państwowe powinny walczyć, zarówno poprzez działania ustawodawcze jak i kontrolne. W debacie publicznej karierę wówczas zrobiło pojęcie „umowa śmieciowa” czy też „śmieciówka”. Umowy te, w pewnej mierze słusznie, postrzegane było jako narzędzie *de iure* i *de facto* wyzysku. Ich szerokie stosowanie na rynku pracy było postrzegane również jako instrument wykorzystywania trudnej sytuacji finansowej osób poszukujących pracę. W tej sytuacji wolna wola wyboru podstawy zatrudnienia przez osoby poszukujące pracę nie miała znaczenia w obliczu przymusu ekonomicznego bezzwłocznego podjęcia zatrudnienia. W obliczu niskich stawek w ramach takiego zatrudnienia rozwiązaniem atrakcyjniejszym, pomimo całego ryzyka z tym związanego, stawała się praca „na czarno”, połączona nieraz z nieuprawnionym korzystaniem ze świadczeń socjalnych. Ciekawym wątkiem przy tej okazji jest kwestia, na ile na wzrost tego zjawiska wpłynęło uczestnictwo przedsiębiorców w rynku zamówień publicznych. O uzyskaniu zamówienia publicznego, zgodnie z wolą ustawodawcy, jako kryterium decydowała cena oferowana przez przedsiębiorcę. Niska cena musiała kryć za sobą radykalne zmniejszenie kosztów pracy, w tym korzystanie z zatrudnienia cywilnoprawnego, które dodatkowo w ówczesnych realiach nie wiązało się z koniecznością zagwarantowania minimalnej stawki wynagrodzenia godzinowego. Mimo obowiązujących w przepisach Kodeksu pracy mechanizmów przeciwdziałania „zastępowania” zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem cywilnoprawnym (jak już

wyżej wskazano, niezbyt skutecznych) – aparat państwowy mógł w ówczesnych realiach stać za wzrostem zatrudnienia cywilnoprawnego. Brzmi to może dość zaskakująco, ale pamiętajmy też, że ten sam aparat kieruje się czasem zaskakującą logiką. Przykładowo, walczy z problemem nałogu tytoniowego wśród obywateli nie tylko w formie nakazów i zakazów, ale również w formach wymagających z jego strony nakładów finansowych. Pieniądze na te nakłady znajduje również w wysokich wpływach podatkowych z obciążeń nakładanych na palaczy.

Argumenty przeciwko ww. umowom na forum debaty publicznej konsekwentnie i dobitnie podnosiły związki zawodowe. Problem ich nadmiernego występowania na rynku pracy stał się również przedmiotem kolejnych kampanii wyborczych, gdzie postulat walki ze „śmieciówkami” ubiegające się o przychyłność wyborców partii zapisały w programach wyborczych. Obecnie temat ten praktycznie odszedł na daleki plan debaty. Przypomnijmy, że jeszcze w 2019 roku jeden z projektów nowelizacji przepisów (i był to projekt resortu pracy) zakładał daleko idące ograniczenia możliwości zatrudnienia cywilnoprawnego, m.in. częściową likwidację umów zlecenie oraz o dzieło, które miały być zachowane co do wysoko wynagradzanych „specjalistów”. Obecnie, co do zasady, w głównym nurcie dyskusji publicznej i działań ustawodawcy temat pojawia się głównie w kontekście pewnych zmian w zakresie wyłącznie oskładkowania umowy zlecenie stanowiącej dodatkowe źródło dochodu, w sytuacji, w której podstawowe źródło zatrudnienia przynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie. Jakiego tego mogą być przyczyny? Przede wszystkim wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej. Najwyraźniej spacyfikowało to w dużej mierze negatywne nastroje wśród zatrudnionych, stępiło też ostrość formułowanych dotychczas ocen. Dodatkowo, jednoczesne stopniowe zmniejszenie w sferze zatrudnienia umów o dzieło (nieobjętych systemem ubezpieczeń oraz stawką minimalną) m.in. z uwagi na powszechną praktykę kwestionowania ich przez ZUS oraz rosnące potrzeby rynku pracy stało się kolejną prawdopodobną przyczyną. Ponadto, zaryzykować można stwierdzenie, że wprowadzenie od 1 stycznia 2019 roku (w następstwie m.in. wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r.) przepisów dających prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy osłabiło presję wywieraną na władze państwowe ze strony związków w temacie zatrudnie-

nia cywilnoprawnego. Warto zauważyć, że postępowanie przed Trybunałem było efektem wniosku Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Pomimo, że dwie wskazane nowelizacje rozwiązały dwa bardzo ważne problemy, to przyniosły w efekcie stopniowe wygaszanie debaty wokół zatrudnienia cywilnoprawnego. Objęcie prawem do „uzwiązkowienia się” osób zatrudnionych cywilnoprawnie w dłuższej perspektywie dawało również związkowcom szanse na zwiększenie się „bazy” potencjalnych członków związków zawodowych. Niosło także nadzieję na zahamowanie tendencji spadkowej uczestnictwa w ruchu związkowym wśród osób wykonujących pracę zarobkową. Zatrzymanie tej tendencji, w dłuższej perspektywie będzie stanowić w licznych przypadkach „być albo nie być” dla wielu zakładowych organizacji związkowych.

W ocenie autora niniejszego artykułu można przedstawić następujące hipotezy, które wpływają lub wpłyną w najbliższej przyszłości na zjawisko wzrostu zatrudnienia cywilnoprawnego:

1. Od kilku lat zaobserwować można zwiększenie uprawnień pracowniczych wprowadzanych kolejnymi nowelizacjami przepisów prawa pracy m.in. w zakresie wzrostu uprawnień przysługujących pracownikom – rodzicom, ograniczenia możliwości zatrudnienia terminowego przez pracodawców, w tym również w zatrudnieniu tymczasowym. Nie wskazując szczegółowych regulacji w tym zakresie (których nie sposób tutaj wszystkich wymienić) na potrzeby dalszych rozważań wystarczy wskazać, że uprawnienia pracownicze od dobrych kilku lat nieustannie się w wielu aspektach zwiększają. Do tego dochodzi szereg przepisów nakładających na pracodawców kolejne inne obciążenia, tym razem szeroko rozumianej „obsługi formalno-kadrowej” zatrudnienia. W myśl zasady, że każda akcja wywołuje reakcję, zatrudnienie cywilnoprawne pozwalające uniknąć wskazanych wyżej obciążeń stanie się bardziej niż jest to obecnie atrakcyjną alternatywą w stosunku do zatrudnienia pracowniczego. Doświadczenia wieloletnich kontaktów zawodowych autorów artykułu z pracodawcami – nie wdając się w tym miejscu w próbę rozstrzygania czy formułowania ocen ich zasadności – pozwalają przytoczyć formułowane przez pracodawców argumenty. Zatrudnienie cywilnoprawne ma charakter mniej sformalizowany. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia mniejszych pracodawców, w tym często tych, którzy częściowo wykonują pracę wspólnie z zatrudnionymi osobami np. małe firmy budowlane, warsztaty samocho-

dowe, drobny handel, usługi kosmetyczne. Niuanse prawne zatrudnienia pracowników przekraczają posiadaną wiedzę i umiejętności z zakresu prawa pracy tego typu pracodawców, co powoduje konieczność zwrócenia się do podmiotów zewnętrznych (np. firm kadrowo-płacowych), a to w konsekwencji wiąże się z kosztami i nakładami czasu, które mogłyby zostać przeznaczone na inne potrzebne cele. Charakterystyczna jest również praktyka zatrudnienia osób na podstawie umowy cywilnoprawnej jako alternatywy dla umów o pracę na okres próbny. Rozwiązanie takie ułatwia dobór osób, które w opinii pracodawców, po okresie „próby”, warte są dalszego zatrudnienia, ale już na podstawie stosunku pracy. Minimalizuje też ryzyko zatrudnienia osób, które tak naprawdę szukają zatrudnienia wyłącznie w celu możliwości skorzystania w krótkim czasie po zatrudnieniu z możliwości długotrwałych zwolnień lekarskich czy skorzystania z uprawnień wynikających z ubezpieczenia społecznego w związku z planowaną czy trwającą w chwili zatrudnienia ciążą. Część pracodawców zwraca uwagę na brak w polskich przepisach prawa pracy regulacji dostosowanej do potrzeb pracy sezonowej. Potrzeba takiej pracy występuje najczęściej w postaci krótkotrwałego zatrudnienia, na przykład przy pracach w takich branżach jak gastronomia, branża hotelarska i turystyczna oraz rolnictwo. Wybranie w tych przypadkach cywilnoprawnej formy zatrudnienia pozwala uzyskać oszczędności oraz „ominąć” szereg obowiązków formalnych. Umożliwia elastyczne zarządzanie czasem pracy, bez konieczności respektowania ograniczeń wynikających w tym zakresie z przepisów Kodeksu pracy. Reasumując, korzyści wyboru tej formy zatrudnienia z perspektywy zatrudniających są znaczne.

2. Jako kolejną hipotezę należy wskazać rosnący udział cudzoziemców w polskim rynku pracy. Warto przy okazji zauważyć (stwierdzając jedynie fakt, a nie oceniając słuszność), że wzrostowi towarzyszy konsekwentna narracja o „brakujących” na rynku pracy dziesiątkach tysięcy pracowników w wielu branżach. Za tą narracją podążają niczym cień zapowiedzi o groźbie spowolnienia gospodarki wywołanych ich brakiem. Ustawodawca poddawany jest zatem nieustanej presji w przedmiocie szerokiego otwarcia polskiego rynku pracy na zatrudnienie cudzoziemców. Wskazuje się również, że zwiększenie zatrudnienia cudzoziemców zwiększy wpływy do ZUSu, co ma przynieść w efekcie

zwiększenie finansowania kulejącego systemu emerytalnego. Patrząc na sytuację polskiego rynku pracy, zauważamy, że ustawodawca konsekwentnie od dłuższego czasu liberalizuje przepisy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców. Zjawiska tego nie należy wiązać wyłącznie z napływem uchodźców wojennych z Ukrainy. Jeżeli zatem w kolejnych latach trend ten będzie się utrzymywał – na co bardzo wiele wskazuje – to czeka nas zwiększenie liczby zatrudnionych cudzoziemców. Zjawisko to przyniesie zatem napływ na polski rynek pracy grup osób, co do których można śmiało przyjąć założenie, że ich wiedza na temat sytuacji prawnej na polskim rynku pracy będzie bardzo ograniczona. Dla przykładu: ile wie na temat polskich przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia o charakterze pracowniczym obywatel Indii? Zapewne wie tak wiele co „przeciętny” obywatel Polski na temat przepisów obowiązujących w Indiach. Do tego możemy jeszcze dołożyć barierę językową i brak znajomości miejscowych realiów. Nawet sforsowanie barier językowych nie zwiastuje przecież sukcesu. Doskonała znajomość języka nie oznacza przecież pełnego zrozumienia specyficznego języka przepisów. Znow odwołując się do doświadczeń zawodowych autorów artykułu, przywołać można szereg sytuacji, w których polscy zatrudnieni, mimo że podpisali zawartą umowę cywilnoprawną a wcześniej ją nawet przeczytali, niekoniecznie rozumieją znaczenie szczegółowych jej zapisów. Przy okazji... czy podpisując umowę z bankiem o kredyt lub z operatorem komórkowym na „darmowy” telefon w abonamencie czytamy szczegółowe warunki umowy i rozumiemy wszystkie jej zapisy? No właśnie... Pojawia się jeszcze jeden ważny argument. Zatrudnienie cywilnoprawne, jak już wyżej wyjaśniono, wiąże się z brakiem obowiązku przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, zatem również przepisów dotyczących wymaganych przy zatrudnieniu pracowniczym okresów nieprzerwanego odpoczynku. Czy pracownicy zagraniczni, którzy – co trzeba podkreślić obiektywnie – przybywają do naszego kraju z państw o większym poziomie niedostatku, będą zainteresowani (w uproszczeniu rzecz ujmując) wolnymi weekendami, czy też możliwością przepracowania jak największej ilości godzin pracy, aby zarobić więcej w krótkim czasie pobytu w Polsce? W końcu w większości przypadków ich przyjazd do Polski wynika z przymusu ekonomicznego. Patrząc z tego punktu widzenia, nasuwa się wniosek, że od zatrudnienia

pracowniczego z wszystkimi jego zaletami, bardziej będą zainteresowani jakimkolwiek zatrudnieniem. Godzić się zatem będą na obiektywnie „gorsze” warunki zatrudnienia w postaci umów cywilnoprawnych.

Reasumując, osoby zatrudnione cywilnoprawne, pomimo wielu pozytywnych zmian w przepisach, w dużej mierze znajdują się nadal na marginesie systemu ochrony pracy w Polsce. Postulat całkowitej likwidacji tej formy zatrudnienia, który też można w dyskusjach o polskim rynku pracy usłyszeć, jest jednakże postulatem zbyt radykalnym. Narzucenie wyłącznie umowy o pracę jako jedynej dopuszczalnej formy zatrudnienia w przypadku na przykład podejmowania przez kogoś dodatkowego czy krótkotrwałego zatrudnienia jest po prostu „nieżyciowe”. Usta-

wodawca powinien zatem podjąć ważne decyzje. Czy włączyć zatrudnionych cywilnoprawnie w pełni do modelu ochrony pracy na zasadach pracowniczych? Czy zastosować wybrane elementy modelu ochrony pracowników, łącząc z nimi jednocześnie zalety zatrudnienia cywilnoprawnego? A może stworzyć odrębny model w postaci regulacji dostosowanej do zatrudnienia cywilnoprawnego? Czy dokonać zmian w sposób „rewolucyjny”, czy raczej postawić na stopniowe przeobrażenie systemu zatrudnienia cywilnoprawnego?

Stojące przed ustawodawcą zadanie niewątpliwie nie jest proste, natomiast w interesie zatrudnionych istotne byłoby podjęcie tego wyzwania.

Piotr Bogdański

CIEKAWY WYDARZENIA

U NAS

Konferencja PIP „Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje”

W dniach 18-19 maja 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała on-line Konferencję „Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje”. Poddając pod dyskusję rozwiązania z zakresu unijnego prawa pracy i jego wpływu na nasze prawo pracy organizatorzy zwrócili uwagę, że w „ostatnich latach zaobserwować można dużą aktywność prawodawcy unijnego w sprawach zatrudnienia. W 2019 r. wydane zostały trzy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), których celem było rozszerzenie dotychczasowych uprawnień osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem a także zapewnienie ochrony tzw. sygnalistom. Chodzi o dyrektywę 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, dyrektywę 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE a także dyrektywę 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. W 2022 r. wydana została dyrektywa 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Mocno zaawansowane są również prace zmierzające do przyjęcia dyrektywy

w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Nowe regulacje unijnego prawa pracy wymagają podjęcia przez władze państw członkowskich Unii Europejskiej wysiłków zmierzających do implementacji postanowień europejskiego prawa pracy do ustawodawstw krajowych. Takie działania podjęte zostały również w Polsce. Znane są już założenia ustaw implementujących trzy dyrektywy przyjęte w 2019 r. Należy spodziewać się, że w pierwszej połowie 2023 r. powinno dojść do uchwalenia przez Sejm RP tych nowych regulacji. Wyzwanie dla polskich władz stanowi również wdrożenie dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Duże emocje, zwłaszcza wśród partnerów społecznych, wywołują informacje na temat propozycji jakie zawiera projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Program Konferencji: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Program%20konferencji%20PIP.pdf>

Seminarium CIOP-PIB „Poprawa bezpieczeństwa w zakładach pracy, w których występują zagrożenia inhalacyjne poprzez zastosowanie nowych metod badań oraz rozwiązań sprzętu ochrony układu oddechowego”

Seminarium zorganizowane 23 czerwca 2023 r. dotyczyło badania i doboru sprzętu ochrony układu oddechowego.

jach przystępujących. Dla realizacji tego celu ma być zbudowana rozległa sieć, wykorzystująca istniejące sieci krajowych punktów kontaktowych EU-OSHA i europejskich organizacji partnerskich — Europejskiego Stowarzyszenia Instytutów Szkolenia Zawodowego (EVBB) oraz Europejskiego Forum Kształcenia i Szkolenia Technicznego i Zawodowego (EfVET).

W każdym kraju ambasadorzy OSHVET, nominowani przez EVBB i EfVET, przy wsparciu krajowych punktów kontaktowych, są odpowiedzialni za koordynację i promocję działań projektowych wśród swoich sieci i krajowych ośrodków kształcenia zawodowego. Ambasadorzy OSHVET składają również raporty z realizacji działań do EU-OSHA. Wsparcie dla działań OSHVET jest dostępne za pośrednictwem narzędzia wsparcia punktu kontaktowego EU-OSHA — FAST.

Zaplanowane są m.in. następujące wydarzenia:

- ESITL: internacjonalizacja i cyfryzacja. Umiejętności i rynek pracy, 29 czerwca 2023, 09:00 -29 czerwca 2023, 17:30, Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA)

Rua da Sociedade Farmacêutica 3, 1169-074 Lizbona, Portugalia, wydarzenie poświęcone prezentacji wyników projektu ESITL – European Skills for International Trade & Logistics (<https://www.netinvet.eu/en/page/esitl>) i jego realizacji w Portugalii jako wkład w aktualizację Krajowego Katalogu Kwalifikacji; więcej: <https://www.cecoa.pt/custompage/projects?tproj=internacional&aid=145>

- Kurs mistrzowski i warsztaty: „Jak zrobić plakat”, czwartek 6 lipca 2023 r., 10:00 czasu wschodniego, Great Club Kavala (Megali Lesxi), gmina Kavala, Kiprou 12-14, 65302 Kavala, Grecja; Artystka Thomi Aggelou pokaże uczestnikom znaczenie plakatu i technikę jego tworzenia. Pod koniec Masterclass oraz podczas warsztatów uczestnicy dowiedzą się, jak stworzyć własny plakat.

- EuroSkills Gdańsk 2023, wtorek 5 września 2023, 09:00 - środa 6 września 2023, 19:00, Gdańsk Żaglowa 11, Gdańsk, Polska; ósma edycja odbywającego się co dwa lata konkursu EuroSkills. W EuroSkills 2023, organizowanym przez WorldSkills Europe wraz z 32 krajami członkowskimi, 600 młodych profesjonalistów będzie rywalizować o szansę zostania „Najlepszymi w Europie” w 43 konkursach umiejętności; więcej: <https://euroskills2023.org/>

Nowe dokumenty do dyskusji projektu

badawczego EU-OSHA o wpływie cyfryzacji pracy na BHP

Podczas gdy ponad 500 platform działających obecnie w UE tworzy możliwości zatrudnienia, ich pracownicy doświadczają zagrożeń, takich jak intensyfikacja pracy, ograniczone stosowanie przepisów BHP i niepewność zatrudnienia. Jednocześnie praca na cyfrowej platformie pracy może być szansą dla niektórych grup pracowników, takich jak pracownicy niepełnosprawni lub migranci, na wejście lub ponowne wejście na rynek pracy.

Nowe dokumenty to:- Zapobieganie zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy na platformach cyfrowych i zarządzanie nimi: przykłady inicjatyw, praktyk i narzędzi - <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-and-managing-health-and-safety-risks-digital-platform-work-examples-initiatives-practices-and-tools>

- Różnorodność siły roboczej i cyfrowe platformy pracy: implikacje dla bezpieczeństwa i higieny pracy

<https://osha.europa.eu/en/publications/workforce-diversity-and-digital-labour-platforms-implications-occupational-safety-and-health>

Najnowszy raport „Bezpieczeństwo i higiena pracy w Europie: stan i trendy 2023”

W związku ze szczytem UE w sprawie BHP 15 maja 2023 r. EU-OSHA opublikowała najnowszy raport „Bezpieczeństwo i higiena pracy w Europie: stan i trendy 2023”, który zawiera przegląd potencjalnych ulepszeń, stagnacji w rozwoju, obszarów zainteresowania i przyszłych wyzwań w dziedzinie BHP. Dane te są zintegrowane z przyjaznym dla użytkownika narzędziem do wizualizacji danych Barometru BHP

<https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer/>

Sztokholmski szczyt UE na temat BHP

W dniach 15-16 maja b.r. pod hasłem „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” odbył się szczyt Unii Europejskiej w sprawie perspektyw i celów unijnych w zakresie BHP do 2027 r. Dyskutowano o:

- zmieniającym się rynku pracy, w związku z tzw. zieloną energią i nowymi „zielonymi” miejscami pracy (z powodu rezygnacji z wydobywania paliw kopalnych, dbania o klimat oraz prowadzenia polityki zrównoważonego rozwoju);
- transformacji cyfrowej w erze stosunków

W tej drugiej fazie 4 makroscenariusze opracowane w fazie 1 zostały dostosowane i zbudowano 16 mikroscenariuszy obejmujących różne grupy pracowników, w tym pracowników o niskich i wysokich kwalifikacjach oraz pracowników migrujących w budownictwie, transporcie, produkcji i innych.

Aby uzyskać pełny przegląd, można się zapoznać z raportem i podsumowaniem.

Dostępne są również cztery wytyczne dotyczące polityki analizujące różne punkty widzenia: kluczowe ustalenia, pracownicy znajdujący się w trudnej sytuacji, pracownicy z najbardziej dotkniętych sektorów oraz wskazówki dla kluczowych interesariuszy.

Więcej: <https://osha.europa.eu/en/emerging-risks/circular-economy>

Nowe wytyczne Komisji Europejskiej zawierają podstawowe porady zarówno dla pracodawców narażonych na niebezpieczne produkty lecznicze (HMP)

Nowe wytyczne KE zawierają podstawowe porady zarówno dla pracodawców, jak i pracowników dotyczące zarządzania narażeniem na niebezpieczne produkty lecznicze (HMP).

HMP mogą powodować działanie rakotwórcze, mutagenne lub szkodliwe dla rozrodczości (CMR) u pracowników narażonych na ich działanie. Dlatego tak ważne jest posiadanie właściwych praktyk zarządzania.

Narażenie może dotyczyć pracowników medycznych, jak również pracowników sprzątających i pralniczych lub pracowników zajmujących się odpadami, a porady zawarte w przewodniku są dostosowane do grup pracowników potencjalnie narażonych.

Przewodnik nie jest wiążący, a porady udzielane są bez uszczerbku dla przepisów krajowych, co oznacza, że można je dostosować do wymogów prawnych poszczególnych krajów.

Przewodnik na: <https://osha.europa.eu/en/publications/guidance-safe-management-hazardous-medical-products-work>

Nowa strona internetowa EU-OSHA dla kampanii „Bezpieczna i zdrowa praca w erze cyfrowej”

Działa już całkowicie nowa strona internetowa

nadchodzącej kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025, skupiająca się na technologiach cyfrowych w pracy. Pozwala sięgnąć po zasoby i informacje na temat kampanii, odkryć zagrożenia i korzyści płynące z cyfryzacji w pracy oraz dowiedzieć się, jak zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i zdrowie. Dzięki niej można się dowiedzieć, jak się zaangażować i poszerzyć swoją wiedzę na ten temat przed oficjalną premierą kampanii w październiku 2023 r.

Dostęp: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en>

Nowa sekcja tematyczna EU-OSHA o bhp w sektorze zdrowia i opieki społecznej

Sekcja ta jest wprowadzeniem do trwających badań nad sposobami osiągnięcia bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy dla profesjonalistów zdrowia i opieki społecznej. Zostaną w niej zebrane najważniejsze ustalenia projektu badawczego EU-OSHA dotyczącego „Opieki zdrowotnej i społecznej oraz BHP”. Sekcja będzie regularnie aktualizowana i uzupełniana o nowe zasoby i publikacje.

Komisja Europejska 9 maja br. zainaugurowała Europejski Rok Umiejętności

Rok ten potrwa do 9 maja 2024 r. i ma na celu podniesienie świadomości znaczenia umiejętności dla zatrudnienia, konkurencyjności i wzrostu. Posiadanie siły roboczej z poszukiwanymi umiejętnościami przyczynia się do zrównoważonego wzrostu, prowadzi do większej innowacyjności i poprawia konkurencyjność przedsiębiorstw. Wykwalifikowani pracownicy mają lepsze możliwości zatrudnienia, jak również szersze możliwości pełnego zaangażowania w życie społeczne. Ma to kluczowe znaczenie dla zapewnienia, by ożywienie gospodarcze oraz transformacja ekologiczna i cyfrowa były społecznie sprawiedliwe i sprawiedliwe.

EU-OSHA aktywnie przyczynia się do tego roku swoim projektem BHP Vet, mającym na celu promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) wśród nauczycieli i uczniów w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Projekt OSHVET ma na celu podniesienie świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) wśród nauczycieli i uczniów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) oraz zapewnienie praktycznych informacji i zasobów na szczeblu regionalnym i krajowym w UE, EFTA i kra-

Zarządzanie BHP w sektorach zakwaterowania i gastronomii

Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi to kluczowe sektory gospodarki UE, a 98 % tych przedsiębiorstw to mikroprzedsiębiorstwa rodzinne. Zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w tym sektorze są liczne: od powtarzających się ruchów dłoni lub ramion, poślizgnięć, potknięć i upadków oraz ryzyka wypadków z maszynami po zagrożenia psychospołeczne związane z kontaktami z klientami i napiętymi terminami.

Regularne oceny ryzyka w tym sektorze są przeprowadzane nieco poniżej średniej UE, ale liczby są bardzo zróżnicowane w poszczególnych państwach członkowskich. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) EU-OSHA zagłębiło się w tę kwestię i zbadało, w jaki sposób organizacje europejskie zarządzają zagrożeniami dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych. Raport zawiera dogłębną analizę wyników badania ESENER dla tego sektora gospodarki, a także przegląd literatury i wywiady z sektorowymi partnerami społecznymi. Na tej podstawie zawiera specyficzne dla sektora środki mające na celu poprawę zarządzania ryzykiem w zakresie zakwaterowania i usług gastronomicznych, wskazówki dotyczące polityki, a także analizę wpływu Covid-19. Projekt OiRA obejmuje około 25 narzędzi online do oceny ryzyka dla sektora HORECA.

Z raportem i podsumowaniem „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi — Dowody z ESENER” można się zapoznać na <https://osha.europa.eu/en/publications/accommodation-and-food-service-activities-evidence-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>

Zremasterowana wersja pierwszego filmu z serii Napo z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Od 28 kwietnia na ekrany kin weszła zre-masterowana wersja pierwszego filmu z serii Napo. Historia Napo w... najlepszych znakach – pierwotnie opublikowana w 1998 r. – zawiera podstawowe wprowadzenie do znaków i symboli bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jest to przydatny przewodnik dla nowych pracowników lub cenne odświeżenie wiedzy

dla bardziej doświadczonych pracowników. Mija już 25 lat od narodzin Napo. Film odpowiada dlaczego ważne jest identyfikowanie znaczenia znaków poprzez ich formę i kolor? Jakie przeszkody techniczne i organizacyjne mogą uniemożliwić ich skuteczność? Co może się stać, jeśli nie będą szanowane? Napo pomaga przygotować się do prawidłowej reakcji na niebezpieczeństwo, zakaz, obowiązek, awarię lub pożar w miejscu pracy! Pokazuje, że bezpieczne i zdrowe środowisko pracy to podstawowa zasada i prawo, jakie trzeba zapewnić w rzeczywistości każdego pracownika.

Odnowiona wersja filmu – na <https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-best-signs-story-remastered-2023>

Pojawił się też nowy film z Napo o pracy w wysokich temperaturach w nawiązaniu do zmian klimatycznych.

O gospodarce obiegu zamkniętego dla bardziej zrównoważonej, bezpieczniejszej i zdrowszej przyszłości pracy

Gospodarka o obiegu zamkniętym (CE) ma kluczowe znaczenie w walce ze zmianami klimatycznymi. Zrównoważonej przyszłości nie można jednak stworzyć bez zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy. Dobra wiadomość jest taka, że mogą one przynieść obopólne korzyści! Nasze badanie prognostyczne na ten temat przeniosło się w przyszłość, aby zbadać, jak będzie wyglądał świat w 2040 r. po przejściu na CE i jak wpłynie to na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.



© yokie — stock.adobe.com

czących przejrzystości wynagrodzeń (przed zatrudnieniem i po nim)

- zwiększenie przejrzystości systemów wynagrodzeń
- upowszechnienie w społeczeństwie wiedzy na temat odnośnych pojęć prawnych
- poprawa egzekwowania praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia.

Wniosek był odpowiedzią na apel Rady z czerwca 2019 r. o opracowanie konkretnych środków w celu zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń oraz na szereg innych apeli o intensyfikację działań w tym obszarze.

Stanowisko Rady

Rada przyjęła stanowisko (podejście ogólne) w sprawie dyrektywy w grudniu 2021 r. Podczas dyskusji w Radzie poruszono szereg kwestii:

- proporcjonalność i ingerencja w systemy krajowe
- zwiększenie obciążeń finansowych i administracyjnych dla pracodawców, zwłaszcza dla mikro- i małych pracodawców
- uwzględnienie osób ubiegających się o pracę
- środki zaradcze oraz egzekwowanie praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia.

Proporcjonalność i ingerencja w systemy krajowe Podczas dyskusji w Radzie podjęto wiele starań, aby rozwiązać obawy związane z proporcjonalnością proponowanych rozwiązań. Zmieniono kilka przepisów w celu wyjaśnienia, że wniosek nie powinien kolidować z krajowymi modelami rynku pracy.

Ostateczne stanowisko Rady uwzględnia rolę partnerów społecznych i autonomię dialogu społecznego. Ponadto kilka kluczowych pojęć zawartych we wniosku zostało zdefiniowanych na nowo lub doprecyzowanych, aby rozwiązać wszelkie wątpliwości co do rozumienia terminologii i zapewnić jednolite stosowanie dyrektywy.

Zwiększenie obciążeń finansowych i administracyjnych dla pracodawców, zwłaszcza dla mikro- i małych pracodawców

Zgłoszono wątpliwości co do przewidywanego obciążenia administracyjnego i finansowego dla pracodawców w związku z realizacją wymogów w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Dyskusje dotyczyły możliwości zwolnienia mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw z niektórych wymogów ze względu na obawy dotyczące nadmiernych obowiązków w zakresie sprawozdawczości. W swojej kompromisowej

propozycji prezydencja utrzymała próg 250 pracowników, a także wymóg sprawozdawczości. Wprowadzono jednak kilka odstępstw dla mikro- i małych pracodawców oraz sprecyzowano kryteria, które należy uwzględniać przy stosowaniu pojęcia pracy o takiej samej wartości.

Osoby ubiegające się o pracę

Nie było jasne, czy wniosek obejmuje osoby ubiegające się o zatrudnienie (w przeciwieństwie do osób zatrudnionych). W ostatecznym tekście kompromisowym wyjaśniono, że do celów zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem dyrektywa ma zastosowanie również do osób ubiegających się o zatrudnienie.

Środki ochrony prawnej oraz egzekwowanie praw i obowiązków w zakresie równego wynagrodzenia

Państwa członkowskie wyraziły obawy, że przepisy te są zbyt szczegółowe i kolidują z krajowymi systemami sądowymi. Ostateczne stanowisko Rady daje państwom członkowskim większą elastyczność przy jednoczesnym zachowaniu głównych elementów niezbędnych do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń.

Negocjacje z Parlamentem Europejskim

Parlament Europejski i Rada, pod przewodnictwem prezydencji czeskiej, osiągnęły porozumienie polityczne 15 grudnia 2022 r. Parlament Europejski przyjął dyrektywę na posiedzeniu plenarnym 30 marca 2023 r.

Wejście w życie

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń wejdzie w życie po opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym UE. Państwa UE będą mieć trzy lata na jej przeniesienie do prawa krajowego, czyli na jego dostosowanie w taki sposób, by uwzględniało ono nowe przepisy.

Kolejność wydarzeń:

- 13.6.2019 Rada przyjęła konkluzje o likwidowaniu luki płacowej,
- 4.3.2021 Komisja Europejska przedstawiła wniosek w sprawie nowych unijnych przepisów przeciwko luce płacowej,
- 6.12.2021 Rada uzgadniała wspólne stanowisko przeciwko luce płacowej,
- 15.12.2022 Porozumienie z Parlamentem Europejskim,
- 24.4.2023 Rada przyjęła ostateczny tekst dyrektywy.

Więcej: <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/social-rights-eu/>

Zebrał: ABe

będą mogli powoływać się na prawo do otrzymywania przez kobiety i mężczyzn równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Brak przejrzystości wynagrodzeń uznano za jedną z głównych przeszkód w likwidowaniu luki płacowej między kobietami a mężczyznami, która w 2020 r. wynosiła w UE średnio około 13%. Oznacza to, że kobiety zarabiają za godzinę pracy średnio 13% mniej niż mężczyźni.

Luka płacowa wpływa długofalowo na jakość życia kobiet, ich ryzyko ubóstwa oraz utrzymującą się dysproporcję w wysokości emerytur, która w UE wynosi około 30% (dane za 2018 r.). Unijne przepisy mają zwiększyć przejrzystość wynagrodzeń i poprawić jej egzekwowanie.

Dostęp do informacji

Pracodawcy będą musieli w ogłoszeniu o naborze lub przed rozmową kwalifikacyjną informować osoby szukające pracy o początkowym poziomie lub przedziale wynagrodzenia na danym stanowisku.

Pracodawcy nie będą również mogli pytać kandydatów o wysokość ich wcześniejszych wynagrodzeń.

Po objęciu obowiązków pracownicy będą mieli prawo zwracać się do swoich pracodawców o informacje na temat:

- średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, dla różnych kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości
- kryteriów określania wysokości wynagrodzenia i rozwoju kariery, przy czym kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.

Obowiązek sprawozdawczy

Firmy zatrudniające ponad 250 pracowników będą musiały przedstawiać odpowiedniemu organowi krajowemu sprawozdania roczne na temat swojej sytuacji w zakresie luki płacowej ze względu na płeć. Mniejsze firmy będą przedstawiać takie sprawozdania co trzy lata. Organizacje zatrudniające mniej niż 100 pracowników nie będą objęte obowiązkiem sprawozdawczym.

Jeżeli sprawozdania wykażą, że luka płacowa przekracza 5% i nie można jej uzasadnić obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, firmy, we współpracy z przedstawicielami pracowników, będą musiały przeprowadzić wspólne oceny wynagrodzeń.

Droga sądowa

Dzięki nowej dyrektywie pracownicy, którzy doświadczają dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, mogą otrzymać odszkodowanie, w tym pełne

odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych.

Chociaż w sprawach dotyczących dyskryminacji płacowej ciężar dowodu tradycyjnie spoczywał na pracowniku, teraz to pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie naruszył unijnych przepisów dotyczących równości i przejrzystości wynagrodzeń. Kary za naruszenia muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i będą obejmować grzywny.

Rozszerzenie zakresu stosowania

Po raz pierwszy nowymi przepisami objęto dyskryminację krzyżową, czyli połączenie różnych form nierównego traktowania lub niekorzystnego położenia, np. ze względu na płeć, pochodzenie etniczne lub orientację seksualną. Dyrektywa zawiera również przepisy zapewniające uwzględnianie potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami.

Przejrzystość wynagrodzeń powinna umożliwiać pracownikom wykrywanie i zgłaszanie ewentualnej dyskryminacji między kobietami i mężczyznami.

Nierówne traktowanie ze względu na płeć w systemach wynagrodzeń i klasyfikowanie stanowisk w sposób, który nie traktuje wartości pracy kobiet i mężczyzn równo i neutralnie pod względem płci, są bardzo powszechne. Takie nierówne traktowanie jest często nieświadome, a zatem przejrzystość wynagrodzeń może przyczynić się do zwiększenia wiedzy na temat tej problematyki wśród pracodawców oraz pomóc im w identyfikowaniu dyskryminujących różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, których nie można wytłumaczyć dopuszczalną swobodą uznania i które często są niezamierzone.

Prawo do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest zapisane w art. 157 TFUE i w dyrektywie 2006/54/WE dotyczącej równości wynagrodzeń.

Wdrażanie i egzekwowanie tej zasady stanowi jednak od dawna wyzwanie. Wynika to częściowo z faktu, że dyskryminacja płacowa często pozostaje ukryta przez brak przejrzystości wynagrodzeń, co oznacza, że ofiary tej dyskryminacji nie mają możliwości dochodzenia roszczeń.

Przejrzystość wynagrodzeń ze względu na płeć została uwzględniona jako jeden z kluczowych priorytetów w unijnej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.

Główne cele wniosku to:

- wzmocnienie pozycji pracowników w zakresie egzekwowania ich prawa do równego wynagrodzenia za pomocą zestawu wiążących środków doty-

cych.

Szczegółowe informacje oraz pliki do pobrania można znaleźć na stronie Polskiego Towarzystwa Higienistów Przemysłowych. Informacje na temat Sympozjum można również znaleźć na stronie Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi - www.imp.lodz.pl lub w sekretariacie PTHP – Małgorzata Niełacna, tel. 42 63 14 702, e-mail: pthp@imp.lodz.pl

Projekt „Ukraiński pracownik na polskim rynku pracy. Badania profilaktyczne/Український працівник на польському ринку праці. Профілактичні огляди”

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, przy wsparciu finansowym Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) informuje o projekcie „Ukraiński pracownik na polskim rynku pracy. Badania profilaktyczne/ Український працівник на польському ринку праці. Профілактичні огляди” realizowanym przez.

W ramach projektu przygotowano podstawowe informacje w języku ukraińskim na temat opieki profilaktycznej nad pracownikami w Polsce. Wszystkie opracowane w ramach projektu materiały zostały umieszczone na stronie internetowej Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi pod adresem: www.imp.lodz.pl/ukraine Pakiet materiałów obejmuje m.in.:

- krótkie filmy oraz broszurę przedstawiającą zasady obowiązkowych badań profilaktycznych pracowników na polskim rynku pracy;
- broszury na temat profilaktyki najczęściej występujących chorób cywilizacyjnych (nadciśnienia tętniczego i cukrzycy) oraz szczepień ochronnych rekomendowanych osobom pracującym;
- kwestionariusze w języku ukraińskim – dla lekarzy i pacjentów z Ukrainy – ułatwiające zebranie wiarygodnego wywiadu, a także pakiet najczęściej wydawanych pacjentom zaleceń medycznych.

Zebrał: Grzegorz Juraszek

NA ŚWIECIE

O cywilizowanym rynku pracy

„W marcu 2021 r. Komisja UE przedstawiła projekt dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Jego celem jest wzmocnienie zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, gdyż pomimo uznania jej za podstawową zasadę Unii Europejskiej we wszystkich krajach członkowskich różnica w wynagrodzeniach pracowników obydwu

płci utrzymuje się na poziomie około 14%.

Projekt dyrektywy z 2021 r. przewiduje wzmocnienie przejrzystości wynagrodzeń, m.in. poprzez wprowadzenie transparentnych systemów wynagradzania, określenie kryteriów porównywania pracy porównywalnej wartości, podawania wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę oraz obowiązków sprawozdawczych dla pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników. Projekt wprowadza także ułatwienia związane z dochodzeniem roszczeń z tytułu dyskryminacji płacowej. Przejrzystość wynagrodzeń nie może być jednak utożsamiana z jawnością wynagrodzeń.

Obecnie w Polsce nie obowiązują żadne przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń. Pracodawcy nie mają obowiązku badania wynagrodzeń pod kątem potencjalnej dyskryminacji oraz przeciwdziałania nieuzasadnionym różnicom w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Nie wykształciła się również taka praktyka w podejściu partnerów społecznych. Z tego względu, niezależnie od postępu prac nad projektem dyrektywy, konieczne jest stopniowe zwiększanie przejrzystości wynagrodzeń. Chroni ona bowiem pracowników przed narzucaniem dyskryminujących warunków zatrudnienia przez pracodawcę.”

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=PL>
<https://firma.rp.pl/finanse/art37703801-rownosc-i-przejrzystosc-wynagrodzen-dociera-do-firm>

Rada przyjęła nowe przepisy o przejrzystości wynagrodzeń 24 kwietnia 2023 r. Dyrektywa ma pomóc zwalczać dyskryminację płacową i zlikwidować lukę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE. Na jej mocy firmy w UE będą zobowiązane udzielać informacji o wynagrodzeniach i jeśli luka płacowa ze względu na płeć przekracza 5% – podejmować odpowiednie działania. Dyrektywa zawiera również przepisy o odszkodowaniach dla ofiar dyskryminacji płacowej i o karach, w tym karach grzywny, dla pracodawców łamiących nowe regulacje. Nowe przepisy mają na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej w miejscach pracy i zlikwidowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Przejrzystość wynagrodzeń pomaga wzmocnić pozycję pracowników – dzięki wiążącym przepisom

W Międzynarodowym Centrum Kongresowym spotkają się przedstawiciele rynku, zajmujący się projektowaniem, produkcją i dystrybucją maszyn do obróbki oraz narzędzi skrawających. Wydarzeniu towarzyszyć będą: konferencja Nowego Przemysłu 4.0 oraz konkurs The Best of Industry 4.0.

Trwa rejestracja zainteresowanych.

Pomiar stężenia nanoobjektów w powietrzu na stanowisku pracy

Szybko rozwijający się rynek nanotechnologii spowodował, że coraz więcej przedsiębiorstw ma do czynienia z produkcją, przetwarzaniem lub stosowaniem nanomateriałów. Rośnie zatem prawdopodobieństwo narażenia pracowników na aerozole nanoobjektów w środowisku pracy, które mogą powstawać spontanicznie lub w wyniku emisji z procesów technologicznych takich jak: spalanie, spawanie, mielenie, kruszenie, polerowanie albo podczas transportu. W CIOP-PIB został opracowany niskokosztowy detektor aerozoli nanoobjektów, umożliwiający pomiar ich stężenia liczbowego na stanowiskach pracy.

Szkolenia z zakresu bezpiecznej obsługi urządzeń laserowych

Urządzenia, w których wykorzystywane jest promieniowanie laserowe, mają zastosowanie w wielu obszarach przemysłu, badaniach naukowych oraz medycynie i wojsku. W CIOP-PIB są prowadzone szkolenia z zakresu bezpiecznej obsługi urządzeń laserowych, w których jest wykorzystywana technologia rzeczywistości wirtualnej (Virtual Reality – VR). Uczestnicy szkoleń mogą w przestrzeni wirtualnej ocenić zagrożenia wywołane wiązką laserową, przeprowadzić dobór okularów ochronnych, rozpoznać podstawowe systemy zabezpieczeń stosowanych w przemysłowych urządzeniach laserowych czy też sprawdzić własne umiejętności w bezpiecznym operowaniu systemami laserowymi podczas pokazów scenicznych.

Ocena ryzyka rozwoju dolegliwości mięśniowo-szkieletowych

CIOP-PIB zaprasza zainteresowane przedsiębiorstwa do współpracy w zakresie oceny ryzyka rozwoju dolegliwości mięśniowo-szkieletowych na

wybranych stanowiskach pracy. Ocena zostanie przeprowadzona przez ekspertów Instytutu bezpłatnie, w ramach realizowanego w CIOP-PIB projektu badawczego. Wynikiem oceny będzie raport odnoszący się do każdego ocenianego stanowiska pracy, składający się z: charakterystyki stanowiska pracy, oceny obciążenia i ryzyka oraz rekomendacji odnoszących się do kierunku zmian, jakie powinny być przeprowadzone na ocenianym stanowisku pracy.

Zagrożenia psychospołeczne u pracowników służby zdrowia, oświaty oraz w bezpośrednim kontakcie z klientem

W ramach projektu badawczego w CIOP-PIB przeprowadzono kompleksową ocenę psychospołecznych warunków pracy, zdolności do pracy i dobrostanu psychofizycznego w trzech obszarach zawodowych: w ochronie zdrowia, oświacie i nauce oraz w usługach związanych z bezpośrednią pracą z klientem. Badania przeprowadzono w trzech corocznych falach na tej samej grupie badanych. Na podstawie wyników badań opracowano poradnik przedstawiający wskazówki do programów profilaktycznych zawierające metody radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy.

XXIII Sympozjum „Higiena pracy a zdrowie pracowników”

Prezes Polskiego Towarzystwa Higienistów Przemysłowych prof. dr hab. Joanna Jurewicz zaprasza do wzięcia udziału w XXIII Sympozjum nt. Higiena pracy a zdrowie pracowników, które odbędzie się w Łodzi w dniach 4-6 października 2023 r. Sympozjum PTHP poświęcone będzie aktualnym problemom związanym z szeroko rozumianą profilaktyką negatywnych skutków zdrowotnych narażenia na czynniki szkodliwe w środowisku pracy.

„Do wysłuchania referatów i przedyskutowania aktualnych problemów z zakresu higieny pracy zapraszamy higienistów przemysłowych, pracowników laboratoriów środowiska pracy i działów BHP w zakładach pracy, pracowników szpitali, pracowników służb medycyny pracy, Państwową Inspekcję Sanitarną i Inspekcję Pracy, pracowników naukowych zajmujących się problemami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników a także wszystkie pozostałe osoby zainteresowane aktualnymi zagadnieniami z zakresu higieny pracy i zdrowia pracują-

Adresowane do przedstawicieli producentów i dystrybutorów sprzętu ochrony układu oddechowego oraz jego użytkowników, Ekspertów ds. BHP, Państwowej Inspekcji Pracy, nadzoru rynku: UOKiK i Inspekcji Handlowej poruszyło nowe metody badań, zasady doboru i rozwiązania sprzętu ochrony układu oddechowego mające wpływ na poprawę bezpieczeństwa w zakładach pracy i życiu codziennym, w przypadku występowania zagrożeń inhalacyjnych. Prowadzący omówili:

- inż. Oliwia Owczarek – „Nanocząstki - nowe metody badań i zasady doboru sprzętu ochrony układu oddechowego wobec grafenu i jego pochodnych.”

- mgr Krzysztof Makowski – „Aplikacja SIZE 4 FACE jako narzędzie wspomagające dopasowanie sprzętu ochrony układu oddechowego do twarzy użytkownika.”

- inż. Mateusz Wojtkiewicz – „Inteligentny system monitorujący w czasie rzeczywistym zużycie pochłaniacza par amoniaku.”

- dr hab. inż. Agnieszka Brochocka, Kierownik Pracowni Sprzętu Ochrony Układu Oddechowego – „Jak chronić się przed smogiem?”

Prezentacje opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2020-2022.

Seminarium CIOP-PIB „Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia strażaków”

W dniu 31 maja CIOP-PIB zorganizował on-line seminarium „Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia strażaków”.

Seminarium Online
„Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia strażaków”

📅 31 maja 2023 r. ⌚ 10:00-13:15

Dowiedz się więcej na temat:

- zagrożeń elektromagnetycznych podczas działań służbowych straży pożarnej
- substancji niebezpiecznych emitowanych podczas pożarów tworzyw sztucznych
- obciążenia cieplnego strażaków
- zastosowania indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości w akcjach straży pożarnej
- profilaktyki i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i depresji u strażaków.

UDZIAŁ W SEMINARIUM JEST BEZPŁATNY.
LICZBA MIEJSC OGRANICZONA!

LINK DO REJESTRACJI:
<https://rejestracjaudziału/seminariumCIOP-PIB>

CIOP PIB



Koniec stanu zagrożenia epidemicznego a obowiązki pracodawcy

Z dniem 1 lipca 2023 r. zostanie odwołany stan zagrożenia epidemicznego wprowadzony w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Wniosek o odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego złożył Główny Inspektor Sanitarny. Po jego odwołaniu pracodawcy, którzy korzystają z możliwości zawieszenia kierowania do lekarzy medycyny pracy, będą mieli obowiązek wysłać pracowników na badania okresowe. Pracownicy nie mają obowiązku o tym pamiętać.

Temat na lato: czy piwo 0% jest dopuszczalne w czasie pracy

Sebastian Kryczka, prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania na łamach portalu BHP twierdzi, że żaden „przepis nie wyłącza bezpośrednio piwa bezalkoholowego z napojów, które mogą być stosowane w procesach pracy. Tym bardziej w sytuacji, gdy są to wersje piwa o działaniu izotonicznym, czyli nawadniającym, w ramach czego producent połączył smak piwa z właściwościami napoju izotonicznego. (...) Przyjmujemy tu, że chodzi o piwa całkowicie pozbawione alkoholu, a nie piwa o obniżonej jego zawartości, których nie można kwalifikować w kategoriach napojów bezalkoholowych. (...)

Trzeba jednak brać pod uwagę, że dostarczanie pracownikom piwa bezalkoholowego, nawet w opcji najbardziej odpowiadającej ich potrzebom, jako substytutu napoju izotonicznego, może z czasem prowadzić do przejęcia inicjatywy przez pracowników. Mogą oni opacznie zrozumieć intencje pracodawcy i przejść na procentowe odpowiedniki. (...) jeżeli pracodawca zapewni pracownikom piwo bezalkoholowe, dodatkowo o działaniu nawadniającym, kontrolujący zakład pracy inspektor pracy nie będzie miał prawa wydać nakazu zakazującego zapewnianie piwa bezalkoholowego. Nakaz taki byłby wydany bez podstawy prawnej. Zatem kwalifikowałby się do uchylecia przed organem drugiej instancji w ramach postępowania odwoławczego.”

Międzynarodowe Targi TOOLEX 2023 w Katowicach

W dniach 3-5 października 2023 r. w Katowicach odbędą się 15. Międzynarodowe Targi Obrabiarek, Narzędzi i Technologii Obróbki TOOLEX.

postindustrialnych;

- skutkach kryzysu pandemicznego.

Jedną z głównych sesji wydarzenia skupiła się na wpływie zmian klimatycznych i rosnących temperatur otoczenia na BHP. W jej trakcie EU-OSHA zaprezentowała nowy praktyczny materiał „Ciepło w pracy – Wytyczne dla miejsc pracy” <https://osha.europa.eu/en/publications/heat-work-guidance-workplaces>.

Podczas szczytu określono wyzwania dla UE do 2027 r. w sprawach BHP:

1. Po pierwsze, potrzebne są większe wysiłki ze strony wszystkich zainteresowanych stron w celu wdrożenia ram strategicznych do 2027 r., zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu krajowym, na przykład przyjmując ambitniejsze strategie krajowe w świetle ram UE lub opracowując praktyczne inicjatywy na rzecz realizacji wizji zerowej do zgonów związanych z pracą.
2. Zagrożenia psychospołeczne i zdrowie psychiczne w pracy.
3. Zmiana klimatu i jej wpływ na BHP.
4. Potencjał sztucznej inteligencji i robotyki w zakresie tworzenia bezpieczniejszych i zdrowszych miejsc pracy dla wszystkich pracowników w UE.

Uczestnicy szczytu potwierdzili, że złoty standard ochrony pracowników w Unii stanowi dyrektywa ramowa 89/391/EWG wraz z jej podejściem prewencyjnym. Dyrektywa już od 1989 r. nakłada na pracodawców obowiązki:

- Zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Obejmuje to ocenę zagrożeń i zapobieganie im, opracowanie ogólnych zasad bezpieczeństwa, a także zapewnienie odpowiedniego szkolenia pracowników.
- Wyznania osoby odpowiedzialnej za zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy.
- Przedsięwzięcia odpowiednich środków celem zapewnienia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, możliwości zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.
- Oceny zagrożenia dla określonych pracowników oraz zapewnienia zastosowania odpowiednich środków ochronnych.
- Zapewnienia pracownikom i/lub ich przedstawicielom wszystkich istotnych informacji na temat potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz podjętych środków zapobiegawczych.
- Konsultowania z pracownikami i/lub ich przedstawicielami oraz angażowania ich we wszystkie

dyskusje na temat zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

- Zapewnienia, aby każdy pracownik otrzymał odpowiednie szkolenie w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa odpowiednie do wykonywanej przez niego pracy.

Podczas szczytu przypomniano, że na podstawie zasady nr 10 Europejskiego filaru praw socjalnych pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Mają oni prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych, które umożliwia im przedłużenie ich uczestnictwa w rynku pracy.

Inne z najważniejszych aktów prawnych UE dotyczących BHP to:

- Wymagania w miejscu pracy (dyrektywa 89/654/EWG)
- Sprzęt roboczy (dyrektywa 2009/104/WE)
- Środki ochrony indywidualnej (ŚOI) (dyrektywa 89/656/EWG)
- Znaki bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dyrektywa 92/58/EWG)
- Ręczne przemieszczanie ciężarów (urazy kręgosłupa) (dyrektywa 90/269/EWG)
- Urządzenia wyposażone w monitory ekranowe (dyrektywa 90/270/EWG)
- Ryzyko związane ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (dyrektywa 98/24/WE)
- Narażenie na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (dyrektywa 2004/37/WE)
- Narażenie na działanie azbestu w miejscu pracy (dyrektywa 2009/148/WE)
- Narażenie na czynniki biologiczne w miejscu pracy (dyrektywa 2000/54/WE)
- Zapobieganie zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej (dyrektywa 2010/32/UE)
- Zagrożenia związane z atmosferą wybuchową (dyrektywa 1999/92/WE)
- Ryzyko wynikające z drgań (dyrektywa 2002/44/WE)
- Ryzyko wynikające z hałasu (dyrektywa 2003/10/WE)
- Zagrożenia wynikające z pól elektromagnetycznych (dyrektywa 2013/35/UE)
- Tymczasowe lub ruchome place budowy (dyrektywa 92/57/EWG)
- Praca na statkach rybackich (dyrektywa 93/103/WE)
- Zakłady górnicze wydobywające kopaliny

otworami wiertniczymi (dyrektywa 92/91/EWG).

Według uczestników szczytu w okresie do 2027 r. trzeba skutecznie wdrażać ramy strategiczne UE w sprawach BHP i zintensyfikować działania wokół następujących zasad:

- zaangażowanie i wspólne działania wszystkich podmiotów BHP;
- trójstronność we wdrażaniu strategicznych ram UE w zakresie BHP i krajowych działań w zakresie BHP – Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy zapewnia istotny wkład na szczeblu UE
- rzetelne doradztwo naukowe i techniczne leżące u podstaw kształtowania polityki opartej na dowodach
- wspieranie praktycznego stosowania przepisów BHP
- propagowanie skutecznego i równoważnego egzekwowania unijnych przepisów BHP we wszystkich państwach członkowskich, wspierane przez Komitet Wyższych Inspektoratów Pracy;
- należy usprawnić procedury w zakresie kontroli BHP.

EU-OSHA opublikowała osiem studiów przypadku wykorzystania sztucznej inteligencji do automatyzacji zadań

z zachowaniem ochrony pracowników

Publikacje badają wpływ tych systemów na bezpieczeństwo i zdrowie w pracy oraz identyfikują czynniki, bariery i czynniki sukcesu, aby jak najlepiej wykorzystać tę technologię, jednocześnie chroniąc pracowników. Sprawy dotyczą m.in. podnoszenia, kontroli produktów, kopania rowów, rozpoznawania wizualnego, inspekcji infrastruktury gazowej i naftowej, sprawdzania faktów, środków kontroli jakości materiałów AI oraz inspekcji miejsc pracy operatora infrastruktury gazowej. W czerwcu pojawiło się porównawcze „Studium przypadku dotyczące zaawansowanej automatyzacji robotów”, które zgłębia wyzwania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, które należy rozważyć, lub nowe zagrożenia, którym należy skutecznie przeciwdziałać na wczesnych etapach wdrażania i wpływu systemów opartych na sztucznej inteligencji i inteligentnych robotów współpracujących (cobotów) w automatyzacji zadań w pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia bezpieczeństwa pracowników.

Więcej: <https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotic-automation-comparative-case-study-report>

Oprac.: Road

DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: JERZY WROŃSKI

Jerzy Wroński urodził się 16 września 1936 r. w Błoniu koło Warszawy.

Po ukończeniu szkoły średniej w Błoniu studiował na Wydziale Technologii Drewna SGGW w Warszawie. Pierwsza praca po studiach (lata 1960 – 1962) Zakłady Płyt Pilśniowych i Wiórowych w Nidzie Ruciańskiej, gdzie pełniąc obowiązki Kierownika Działu Gospodarki Wodnej zgłosił wniosek racjonalizatorski dotyczący lepszego oczyszczania ścieków powstających przy produkcji płyt pilśniowych, które odprowadzane były do jeziora nidzkiego. Wniosek został zrealizowany sposobem gospodarczym zwiększając o około 30% oczyszczanie ścieków, co stanowiło znaczne polepszenie jakości wody w jeziorze. W zakładzie udzielał się społecznie – zorganizował zespół muzyczny (w którym grał), a ponadto został członkiem Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.



W 1962 r. przeniósł się do Warszawy, gdzie rozpoczął pracę jako inspektor pracy w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego. W 1965 r. awansował na stanowisko Kierownika Inspektoratu Pracy w Zarządzie Głównym Związku, gdzie w ramach nadzoru inspekcji pracy nad warunkami pracy w zakładach kierował kadrą terenowych inspektorów pracy. Podejmował szereg inicjatyw mających na celu eliminowanie lub ograniczanie zagrożeń zawodowych i poprawę warunków pracy w leśnictwie i przemyśle drzewnym. W branżach tych występowały poważne zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników szczególnie przy pozyskaniu i transporcie drewna oraz przy mechanicznej obróbce drewna w zakładach przemysłowych. Między innymi inicjował i współtworzył branżowe przepisy bhp. Organizował tzw. „kontrole zespołowe” inspekcji (wszyscy inspektorzy w określonym czasie, na określonym terenie i w wyznaczonych zakładach podejmowali czynności kontrolne) ukierunkowane np. na określone branże, zakłady lub problemy. O planowaniu takich kontroli zakłady były wcześniej informowane, co powodowało, że jeszcze przed kontrolą podejmowano w nich działania poprawiające warunki pracy, a w szczególności działania eliminujące zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. I taki był jeden z głównych celów tych kontroli. Nie chodziło o wykazanie się liczbą kontroli, liczbą wydanych decyzji czy nałożonych kar, a uzyskanymi efektami poprawy warunków pracy. W tym czasie zostaje powołany na członka Komisji Ochrony Pracy przy Zarządzie Głównym Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

W 1972r. zostaje wybrany na Sekretarza a następnie na Wiceprzewodniczącego Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego i tę funkcję pełni przez dwie kadencje. Jako członek kierownictwa związku zawodowego kontynuuje działania na rzecz poprawy warunków pracy w leśnictwie i przemyśle drzewnym wykorzystując większe możliwości działania jako Wiceprzewodniczący. W 1980 r. powraca do pracy w inspekcji pracy, która na mocy ustawy z 1981r. zostaje przejęta od związków zawodowych przez Państwo i podporządkowana Sejmowi. W Państwowej Inspekcji Pracy w latach 1981 – 1996 pełni funkcję Dyrektora Departamentu Warunków Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy. Wykorzystuje swoją wiedzę i doświadczenie z pracy w inspekcji branżowej podejmując działania w za-

kresie szerokiego spektrum problemów warunków pracy w skali całego kraju. Ponadto przez dwie kadencje (1981–1985) pełni społecznie funkcję Sekretarza Rady Ochrony Pracy (organ przy Sejmie RP, powołany ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy do spraw nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy i działalności Państwowej Inspekcji Pracy).

W 1997r. awansuje na Zastępcę Głównego Inspektora Pracy i nadal kontynuuje działalność w zakresie nadzoru nad warunkami pracy w skali kraju z pozycji członka kierownictwa PIP. W 2003 r. w wieku 67 lat przechodzi na emeryturę. Na emeryturze jako specjalista i rzeczoznawca z zakresu bhp nadal jest czynny społecznie i zawodowo. Jest współzałożycielem Stowarzyszenia Ochrony Pracy, w którym pełnił funkcję Wiceprezesa.

Jest autorem wielu publikacji z zakresu bhp. Między innymi książek p.t.: „Stolarz”, „BHP przy robotach stolarskich”, „BHP w leśnictwie”, „BHP w praktyce – pozyskanie, transport i obróbka drewna”, a także współautorem książki wydanej w 1982r. z inicjatywy Zarządu Głównego Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego p.t.: „Ergonomia i Ochrona Pracy w Przemysle Drzewnym”. W 2007r. współautorem książki p.t.: „Metodyka badania wypadków przy pracy”, a w 2009 r. współautorem poradnika w zakresie bhp wydanego przez „Wolters Kluwer Polska” w ramach serii „Meritum”.

Jest wykładowcą problematyki bhp. Między innymi prowadził zajęcia w Szkole Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Wykładał na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie. Współpracował jako doradca Prezesa z firmą Seka S.A. w Warszawie. Uczestniczył jako przedstawiciel organizacji pracodawców „Lewiatan” w pracach Zespołu Ekspertów ds. Emerytur Pomostowych, a także był członkiem Międzyresortowej Komisji ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy. Za działalność był wielokrotnie wyróżniany i odznaczany, między innymi: brązowym, złotym, kawalerskim i oficerskim krzyżem zasługi. Za osiągnięcia wyróżniony przez Głównego Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Nagrodą im. Haliny Krahelskiej, a przez Centralny Instytut Ochrony Pracy nagrodą „Pro Labore Securo”.

Na pytanie redakcji informatora PIP poświęconego laureatom Nagrody im. Haliny Krahelskiej: „Czy optowane przez Pana zróżnicowanie wysokości składki wypadkowej dla pracodawców

przyniosło zamierzony efekt?” odpowiedział: „– Niestety jeszcze nie, gdyż nie do końca zostało to przez ustawodawcę dobrze rozwiązane. Za podwyższeniem składki tam, gdzie do wypadków przy pracy dochodzi częściej, nie poszło bowiem jej obniżenie u tych pracodawców, którzy wyeliminowali lub zmniejszyli ich liczbę. A więc zabrakło motywacji ekonomicznej, która była by istotnym bodźcem do inwestowania w bezpieczeństwo pracy. Ponadto w załączniku nr 2 do

rozporządzenia MIPS w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych należało by rozdzielić grupy działalności na klasy i podklasy celem dostosowania wykazu do rzeczywistych zagrożeń i kategorii ryzyka w poszczególnych branżach i zakładach”.

Zredag.: R.A.

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

4 kwietnia 2023 r. w Dzienniku Ustaw RP zostały ogłoszone, a weszły w życie 26 kwietnia b.r.:

- ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641), wdrażająca do polskiego porządku prawnego postanowienia dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE):
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105),
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79), tzw. dyrektywa „Work Life Balance”.
- 17 maja 2023 r. weszło w życie rozporządzenie ministra rodziny i polityki społecznej z 9 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (DzU poz. 879).
- nowelizacja Ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów – weszła w życie 20 maja br. Nowelizacja jest związana jest z implementacją Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1 z 11 grudnia 2018 r. (Dyrektywa ECN+).
- Dyrektywa Single-Use Plastics (SUP), nazywana również Dyrektywą Plastikową, została wdrożona w polskim prawodawstwie 24 maja 2023 r.

KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY

(kwiecień - maj - czerwiec)

Krótką historią upamiętnienia ofiar wypadków przy pracy oraz Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

Jak co roku w ostatnim tygodniu kwietnia obchodzi się Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych oraz Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Warto z tej okazji zastanowić nad tym jak doszło do ustanowienia tych Dni.

Dzień Pamięci Pracowników został zapoczątkowany, gdy dwaj działacze związkowi United Steelworkers, Colin Lambert i dr Ray Sentés, jechali w kwietniu 1983 r. na spotkanie związkowe do Toronto i zostali zatrzymani przez kondukt pogrzebowy strażaka, który zginął na służbie. Zmartwili się, że inni pracownicy, którzy zginęli

w pracy, nie są podobnie uhonorowani i przypomnieli sobie, że członkowie United Steelworkers w Elliot Lake co roku organizowali „Dzień Pamięci Pracowników” dla górników uranu, którzy ulegli wypadkom. Od tego momentu Lambert i Sentés szukali poparcia etatowych działaczy związkowych dla pomysłu zorganizowania narodowego dnia żałoby pracowników, którzy zginęli w pracy.

United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, powszechnie znany jako United Steelworkers (USW), czyli Zjednoczeni Hutnicy to powszechny związek zawodowy zrzeszający członków z całej Ameryki Północnej, który wprawdzie ma siedzibę w Pittsburghu (Pensylwania, USA), ale reprezentuje pracowników w Kanadzie, na Karaibach i w Stanach Zjednoczonych. United Steelworkers reprezentują pracowników wielu gałęzi przemysłu, w tym metali pierwotnych i przetworzonych, papierni-

czego, chemicznego, szklarskiego, gumowego, ciężkich przenośników taśmowych, oponiarskiego, transportowego, medialnego, kontenerowego, farmaceutycznego, opieki zdrowotnej a nawet call center. Obecnie jest stowarzyszony z American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) w USA, w Kanadzie z Kanadyjskim Kongresem Pracy (CLC) w Kanadzie oraz kilkoma międzynarodowymi federacjami związkowymi.

W rezultacie działań Lamberta i Sentesa w 1984 r. Kanadyjski Związek Pracowników Publicznych, największy związek zawodowy w Kanadzie, reprezentujący około 700 tys. pracowników służby zdrowia, edukacji, samorządów, bibliotek, uniwersytetów, usług socjalnych, użyteczności publicznej, transportu, służb ratunkowych i linii lotniczych ustanowił 28 kwietnia dniem żałoby po pracownikach-ofiarach wypadków przy pracy. Rok później (1985) Kanadyjski Kongres Pracy, czyli krajowa centrala związków zawodowych, w której zrzeszona jest większość kanadyjskich związków zawodowych, oficjalnie ustanowił 28 kwietnia Narodowym Dniem Żałoby po pracownikach zabitych i rannych w pracy, a 28 kwietnia 1987 r. w stolicy Kanady, Ottawie, w Vincent Massey Park – Kongres Pracy poświęcił Pomnik Narodowego Dnia Żałoby. Po raz pierwszy Narodowym Dniem Żałoby po pracownikach zabitych i rannych w pracy obchodzono w Kanadzie w 1989 r. Parlament Kanady uchwalił w 1991 r. Ustawę o Narodowym Dniu Żałoby po osobach zabitych lub rannych w miejscu pracy i ustanowił 28 kwietnia oficjalnym dniem żałoby pracowniczej. Od tego czasu – 28 kwietnia flaga państwowa jest opuszczana do połowy masztu, ogłaszana jest minuta ciszy, zapalane są znicze przed przedsiębiorstwami, gdzie doszło do wypadków, na grobach zabitych pracowników lub w innych miejscach upamiętniających śmierć pracowników, zakłada się czarne wstążki lub czarne opaski.

W 1996 r. za sprawą amerykańskiej AFL-CIO, która ogłosiła 28 kwietnia „Dniem Pamięci Pracowników” Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU) podczas obchodów w siedzibie Organizacji Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku doprowadziła 28 kwietnia do zapalenia świec i zniczy ku czci pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W ten sposób doszło do umiędzynarodowienia Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Celem było uczczenie tysięcy ludzi, którzy każdego roku ginęli i ranili się w pracy.

ICFTU to międzynarodowa centrala związków zawodowych, założona w 1949 r.

w Londynie w wyniku rozłamu (w tym m. in. amerykańskiego AFL-CIO, brytyjskiego TUC, francuskiego FO, włoskiego CISL i hiszpańskiego UGT) w Światowej Federacji Związków Zawodowych, zdominowanej przez stalinowców moskiewskich. Współpracowała z utworzoną w 1951 r. Międzynarodówką Socjalistyczną, Radą Społeczno-Gospodarczą i organizacjami wyspecjalizowanymi ONZ. Od lat pięćdziesiątych ICFTU aktywnie rekrutowała nowych członków w krajach rozwijających się najpierw Azji, a później - Afryki. W 1975 roku były agent CIA Philip Agee ujawnił w książce „Inside the Company: CIA Diary”, że ICFTU było „centrum pracy utworzonym i kontrolowanym przez CIA w celu przeciwstawienia się Światowej Federacji Związków Zawodowych (WFTU)”. Niezależnie od tych inspiracji centralnym punktem działalności ICFTU była walka w obronie praw pracowniczych m.in. poprzez lobbowanie za ratyfikacją tak zwanych „podstawowych standardów pracy” – ośmiu kluczowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących wolności zrzeszania się, zniesienia pracy dzieci i pracy przymusowej oraz eliminacji dyskryminacji w miejscu pracy. W swojej konstytucji Konfederacja zobowiązała się do „obrony wolności człowieka, promowania równości szans dla wszystkich ludzi, dążenia do wyeliminowania na całym świecie wszelkich form dyskryminacji lub podporządkowania ze względu na rasę, religię, płeć lub pochodzenie, przeciwstawiania się i zwalczania totalitaryzmów i agresji w każdej formie”. Po upadku rządów postalinowskich partii w Związku Radzieckim i państwach Europy Wschodniej liczba członków Federacji gwałtownie wzrosła z 87 milionów w 1988 r. do 100 milionów w 1992 r., kiedy federacje związkowe z krajów byłego tzw. bloku wschodniego przystąpiły do ICFTU., co poważnie wzmocniło możliwość realizacji celów Konfederacji. ICFTU publikowała coroczne raporty, w których dokumentowała naruszenia popełniane przez rządy, przemysłowców oraz siły wojskowe i policyjne wobec pracowników i związków zawodowych. Opublikowany 7 czerwca 2006 r. raport podał dane za rok 2005. Komunikat prasowy ICFTU OnLine donosił, że „115 związkowców zostało zamordowanych za obronę praw pracowniczych w 2005 r., podczas gdy ponad 1600 zostało poddanych brutalnym atakom, a około 9 000 aresztowano... Prawie 10 000 pracowników zostało zwolnionych za

przynależność do związków zawodowych, a prawie 1700 zatrzymano”. Był to ostatni raport przed zjednoczeniem światowego ruchu związkowego. Do 2006 r., gdy zjednoczyła się ze Światową Konfederacją Pracy skupiała 236 organizacji liczących ok. 155 mln czł. (2006), m.in. amerykańską AFL-CIO, brytyjski Kongres Związków Zawodowych (TUC), francuską Powszechną Konfederację Pracy-Siła Robotnicza (CGT-FO), Federację Niemieckich Związków Zawodowych (DGB), włoską Konfederację Wolnych Związków Zawodowych (CISL), a od 1986 r. polski NSZZ „Solidarność”.

AFL-CIO – idąc za przykładem kanadyjskim – przyjęła 28 kwietnia jako rocznicę wejścia w życie w USA Ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, którą prezydent Nixon podpisał 29 grudnia 1970 r., oraz ustanowienia na jej mocy przez Kongres USA 28 kwietnia 1971 r. rządowej Agencji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Przyjęcie tych aktów było następstwem presji politycznej, jaką wywołały w latach sześćdziesiątych XX w.: - przyspieszenie gospodarcze w USA, które doprowadziło do wzrostu wskaźników obrażeń w miejscach pracy; - walka związków zawodowych o poprawę warunków pracy, - o równouprawnienie w pracy Amerykanów afrykańskiego pochodzenia, - napięcia społeczne wywołane skutkami dla pracowników wojny w Wietnamie.

Od 1996 r. na całym świecie corocznie organizowane były uroczystości zarówno ogólnopaństwowe, jak też regionalne i lokalne na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, stowarzyszeń i związków zawodowych, a od 2001 r. Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych był „obserwowany” przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO). W 2003 r. ILO jako agencja afiliowana Organizacji Narodów Zjednoczonych, we współpracy ze Światową Organizacją Zdrowia (WHO) oraz Światową Konfederacją Pracy (WCL), która uzyskała status doradczy w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy – proklamowały 28 kwietnia Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Jego obchody mają zwracać uwagę na stałe i kompleksowe działania w celu poprawy warunków bezpieczeństwa osób pracujących.

Światowa Konfederacja Pracy (ang. World Confederation of Labour WCL) to działająca w latach 1920–2006 międzynarodowa centrala związków zawodowych z siedzibą w holenderskim Utrechcie. Założona w Hadze jako Międzynarodowa Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodo-

wych (IFCTU), skupiała europejskie związki zawodowe stowarzyszone z partiami chrześcijańsko-demokratycznymi; istniały też organizacje regionalne w Europie, Afryce, Ameryce Łacińskiej i Azji. Została utworzona jako alternatywa dla świeckich związków zawodowych w ówczesnej Europie i opierała swoją działalność na encyklikach Rerum novarum papieża Leona XIII z 1891 r., a później Quadragesimo anno papieża Piusa XI z 1931 r. Pierwsze statuty Federacji głosiły zamiar walki nie tylko o prawa pracownicze, ale także o wartości takie jak godność ludzka, demokracja i międzynarodowa solidarność. Po wybuchu Wielkiego Kryzysu kapitalizmu w 1929 r. światowy zamęt gospodarczy spotęgował w Europie przejmowanie władze przez rządy autorytarne, czemu sprzeciwiała się IFCTU. Faszystowskie i totalitarne rządy lat 30-tych XX w., którym sprzeciwiali się jej działacze represjonowały Konfederację. Benito Mussolini zakazał działalności jej filii we Włoszech, a niemieccy urzędnicy w latach 30-tych uwięzili jej kierownictwo w faszystowskich obozach koncentracyjnych. Wojska niemieckie okupujące Holandię od 1940 r. zniszczyły jej sekretariat w Utrechcie przez co zamarła jej aktywność do 1945 r.

Po zakończeniu II wojny światowej w wyniku zdrady jałtańskiej i przekazania przez aliantów zachodnich strefy wpływów Rosji Stalina aż do Łaby – Konfederacja miała trudności z odnowieniem więzi z większością swoich filii w Europie Środkowej, która po Jałcie znalazła się pod dyktando moskiewskiej strefy wpływów. W 1945 r. Światowa Federacja Związków Zawodowych zdominowana przez związki zawodowe moskiewskiej strefy wpływów zaprosiła Konfederację do połączenia się, jednak jej kongres odrzucił taką jedność jako „zbyt sztuczną”. Pozostała również niezależna od utworzonej w 1949 r. po rozłamie antystalinowskim ICFTU: oficjalnie – „wolała pozostać niezależna”, szczególnie w celu krytykowania zarówno kapitalistycznych, jak i komunistycznych nadużyć, jednak według Międzynarodowego Instytutu Historii Społecznej w Amsterdamie – związki członkowskie ICFTU były przeciwnie połączeniu z organizacją chrześcijańską. Pod koniec lat pięćdziesiątych Konfederacja coraz częściej pracowała z pracownikami muzułmańskimi i buddyjskimi w Azji i Afryce, dlatego w 1968 r. delegaci na jej 16 kongres w Luxemburgu głosowali za przekształceniem w Światową Konfederację Pracy (WCL). Zrywając ze ściśle chrześcijańską ideologią nowo przyjęta Deklaracja zasad stwierdziła, że odtąd będzie się kierować „albo koncepcją duchową opartą na przekonaniu, że człowiek i wszechświat są stworzo-

ne przez Boga, albo innymi koncepcjami, które prowadzą razem z nią do wspólnego wysiłku budowania wspólnoty ludzkiej zjednoczonej w wolności, godności, sprawiedliwości i braterstwie”. W tym czasie przez dwie kadencje od 1972 do 1989 r. sekretarzem generalnym WCL był Jan Jerzy Kułakowski (działacz polskiej opozycji na Zachodzie: w 1953 r. doktor prawa na Katolickim Uniwersytecie w Leuven, 1953–54 pracownik radia w Paryżu, 1954-1957 członek Sekretariatu Generalnego Międzynarodowej Federacji Chrześcijańskich Związków Zawodowych). W miarę jak w latach 80- i 90-tych XX w. neokolonialna globalizacja stawała się coraz większym zagrożeniem dla członkostwa w związkach zawodowych WCL zwiększyła starania o podobne globalne zjednoczenie ruchu związkowego. W 1993 r. jej kongres zorganizowany na Mauritiusie próbował wskazać strategię reagowania na całym świecie przeciw atakom zglobalizowanego biznesu na zorganizowaną siłę roboczą. W latach 90-tych XX w. Konfederacja uzyskała status doradczy w ramach ILO i dołączyła do Międzynarodowej Rady Światowego Forum Społecznego. W 2001 r. do WCL należało 144 związków zawodowych ze 116 krajów (w tym z Polski odtworzony NSZZ „Solidarność”), liczących ponad 26 mln członków.

Na kongresie założycielskim w dniach 1-3 listopada 2006 r. w Wiedniu doszło do zjednoczenia ICFTU z WCL, której związki zawodowe zostały współzałożycielami Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych. W ten sposób utworzona została Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (International Trade Union Confederation, ITUC), która jest największym światowym zrzeszeniem związków zawodowych. Od tego czasu ITUC organizuje i koordynuje obchody Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – jako święta ruchu związkowego.

Na mocy uchwały Sejmu Rzeczypospolitej

Polskiej od 2003 r. Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy jest oficjalnie obchodzony w Polsce. Według danych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy z 2008 r. Dzień ten był oficjalnie uznany przez rządy 19 państw. Jednak jego obchody odbywają się w ponad 120 państwach świata.

Roman Adler

Ciekawy artykuł o historii kultury pracy

„Dzięki znajdującemu się w British Museum ostrakonowi z wyrytym rejestrem obecności możemy dowiedzieć się, z jakich powodów Egipcjanie zazwyczaj pozostawali w domu. Część tych tłumaczeń brzmi – przynajmniej ze współczesnej perspektywy – nieco komicznie, ale możemy przypuszczać, że wiele z nich było jak najbardziej realnych. (...)

Jeden z pracowników o imieniu Seba został na przykład ukąszony przez skorpiona, co miało być wystarczającym powodem do pozostania w domu. Z kolei Pennub musiał zajmować się chorą matką, a znaleźli się również tacy, dla których powodem do opuszczenia pracy były problemy okołomiesięczkowe ich partnerek bądź córek. Czyżby urlop menstruacyjny był znacznie starszym pomysłem, niż mogłoby się obecnie wydawać? (...)

O tym, jak bardzo zróżnicowane były perypetie starożytnych Egipcjan najlepiej świadczy fakt, że niektórzy pracownicy brali urlop, aby zajmować się balsamowaniem zmarłych bliskich. Nieco przyjemniejszą kwestią wydawało się natomiast... warzenie piwa. Takie usprawiedliwienia również się znalazły na liście. O ile obecnie zastosowanie takiego argumentu najprawdopodobniej zakończyłoby się poważną rozmową z szefostwem, tak w ówczesnym Egipcie było to najwyraźniej bardzo skuteczne wytłumaczenie.”

Całość: <https://www.focus.pl/artykul/starozytni-egipcjanie-nieobecnosci-w-pracy>

ODESZLI - ALE PAMIĘTAMY

W drugim kwartale roku zmarli pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach:

Edward ĆWIEK - 01.06.1985 r.

Jerzy FRANK - 23.04.2003 r. – 20-ta rocznica

Andrzej KWIECIEN - 08.05.2007 r.

Paweł CHOJECKI - 13.05.2007 r.

Kazimierz BIENKOWSKI - 25.05.2007 r.

Alicja KAŁUŻA - 29.06.2011 r.

Bronisław WIÓREK - 13.06.2013 r. – 10-ta rocznica

Renata GRABSKA - 13.06.2015 r.

Piotr BARON - 13.04.2017 r.

Krystyna GORCZYCA - 13.05.2017 r.

Norbert KNOPIK - 05.06.2017 r.

Ryszard WRZESIEN - 04.04.2020 r.

Krzysztof BĄK - 24.04.2021 r.

Oprac. Jerzy Hamróż

WSPOMINAMY

Paweł Chojecki. Urodził się 29 grudnia 1919 r. w Łagiewnikach. Był synem powstańca śląskiego, zgładzonego przez zbrodniarzy hitlerowskich w Oświęcimiu. Do wybuchu wojny pracował w Zakładach Urządzeń Technicznych „Zgoda” w Świętochłowicach, jednak już w listopadzie 1939 r. został wywieziony na roboty przymusowe w głąb Rzeszy. Do zakończenia wojny pracował w Berlinie. Po powrocie do kraju 28 maja 1945 r. został brygadzystą, potem mistrzem, od 1946 r. – kierownikiem warsztatów mechanicznych, a od stycznia 1947 do 1951 r. – kierownikiem Wydziału Mechanicznego w Hucie Bobrek. W styczniu 1955 r. przeszedł do pracy w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Hutników na stanowisko zastępcy kierownika Inspektoratu Ochrony Pracy. Po pięciu latach został przeniesiony służbowo do Wojewódzkiej Rady ZZ, gdzie objął funkcję kierownika działu – starszego inspektora ochrony pracy CRZZ przy WKZZ, potem, od 1965 r. – wojewódzkiego inspektora pracy w Wojewódzkim Inspektoracie Pracy Wojewódzkiej Komisji Związków Zawodowych. W 1967 r. ukończył Politechnikę Śląską w Gliwicach z dyplomem inżyniera wentylacji i urządzeń grzewczych. Od maja 1971 do 31 grudnia 1973 r. był dyrektorem ds. techniczno-ekonomicznych Ośrodka Postępu Technicznego w Katowicach. Od 1 stycznia 1974 r. na wniosek prezydium WRZZ przeniesiony na stanowisko wojewódzkiego inspektora pracy w Wojewódzkim Inspektoracie Pracy WRZZ, a od 1975 r. stanął na czele Okręgowego Zespołu do spraw Inspekcji Pracy jako okręgowy inspektor pracy. W 1981 r. przyczynił się do współdziałania z branżowymi i autonomicznymi związkami zawodowymi, a także z NSZZ „Solidarność”. W marcu 1981 r. przeszedł na wcześniejszą emeryturę, od końca 1982 r. wrócił jako doradca techniczny Okręgowego Inspektora Pracy. Odszedł z OIP w Katowicach w grudniu 1992 r.

Renata Grabska. Urodziła się 2 czerwca 1946 r. W 1970 r. uzyskała tytuł magistra prawa na Uniwersytecie Wrocławskim. Od 1971 r. pracowała jako starszy referent prawny w Centrali Handlu Metali Nieżelaznych w Katowicach. Rok później przeszła do pracy w ZG ZZ Pracowników Służby Zdrowia na stanowisko radcy prawnego. Uzyskała aplikację w Sądzie Wojewódzkim i zdała egzamin radcowski w Państwowym Arbitrażu Gospodarczym. W lipcu 1974 r. została inspektorem pracy do spraw prawnych w Wojewódzkim Inspektoracie Pracy,

a od 1975 r. pracowała w Okręgowym Zespole ds. Inspekcji Pracy w Katowicach. W listopadzie 1979 r. została powołana na stanowisko wojewódzkiego inspektora pracy. Od 1981 r. była zastępcą okręgowego inspektora pracy w Katowicach w dziedzinie nadzoru i kontroli zagadnień prawa pracy oraz właściwego i terminowego rozpatrywania skarg i wniosków pracowniczych. Od 1989 r. była głównym specjalistą – starszym inspektorem pracy w OIP Katowice. Od końca 1991 r. była Okręgowym Inspektorem Pracy w Katowicach. W latach 2000–2003 pracowała w dziale prawnym GIP.

Ryszard Wrzesień. Urodził się 3 stycznia 1938 r. w Sosnowcu. Ojciec był górnikiem. Po ukończeniu Śląskich Technicznych Zakładów Naukowych w Katowicach w 1957 r. podjął pracę w Hucie im. Cedlera. W 1958 r. przeniósł się do pracy w KWK „Milowice”, gdzie został ratownikiem górniczym. Podczas wielkiej akcji ratowniczej w KWK „Makoszowy” w 1960 r. uległ zatruciu tlenkiem węgla i był zmuszony zmienić zawód. W 1965 r. przeszedł do pracy w Zarządzie Okręgowym Związku Zawodowego Metalowców, gdzie był inspektorem m.in. samorządu robotniczego i ochrony pracy oraz szkoleń. W 1978 r. ukończył z wyróżnieniem studia w związanej z Międzynarodową Organizacją Pracy Wyższej Szkole Ruchu Związkowego w Moskwie. Na studiach nawiązał kontakty z przedstawicielami Międzynarodowego Biura Pracy MOP w Szwajcarii, w tym z dyrektorem generalnym MBP, Francisem Blanchardem. W 1981 r. podjął pracę w PIP. Specjalizował się w problematyce związanej z produkcją i zastosowaniem azbestu. Na łamach „Wiadomości Hutniczych” informował o ratyfikowanych przez Polskę, a nie respektowanych przez ówczesne władze konwencjach MOP dotyczących wolności związkowych oraz bezpieczeństwa pracy. W okresie stanu wojennego doprowadził do zamknięcia Zakładów Surowców Ogniotrwałych „Górka” w Trzebini, za co jako podejrzany o działalność szpiegowską był przez wiele dni przesłuchiwany w Wojewódzkim Urzędzie Spraw Wewnętrznych w Katowicach. Na początku lat dziewięćdziesiątych był przedstawicielem PIP podczas międzynarodowych konferencji dotyczących azbestu m.in. w Budapeszcie oraz International Conference on Asbestos Products w stolicy Malezji, Kuala Lumpur. W środowisku inspekcyjnym znany był jako wybitny globtroter, który zwiedził ponad 150 krajów świata.

Roman Adler

SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: J (cz.3)-K

JÓZEF POLAK (1857-1928) – w 1885 r. założył czasopismo „Zdrowie Publiczne” ukazujące się do dziś. Wraz z Bolesławem Prusem był współzałożycielem Warszawskiego Towarzystwa Higienicznego (1898 r.), przekształconego następnie w Polskie Towarzystwo Higieniczne.

KALANDER – maszyna z systemem walców, służąca do gładzenia, wyciskania, tłoczenia (m.in. przy produkcji wykładzin podłogowych na bazie PCV).

KALIBRACJA (wzorcowanie) – zbiór operacji, za pomocą których ustala się, w określonych warunkach, zależności między wartościami wskazywanymi przez przyrząd lub układ pomiarowy, albo wartościami reprezentowanymi przez wzorzec miary lub materiał odniesienia, a odpowiadającymi im wartościami wielkości, realizowanymi przez wzorzec odniesienia. Według PN-ISO 10012-1. Wymagania dotyczące zapewnienia jakości wyposażenia pomiarowego.

KALKULATOR RYZYKA – metoda oceny ryzyka zawodowego. Jest to metoda, w której wartościowanie ryzyka następuje na podstawie szacowania trzech parametrów ryzyka tj. prawdopodobieństwa zdarzenia, ekspozycji na zagrożenie i skutków jakie może spowodować zagrożenie. W metodzie tej wyniki badań statystycznych parametrów nanoszone są na nomogram, na który nanoszone są również kategorie wartości ryzyka. Według *Nowoczesne metody zarządzania bezpieczeństwem. Ocena ryzyka w aspekcie zarządzania bezpieczeństwem. Materiały szkoleniowe Ośrodka Szkolenia Państwowej inspekcji Pracy*. Wrocław 2000 r.

KALORIA – jednostka ilości ciepła w układzie CGS równa 4,1868 J (dżula). Jest to ilość ciepła potrzebna do podniesienia temperatury jednego grama wody o 1°C. Obecnie w układzie SI zastąpiona dżulem. 1 kaloria = 4,1868 J. Według R.M. Youngson, Collins Słownik encyklopedyczny Medycyna; RTW 1997 r.

KANDELA (cd) – jednostka światłości w układzie SI, równa natężeniu światła wysyłanego w danym kierunku przez źródło, które emituje promieniowanie monochromatyczne o częstotliwości 540×10^{12} Hz, przy czym natężenie promieniowania w tym kierunku wynosi 1/683 wata na steradian. Według A. Isaacs Słownik fizyki, Prószyński i S-ka, Warszawa 1999 r.

KANISTER – to opakowanie wykonane z metalu lub z tworzywa sztucznego o przekroju prostokątnym lub wielokątnym, wyposażone w jeden lub kilka otworów. Według *oświadczenia rządu polskiego z dnia 16 stycznia 2009 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR)*, sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 162).

KAPTUR OCHRONNY – chroni przed zetknięciem rąk z zębami piły oraz przed odpryskami i trocinami. Powinien on osłaniać od góry dostęp do zębów piły wystających ponad przecinane drewno. Nie powinien być szerszy niż 60 mm, aby nie zasłaniał materiału.

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

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



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP

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

Główne obszary działania firmy to:

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

**Zaufaj
doświadczeniu!**



www.seka.pl

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

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

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