

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 4 (95)

październik-listopad-grudzień 2023 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 3
Życzenia Świąteczno-Noworoczne	- str. 3
Zebranie Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy	- str. 4
Propozycja Ogólnopolskiej Konferencji z okazji jubileuszu 20-lecia działalności Stowarzyszenia Ochrony Pracy	- str. 5
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA	- str. 6
ODDZIAŁ PODKARPACKI	- str. 6
Prezes Oddziału Podkarpackiego SOP na konferencji o ekstremizmie jako źródło prawa	- str. 6
Publikacja dotycząca służby bhp na tle rozwoju prawa pracy i regulacji jej dotyczących.....	- str. 6
ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI	- str. 6
Przyszłość edukacji ekologicznej tematem PRECOP-u 28 w Katowicach	- str. 6
Spotkanie w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce	- str. 7
Zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP	- str. 7
Spotkanie z Komisją Okręgową Związku Zawodowego Pracowników PIP w Katowicach	- str. 8
ARTYKUŁY NAUKOWE CZŁONKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 9
- Marcin Krause: Bezpieczeństwo i higiena służby - przegląd podstaw prawnych	- str. 12
- Mirosław Machura: Dostęp do informacji publicznej w działalności inspektora pracy	- str. 14
- Roman Adler: Gospodarka 4.0 a kształtujące się nowe środowiska pracy.....	- str. 23
CIEKAWE WYDARZENIA - U NAS:	



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Pacy 37 04-386 Warszawa

tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

Spis treści (c.d.)

- XIII Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw; Nadchodzi rewolucja w telekomunikacji; Krajowy System e-Faktur; Nowe przepisy do laptopów itd	- str. 23-31
NA ŚWIECIE: Nowy dyrektor wykonawczy EU-OSHA; A+A Wyznacza standardy bezpiecznej i zdrowej pracy; Nowe wykazy norm zharmonizowanych; Pierwsze w Europie wnioski z badania narażenia pracowników na czynniki ryzyka raka itd	- str. 32-34
DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: Marian Andrzej Liwo	- str. 34
NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY	- str. 36
WSPOMINAMY	- str. 37
Tadeusz Sułkowski: Liczyć jak na Zawiszę. Nota wspomnieniowa o Jerzym Wrońskim 1936-2023	- str. 37
ODESZLI - ALE PAMIĘTAMY	- str. 39
(zamiast) KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY	- str. 40
SZKOLENIA: Seka S.A. i CIOP-PIB	- str. 43
Laureaci XXXII Konkursu na plakat Bezpieczeństwa Pracy "Budownictwo XXI wieku"	- str. 44
Słowniczek Inspektora BHP: K (cz. 3)	- str. 45

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 2023 r.: roczna – 36 zł + 5% VAT

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY, Zarząd Główny: Prezes – Grzegorz Juraszek, Wiceprezesi – prof. Marian Liwo, dr Tadeusz Sułkowski, Członkowie ZG – Krzysztof Galbarczyk, Marek Mazszewski; adres ZG SOP: 04-386 Warszawa, ul. Michała Paca 37; www.sop.org.pl. Nr rachunku bankowego: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000. Sekretariat: - e-mail: zg.sop@sop.org.pl, tel. 22 517 88 37

Kontakt: wtorki - prezes Grzegorz Juraszek, tel. 22 517 88 06, p.o. sekretarza - Hubert Karski tel. 453 017 277.

Adresy Oddziałów SOP:

- **Dolnośląski** – 50-214 Wrocław, ul. Kaszubska 8 / 4 - Prezes Marcin Paluszek, marcin.paluszek@sop.org.pl, tel. 501 581 309;
- **Kujawsko-Pomorski** – 85-231 Bydgoszcz, ul. Kr. Jadwigi 18 (III p.) – Prezes Sławomir Stocki, slawomir.stocki@sop.org.pl, tel. 604 947 646;
- **Lubelski** - Prezes Ryszard Pietrzyk,
- **Łódzki** - 90-613 Łódź, ul. Gdańska 80 - Prezes Artur Murgrabia, artur.murgrabia@seka.pl, tel. 501 125 703;
- **Mazowiecki** – 03-787 Warszawa, ul. Zabraniecka 80 - Prezes Andrzej Krzywdziński, andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl, tel. 501 068 562;
- **Podkarpacki** – 35-242 Rzeszów, ul. Partyzantów 1a - Prezes prof. Marian A. Liwo, marianliwo@wp.pl, tel. 662 010 098;
- **Pomorski** – 80-958 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 1 (XIII p.) – Prezes dr Małgorzata Kochańska, malgorzata.kochanska@sop.org.pl, tel. 501 068 600;
- **Śląsko-Dąbrowski** - 40-081 Katowice, ul. Dąbrówki 16 A –Prezes dr inż. Marcin Krause, marcin.krause@polsl.pl, tel. 517 644383;
- **Wielkopolski** – 61-021 Poznań, ul. Nieszawska 1 - Prezes Roman Jabłoński, roman.jablonski@sop.org.pl, tel. 602 158 187;
- **Zachodniopomorski** – 71-617 Szczecin, ul. Żubrów 3 - Prezes Ewa Urbanek, ewa.urbanek@sop.org.pl, tel. 501 307 262;



Szanowni Państwo,
Członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy,

zbliża się **Nowy Rok 2024**.

Przy tej okazji, jak co roku, składamy sobie nawzajem życzenia realizacji planów i marzeń – tych możliwych, jak i tych trudnych do spełnienia. Dla nas – członków Stowarzyszenia, jest to rok szczególny – jubileuszowy. Dwadzieścia lat temu grono osiemnastu zapaleńców, którym na sercu leżały sprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony praw pracowniczych, powołało do życia Stowarzyszenie Ochrony Pracy.

Kierując z okazji Jubileuszu wyrazy uznanowania, podziękowania i najlepsze życzenia dla wszystkich Członków Stowarzyszenia, niech mi wolno będzie złożyć szczególne – adresowane do grona owych założycieli – wyrazy uznania, które składałam na ręce jednego z Nich – pierwszego, a obecnie Honorowego Prezesa, Ryszarda Celedy.

Drodzy Koleżanki i Koledzy,

nasz Statut stanowi, iż ideą przewodnią Stowarzyszenia jest racjonalizm – myśl łącząca w sobie rozum i rozsądek. Rozumności bowiem i rozsądku, wspartych życiową dojrzałością, trzeba do skutecznego stanowienia i przestrzegania praw oraz zasad służących zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy – tej jakże ważnej powinności, a zarazem przywileju każdego człowieka.

Odwołując się do tych idei przyjęliśmy plan działania na lata 2023-2026. Podejmować będziemy przedsięwzięcia na rzecz:

- ☐ umacniania w społeczeństwie wiedzy z zakresu ochrony pracy w zatrudnieniu opartym na różnych podstawach jego wykonywania;
- ☐ prewencji w obszarze ochrony człowieka w środowisku pracy oraz w sferze publicznej;
- ☐ budowania uznania i prestiżu dla grupy zawodowej reprezentującej obszar ochrony pracy;
- ☐ tworzenia standardów zawodowych i etycznych dla profesjonalistów działających w obszarze ochrony pracy;
- ☐ tworzenia płaszczyzny wymiany doświadczeń zawodowych w zakresie ochrony pracy.

Mam nadzieję, że uda nam się odnowienie i zacieśnienie współpracy z urzędami i instytucjami, które

były naszymi dotychczasowymi Partnerami, a z uwagi na pandemię i przejściowe kłopoty finansowe Stowarzyszenia – więzi te zostały osłabione. Chcemy też poszukiwać nowych partnerów i podejmować współpracę ze wszystkimi, których działalność ma wpływ na szeroko pojęte warunki pracy.

Podjęliśmy już działania związane z organizacją konferencji naukowej na jesieni 2024 roku, która będzie, mam taką nadzieję, z jednej strony podsumowaniem osiągnięć Stowarzyszenia w czasie 20 lat jego istnienia, a z drugiej – forum otwierającym debatę jak sprostać nadchodzącym wyzwaniom.

Szanowni Państwo,

życzę wszystkim dalszej owocnej i skutecznej realizacji naszych celów. Niech nadchodzący Nowy Rok przyniesie zadowolenie ze sprostania podejmowanym wyzwaniom i energię do realizacji nowych pomysłów. Niech będzie także okresem pomyślności i radości w życiu osobistym.



Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Grzegorz Juraszek

Zebranie Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Dnia 21 listopada 2023 r. (wtorek) o godz. 11.00. w Warszawie przy ul. M. Pacy 37 odbyło się w formie hybrydowej - z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej - posiedzenie Zarządu Głównego z udziałem Prezesów Oddziałów Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Podczas obrad omówiono:

1. Finanse Stowarzyszenia.
2. Propozycje uczczenia Dwudziestolecia

Stowarzyszenia Ochrony Pracy (zgłaszanie stosownych pomysłów i inicjatyw).

3. Realizację Planu pracy SOP na lata 2023 – 2026 (c.d. z poprzedniego posiedzenia).
4. Działalność Oddziałów – zadania; sposoby aktywizacji; propozycje inicjatyw.
5. Sprawy różne.

Ponadto oceniono stan zgłaszania (do 14 listopada b.r.) uwag do projektu rozporządzenia w sprawie szkolenia pracowników młodocianych.

Propozycja Ogólnopolskiej Konferencji z okazji jubileuszu 20-lecia działalności Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Roboczą propozycję konferencji jubileuszowej na 20-lecie działalności SOP, jako organizacji pozarządowej, której misją jest kształtowanie problematyki ochrony człowieka w pracy i bezpiecznych zachowań w pracy wśród społeczeństwa - przesłał do redakcji „Informatora...” członek Zarządu Głównego Krzysztof Galbarczyk. Zaproponowano w niej, że tematem będzie **BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE w PRACY** lub **WYZWANIA I OCZEKIWANIA**.

Obecnie Zarząd Główny rozpatruje propozycję przygotowaną przez prof. Mariana A. Liwo, która zakłada, że będzie to Ogólnopolska Konferencja Popularno-Naukowa pt. „**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W REGULACJACH PRAWNYCH I PRAKTYCE**”, organizowana przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy przy współudziale Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

Proponowana „data i miejsce konferencji: wrzesień 2024 r., Warszawa, Uniwersytet Warszawski?” Do rady organizacyjnej i naukowej powinni wejść - po ostatecznych ustaleniach - przedstawiciele naszego Stowarzyszenia, Katedry PPiPS UW oraz innych podmiotów. Do ustalenia pozostają również Prezydium konferencji i moderatorzy dyskusji plenarnej. Referat wprowadzający powinien wygłosić mgr. inż. Grzegorz Juraszek - Prezes Zarządu Głównego naszego Stowarzyszenia.

Należałoby dążyć do tego, aby wśród uczestników Konferencji byli: przedstawiciele Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy-Głównego Inspektoratu Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Wyższego Urzędu Górniczego, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, szkół wyższych prowadzących zajęcia na studiach z zakresu bhp, central związkowych i organizacji pracodawców, Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, oraz podmioty i osoby zainteresowane.

„Celem konferencji jest - jak napisał prof. M. A. Liwo - refleksja nad stanem regulacji prawnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem specyfiki tych regulacji, występujących nieprawidłowości rzutujących na ich jakość, wymagających działań naprawczych.

Wydarzenia XX i XXI w. dowodzą, że nie

tylko stanowienie prawa ale i każda inna działalność państwa winny uwzględniać zmieniającą się rzeczywistość, w tym także szeroko pojmowanego bezpieczeństwa (którego jednym z rodzajów jest bezpieczeństwo i higiena pracy) na tle postępu naukowo-technicznego, przemian społeczno-gospodarczych, rozwoju poszczególnych państw, czy też ujawnienia się nowych nie znanych dotąd zagrożeń.

W mającej miejsce rzeczywistości szczególna uwaga winna być zatem zwracana nie tylko na przejrzystość procesu legislacyjnego z uwzględnieniem nauki prawa, ale i w co najmniej takim samym stopniu na doświadczenie wynikające z praktyki tworzenia i stosowania regulacji prawnych opartych na szerokiej konsultacji społecznej, zapewniającej „obywatelskość” regulacji i ich poprawność oraz poszanowanie w różnych kryteriach wpływów i ocen.

Mając na uwadze wskazane cele konferencji, jej założenia badawcze obejmowały będą zatem nie tylko stan prawny ale i aspekty ekonomiczne, społeczne, gospodarcze, czy też prawa jednostki, które wiążą się z problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadząc do określonych konsekwencji pozytywnych bądź negatywnych.”

W propozycji roboczej przesłanej 7 listopada znalazły się sugestie, aby proponować równoległe wystawę producentom środków ochrony osobistej lub ochrony p.pożarowej; że Konferencja powinna zostać objęta patronatem medialnym przez miesięczniki „Inspektor Pracy”, „Bezpieczeństwo Pracy”, czasopismo „Promotor” i kwartalnik naszego Stowarzyszenia.

Zaproponowano w niej, aby rozważyć wręczenie okolicznościowych dyplomów aktywnym członkom promującym SOP, wystąpić do Głównego Inspektora Pracy o Odznaki Honorowe za zasługi dla Ochrony Pracy oraz o Nagrodę GIP im. Haliny Krahelskiej tak dla SOP jako organizacji pozarządowej, jak i wybranych jej członków. Wśród propozycji technicznych zwracała uwagę sugestia, aby opracować krótką informację o powstaniu i osiągnięciach SOP, która w okolicznościowej oprawie będzie wręczana uczestnikom i prasie.

Ze swej strony redakcja „Informatora Ochrony Pracy” sugeruje przygotowanie dla mediów i do internetu przygotowanie fotoprezentacji, przypominającej ważne momenty z okresu minionego 20-lecia. Można w niej uwzględnić krótkie informacje o członkach-założycielach oraz wspomnienia o tych spośród nas, którzy już odeszli na wieczną służbę sprawie ochrony człowieka w pracy.

oprac: eRa

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

ODDZIAŁ PODKARPACKI

Prezes Oddziału Podkarpackiego SOP na konferencji o ekstremizmie jako źródło prawa

Prezes Oddziału Podkarpackiego, prof. Marian A. Liwo, jako członek również Stowarzyszenia Badań nad Źródłami i Funkcjonowaniem Prawa uczestniczył w konferencji naukowej zorganizowanej przez w/w Stowarzyszenia i Wyższą Szkołę Biznesu w Nowym Sączu w dniach 16-17.09.2023 r.

Tematem konferencji był ekstremizm jako źródło prawa.

W wygłoszonym referacie prof. M. A. Liwo omówił zjawisko ekstremizmu w prawie pracy i stosunkach służbowych oraz jego konsekwencje. Korzystając z doświadczeń także Stowarzyszenia Ochrony Pracy wykazał wpływ ekstremizmu prawnego również na stanowienie regulacji prawnych dotyczących ochrony pracy.

Referat prof. M. A. Liwo wygłoszony podczas Konferencji ukaże się w pierwszym kwartale 2024 r. w miesięczniku „Przegląd Prawa Publicznego” wydawanym przez wydawnictwo Wolters Kluwer.

Publikacja dotycząca służby bhp na tle rozwoju prawa pracy i regulacji jej dotyczących

Spełniając oczekiwania i odpowiadając na zgłaszane pytania przez środowisko służby bhp i słuchaczy studiów podyplomowych prof. M. A. Liwo napisał obszerną publikację dotyczącą służby bhp na tle rozwoju prawa pracy i regulacji jej dotyczących. Wskazał w niej na szereg dylematów i wniosków, które dotyczą rozwoju służby bhp.

Opracowanie ukaże się w numerze pierwszym miesięcznika „Przegląd Prawa Publicznego” w 2024 r.

Od Redakcji „Informatora...”

Panu Profesorowi życzymy rychłego powrotu do pełni sił i dalszej, niezwyklej aktywności.

ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI

Przyszłość edukacji ekologicznej tematem PRECOP-u 28 w Katowicach

Przyszłość planety zależy od edukacji klimatycznej, musimy zacząć edukować już dziś – takim przesłaniem zakończyła się 6 października debata w ramach okrągłego stołu podczas PRECOP-u 28.



W dniach 5-6 października 2023 r. w Katowicach odbył się PRECOP 28. To dwudniowa konferencja przygotowująca do Szczytu Klimatycznego w Zjednoczonych Emiratach Arabskich (COP 28). W Międzynarodowym Centrum Kongresowym spotkali się przedstawiciele jednostek edukacyjnych z całej Polski, aby dyskutować na temat edukacji dla klimatu.

Dyskusje i debaty w ramach tego wydarzenia mają na celu wypracowanie wspólnego stanowiska różnych środowisk wobec najważniejszych tematów omawianych podczas corocznych Szczytów Klimatycznych. W imprezie uczestniczą naukowcy, aktywiści na rzecz klimatu, ale także wysocy przedstawiciele agend ONZ i Unii Europejskiej, ambasadorzy oraz politycy. SOP reprezentował Krzysztof Galbarczyk – Członek Zarządu Głównego, a zarazem Zastępca Prezesa Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego.

Podczas tegorocznej konferencji jednym z omawianych tematów była edukacja klimatyczna. Paneliści ocenili, jak w tej chwili uczy się polskie społeczeństwo postępowania w związku z kryzysem klimatycznym i proponowali, co w tej sprawie powinno się zmienić. Politechnika Śląska w tym obszarze jest w czołówce, zajmuje 3 miejsce w Polsce, jeśli chodzi o liczbę publikacji naukowych z zakresu zmian klimatycznych.

Poza tym jest członkiem konsorcjum uniwersytetów europejskich EURECA PRO, które jest ukierunkowane na realizację 12 celu zrównoważonego rozwoju, czyli odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji.

Efektem debaty ma być wypracowanie rekomendacji na temat sposobu prowadzenia edukacji klimatycznej w Polsce, począwszy od rodziców małych dzieci, nauczycieli, a także pracowników korporacji. Głos w dyskusji zabrali także aktywiści z Młodzieżowego Strajku Klimatycznego, przedstawiciele korporacji, różnych placówek edukacyjnych oraz fundacji działających na rzecz ochrony klimatu.

PRECOP 28 odbył się w Katowicach po raz drugi i zgromadził 1500 uczestników, 150 wyjątkowych prelegentów, którzy prowadzili 30 sesji tematycznych.

Krzysztof Galbarczyk

Spotkanie w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce

W dniu 04 października 2023 r. odbyło się spotkanie w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, na którym obecni byli: Piotr Kursatzky - Przewodniczący Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce oraz Krzysztof Galbarczyk - Członek ZG i zarazem Wiceprezes Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Tematem spotkania była ocena stanu realizacji Deklaracji o Współpracy pomiędzy Okręgiem Śląskim Federacji, a Oddziałem Stowarzyszenia w Katowicach.

Piotr Kursatzky poinformował o zmianach w strukturach Federacji po ostatnich wyborach. Przedstawił planowane działania Okręgu Śląskiego Federacji w perspektywie zbliżającej się recesji przemysłowej. Omówił aktualny stan organizacji członkowskich działających w strukturach Federacji jak i branży przemysł w strukturach OPZZ.

Wskazując na potrzeby oraz możliwości współdziałania w okręgach zaproponował spotkanie w szerszym gronie.

Natomiast Krzysztof Galbarczyk złożył informację o Walnym Zebraniu Sprawozdawczo-Wyborczym, które odbyło się 27 czerwca 2023 roku oraz o nowo wybranym Zarządzie Głównym. W rezultacie wyborów Prezesem SOP został Grzegorz Juraszek.

Następnie przedstawił działalność Komisji Kwalifikacyjnej URE nr 653 działającej przy SOP i przywróceniu SOP do rozdzielnika rozsyłanych projektów aktów prawnych.

Poinformował o przystąpieniu SEKA S.A. jako członka wspierającego i zaznaczył, że to jedna z największych firm w Polsce, zajmujących się szkoleniami i outsourcingiem bhp, obecna na rynku od 1985 roku.

Ponadto wstępnie omówiono współpracę pomiędzy Okręgami Federacji, a Oddziałami Stowarzyszenia.

Uczestnicy spotkania przekazali sobie informatory wydawane przez Federację i Stowarzyszenie oraz złożyli deklarację o kontynuowaniu okresowych spotkań.



Piotr Kursatzky, Krzysztof Galbarczyk,

Zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP

We wtorek 14 listopada 2023 r. w siedzibie Oddziału SEKA S.A. w Katowicach odbyło się zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, które otworzył Prezes Marcin Krause.

Członek Zarządu Głównego Stowarzyszenia, Wiceprezes Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Krzysztof Galbarczyk omówił działalność Komisji

Kwalifikacyjnej URE przy SOP, przedstawił informacje o efektach Walnego Zebrania Sprawozdawczo-Wyborczego oraz o działalności Zarządu Oddziału.



W dyskusji poruszono różne sprawy dotyczące m.in. potrzeb związanych z działalnością Komisji Kwalifikacyjnej URE przy Stowarzyszeniu.

W kontekście przygotowywania kolejnego numeru „Informatora Ochrony Pracy” Barbara Sitkowska wskazała potrzebę zacieśnienia współpracy redakcji z działem marketingu firmy SEKA S.A.

Ekspert Stowarzyszenia Adam Beluch zwrócił uwagę na dokonujące się przemiany technologiczne i ich wpływ na środowisko pracy coraz silniej ulegające technologiom informatycznym.

Redaktor „Informatora...” ponownie podkreślił potrzebę aktywizacji zarządów oddziałów Stowarzyszenia w przepływie i tworzeniu informacji, które warto publikować na jego łamach oraz na stronie internetowej SOP.

Spotkanie zakończył Prezes Oddziału Marcin Krause.

oprac. Roman Adler

Spotkanie z Komisją Okręgową Związku Zawodowego Pracowników PIP w Katowicach

W dniu 7 grudnia 2023 r. Zarząd Komisji Okręgowej ZZ PPIP w Katowicach zorganizował spotkanie dla pracowników i seniorów Okręgowego

Inspektoratu Pracy w Katowicach, podczas którego odbyła się prezentacja archiwum fotograficznego przekazanego przez Zarząd Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

W trakcie spotkania Przewodnicząca Komisji Okręgowej ZZP PIP Pani Renata Pięta wręczyła Krzysztofowi Galbarczykowi członkowi ZG Stowarzyszenia, a zarazem Zastępcy Prezesa Oddziału w Katowicach podziękowania za przekazanie archiwum fotograficznego stanowiącego bezcenną spuściznę historii Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.



Podczas spotkania odbyła się akcja charytatywna na rzecz naszego kolegi Adama Chłonda, od 1981 roku Inspektora Pracy, rzeczoznawcy ds. bhp i ergonomii. A. Chłond nadzorował zakłady chemiczne (Azoty w Chorzowie, w Oświęcimiu, Rafinerię w Trzebini, zakłady produkujące wyroby ze szkła, zakłady poligraficzne, zakłady opieki zdrowotnej). Wyniki akcji zostaną przeznaczone na jego rehabilitację zdrowotną.

W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP Pelagia Piega, Adam Beluch, Jerzy Hamróż, Jerzy Łapkin i Jerzy Kubis.

Krzysztof Galbarczyk

Dr inż. Marcin Krause, Politechnika Śląska

Bezpieczeństwo i higiena służby – przegląd podstaw prawnych

Wprowadzenie

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczą m.in. świadczenia pracy przez pracowników na podstawie stosunku pracy (obowiązują przepisy działu X ustawy Kodeks pracy [22] i rozporządzenia [5] jako przepisy ogólne oraz pozostałe akty wykonawcze jako przepisy szczegółowe, m.in. dla poszczególnych rodzajów procesów pracy, czynników zagrożeń czy działalności gospodarczej) oraz pełnienia służby przez funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych (obowiązują przepisy bezpieczeństwa i higieny służby, w odpowiednim zakresie przepisy działu X ustawy Kodeks pracy [22] i akty wykonawcze oraz przepisy wspólne dla wybranych rodzajów służb i przepisy odrębne dla poszczególnych rodzajów służb).

Specyfika bezpieczeństwa i higieny służby

Podstawy prawne w zakresie organizacji systemu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa obejmują m.in. podział na trzy grupy podmiotów: podmioty państwowe (sektor pierwszy, w tym podmioty krajowe, regionalne i lokalne), podmioty prywatne (sektor drugi), podmioty pozarządowe (sektor trzeci), w tym organy i jednostki podległe lub nadzorowane (np.: urzędy, inspekcje, służby, straże) [1, s. 23].

Przykład wykazu organów administracji rządowej i podległych im jednostek:

- ☐ Prezes Rady Ministrów: Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Centralne Biuro Antykorupcyjne;
- ☐ Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji: Policja, Straż Graniczna, Państwowa Straż Pożarna, Służba Ochrony Państwa;
- ☐ Minister Sprawiedliwości: Służba Więzienna;
- ☐ Minister Obrony Narodowej: Siły Zbrojne RP (czynna służba wojskowa);
- ☐ Minister Finansów: Służba Celno-Skarbowa (Krajowa Administracja Skarbowa).

Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp) może być rozpatrywane m.in. w aspekcie obszarów wiedzy i praktyki oraz edukacji i nauki, a w szczególności jest to obszar prawa pracy. Zgodnie z art. 9 § 1 ustawy [22] przez prawo pracy rozumie się przepisy ustawy

Kodeks pracy [22] oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest obszarem prawa pracy, opartym na przepisach działu X ustawy Kodeks pracy [22] i aktach wykonawczych, wraz z prawem branżowym.

Szczególnym obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy jest bezpieczeństwo i higiena służby (bhs), które dotyczy zapewnienia warunków bezpieczeństwa i higieny podczas pełnienia służby przez funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych.

Przepisy bezpieczeństwa i higieny służby obejmują aktualnie m.in. następujące jednostki (służby mundurowe):

- ☐ krajowe służby i straże (Państwowa Straż Pożarna, Policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa);
- ☐ czynna służba wojskowa (Siły Zbrojne RP);
- ☐ służby ochrony organów władzy wykonawczej (Służba Ochrony Państwa) i ustawodawczej (Straż Marszałkowska);
- ☐ służby specjalne cywilne (Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Centralne Biuro Antykorupcyjne) i wojskowe (Służba Wywiadu Wojskowego, Służba Kontrwywiadu Wojskowego).

Przepisy bhs nie dotyczą podmiotów potocznie nazywanych służbami lub mających w nazwie słowo służba, w tym służba zdrowia, służba cywilna czy inne podmioty, takie jak: ochotnicze służby ratownicze (np.: ochotnicza straż pożarna, Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe); służby społeczne (np. społeczna inspekcja pracy); służby branżowe (np.: Straż Ochrony Kolei); służby samorządowe (np. straż gminna/miejska); służby zakładowe i działające na rzecz przedsiębiorcy/pracodawcy (np.: wewnętrzna służba ochrony, służba medycyny pracy, służba bezpieczeństwa i higieny pracy).

Podstawy prawne bezpieczeństwa i higieny służby

Podstawy prawne w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby określają przepisy wspólne dla wybranych rodzajów służb lub przepisy odrębne dla poszczególnych rodzajów służb oraz, w zakresie nie-

uregulowanym tymi ustawami, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oparte na przepisach działu X ustawy Kodeks pracy [22] i aktach wykonawczych.

Przykład wykazu podstaw prawnych bezpieczeństwa i higieny służby dla poszczególnych rodzajów służb:

- Państwowa Straż Pożarna: art. 29a ustawy [21] i rozporządzenie [9].
- Policja: art. 71a-71d ustawy [25] i rozporządzenie [8].
- Straż Graniczna: art. 75a-75c ustawy [17].
- Służba Więzienna: art. 110-119 ustawy [30] (rozdział 13 „Zdrowie i bezpieczeństwo funkcjonariuszy w służbie”) i rozporządzenie [11].
- Służba Celno-Skarbowa: art. 221 ustawy [18] i rozporządzenia [6, 7].
- Siły Zbrojne RP: art. 299, 327 i 582 ustawy [16] i rozporządzenia [3, 4].
- Służba Ochrony Państwa: art. 134-136 ustawy [26].
- Straż Marszałkowska: art. 52-54 ustawy [23].
- Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencja Wywiadu: art. 52a ustawy [20] i rozporządzenie [2] (dla ABW)].
- Centralne Biuro Antykorupcyjne: art. 56a ustawy [27].
- Służba Wywiadu Wojskowego i Służba Kontrwywiadu Wojskowego: art. 46.2a ustawy [29] i art. 11a ustawy [28].

Przykład wyników interpretacji przepisów bezpieczeństwa i higieny służby – przepisy wspólne dla wybranych rodzajów służb:

- Ustawa z 1994 r. (ze zm.) o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy oraz ich rodzin [19], która dotyczy: Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego.
- Ustawa z 2014 r. (ze zm.) o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą [24], która dotyczy: Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

□ Ustawa z 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby [13], która dotyczy: ustawy o Policji [25], ustawy o Straży Granicznej [17], ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu [20], ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym [27], ustawy o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego [29], ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego [28].

□ Rozporządzenie z 2014 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków pozostających w związku ze służbą dla wybranych służb [12], które dotyczy wypadków w: Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

□ Rozporządzenie z 2019 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków pozostających w związku ze służbą dla wybranych służb [10], które dotyczy wypadków w: Policji, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Państwowej Straży Pożarnej, Służbie Ochrony Państwa.

Przykład wyników interpretacji przepisów bezpieczeństwa i higieny służby – przepisy odrębne dla poszczególnych rodzajów służb:

- Państwowa Straż Pożarna, w tym: Rozporządzenie z 2021 r. [9] (przepisy w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby strażaków Państwowej Straży Pożarnej).
- Policja, w tym: Rozporządzenie z 2019 r. (ze zm.) [8] (przepisy w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby w trakcie realizacji szkoleń w Policji).
- Straż Graniczna: brak przepisów odrębnych.
- Służba Więzienna, w tym: Rozporządzenie z 2010 r. [11] (przepisy w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej).
- Służba Celno-Skarbowa, w tym: Rozporządzenie z 2017 r. [7] (przepisy w sprawie szczególnych warunków bezpieczeństwa i higieny służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej); Rozporządzenie z 2017 r. [6] (przepisy w sprawie sposobu i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w Służbie Celno-Skarbowej).
- Siły Zbrojne RP, w tym: Ustawa z 1993 r. (ze zm.) o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin [14]; Ustawa z 2003 r. (ze zm.) o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadków i chorób pozo-

stających w związku ze służbą wojskową [15]; Rozporządzenie z 2022 r. [4] (przepisy w sprawie stosowania do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej oraz żołnierzy pełniących służbę w aktywnej rezerwie i w pasywnej rezerwie przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy); Rozporządzenie z 2022 r. [3] (przepisy w sprawie postępowania w razie wypadku lub ujawnienia choroby pozostających w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej).

□ Służba Ochrony Państwa: brak przepisów odrębnych.

□ Straż Marszałkowska: brak przepisów odrębnych.

□ Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencja Wywiadu, w tym: obwieszczenie z 2013 r. [2] (przepisy w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakresu stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego).

□ Centralne Biuro Antykorupcyjne: brak przepisów odrębnych.

□ Służba Wywiadu Wojskowego i Służba Kontrwywiadu Wojskowego: brak przepisów odrębnych.

Zakończenie

Podstawy prawne w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych określają przepisy wspólne i odrębne dla wybranych rodzajów służb oraz przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oparte na przepisach działu X ustawy Kodeks pracy i aktach wykonawczych. Przepisy bezpieczeństwa i higieny służby obejmują aktualnie m.in. następujące służby mundurowe: Państwowa Straż Pożarna, Policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa, Siły Zbrojne RP, Służba Ochrony Państwa, Straż Marszałkowska, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Służba Wywiadu Wojskowego, Służba Kontrwywiadu Wojskowego.

Literatura

1. Krause M.: Podstawy inżynierii bezpieczeństwa. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2020.
2. Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakresu stosowania przepisów

działu dziesiątego Kodeksu pracy w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz. U. z 2013 r. poz. 962).

3. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 lipca 2022 r. w sprawie postępowania w razie wypadku lub ujawnienia choroby pozostających w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1559).

4. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 22 kwietnia 2022 r. w sprawie stosowania do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej oraz żołnierzy pełniących służbę w aktywnej rezerwie i w pasywnej rezerwie przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 877).

5. 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.).

6. Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie sposobu i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w Służbie Celno-Skarbowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2441).

7. Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 lutego 2017 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 412).

8. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 lipca 2019 r. w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby w trakcie realizacji szkoleń w Policji (Dz. U. z 2019 r. poz. 1375, z późn. zm.).

9. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 sierpnia 2021 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1681).

10. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 maja 2019 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w Policji, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Państwowej Straży Pożarnej i Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 895).

11. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1900, z późn. zm.).

2. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2014 r. w sprawie sposobu i trybu ustala-

nia okoliczności i przyczyn wypadków w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2014 r. poz. 871).

13. Ustawa z dnia 1 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby (Dz. U. z 2016 r. poz. 1955).

14. Ustawa z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 586, z późn. zm.).

15. Ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową (Dz. U. z 2017 r. poz. 1950).

16. Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2022 r. poz. 2305, z późn. zm.).

17. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080, z późn. zm.).

18. Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.).

19. Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 723, z późn. zm.).

20. Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, z późn. zm.).

21. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1994 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969, z późn. zm.).

22. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

23. Ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1729).

24. Ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2023 r. poz. 2015).

25. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2023 r. poz. 171, z późn. zm.).

26. Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 66, z późn. zm.).

27. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1900, z późn. zm.).

28. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Kontrwywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098).

29. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Wywiadu Wojskowego i Służbie Kontrwywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 81, z późn. zm.).

30. Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1683, z późn. zm.).

Dostęp do informacji publicznej w działalności inspektora pracy

Zasadniczą część działalności inspektora pracy zajmuje działalność kontrolno-nadzorcza. Zgodnie z regulacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy właśnie ta działalność jest działalnością wiodącą, co skutkuje uregulowaniem kompetencji inspektora pracy właśnie w tym zakresie. Z uwagi na możliwość składania przez pracowników wniosków o kontrolę (zwanych często mylnie skargami) działalność kontrolno-nadzorcza inspektora pracy przeplata się z również z uregulowanym w Kodeksie Postępowania Administracyjnego załatwianiem wniosków obywateli (dalej autor zamiennie używa terminów wnioski i skarga). Przy okazji kontroli inspektor pracy prowadzi również często

postępowanie w sprawach o wykroczenia (o ile takie zostały ujawnione na podstawie materiału zebranego w trakcie kontroli). Powyżej wymienione zadania inspektora pracy składają się na zasadniczą część jego faktycznej działalności.

Jako organ publiczny inspektor pracy w powyżej opisanym zakresie działalności związany jest z jednej strony zasadą transparentności, w tym koniecznością zapewnienia dostępu do informacji publicznej, a z drugiej – koniecznością ochrony danych osobowych.

Zakres dostępu do informacji publicznej został uregulowany ustawą z dnia 6 września 2001 r. (Dz. U. 2001, nr 112, poz. 1198, z późn. zm., w tym: Dz. U. 2022, poz. 902) o dostępie do informacji publicznej, a w związku z tym określenie, co stanowi informację publiczną wynika z przepisów ustawy (a nie z wyroków sądów, które nie stanowią jako takie

źródeł prawa.)

- Zgodnie z art. 2 wspomnianej wyżej ustawy – każdemu przysługuje, z zastrzeżeniem art. 5, prawo dostępu do informacji publicznej, zwane dalej „prawem do informacji publicznej”.

Art. 5. w/w Ustawy stanowi natomiast, że: „1. Prawo do informacji publicznej podlegającym jawnych oraz o ochronie innych tajemnic ustawowo chronionych, jak również między innymi ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy”.

- Sposoby udostępniania informacji publicznej zostały enumeratywnie wyliczone w art. 7 ustawy. W szczególności jednym ze sposobów dostępu do informacji publicznej jest udostępnienie jej „na wniosek” – w trybie art. 10 ustawy. We wspomnianym przepisie oraz przepisach kolejnych uregulowano tryb dostępu do informacji publicznej „na wniosek”. Warunkiem koniecznym wszczęcia postępowania o udostępnienie informacji publicznej jest zgłoszenie wniosku przez osobę zainteresowaną. Brak takiego wniosku uniemożliwia udzielenie informacji publicznej w tym trybie, a w szczególności brak jest podstaw do udzielania informacji publicznej w odpowiedzi na skargę (wniosek) do Państwowej Inspekcji Pracy, udzielanej na podstawie przepisów ogólnych działu VIII kodeksu postępowania administracyjnego.

Reasumując w celu dostępu do informacji publicznej z działalności inspektora pracy, w tym dotyczącej wyników kontroli, należy złożyć odpowiedni wniosek w tym zakresie. Powyższy wymóg jest nie tylko uwarunkowany treścią przepisów ustawy, ale również znajduje uzasadnienie praktyczne. W szczególności wniosek o dostęp do informacji publicznej nie powinien być dorozumiany, jak również dorozumiany nie powinien być zakres wniosku.

Zapobiec to powinno nieuzasadnionemu angażowaniu instytucji (w tym PIP) w działalność polegającą na udzielaniu dostępu do informacji publicznej w przypadkach, w których intencją strony w ogóle nie był dostęp do informacji publicznej, lub też faktyczna intencja dotyczyła dostępu do informacji publicznej w bardziej ograniczonym zakresie.

Ostrożne podejście do powyższej kwestii jest również uwarunkowane koniecznością ochrony danych osobowych gromadzonych przez instytucje (w tym inspektora pracy). Inspektor pracy ma bowiem obowiązek ochrony danych osobowych gromadzonych przy okazji swojej działalności.

W związku z powyższym, w przekonaniu autora, bezzasadnym byłoby udzielanie szczegółowych informacji dotyczących kwestii nie związanych bez-

pośrednio z zatrudnieniem osoby skarżącej (składającej wniosek o kontrolę u pracodawcy) w odpowiedzi na wniosek (pracownika lub byłego pracownika). Udzielanie odpowiedzi w zakresie szerszym niż kwestie dotyczące bezpośrednio zatrudnienia określonego skarżącego pracownika może narażać inspektora pracy na ujawnienie tajemnic chronionych prawem, w tym np. danych osobowych lub tajemnicy przedsiębiorstwa.

Inaczej rzecz ujmując: w odpowiedzi na skargę/wniosek inspektor pracy powinien skupić się jedynie na kwestiach dotyczących bezpośrednio skarżącego, a w przypadku chęci uzyskania przez skarżącego lub inną osobę szerszych informacji dotyczących wyników kontroli, właściwą procedurą, w której to może nastąpić, jest procedura dostępu do informacji publicznej na wniosek. W procedurze tej w sformalizowany sposób określone są odpowiednio zakres żądanej informacji ujęty we wniosku. Poza tym odpowiednio przygotowana (merytorycznie oraz technicznie) komórka w Urzędzie dokonuje przygotowania dokumentacji udostępnianej wnioskodawcy. Obciążanie inspektorów pracy w ich bieżącej działalności czynnościami wynikającymi z powyższych procedur nie znajduje nie tylko uzasadnienia w przepisach, ale również nie jest celowe z uwagi na okoliczności opisane powyżej.

Należy również podkreślić, że z uwagi na ochronę danych osobowych bezpodstawne jest informowanie skarżącego o postępowaniach wykroczeniowych wszczynanych przez inspektora pracy. Pisanie o tym, że kogoś się ukarało mandatem jest naruszeniem ochrony danych osobowych wprost.

Stwierdzenie, że wszczęto postępowanie wykroczeniowe też jest takim naruszeniem, nawet jeśli nie piszemy wobec kogo takie postępowanie jest lub było prowadzone. W szczególności w przypadku jednoosobowych działalności ujawnienie postępowania wykroczeniowego powoduje, że wiadomo wobec kogo takie postępowanie wykroczeniowe wszczęto – zatem ujawnia się w ten sposób dane osobowe. W dużych firmach też krąg ludzi, którzy mogą odpowiadać wykroczeniowo jest zawężony najczęściej do jednej lub dwóch osób. W takim przypadku enigmatyczne informowanie o wszczęciu postępowania wykroczeniowego przypomina żenującą praktykę występującą w mediach – tj. przedstawiania inicjałami osób, wobec których toczy się postępowanie karne, a które to osoby są powszechnie znane. Poza tym nie można różnicować pracodawców na małych i dużych. Co nie wolno u małego (z uwagi na możliwość ujawnienia

danych osobowych), tego nie wolno i u dużego.

W tym kontekście należy sobie zadać zasadnicze pytanie: czy w przypadku złożenia przez osobę zainteresowaną wniosku o dostęp do informacji publicznej w zakresie osób ukaranych po kontroli mandatem, udzielając informacji inspektor pracy przekaze dane osobowe osób ukaranych? Jeśli nie, to tym bardziej brak podstaw do przekazywania podobnych informacji w odpowiedzi na skargi pracowników.

Sytuacji tej nie należy porównywać do informowania pokrzywdzonych o złożeniu przez inspektora pracy wniosku do sądu. W takim bowiem przypadku istnieje odpowiednia podstawa prawna, która w trybie tego postępowania (w spra-

wach o wykroczenia) nakazuje poinformowanie pokrzywdzonych o złożeniu wniosku o ukaranie. Podstawa prawna wyłącza możliwość naruszenia danych osobowych. Dane osobowe są udostępniane, bo przepis tak wymaga.

Tak jak istnienie podstawy prawnej do ujawnienia danych osobowych wyłącza bezprawność, tak brak takiej podstawy – powoduje bezprawność działania organów państwowych, a co za tym idzie – bezprawne udostępnienie danych osobowych. Jest to ZWYKŁĄ SAMOWOLĄ, t.j. czymś, czego urzędnikowi państwowemu, w tym inspektorowi pracy jako organowi publicznemu, nie wolno pod żadnym pozorem!

Mirosław Machura

Gospodarka 4.0 a kształtujące się nowe środowiska pracy

Wybranymi fragmentami „Wytycznych do stosowania procedur LOTO w systemach wytwórczych Przemysłu 4.0” autorstwa prof. Marka Dźwiarka z z CIOP-PIB redakcja „Informatora Ochrony Pracy” kieruje zainteresowania ekspertów środowiska zajmującego się ochroną człowieka w pracy ku trwającej już czwartej rewolucji przemysłowej. Czy jej wynikiem będzie nowa, piąta już formacja gospodarcza – po antycznej, tzw. niewolniczej, azjatyckiej, feudalnej i kapitalistycznej (odmianą której była biurokratyczna gospodarka tzw. socjalistyczna) – czas pokaże.

Świat przeżywa dziś dwa przeciwstawne procesy: niebywałej modernizacji technicznej i załamania globalnego systemu wolnego handlu w wyniku wojny moskiewskich terrorystów przeciw Ukraincom i ich broniącemu wolności – nie tylko własnej – państwu. Chwieje się światowy system tzw. Pax Americana. Kto wie, czy nie żyjemy o krok od globalnego regresu cywilizacyjnego. W tym kontekście daje do myślenia analogia z czasami upadku starożytnego Rzymu. W wyniku najazdów germańskich barbarzyńców Pax Romana bezpowrotnie poszedł w zapomnienie. Zanikło lub pozostawało na poziomie ich rytuałów plemiennych bezpieczeństwo życia codziennego i słabe wykonywanie prawa. Po jego załamaniu jeszcze w VII w. Europa w porównaniu ze starożytną kulturą hellenistyczno-rzymską trwała w głębokim regresie tak gospodarczym, jak kulturowym, czego wyrazem był zamarty handel i komunikacja: rzymskie drogi, akwedukty, mosty, porty, miasta były zrujnowane, elity własności i władzy, wśród których zanikła

wiedza starożytnych, realizowały swoje panowanie nad większością społeczeństw, w tym i wobec siebie poprzez gołą agresję, brutalną siłę. (Joel Mokyr, *Lever of Riches*, Oxford University Press, 1990, rozdział 3).

To dzięki średniowiecznej „rewolucji rolniczej” – jak matematycznie dowiódł Jacek Kwaśniewski w artykule „Średniowieczna rewolucja rolnicza” – „Europa w dużym stopniu wydobyła się z zacofania, potroiła liczbę mieszkańców i zaczęła generować nadwyżkę, która sfinansowała urbanizację, system nauki i edukacji, wielkie inwestycje budowlane, stoczniowe, militarne.” Mówiąc o technologicznej stronie tej – trwającej kilkaset lat – „rewolucji”, J. Kwaśniewski podkreśla, „że nie było w tym procesie żadnego determinizmu. Wszystko mogło się wydarzyć inaczej a rewolucja mogła nie nastąpić. W historii wiele jest przykładów, jak ciekawe pomysły techniczne były realizowane a potem zanikały (zegar w Chinach, cement w Europie [antycznego Rzymu – R.A.]), jak nigdy nie rozpoznano ich wartości (koło u Majów), jak niszczyły je decyzje polityczne (dalekomorskie statki w Chinach XV wieku), jak interesy władców zablokowały ich rozwój (druk w imperium osmańskim), jak wyprzedziły swój czas nie znajdując zastosowania (maszyna parowa Herona [z Aleksandrii przy Egipcie na początku naszej ery – R.A.]), jak konserwatyzm potencjalnych użytkowników zapobiegł ich wdrożeniu (awersja do pływania pod wiatr żeglarzy muzułmańskich mimo posiadania odpowiedniego ożaglowania). To czy innowacja zadziała i przyniesie efekty zależy w równym stopniu od niej samej jak od kulturowego otoczenia, w którym się pojawiła.”

Mając na względzie ów kontekst kulturowy dziś warto odnotować, że obecna czwarta rewolucja przemysłowa

wa, w przeciwieństwie do poprzednich – maszyn parowych i mechanizacji produkcji, elektryfikacji a w trzeciej: komputeryzacji, które z tzw. centrum najbardziej rozwiniętych państw świata stopniowo włączały tzw. kolonialne lub postkolonialne peryferia do gospodarki światowej w interesie owego centrum – dokonuje się globalnie, często z wykorzystaniem dotychczasowych zasobów i taniej siły roboczej owych tzw. peryferiów, dzięki czemu jej tempo jest znacznie szybsze niż w poprzednich epokach.

Według niektórych badaczy trendów wpływających na kształt przyszłości Gospodarka 4.0 będzie ściśle związana z 5G (piątą generacją sieci komórkowych), sztuczną inteligencją (w tym systemami rozpoznawania twarzy), Internetem Rzeczy (IoT – Internet of Things), blockchainami, autonomicznymi pojazdami i innymi urządzeniami, zaawansowaną robotyką, drukiem 3D, komunikowaniem w czasie rzeczywistym, współpracą człowieka z maszyną aż do zatarcia granic pomiędzy tym, co biologiczne, a tym, co cyfrowe, teledetekcją (np. poprzez Starlink), czy Digital Twins (cyfrowymi bliźniakami).

Tempo zmian wywołanych tymi trendami ma być piorunujące. Według badacza przyszłości Thomasa Fraya 60% zawodów, w których ludzie będą pracować około roku 2030 jeszcze nie istnieje. Będą wśród nich takie, jak: digital death manager – spec od usuwania śladów życia w sieci po człowieku, który umarł, garbage designer – poszukiwacz zastosowań dla materiałów zużytych, organizujący ich przetwarzanie, czy personal digital curator – czyli ekspert od zarządzania e-wizerunkiem. W USA szacuje się, że około 40% obecnych miejsc pracy w ciągu najbliższych 15 lat zajmą roboty, a OECD prognozuje, że 65% populacji dzieci rozpoczynających obecnie edukację będzie po jej ukończeniu pracować w zawodzie, który dziś nie istnieje. Niektórych z nich nie jesteśmy sobie teraz w stanie wyobrazić.

Gospodarka 4.0 już stawia wymagania nie tylko pracodawcom, a też pracownikom, których zmusza do otwartości na zmiany i gotowości do nabywania lub rozwijania potrzebnych kompetencji. Według ekspertów Światowego Forum Ekonomicznego Gospodarka 4.0 będzie promować u pracowników umiejętności z zakresu kompetencji miękkich, chętnych do współpracy i posiadających umiejętność nawiązywania relacji społecznych, czyli budowania tzw. kapitału społecznego, inteligencję emocjonalną zapewniającą dobrą komunikację wewnątrz firmy i empatię w stosunku do drugiego człowieka: tak współpracownika, jak i – a może zwłaszcza – klienta, partnera biznesowego, interesariusza. Ważne pozostaną

zdolności przywódcze i zarządcze, zwłaszcza te związane z inspirowaniem i motywowaniem ludzi w zespole pracowniczym, w którym poszczególne osoby mają być samodzielne w organizacji własnej pracy, mieć zdolności adaptacyjne do zmieniających się warunków i umiejętności negocjacyjne w celu unikania konfliktów. Powinni jednak zachować zdolność krytycznego myślenia oraz łatwość rozwiązywania problemów z wykorzystaniem wielu danych i informacji, a jednocześnie – umiejętność szybkiego podejmowania trudnych decyzji oraz kreatywność, pozwalającą na tworzenie nowych produktów i usług w interesie firmy.

Według raportu „Future of skills. Employment in 2030” grupy naukowców z Uniwersytetu w Phoenix, Gospodarka 4.0 będzie potrzebować ludzi o tzw. umiejętnościach XXI, czyli – szerokim spektrum kompetencji społecznych oraz wyższego rzędu zdolnościach poznawczych, wśród których wymieniono: • Sense-making / nadawanie sensu, • Social intelligence / inteligencja społeczna, • Cross-cultural competency / kompetencje międzykulturowe, • Virtual collaboration / współpraca wirtualna, • New-media literacy / odczytywanie nowych mediów, • Novel and adapting thinking / myślenie nowatorsko-adaptacyjne, • Cognitive load management / poznawcze zarządzanie obciążeniem, • Design mindset / myślenie projektowe, • Transdisciplinarity / transdyscyplinarność, • Computational thinking / myślenie obliczeniowo-algorytmowe.

Podsumowując: gospodarka 4.0 będzie od pracowników wymagać elastyczności w przystosowywaniu się do zmian, zwinności i gotowości do zdobywania nowych zawodowych doświadczeń. Linearna ścieżka rozwoju zawodowego przejdzie do historii, a pracownik przyszłości będzie się musiał cechować wielozadaniowością, wykorzystując doświadczenia i wiedzę z różnych dziedzin, będzie się musiał podejmować różnych projektów i zmieniać profesje.

Spróbujmy rozszyfrować, co oznacza ten zestaw nowych pojęć i jak to wpłynie na szanse zachowania bezpieczeństwa i zdrowia pracownika w nowym środowisku pracy.

Sieć 5G

czyli mobilne sieci telefoniczne piątej generacji według standardu systemu, który musi spełniać założenia Międzynarodowego Związku Telekomunikacyjnego (ang. ITU), oznaczone jako IMT-2020 (Brice Murata, IMT-2020 network high level requirements, how African countries can cope (PDF), www.itu.int, 2 kwietnia 2017). Zgodnie z tymi

założeniami standard musi spełniać następujące parametry wydajności:

- Przepływowość do 20 Gb/s w łączu do terminala („w dół” – download);
- przepływność do 10 Gb/s w łączu do sieci („w górę” – upload);
- opóźnienia na poziomie 4 ms dla zastosowań eMBB i 1 ms dla zastosowań URLLC;
- efektywność widmowa do 30 bit/s/Hz;
- poziom błędów dla zastosowania URLLC na poziomie 10⁻⁵ i zastosowań:

- eMBB (enhanced Mobile Broadband) – dostęp wysokich prędkości, w tym również dla użytkowników stacjonarnych (Fixed Wireless Access).

- URLLC (Ultra Reliable Low Latency Communications) – zastosowania wymagające bardzo niskich opóźnień (poniżej 1 ms) i/lub bardzo wysokiej niezawodności (poziom błędów 10⁻⁵)

- mMTC (massive Machine Type Communications) – dla szerokiego spektrum zastosowań Internetu Rzeczy, z możliwością obsłużenia do 1 mln urządzeń na km² (Eiman Mohyeldin, Minimum Technical Performance Requirements for IMT-2020 radio interface(s). ITU-R Workshop on IMT-2020 terrestrial radio interfaces (PDF), www.itu.int, 2016).

Oficjalna nazwa dla standardu 5G spełniającego wymagania ITU to New Radio (NR) Access Technology 3rd Generation Partnership Project (3GPP). 3GPP z siedzibą we francuskim parku technologicznym Sophia Antipolis (pomiędzy Cannes a Niceą) jest międzynarodową organizacją normalizacyjną utworzoną w 1998 r. (ETSI – History, www.etsi.org – dostęp 10. 12. 2023 r.), jako wspólny projekt siedmiu regionalnych organizacji standaryzacyjnych: ARIB (Japonia), ATIS (USA), CCSA (Chiny), ETSI (Europa), TSDSI (Indie), TTA (Korea Płd.), TTC (Japonia) – w celu rozwijania systemów telefonii komórkowej (About 3GPP, www.3gpp.org - dostęp 10. 12. 2023 r.). Członkami 3GPP jako tzw. partnerzy reprezentujący rynek (ang. market representation partners) są organizacje branżowe zrzeszające producentów sprzętu i oprogramowania, m.in. GSM Association (GSMA), Global Mobile Suppliers Association (GSA), 4G Americas czy UMTS Forum.

Jak pisał na łamach „Magazynu Hutniczego” Adam Beluch, ekspert Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy „nowa technologia pozwoli podłączyć nawet milion urządzeń na kilometr kwadratowy. Nowa sieć mobilna jest niezbędna, bo do Internetu podpinanych jest coraz więcej urządzeń. Szacuje się, że w 2020 r. będzie z niego korzystać 5,5

mld ludzi i ponad 50 mld urządzeń” [według danych na rok 2023 – z Internetu korzysta 5,18 mld ludzi, a z danych firmy badawczej Strategy Analytics wynika, że na świecie działało 22 miliardy urządzeń podłączonych do sieci – R.A.] (...) Technologia 5G to coś więcej niż tylko możliwość szybszego ściągania zdjęć, filmów i innych danych. Nowa sieć jest projektowana z myślą o podłączeniu do niej ogromnej ilości urządzeń tzw. Internetu rzeczy (ang. Internet of Things – IoT), które dzięki stałemu podpięciu do sieci, łączności ze sobą nawzajem i zastosowaniu algorytmów sztucznej inteligencji, mają pozwolić na rozwinięcie inteligentnego przemysłu, inteligentnych miast czy inteligentnego transportu” („Postęp czy zagrożenie. Skazani na 5G” nr 51/52 (2134) 17-31 XII 2019 oraz nr 1 (2135) 14. 01. 2020).

Według Wikipedii „istnieją trzy główne kategorie zastosowań sieci 5G: 1. Masowa łączność pomiędzy urządzeniami (maszyna do maszyny) – zwana także Internetem Rzeczy (IoT), obejmująca łączenie się miliardów urządzeń bez ingerencji człowieka, na skalę dotychczas nieznaną. Dzięki temu istnieje potencjał zrewolucjonizowania nowoczesnych procesów i zastosowań przemysłowych, włączając w to rolnictwo, produkcję oraz łączność biznesową. 2. Ultraniezawodna łączność o niskich opóźnieniach – stosowana jest w zadaniach krytycznych, włączając w to kontrolę urządzeń w czasie rzeczywistym, robotykę przemysłową, łączność pomiędzy pojazdami oraz systemami bezpieczeństwa, autonomiczne pojazdy i bezpieczniejsze sieci transportowe. Łączność przy niskich opóźnieniach otwiera także całkowicie nowy świat, w którym możliwa jest zdalna opieka medyczna, przeprowadzenie zabiegów czy operacji na odległość. 3. Ulepszona bezprzewodowa transmisja szerokopasmowa – zapewniająca istotnie szybszą transmisję danych oraz większą pojemność, pozwalając na podtrzymanie połączonego świata. Wśród nowych zastosowań znajdzie się bezprzewodowy stacjonarny dostęp do internetu dla domów, transmisje telewizyjne w terenie bez konieczności używania wozów transmisyjnych, oraz lepszą łączność przemieszczających się ludzi (EMF – wyjaśniamy czym jest 5G – jak działa 5G?, www.emfexplained.info – dostęp 10. 12. 2023 r.).

Podczas konferencji „Skazani na 5G?”, zorganizowanej 28 listopada 2019 r. przez TVS wspólnie z Ministerstwem Cyfryzacji w katowickiej Wyższej Szkole Technicznej wiceprezydent Katowic Jerzy Woźniak przekonywał, że dla „gospodarki, szacunek co do wprowadzenia 5G w Europie, to przychód w wysokości 450 miliardów euro.” Prof. Aleksander

Sieroń, „wybitny naukowiec, profesor Śląskiego Uniwersytetu medycznego w Katowicach, doctor honoris causa Politechniki Śląskiej [w Gliwicach – R.A.] stwierdził, że wprowadzenie „5G spowoduje przyrost PKB w świecie, jak się szacuje, na 7%. W Polsce jest to około kilkanaście do kilkudziesięciu miliardów złotych. Spowoduje to zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników, czyli wracamy do rewolucji przemysłowej, kiedy na jej początku w Anglii maszyny wyparły ludzi z pracy, rękodzielnictwa” (A. Beluch „Postęp czy zagrożenie. Skazani na 5G” nr 51/52 (2134) 17-31 XII 2019). Dyrektor Instytutu Łączności – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Jerzy Żurek podczas konferencji powiedział, że sieć komórkowa „będzie tylko jednym z elementów. To będzie naprawdę nowa sieć telekomunikacyjna. Koncepcja realizacji usług przesyłania informacji różnego rodzaju jest tak nowa, nowatorska i tak wywraca pewne paradygmaty, że nawet inżynierowie telekomunikacyjni jeszcze wiele aspektów tych rozwiązań nie rozumieją. Sieć 5G, to taki koncept, który powstanie i z dnia na dzień się go włączy i będzie ewoluował. Tak naprawdę, jakie usługi, rozwiązania, jakie techniki, które są opracowywane w laboratoriach, zostaną wykorzystane, czy się przyjmą, my jeszcze tego do końca nie wiemy. Będą takie usługi, których teraz jeszcze nie mamy i nie jesteśmy w stanie ich zdefiniować. Jest to koncepcja otwarta. Po-trzeba taka zrodziła się z biznesu. Przemysł 4.0, związany z rolnictwem, transportem, potrzebuje łączności o dużej niezawodności o kompletnie nowych parametrach, których obecne sieci nie są w stanie zapewnić. (...) Rozwiązania 5G mają gwarantować ekstremalnie wysoką niezawodność sieci i niezawodną jakość. W obszarze telekonferencji mówimy już o jej obecności. Nowe interfejsy dostępu do Internetu są już tego typu urządzeniami dotykowymi, gdzie odczuwamy dotyk, zapach. Za parę chwil te rzeczy będą dostępne na rynku, ultra nowoczesne wideo, wielkie imprezy sportowe.” (A. Beluch „Postęp czy zagrożenie. Skazani na 5G” nr 1 (2135) 14. 01. 2020).

Jednym z zarzutów pod adresem sieci 5G były obawy, „że fale radiowe emitowane przez urządzenia [sieci dostępowej, ang. access network – R.A.] będą nas uszkadzać. (...) Bardzo ciekawe jest to, że urządzenia będą pracować z mniejszymi mocami [niż dotychczasowe sieci 3 i 4G – R.A.]. Do środowiska będzie ona emitowała 10.krotnie mniej energii. (...) – przekonywał prof. Jerzy Żurek. „Pod koniec marca 2019 roku komitet doradczy Międzynarodowej Agencji Badań nad Rakim

(IARC) składający się z 29 członków z 18 krajów zalecił IARC ponowną ocenę ryzyka niejonizującego promieniowania o częstotliwości radiowej (PEM) jako czynnika rakotwórczego (...). Po konferencji w Montpellier podtrzymano rekomendację Światowej Organizacji Zdrowia – WHO, by nie zmieniać zaszeregowania PEM i pozostawić je w tzw. Grupie 2B, obok m.in. takich substancji jak aloes czy talk dla niemowląt”. Według klasyfikacji IARC tzw. Grupa 2B, to „substancje możliwie rakotwórcze dla człowieka (obecnie PEM)”. Nic przeto dziwnego, że w „amerykańskim stanie New Hampshire w uchwale ustanawiającej komisję do zbadania wpływu rozwoju technologii 5G na środowisko i zdrowie autorstwa sen. Toma Shermana zwrócono uwagę, że „wiele recenzowanych badań naukowych pokazuje powiązanie pomiędzy falami radiowymi telefonii komórkowych i chorobami” oraz że „220 wiodących naukowców na świecie podpisało się pod apelem do WHO i ONZ w celu ochrony zdrowia publicznego przed promieniowaniem bezprzewodowym” (New Hampshire HB522 establishing a commission to study the environmental and health effects of evolving 5G technology, 15 stycznia 2019 – dostęp 11. 12. 2023 r.).

Jednak oprócz autentycznych obaw niektórych środowisk naukowych coraz powszechniejsze staje się przekonanie, że 5G i jej rozwój jest wykorzystywane do dezinformacji w specjalnie rozsiewanych teoriach spiskowych. Już 14 maj 2019 r. na stronie internetowej EUvsDiSiNFO pojawił się artykuł „Figura tygodnia: 5G”, który analizuje komunikat RT America, amerykańskiego oddziału Russia Today: „technologia 5G – najnowsza wersja technologii komórkowej (...) może po prostu cię zabić”. Za „New York Times” EUvsDiSiNFO zwróciło uwagę, że „sianie strachu RT w związku z 5G nie odzwierciedla stanowiska Kremla w tej sprawie. 20 lutego [2019 r. – R.A.] prezydent Putin, przy wielkich fanfarach, nakazał uruchomienie rosyjskich sieci 5G, ogłaszając, że „wyzwaniem na najbliższe lata jest zorganizowanie powszechnego dostępu do szybkiego Internetu, aby uruchomić systemy łączności piątej generacji”. Wysiłki Rosji zmierzające do osłabienia poparcia społecznego dla technologii 5G w krajach Zachodu wpisują się w szerszą strategię wywrotową Kremla, mającą na celu osłabienie Zachodu wszelkimi możliwymi środkami, a tym samym wyrównywanie szans w celu zwiększenia własnej przewagi konkurencyjnej Rosji. Utrudnianie przyjęcia przez Zachód sieci 5G, na przykład poprzez utrudnianie demokratycznego procesu decyzyjnego poprzez wywoływanie batalii regulacyjnych lub prawnych dotyczących niekorzystnego wpływu 5G

na zdrowie, byłoby dobrodziejstwem dla dążenia Kremla do rozwoju tej technologii”. Od czasu prezentacji przez RT America „historie te nabrały własnego życia w antyzachodnich i prokremlowskich alternatywnych mediach, które często pozostają w symbiozie z rosyjskimi mediami propagandowymi, takimi jak RT i Sputnik. Już pobieżne wyszukiwanie hasła „niebezpieczny eksperyment 5G na ludzkości” powoduje wyświetlenie obszernej listy trafień na podejrzane strony internetowe rozpowszechniające powtórzenia oryginalnej historii RT, w tym wiele, które EUvsDiSiNFO wcześniej zidentyfikowało jako źródła prokremlowskiej dezinformacji” (EUvsDisinfo, Figure of the week: Analysis on Disinformation about 5G, euvsdisinfo.eu, 14 maja 2019 – dostęp 11. 12. 2023 r.).

Innym przykładem może być artykuł Tralisa M. Andrews’a Why dangerous conspiracy theories about the virus spread so fast – and how they can be stopped opublikowany na łamach „Washington Post” 1 maja 2020 r. [dostęp: 11. 12. 2023 r.], w którym autor stawia następujące tezy: „Z pewnością trudniej jest walczyć z dezinformacją, jeśli ktoś celowo i bez przerwy ją rozpowszechnia, co częściowo ma miejsce w przypadku różnych teorii spiskowych dotyczących 5G. Rosyjska sieć RT America rozpowszechniała dezinformację na temat sieci komórkowej na długo przed pandemią Covid-19, według „New York Timesa” częściowo po to, aby spowolnić wdrażanie sieci w Stanach Zjednoczonych i dać Rosji czas na nadrobienie zaległości./It’s certainly more difficult to fight misinformation if someone is purposely and relentlessly spreading it, which is partially the case with various 5G conspiracy theories. The Russian network RT America has been peddling disinformation about the mobile network since long before covid-19, in part, according to the New York Times (Your 5G phone won’t hurt you, but Russia wants you to think otherwise, New York Times, 13 maja 2019 – dostęp 11. 12. 2023 r.), to slow the rollout in the United States and give Russia time to catch up”. O tej „czarnej propagandzie” rozsiewanej z Moskwy pisali też inni autorzy, np. Robert Stefanicki, Antyszczepionkowcy? Paranoicy? Rosjanie? Ktoś podpala maszty komórkowe w Europie, Gazeta Wyborcza, 20 kwietnia 2020 [dostęp 11. 12. 2023 – R.A.], „Niektórzy o rozsiewanie fake newsów podejrzewają Rosję, która wielokrotnie podejmowała potajemne działania propagandowe, aby zasiać na Zachodzie zamęt i strach. Serwis RT (dawniej Russia Today) opublikował wideo sugerujące, że dzieci bawiące się w pobliżu masztów

5G mogą dostać raka, krwotoku z nosa i będą miały trudności w nauce.” Onet Wiadomości z 20 kwietnia 2020 r. w tekście W Europie podpalane są maszty. Powodem teorii spiskowe na temat sieci 5G, [dostęp – 11. 12. 2023 r. – R.A.] podał, że „Jonathon Morgan z zajmującej się badaniem dezinformacji organizacji Yonder zauważył „skoordynowane wysiłki ze strony ruchów antyszczepionkowych”, by rozsylać propagandę anty-5G. Wiele źródeł wskazuje, że w sprawę zaangażowana jest również Rosja. [...] „Ale też widzimy, jak ta narracja coraz mocniej jest promowana w sieciach botów kontrolowanych przez państwa: Rosję, Iran i inne.” Potwierdza to w wywiadzie dla Al-Dżaziry Marc Owen Jones, badacz dezinformacji z katarskiego Uniwersytetu Hamada bin Khalifa. Śledząc na Twitterze wiadomości zawierające „5G” i „korona”, zauważył, że wiele przesyłających je kont jest „nieautentycznych”, co sugeruje kampanię wspieraną przez jakieś państwo”. Również w Polsce pojawiły się w mediach informacje wskazujące takie źródła dezinformacji w sprawie 5G: Jakub Szczesny, Nie zgadniesz kto chce, byś bał się sieci 5G, antyweb.pl, 13 maja 2019; Andrzej Kozłowski, 5G na celowniku rosyjskiej propagandy, cyberdefence24.pl, 15 maja 2019; Ministerstwo Cyfryzacji walczy z dezinformacją dotyczącą 5g, cyberdefence24.pl, 10 czerwca 2019.

Jak widać – wprowadzanie nowych technologii odbywa się w bezpardonowej walce konkurencyjnej, wszystkie chwytły są dozwolone i nie widać śladu zainteresowania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników w nowym środowisku pracy. Ciekawe jak wygląda sytuacja ze sztuczną inteligencją...

Sztuczna Inteligencja

Czym jest, albo raczej – czym nie jest sztuczna inteligencja na łamach tygodnika „Wszystko co najważniejsze” 18 lipca mijającego 2023 r. ciekawie pisał w eseju „Bajki o sztucznej inteligencji i prawdziwe zagrożenia” prof. Andrzej Kisielewicz, profesor nauk matematycznych, pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Matematyki Politechniki Wrocławskiej. Pracował w: Vanderbilt University, Polska Akademia Nauk, Technische University, The University of Manitoba, Blaise Pascal University. Autor publikacji naukowych z zakresu matematyki, logiki i informatyki oraz książek („Logika i argumentacja”, „Sztuczna inteligencja i logika”, „Wprowadzenie do informatyki”). Były działacz Solidarności Walczącej i redaktor tygodnika „Solidarność Walcząca”.

Na początku artykułu profesor zwraca uwagę, że dyskusję o sztucznej inteligencji po uruchomieniu ChatGPT „w oczywisty sposób zaburzają zjawiska z jednej strony związane z pogonią za sensacją w mediach, a z drugiej troska badaczy i szefów firm AI o zapewnienie funduszy na dalsze badania. W rezultacie większość informacji na temat GPT i możliwości sztucznej inteligencji, jakie można znaleźć w mediach, w bardzo małym stopniu opiera się na prawdzie”. I natychmiast zastrzega: „Jako naukowiec zajmujący się sztuczną inteligencją raczej w charakterze recenzenta niż aktywnego badacza nie mam żadnego interesu w reklamowaniu lub dyskredytowaniu osiągnięć AI, mam natomiast dość solidną wiedzę w tym zakresie i szczególną atencję dla prawdy.” Jako autor książki „Sztuczna inteligencja i logika”, którą w 2015 r. opublikował w Wydawnictwie Naukowym PWN (wydanie 2, uzupełnione – 2023) starał się w eseju „Bajki o sztucznej inteligencji i prawdziwe zagrożenia” wyjaśnić mechanizmy działania programu ChatGPT oraz przedstawić swoją opinię „na temat realnych zagrożeń wynikających z rozwoju sztucznej inteligencji i technologii informacyjnej”.

Według A. Kisielewicza „ChatGPT jest bardzo inteligentnym programem w tym sensie, że jest wyjątkowo inteligentnym projektem, efektem zbiorowej myśli wielu ludzi o nieprzeciętnej inteligencji. Natomiast program sam w sobie nie ma ani krzty inteligencji, ani krzty inwencji. Jest takim samym programem jak każdy inny program reagujący na polecenia użytkownika (input) dokładnie według wcześniej przygotowanych przez programistów, ściśle określonych instrukcji. GPT jest skrótem nazwy generative pre-trained transformer, co ujmuje zasadnicze cechy konstrukcji tego programu komputerowego. Generuje on teksty za pomocą techniki obliczeniowej zwanej „siecią neuronową typu transformer”, a parametry sieci zostały ustalone poprzez wcześniejsze jej „trenowanie” na przykładach z olbrzymiej bazy danych tekstowych. Generalnie na wejściu program otrzymuje fragment tekstu w języku naturalnym, na przykład zapytanie, i ma za zadanie wygenerować inny tekst, sensowny i poprawny gramatycznie, który najbardziej pasuje jako kontynuacja danego fragmentu. Dopasowanie określone jest przez bazę danych tekstowych, na której program był trenowany.” W dalszej części profesor omawia w uproszczeniu zasady działania sztucznych sieci neuronowych. Zwraca przy tym uwagę, że wartości przekazywane do kolejnych poziomów sieci są „modyfikowane wagą przypisaną do każdego połączenia (zwykle oznacza

to jakiś ułamek oryginalnej wartości)”. „Problem w tym, jak znaleźć odpowiednie wagi przy z góry zadanej strukturze i rozmiarach sieci” – pisze.

Problem ma być rozwiązywany przez trening, czyli uczenie takiej sieci. „Ustawiamy na początku wagi dowolnie (lub kierując się jakąś wstępną wiedzą) i uruchamiamy program uczenia. Podajemy programowi kolejne znane nam przykłady i porównujemy otrzymaną wartość z wartością oczekiwaną. Jeśli są różne, to modyfikujemy nieznacznie wagi według jakiegoś pomysłu, tak żeby otrzymać wartość bliższą oczekiwanej. Jest wiele pomysłów na to, jak automatycznie modyfikować wagi, żeby nie skakać od skrajności do skrajności i żeby stopniowo przybliżać je do prawidłowych wartości. Niestety, generalnie osiągnięcia na tej drodze były słabe. W przypadku większości problemów czas uczenia takiej ogólnej sieci okazuje się zbyt długi albo w ogóle nie widać postępu w modyfikacji wag. Dopiero idea deep learning w dziedzinie sztucznych sieci neuronowych umożliwiła znaczący postęp w zastosowaniach.” Według A. Kisielewicza „Deep learning to pomysłowa technika modyfikacji wag i innych parametrów sieci, w której programista znacznie bardziej ingeruje w proces uczenia, wykorzystując swoje rozumienie problemu i wskazując sieci istotne cechy danych na wejściu, które sieć powinna najpierw nauczyć się rozpoznawać i identyfikować, żeby wykonać zadanie bardziej złożone. Z punktu widzenia sztucznej inteligencji można to uznać za regres: rezygnację z ogólności i autonomii programu na rzecz lepszych osiągnięć w ograniczonej i dobrze zdefiniowanej dziedzinie. Jeszcze bardziej wyszukane (i ograniczające) techniki modyfikacji parametrów sieci zawarte są w sieciach typu transformer, specjalnie zaprojektowanych do przetwarzania tekstów traktowanych jako pewne całości (a nie przypadkowe ciągi słów)”.

Prof. Kisielewicz zwraca uwagę na fakt, że siła obliczeniowa współczesnych komputerów jest obecnie tysiąc razy większa niż jeszcze 10 lat temu i właśnie „istotną cechą sieci ChatGPT jest to, że liczby parametrów i połączeń w niej idą w miliardy. Liczba parametrów w GPT-3.5 szacowana jest na 175 miliardów, a rozmiar zbioru danych tekstowych na 570 GB, co z grubsza odpowiada milionowi książek (wśród tych danych są np. dokumenty internetowe, cała angielska Wikipedia, setki tysięcy książek specjalistycznych). To, że program jest w stanie w fazie treningu przejrzeć odpowiednią liczbę razy i „zapamiętać” w swoich parametrach ten cały zbiór danych, możliwe jest dzięki jednoczesnym niezwykle postępom technologii komputerowej. (...) Efekt jest

doprawdy genialny i oszałamiający. Nazwa „sztuczna inteligencja” wydaje się użytkownikom jak najbardziej adekwatna. Oszołomienie potęguje fakt, że nie jesteśmy w stanie przewidzieć reakcji tego programu. Nie wiemy, jak ustawione są wagi w sieci, nie wiemy, co one znaczą, i jako że są ich miliardy, nie jesteśmy w stanie ich poznać. Co więcej, działanie sieci typu transformer zawiera również pewne elementy losowe, np. próbkowanie z rozkładu prawdopodobieństwa. W rezultacie generowany tekst zależy w pewnym stopniu od przypadku. Generalnie nie jesteśmy w stanie dokładnie przewidzieć, jaki tekst zostanie wygenerowany. To, co się dzieje w środku programu, jest typową „czarną skrzynką”.

Trzeba też pamiętać, że „w programie ChatGPT zastosowano techniki pre- i post-processingu, dodające różne filtry i ograniczenia w celu kontrolowania generowanych odpowiedzi. Na przykład przed prezentacją odpowiedzi użytkownikowi program przeprowadza weryfikację zawartości, kontrolę gramatyki, filtrowanie nieodpowiednich treści, cenzurę niepożądanych wyrażen itp. Filtry te zaprogramowane są niejako „ręcznie”, więc są na tyle skuteczne, na ile programistom udało się świadomie ograniczyć niepożądane efekty i błędy. W szczególności pewne łatwo obserwowalne cechy ChatGPT, jak na przykład grzeczność i polityczna poprawność, unikanie dostarczania informacji niebezpiecznej lub kryminogennej i inne charakterystyczne zachowania są rezultatem takich dodatkowych filtrów”.

Jednak prof. Kisielewicz podkreśla, że „ChatGPT nie myśli, nie wnioskuje, niczego nie rozumie i nie jest żadną „sztuczną inteligencją”, o ile termin ten rozumiemy zgodnie z ideami ojców dziedziny artificial intelligence jako „autonomiczny program myślący na podobieństwo człowieka”. Chciałoby się rzec, że GPT nic nie rozumie, bo generuje kontynuację tekstu wyłącznie na podstawie cech zewnętrznych tekstu, ponieważ ma charakter czysto syntaktyczny, bez żadnej semantyki. Ale nie jest to całkiem prawdą. W procesie uczenia deep learning zawarta jest też pewna wiedza na temat znaczeń słów, ich bliskoznaczności itp. Brak jest natomiast wiedzy na temat znaczeń zdań (i ciągów zdań), bo my, ludzie, ciągle nie wiemy, na czym polega ten fenomen, jak zdanie języka naturalnego uzyskuje znacznie (model formalno-logiczny okazał się nieadekwatny, a filozoficzne rozprawy na ten temat nie dają nam niestety takiego zrozumienia problemu, które można by wykorzystać w programowaniu).” Bierze się to stąd, że „wiemy, na czym polega

działanie programu komputerowego, a nie wiemy, na czym polega nasze myślenie, (...) nie jesteśmy w stanie porównać mechanizmów działania. Możemy jedynie wyrazić nasze odmienne przekonanie, że mechanizmy myślenia w mózgu są jednak znacznie bardziej skomplikowane. (...) Stosunkowo nowym potwierdzeniem na rzecz tej ostatniej tezy jest odkrycie, że budowa neuronu okazuje się znacznie bardziej skomplikowana i wielopoziomowa, a jego funkcje znacznie bardziej złożone niż owa prosta idea zastosowana w sztucznej sieci neuronowej”. Następnie na kilku przykładach wykazuje, że „GPT nie posiada żadnej zdolności rozumienia ani odróżniania prawdy od fałszu. Dlatego zawsze konieczne jest sprawdzenie rezultatu, jeśli zamierzamy go użyć w praktyce, w takim czy innym celu.”

Według autora eseju obecnie obowiązuje „pojęcie „ogólnej sztucznej inteligencji” (ang. Artificial General Intelligence, AGI) na określenie (potencjalnego) programu komputerowego, który osiągnie poziom inteligencji człowieka we wszystkich aspektach ludzkiego myślenia (a w wielu go przewyższy ze względu na znacznie większy od człowieka potencjał obliczeniowy). AGI odróżniać należy od specjalistycznych systemów AI (specjalistycznych systemów sztucznej inteligencji) wykonujących konkretne ograniczone zadania, które wykonywane przez człowieka wymagają inteligencji. Są to zazwyczaj zadania bardzo wyspecjalizowane, za to jakość ich wykonywania często przekracza możliwości człowieka. W tym miejscu trzeba wyraźnie powiedzieć: AGI nie istnieje i nie widać jej na horyzoncie badań. Do specjalistycznych systemów AI znacznie bardziej pasuje nazwa „inteligencja obliczeniowa” (ang. computational intelligence). Ich siła bierze się głównie z olbrzymiej mocy obliczeniowej. Przez pewien czas była tendencja, żeby nazwę artificial intelligence zamienić właśnie na computational intelligence, ale zwyciężyły, jak widać, względy marketingowe, a razem z nimi ciągle trwające pomieszanie pojęć w głowach klientów, odbiorców i sponsorów.”

Czy realne są zagrożenia ludzi „sztuczną inteligencją”? Według prof. Kisielewicza – na dzisiaj są to „bajki dla robotów”, „żeby odwołać się do tytułu książki Lema; kompletna fantasmagoria. (...) Pomysł, żeby umożliwić programom takim jak GPT automatyczne uruchamianie jakichś procesów fizycznych, bez nadzoru człowieka, jest tak samo mądry, jak uzależnienie uruchomienia rakiet z głowi-

camy atomowymi od rzutu monetą. Oczywiście nie da się wykluczyć, że ktoś gdzieś na taki pomysł wpadnie, ale zagrożeniem jest tu ludzka głupota, a nie sztuczna inteligencja. Realnie można mówić o zagrożeniach rozwojem specjalistycznych systemów AI, ale mieszanie do tego nazwy „sztuczna inteligencja” tworzy fałszywe wyobrażenia i odwraca uwagę od istoty zagrożenia. Należy więc mówić precyzyjniej o zagrożeniu dalszym rozwojem technologii informacyjnych. Jest ono realne, na tyle, na ile realne zagrożenia niesie ze sobą rozwój każdej nowej technologii – może być ona użyta w złych celach.” Realne natomiast jest zagrożenie takimi zindywidualizowanymi programami, „które nie tylko mogą rozmawiać z tobą na wszystkie tematy, ale mogą przede wszystkim rozmawiać z tobą na twój temat i twoich problemów, bo uczą się ciebie – stają się twoim największym przyjacielem, powiernikiem, odgadują twoje nastroje – a przy okazji, czemu nie, mówią ci, na kogo powinieneś głosować. Realne jest zagrożenie, że wielkie korporacje czy quasi-totalitarne reżimy użyją zaawansowanych narzędzi informatycznych do manipulacji społeczeństwami i ich kontrolowania. Nie żadna sztuczna inteligencja, ale olbrzymia moc obliczeniowa współczesnych komputerów i algorytmy przetwarzania olbrzymich baz danych umożliwiają pełną kontrolę nad całymi społeczeństwami i każdym obywatelem z osobna. (To, że algorytmy te rozwijane są w ramach badań sygnowanych etykietą AI, nie ma tu znaczenia).”

Najsłabszą stroną „ChatGPT i innych specjalistycznych systemów AI jest – według profesora – brak zdolności do wyciągania logicznych wniosków, brak mechanizmów logicznego myślenia w tych systemach. (...)Trudno sobie wyobrazić prawdziwą sztuczną inteligencję bez rozumienia języka naturalnego, bez umiejętności stwierdzenia, że dwa zupełnie różne ciągi zdań mogą znaczyć w zasadzie to samo. (...) dwa zupełnie różne ciągi zdań w języku naturalnym mają w istocie to samo znaczenie. Co to jest znaczenie? Wydaje nam się, że wiemy mniej więcej, co to jest znaczenie słowa, chociaż dla bardziej abstrakcyjnych słów nasze intuicje się rozmywają. Jednak mechanizmu przypisywania znaczenia zdaniom lub ciągom zdań języka naturalnego po prostu na razie nie rozumiemy. Model formalno-logiczny, który próbowano zastosować w logicznym podejściu do AI w stosunku do języka naturalnego, okazał się kompromitującym uproszczeniem i odsłonił jedynie nasze pokłady niewiedzy. Logiczne myślenie i rozumienie języka naturalnego ciągle pozostaje wąskim gardłem w badaniach nad sztuczną inteligencją, z czego wielu

specjalistów w ogóle nie zdaje sobie sprawy”.

Również zdolność do rozpoznawania prawdy, jej zgodności z rzeczywistością jest piętą Achillesową urządzeń typu ChatGPT. Bo, czymże jest prawda? „Ileż mamy dzieł filozoficznych na ten temat? Ileż analiz? Tyle, że nie dają nam one żadnej praktycznej wskazówki, która pozwoliłaby programowi komputerowemu odróżnić prawdę od fałszu. Celebrowana „definicja prawdy” Alfreda Tarskiego, napisana w ścisłym języku matematyki – za przeproszeniem – zda się psu na budę, tak jak cały formalno-logiczny model rozumowania – przynajmniej jeśli chodzi o skonstruowanie myślącej maszyny. Brak możliwości zastosowania naszych „mądrości” na temat prawdy, logiki i języka w programach komputerowych w celu uczynienia ich „mądrzejszymi” jest znakomitym przykładem dla właściwej oceny wartości części naszej wiedzy pielęgnowanej na uniwersytetach: albo jest ona bezwartościowa, albo ma inny charakter niż wiedza nauk ścisłych, i tej różnicy jak widać również nie rozumiemy – pisze A. Kisielewicz. „Wizja sztucznej inteligencji współegzystującej z powszechną ludzką głupotą, znakomitych osiągnięć technologicznych z degeneracją więzi społecznych, internet jako narzędzie do szerzenia i utrzymywania dezinformacji w ludzkich społecznościach – takiej wizji wykluczyć się nie da. Żeby zapobiec czarnym scenariuszom, pilna wydaje się nie tylko reforma edukacji uwzględniająca postęp technologiczny, szczególnie w sferze technologii informacyjnych, oraz dbająca o właściwe wyważenie proporcji między czasem spędzanym przez młodzież w świecie wirtualnym i w świecie fizycznym. Konieczny jest też powrót w edukacji do prymatu pojęcia prawdy. W szczególności konieczne są praktyczne zajęcia dotyczące odróżniania prawdy od fałszu, informacji wiarygodnej od budzącej wątpliwości, wyszukiwania w zasobach internetu informacji prawdziwych. To ostatnie staje się wręcz umiejętnością pierwszej potrzeby, gdy według luźnych oszacowań w internecie jest znacznie więcej informacji przedstawiającej fałszywy obraz rzeczywistości niż wiedzy zgodnej z faktycznym stanem rzeczy. Internet, który miał się stać niezwykłym narzędziem poszerzania wiedzy, stał się narzędziem szerzenia kłamstw i zabobonów z niewyobrażalną wcześniej prędkością”.

Konkludując prof. Kisielewicz przypomina: „Według klasycznej definicji prawda to właściwość zdań i opisów polegająca na ich zgodności z rzeczywistością, z faktycznym stanem rzeczy. Pretekstem do podważania tej definicji jest to, że jest ona ogólnikowa i niejasna, że przy bardziej skomplikowanych

rzeczy, nie daje ona żadnego kryterium rozstrzygnięcia. To prawda. Wiele rzeczy w naszym postrzeganiu świata pozostaje niejasnych, wiele nie rozumiemy. Ustalenie „jak naprawdę się rzeczy mają w takich przypadkach, pozostaje ciągle wyzwaniem, zadaniem do wykonania. Natomiast nie ulega wątpliwości, że istnieje obszar ścisłej nauki, pozytywnie rozumianego zdrowego rozsądku (jako podstawy nauki) oraz codziennego doświadczenia, gdzie kwestia prawdy jest jasna (dla naukowców i zdrowo myślących ludzi) i nie wymaga żadnych odwołań do definicji. W tym obszarze jasne jest, co jest prawdziwe, a co jest fałszywe, a co może ewentualnie ulec zmianie pod wpływem nowych odkryć. Jasne jest, czego się trzymać. Bez polegania na prawdzie w tym zakresie runęłaby nasza cywilizacja i pewność życia codziennego.”

I w tym zakresie widzi prawdziwe zagrożenia wynikające z fascynacji tzw. „sztuczną inteligencją”. Jednak najtrudniejszą barierą przybliżenia sztucznej inteligencji do inteligencji naturalnej uwypuklił tzw. paradoks Moraveca, czyli odkrycie, że wbrew tradycyjnym przeświadczeniom, wysokopoziomowe rozumowanie wymaga niewielkiej mocy obliczeniowej, natomiast niskopoziomowa percepcja i zdolności motoryczne wymagają olbrzymiej mocy obliczeniowej. Moravec opisał to tak: „Stosunkowo łatwo sprawić, żeby komputery przejawiały umiejętności dorosłego człowieka w testach na inteligencję albo w grze w warcaby, ale jest trudne albo wręcz niemożliwe zaprogramowanie im umiejętności rocznego dziecka w percepcji i mobilności” (Hans Moravec, *Mind Children*, Harvard University Press, 1988). Bardzo plastycznie doprecyzował ten paradoks psycholog Steven Pinker, który w książce „*The Language Instinct*” stwierdził, że jest to „najważniejsze odkrycie, jakiego dokonano w dziedzinie sztucznej inteligencji” i napisał: „Główną lekcją, wyniesioną z trzydziestu pięciu lat badań nad SI jest to, że trudne problemy są łatwe, a łatwe problemy są trudne. Umysłowe zdolności czterolatka, które uważamy za oczywiste – rozpoznanie twarzy, podniesienie ołówka, przejście przez pokój – faktycznie rozwiązują jedne z najtrudniejszych inżynierskich problemów... Gdy pojawi się nowa generacja inteligentnych urządzeń, to analitycy giełdowi, inżynierowie i ławnicy sądowi mogą zostać zastąpieni maszynami. Ogrodnicy, recepcjoniści i kucharze są bezpieczni w najbliższych dekadach.” (S. Pinker, *The Language Instinct*, Harper Perennial Modern Classics, 2007).

Paradoks Moraveca tłumaczy się mechanizmami ewolucji, tym, że ludzkie umiejętności są oparte na biologii i wykorzystują maszynę powstałą

w procesie selekcji naturalnej, która preferuje ulepszenia i optymalizacje w organizmie, jako podstawę instynktu przetrwania. Moravec pisał: „W ośrodkach zmysłowych i motorycznych ludzkiego mózgu zakodowane jest miliard lat doświadczenia o naturze świata i o tym, jak w nim przetrwać. Świadomy proces, który nazywamy myśleniem jest, według mnie, cieniutką warstewką ludzkich myśli, efektywną tylko dzięki wsparciu o wiele starszej i o wiele potężniejszej, choć zwykle nieuświadomionej, wiedzy motorycznej. Jesteśmy wszyscy wybitnymi olimpijczykami w dziedzinie percepcji i zdolności motorycznych, tak dobrymi, że trudne zadania wydają nam się łatwe. Myśl abstrakcyjna jednak jest nową zdolnością, być może młodszą niż 100 tys. lat. Nie opanowaliśmy jej jeszcze dobrze. Nie jest ona sama z siebie wcale trudna – tylko taka się wydaje, gdy my ją wykonujemy” (H. Moravec, *Mind Children*, j.w.).

Pierwsi badacze AI zakładali optymistycznie, że skoro udało im się opracować programy wykonujące logiczne rozumowania, rozwiązujące problemy algebraiczne i geometryczne, to są to przejawy inteligencji. Uważali, że skoro maszyny są zdolne do rozwiązania tak skomplikowanych zagadnień – rozwiązanie „łatwiejszych” w ich mniemaniu problemów, takich jak rozpoznawanie obrazów, czy przetwarzanie języka naturalnego, to tylko kwestia czasu. Według Rodneya Brooks’a ci pierwsi badacze AI definiowali ją jako „umiejętność robienia tych rzeczy, które wyedukowany badacz uznawał za wyzwania”, np. gry w szachy, całkowania symbolicznego, czy rozwiązywania skomplikowanych problemów algebraicznych. „To, co dzieci mające cztery lub pięć lat potrafią robić bez wysiłku, jak np. odróżnianie kubka od krzesła, chodzenie na dwóch nogach czy znalezienie drogi z sypialni do salonu, nie było uważane za zdolności wymagające inteligencji” (R. Brooks, *Flesh and Machines*, Pantheon Books, 2002).

W rezultacie tego przełomu w badaniach nad AI upowszechniła się koncepcja, że aby przejawiać rzeczywistą inteligencję, maszyny muszą mieć jakieś „ciała”, wchodzić w interakcję ze światem fizycznym, kumulować, uogólniać, przekazywać zdobyte doświadczenia i weryfikować ich sprawność w praktyce dalszego działania kolejnych modeli maszyn tzw. inteligentnych. Czy taka ewolucyjna koncepcja AI jest realna?

C.d. n.

Oprac. R. Adler

U NAS

XIII Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Pod hasłem „Ready for Change? (Gotowy na zmiany?)” w dniach 25-27 października odbył się w Katowicach 13 Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Nasz korespondent przesłał z niego poniższą relację.

Gwiazdą Kongresu okazał się Krzysztof Sarnecki, Prezes QUEST CM, przedsiębiorca, prekursor nielinearności i nowoczesnego zarządzania w ekonomii chaosu, charyzmatyczny mówca motywacyjny.



Wprowadzenie do Uroczystej Inauguracji
Chaos a odwaga w podejmowaniu decyzji
Tekst z ekranu:

Zmiana, to rozwój. Bez zmiany nie ma rozwoju. Zmiana bywa drastyczna, czasem zmiana jest procesem. Zmieniamy nawyki, zmieniamy podejście. Zmiana czasem zaczyna się od pojedynczej myśli lub postanowienia. Nieraz zmiana to konieczność, nieraz to wizja, która zmienia świat. Czy cały?, być może tylko nasz, prywatny. Dzięki zmianie możemy lepiej poznać i zrozumieć siebie.

Zmiana to również niepewność, to nowa droga, nieznaną szlak. Zmiana może być sposobem adaptacji względem turbulentnej rzeczywistości. Zmiana otwiera drzwi do nowych możliwości i perspektyw.

Ludzi, którzy mieli czelność, by próbować zmieniać świat, często uznawano za szaleńców..

Dziś są bohaterami naszych czasów, bo mieli odwagę by myśleć inaczej i rozumieli, że zmiana to szansa. Jeśli człowiek miałby podejmować decyzję biorąc pod uwagę wszystkie możliwe zmienne, to nawet przy tak niesamowitym urządzeniu, jakim jest ludzki mózg, to nawet w najprostszych kwestiach zajmowa-

łoby to bardzo dużo czasu.

Potrzebujemy więc skrótu, uproszczenia, co sprawi, że nasz proces decyzyjny będzie się ciągnął w nieskończoność. Takim skrótem są emocje.

To emocje powodują, że podejmujemy decyzje, pomimo że nie znamy wszystkich możliwych zmian. Odwaga jest emocją.

- Witam serdecznie, nazywam się Krzysztof Sarnecki Quest Change Managers. Mam 8 minut na to, aby państwa umysły pewne elementy, które w złożeniu mają dokonać zmiany, bo inaczej mój występ tu nie ma sensu. Zmiany, które spowoduje refleksje ale jednocześnie pobudzi nas do działania.

A jak działamy, to stwarzamy następną szansę. No i hasło: zmiana i szansa. Kiedy patrzymy na hasło: zmiana to szansa, mamy prawo też myśleć, że w tym gronie, tutaj, to jest swego rodzaju truizm. To jest dla nas oczywiste. Jesteśmy przedsiębiorcami.

W związku z tym, moim zadaniem jest też uczynić tak, aby to o czym powiem, nie tylko było tylko patosem, który otwiera piękną konferencję. Postaram się to zrobić. Czy się mi to uda? Trzymajcie kciuki.

Odwaga

- Omówię dzisiaj dwa tematy, chcąc zrealizować to założenie aby dokonać zmiany w waszych umysłach. Odwaga to emocja, powiedziałem. Dla nas, przedsiębiorców, to jest bardzo charakterystyczna emocja. Kiedy przedsiębiorca ma odwagę?

Dzisiejszy świat jest tak zbudowany, jest takim światem chaosu, że coraz więcej przedsiębiorców wymięka. Pytanie brzmi: czy możemy pomóc tym przedsiębiorcom? Możemy pomóc myśleć. W ekonomii chaosu, w środowisku chaosu trochę inaczej niż uczyliśmy się w szkole. Postaram się to pokazać. Aby to pokazać potrzebuje państwa zaufania przez 1,5 minuty.

Odejdę od tematu i powiem o pewnej kwestii, która jest związana, nie od tego, od czego zacząłem.

Co to jest ATRAKTOR?1)

- Proszę państwa atraktor to jest taki element w układach złożonych, w kompleksowych procesach, których nie jesteśmy w stanie zdefiniować, które są trudne do wykrycia, ale kiedy je wykryjemy, okazuje się, że możemy rozumieć ten chaos trochę bardziej. On jednak podlega tym tendencjom. Jeżeli podłączymy się pod te tendencje, jesteśmy w stanie w jakikolwiek sposób już przewidywać jakiś obszar prawdopodobieństwa.

Atraktory to są elementy, które przyciągają (attract - po angielsku, to przyciągać).

Proszę państwa, a więc, zadanie brzmi, dlaczego ja mówię o tych atraktorach? Przyjrzyjmy się takiej kwestii. Szacuje się, że za około 10 lat ilość bitów informacji, którą wyprodukuje człowiek, będzie równa ilości atomów, z których złożona jest ziemia. Kto to kontroluje, ten przepływ informacji? Jesteśmy dzisiaj w wolnej amerykance. Jesteśmy dzisiaj w sytuacji, w której znoszą się konkurujące siły. Komputer kwantowy, może być jednym z największych zagrożeń, z jakim ludzkość się mierzy. Nikt tego nie będzie kontrolował na pewnym etapie.

Pytanie brzmi: w związku z tym, jak sobie będziemy dawać radę, w środowisku, w którym jest tak ogromna zmienność. Czy jesteśmy w stanie, w sposób racjonalny, doprowadzić do sytuacji, że zaczniemy mieć odwagę do podejmowania decyzji, w tym właśnie środowisku.

I ta racjonalność będzie na czymś oparta, pomimo tego, że jesteśmy w procesach złożonych, w tak zwanych dynamicznych układach, których nie rozumiemy, prawdopodobnie długo nie będziemy ich rozumieć. Ale, kiedy popatrzymy na przykład na uczelnię, co jest atraktorem na uczelni? To są te najwspanialsze wykłady. Profesor Dragan²), wszyscy o nim wiedzą. Jaką on daje wizytówkę uczelni, którą reprezentuje. To jest atraktor. To on determinuje jak marketingowo postrzegana jest uczelnia. Nie jedyny.

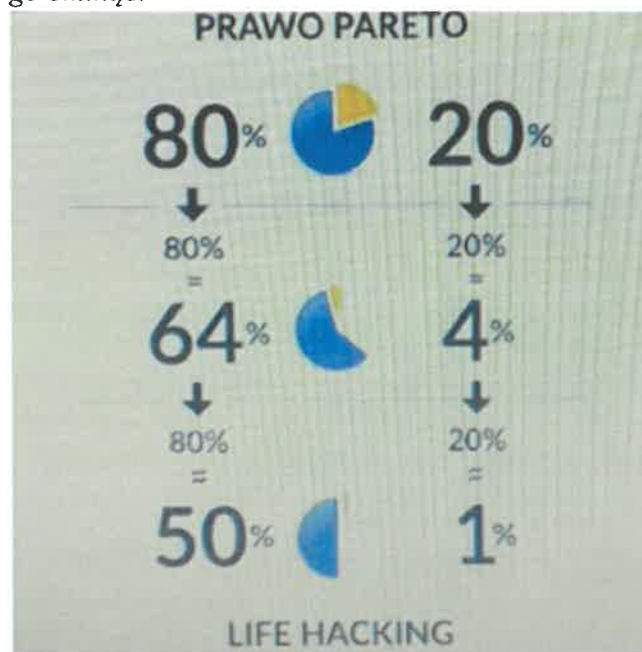
Proszę państwa a ilość bitów informacji równa ilości atomów ziemi, to może być przerażające. Ale natura, mam nadzieję, pozwoli nam przeżyć. Choć natura jednostką się kompletnie nie interesuje.

Proszę państwa, jest przewidziane, szacuje się, że gdzieś za jakieś 8 do 10 lat, będziemy mieli piąty stan skupienia: płyn, plazma, gaz, ciało stałe, a piąty to będzie właśnie przestrzeń informacyjna.

Czy my jesteśmy do tego przygotowani? No i właśnie te atraktory, to swego rodzaju wskazówka, która ma nam dawać odwagę, odwagę do tego, żeby gdzieś podejmowane decyzje, bo czemuś, co się dzieje, czemuś jednak podlega.

A czym jest atraktor w biznesie. Znamy już to pojęcie: potrójne prawo Pareto³). Jeżeli wyciągniemy 80% i 20% z każdej strony, pojawia się podwójne prawo 64% i 4%, ale jest też trzeci poziom 1%, który decyduje o 50%. To wskazówka. Co ma na celu wskazówka? Ma na celu dawać państwu taki moment, pchnięcie w myśleniu, że trzeba szukać tego jednego procenta, który będzie determinował zbyt dużo, aby

go ominąć.



Ale jeżeli go ominiemy, nie damy sobie rady. Są przedsiębiorcy, którzy to wyczuwają. Są przedsiębiorcy, którzy kolektywnie szukają czegoś takiego. Czym większy chaos, tym bardziej wskazana jest większa koncentracja. To nie jest dla nas intuicyjne.

CZYM WIĘKSZY CHAOS,
TYM BARDZIEJ WSKAZANA
JEST WIĘKSZA
KONCENTRACJA

Popatrzymy się teraz na taką kwestię: marketing. Gdzie jest atraktor marketingu? Nie w reklamowaniu produktu, nie w reklamowaniu firmy, ale w video content marketingu⁴), bo to jest największy punkt skupienia dzisiejszego świata.

A co jest atraktorem w zarządzaniu? Nie to jakie kredo wywali na tablicę szef, ani jaką mamy strategię marketingową, ale, czy pozwalamy ludziom podejmować decyzje, na ich obszarach odpowiedzialności. Jeżeli o to zadbamy, mamy ten 1%, a przynajmniej część 4%, które do tego mogą doprowadzić. A więc szukajmy, szukajmy, a znajdziecie. Ktoś, kto to mówi, wie, że to jest.

Przypomina mi się od razu taka historia, jak jeden student poszedł zdawać. To może nie jest idealna paralela, ale ona daje do myślenia. Jest komisja, staje przed komisją. Proszę wybrać zestaw, patrzy się, nos na kwintę. Zauważył to profesor. Mówi: dobrze,

damy panu szansę, niech pan wybierze drugi zestaw. Wybrał drugi, patrzy i mówi nie, to jest pech, jakieś niesamowite, panie profesorze. Dobrze, niech pan wybierze trzeci. Wybiera, spuszcza głowę. Profesor mówi: proszę dać indeks.. Daje indeks, a profesor wpisuje „-3”. Dziękuję, do widzenia. Student wychodzi, a jeden z członków komisji mówi: ty zwariowałeś, ty mu dałeś -3, przecież on nic nie umiał. Gdyby nie umiał, to by nie szukał!

Proszę państwa, i teraz temat nr 2. Temat, którego nie możemy pominąć, a pomijamy go notorycznie. Mianowicie: nasza przyszłość. Czy my pracujemy z naszymi dziećmi nad tym, żeby oni dawali sobie radę w przyszłości, bo one będą tworzyć naszą przyszłość, one oczywiście w tej przyszłości będą. Jak wygląda system edukacyjny w Europie, w której żyjemy: zakuj, zdaj, zapomnij!

Proszę państwa, a czego dzieci się uczą w szkole. Daty, daty, daty, bez powiązania z realiami, bez odniesienia, wyciągania wniosków. Zero wniosków, czy refleksji. Pantofolek, niezwykle istotny temat w naszym życiu osobistym. Rozwielitka rozwała nas wszystkich. Nie ma szans, żeby być przyjętym do pracy, jeżeli tego nie wiemy. Proszę państwa, to są nasze dzieci. Tutaj, na tej sali, chcę powiedzieć o pewnej zmianie, którą chcę indukować, zaprosić tych, którzy mają czelność na przykład być politykami, żeby wziąć na siebie tę odpowiedzialność.

Proszę państwa, popatrzmy się jak wyglądać może program edukacyjny dla pierwszej klasy licealnej dla 15latków, gdzieś poza kontynentem europejskim. No, w Europie mamy Finlandię, gdzie jest edukacja nieliniowa⁵, Nową Zelandię, gdzie jest nieliniowa. Przyjrzyjmy się temu programowi:

- **sierpień** – zmiana, jest kanwą wszystkich zajęć, wszystkich przedmiotów; **wrzesień**: nawyki, a **październik**: postawa, jaka? No, pozytywna postawa; **listopad**: odpowiedzialność, **grudzień**: relacja, wyznaczanie celów; **styczeń**: nauka czym są cele. To jest kanwa dla wszystkich innych zajęć; w lutym: co jest dla ciebie ważne? Kto z państwa w szkole miał pytanie od nauczyciela, gdzieś w programie było: co jest dla ciebie ważne? Chodziłem do szkoły muzycznej przez 6 lat. Nikt mi nie zadał pytania: co bym chciał grać? **Marzec**: praca w zespole; **kwiecień**: komunikacja; popatrzcie jakie hasło maj: pomagać, mamy tutaj przedstawicieli tych ludzi, którzy wiedzą co znaczy pomagać, ale czy nasze dzieci się tego uczą?

Proszę państwa, podobno żeby dokonać zmiany, trzeba się wnerwić. Niektórzy mi mówią, że w tym

jestem dobry, i taka moja rola jest w tym momencie, żeby was wnerwić. Podobno, jak ktoś się wnerwi, to dokonuje zmiany. Jest taka teoria, która mówi, że zmiana nie następuje, jak ktoś się nie wnerwi. Za chwile zapadnie cisza, trochę inna niż jest teraz.

Teraz państwu odkryję pewną rzecz, bo skłamałem. Ten program, który pokazałem, gdzieś poza kontynentem europejskim, jest do pierwszej klasy szkoły podstawowej, dla siedmiolatków...

To jest nasz moralny obowiązek żebyśmy tego typu impuls zmiany, świadomość tego co się dzieje, zaczęli obracać w czyn. Musimy zmieniać system edukacyjny, musimy wywalić z 80% tego nonsensownego programu. Są na to mechanizmy. Bardzo chętnie porozmawiam z kimkolwiek, kto będzie chętny do tego dołączyć. Czy to w planach jest, nie wiem, ale mam nadzieję, że odnajdziemy.

Życzę państwu serdecznie: odwagi w osobistym podejmowaniu decyzji oraz odwagi w tym, żeby nasze dzieci mogły powiedzieć: to nasi rodzice. Życzę, abyście państwo podejmowali te trudne decyzje czasami, bo one są dla nas, dla naszej przyszłości i dla dzieci.

Krzysztof Sarnecki

1) **Atraktor** – stan układu dynamicznego, do którego w miarę upływu czasu dąży ten układ. Atraktor jest pojęciem pokrewnym punktu stałego dla funkcji. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Atraktor>

2) **Andrzej Dragan** – polski fizyk teoretyk i artysta: fotograf, kompozytor oraz twórca filmowy, a także popularyzator nauki. Profesor nauk fizycznych, profesor na Wydziale Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego i profesor wizytujący na Narodowym Uniwersytecie Singapuru. Zdobywca nagród krajowych i międzynarodowych. https://pl.wikipedia.org/wiki/Andrzej_Dragan

3) **Prawo Pareto** jest jak magiczne okno, które otwiera nasze oczy na niewidoczne wcześniej możliwości. Stosowanie tej metody daje nam pewność, że skupiamy się na tym co najważniejsze, a w rezultacie zyskujemy przewagę konkurencyjną i osiągamy większe sukcesy. Reguła 80/20 pozwala nam zidentyfikować te kluczowe działania, które przynoszą największą wartość, i skoncentrować na nich nasze zasoby, czas i wysiłek. Czy to w biznesie, czy w życiu osobistym, zastosowanie tej zasady oznacza, że możemy osiągnąć więcej, inwestując mniej.

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q=prawo+pareto+definicja>

4) **Video content marketingu** - Video content marketing to doskonały sposób na zwiększenie rozpoznawalności biznesu w sieci, a także tworzenie spójnego wizerunku firmy.

W dzisiejszych czasach dodawanie postów i zdjęć w mediach społecznościowych to zdecydowanie za mało. Aby być widocznym w Internecie, warto zdecydować się na wdrożenie video content marketingu. Czym on jest i jak tworzyć takie treści?

Ma za zadanie sprzedawać poprzez budowanie pozytywnego wizerunku firmy, zaufania oraz odpowiedniego angażowania potencjalnych klientów. Materiałów wideo nie można utożsamiać z reklamą bezpośrednią, gdyż nie są to typowe spoty reklamowe. Można wyróżnić kilka rodzajów video content marketingu, które należy dopasować do branży, grupy docelowej oraz samego produktu lub usługi, które chcemy reklamować. <https://contentwriter.pl/video-content-marketing/>

5) **Tekst nielinearny** to taki przedmiot słownej komunikacji, który nie jest prostą i skupioną sekwencją słów, wyrazów i zdań. To tekst, w którym słowa lub ciągi słów mogą różnić się przy każdym kolejnym odczytaniu. Dzieje się tak z uwagi na kształt tekstu, jego konwencję lub wpisany w tekst mechanizm. O nie-linearności, czy wielo-linearności nie przesądza tu kształt i struktura samego tekstu, fabuły czy jakiegokolwiek innego elementu poetyki utworu. Najprostsze formy nielinearności spotykamy wszędzie tam, gdzie tekst rozgałęzia się w co najmniej dwóch kierunkach i wymaga od nas decyzji co do kierunku lektury. Może to być na przykład jeden z kaligramów Appolinaire'a, gdzie tekst rozgwieżdża się sugerując kierunek lektury od środka do zewnątrz po jednym z wielu promieni, jak w wierszu Lettre-Océan.

<https://techsty.art.pl/hipertekst/teoria/linearnosc.htm>

Adam Be

XIII Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw 25-27 października 2023 r. to największe tego typu spotkanie sektora małych i średnich przedsiębiorców w Europie, trzy dni biznesowych spotkań i dyskusji. Uczestniczyło w nim, według organizatora (Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach) - ponad 300 prelegentów, ponad 6500 zarejestrowanych uczestników z 24 krajów. Odbyło się ponad 50 paneli dyskusyjnych, warsztatów i wystąpień.



Podczas pierwszego dnia Kongresu w siedzibie Narodowej Orkiestry Symfonicznej Polskiego Radia w Katowicach, w sąsiedztwie Europejskiego Centrum Kongresowego (ECK) odbyła się „Uroczysta Gala Społeczności Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach”. Pierwszy raz w historii EKMŚP organizatorzy przyznali kongresowe nagrody gospodarcze.

Otrzymali je: Rafał Brzoska, założyciel i współwłaściciel grupy Integrer.pl, Rafał Sonik, biznesmen i pierwszy polski zwycięzca Rajdu Dakar, Wojciech Kostrzewa – obecnie prezes Billon Group oraz przewodniczący Polskiej Rady Biznesu, Adam Mokrysz – prezes Grupy Mokate, John C. Maxwell – światowy autorytet w dziedzinie przywództwa, Alan Moseley – regionalny menedżer International Rescue Committee oraz firma ECCO Rail.

W pierwszej części Kongresu wystąpili:

- Tomasz Zjawiony - Prezes Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach , wiceprezes Krajowej Izby Gospodarczej
- Kadri Simson - Komisarz UE ds. Energii
- Jerzy Buzek - Poseł do Parlamentu Europejskiego
- Jakub Chelstowski - Marszałek Województwa Śląskiego
- Bogumił Sobuła – Pierwszy Wiceprezydent Miasta Katowice
- Kazimierz Karolczak - Przewodniczący Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii
- Jarosław Wiecek – Wojewoda Śląski
- Adam Abramowicz – Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców

Część druga to: Minidebata „Ready for Change!” z udziałem Gości Specjalnych Kongresu: Rafała Sonika i Jana Meli.

W tym czasie w górnej części ECK (sala wie-

lofunkcyjna C) odbywały się Targi Biznes Expo oraz Targi Pracy i Kariery Work for All, a w holu dolnym ECK zorganizowana była Strefa Eksperta, zapraszająca m.in. na bezpłatne konsultacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; Akademii Humanitas; Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości, Symfonii Sp. z o.o.; Sp. z o.o. Zorius PRO, Sp. z o.o. EDORADCA, Głównego Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich; 3Soft SA; 4WISE GROUP SP. z o.o.; BIG InfoMonitor; GLC Katowice; czy PAJS Kancelaria Prawna Szumny Achtelik Spółka komandytowa.

Ważne i ciekawe tematy poruszano podczas licznych, trwających po około 1,5 godziny sesji.

Przykładowo:

- KSeF rewolucją w całej organizacji;
 - Nie możemy się obrażać na AI. Warto ja poznać, a może się zaprzyjaźnić;
 - Polska- Europa – Świat – nowy globalny porządek;
 - Fundusze Europejskie – otwórz się na nowe możliwości;
 - Czy warto dziś realizować transformację energetyczną – jakie wyzwania i wsparcie czekają przedsiębiorców?
 - Jak przygotować MŚP do raportowania ESG?
 - Kwalifikacje dla sprawiedliwej transformacji regionu;
 - Dostosowanie przepisów krajowych do wymagań unijnych dotyczących promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych – czy wpłynie na rozwój rynku OZE w Polsce?
 - Kluczowe zmiany prawne w 2024 – na co się przygotować?
 - Edukacja XXI wieku – jaka powinna być?
- (Retransmisje sesji powinny być dostępne na www.youtube.pl)

Krajowy System e-Faktur (KSeF)

Aktualnie korzystanie z KSeF jest dobrowolne, ale już od lipca 2024 stanie się obowiązkowe dla większości firm w Polsce. Wejście w życie tego obowiązku to dla większości przedsiębiorstw rewolucja. Krajowy System e-Faktur (KSeF) działa w Polsce już od 1 stycznia 2022 r. i pozwala na dobrowolną wymianę faktur ustrukturyzowanych. KSeF umożliwia podatnikom przesyłanie danych, a także wystawianie, odbieranie i przechowywanie faktur ustrukturyzowanych w transakcjach między podmiotami.

Od 1 lipca 2024 r. obowiązek wystawiania faktur ustrukturyzowanych z wykorzystaniem KSeF będzie obejmował podatników VAT, którzy mają

siedzibę lub stałe miejsce prowadzenia działalności w Polsce. W praktyce więc będą to krajowe i zagraniczne dostawy towarów oraz świadczenie usług pomiędzy przedsiębiorcami (B2B), a także na rzecz władz publicznych (B2G).

Dyrektywa DAC7

– czym jest i jak dotknie e-commerce oraz operatorów platform cyfrowych?

Od 1 maja polski świat e-commerce uległ zmianie. W życie weszła unijna Dyrektywa DAC7, która dotyczy wszystkich państw członkowskich.

Pierwsze raportowanie ma być przeprowadzone w okresie od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 31 stycznia 2024 r. i dotyczyć okresu sprawozdawczego, który zakończy się w 2023 r.

Czy jednak będzie to diametralna zmiana? To pokaże czas, ponieważ jeszcze do końca nie wszystko jest jasne. Jednak to co pewne, to fakt, że wdrożenie Dyrektywy DAC7 nakłada na państwa członkowskie obowiązek przekazywania informacji dotyczących sprzedaży towarów, sprzedawców wykorzystujących platformy oraz zysków, które uzyskali oni przy pomocy tych platform.

Nowe obowiązki sprawozdawcze będą dotyczyć operatorów platform.

System ERP

System ERP (ang. Enterprise Resource Planning – ERP), to program IT służący usprawnieniu planowania zarządzania całością zasobów przedsiębiorstwa, mający na celu optymalizację wszystkich procesów danej firmy. Cele i zadania systemu ERP to optymalizacja procesów i wsparcie zarządzania. Nadzrędnymi celami i zadaniami systemu ERP jest wsparcie zarządzania zasobami przedsiębiorstwa, ustrukturyzowanie i optymalizacja wszystkich jego procesów, a co za tym idzie wymierny wpływ na szybkość i jakość wytwarzanych produktów oraz rozwój i rentowność firmy. System ERP wpływa na:

- Udoskonalenie i automatyzację procesów,
- Podejmowanie właściwych, kluczowych decyzji,
- Dokładne śledzenie, analizy i raporty,
- Wydajne planowanie dostaw i zapasów magazynowych,
- Optymalne zarządzanie wszystkimi zasobami firmy,
- Cyfryzację przedsiębiorstwa.

Kilka ważnych pojęć

Dekarbonizacja procesów – ślad węglowy to całkowita suma emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez daną osobę, organizację, wydarzenie lub produkt. Jest rodzajem śladu ekologicznego. Ślad węglowy obejmuje emisje dwutlenku węgla, metanu, podtlenku azotu i innych gazów szklarniowych (cieplarnianych) wyrażone w ekwiwalencie CO₂.

Smartfonizacja samochodów – amhcoaching. elektroniczna nawigacja, inteligentne systemy kontroli czy aplikacja podpowiadająca dokąd skręcić, aby uniknąć korków. Bardziej nęcącą możliwością staje się idea otwierania pojazdu przez przyłożenie do niego telefonu.

Kejs – opis konkretnej sytuacji (studium przypadku). Kejs może być opisem sytuacji rzeczywistej ale równie dobrze może być fikcją.

ESG – trójfaktorowy model (Environmental, Social, and Governance) skupiający się na zrównoważonym rozwoju dla firm i inwestorów. Dotyczy ochrony środowiska (E), troski o społeczeństwo (S) i ładu korporacyjnego zgodnie z zasadami (G).

Raportowanie – oblicz ślad węglowy i zoptymalizuj zbieranie zbieranie danych do raportowania pozafinansowego. Wiele przedsiębiorstw będzie musiało składać sprawozdania niefinansowe, czyli dotyczące kwestii środowiskowych, procesów związanych z pracownikami, zarządzaniem i kontrolą firm (ESG). Czasu zostało niewiele, a tylko nieliczne firmy czynią przygotowania do realizacji tego obowiązku. Właśnie pojawił się pierwszy w Europie poradnik o tym, jak taki dokument przygotować.
<https://www.prawo.pl/biznes/raportowanie-esg-nowe-obowiazki-dla-firm,520445.html>

CSRD, czyli nowe zasady sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju w Unii Europejskiej.

Mapowanie procesów to technika wizualnego mapowania przepływów pracy i procesów. Obejmuje ono tworzenie mapy procesu, określanej także mianem schematu blokowego procesu lub diagramu przepływu pracy. Celem mapowania procesów jest

zwięzłe i proste komunikowanie sposobu działania procesów.

Nadchodzi rewolucja w telekomunikacji

Jak powiedział rzecznik Urząd Komunikacji Elektronicznej (UKE) Witold Tomaszewski od pierwszych dni grudnia peratorzy usług telekomunikacyjnych powinni móc składać wnioski o pozwolenie radiowe na uruchomienie stacji bazowych 5G. Według niego wniosków takich może być od 2 do 3 tysięcy.

W. Tomaszewski przypomniał, że zakończyła się procedura aukcyjna na częstotliwości z pasma 3,6 GHz. - W tym momencie trwa procedura związana z wydaniem decyzji rezerwacyjnych dla każdego spośród czterech operatorów. Po ich otrzymaniu dostawcy usług telekomunikacyjnych będą mieli możliwość składania wniosków o zgodę na uruchomienie stacji bazowych wykorzystujących wygrane pasmo - wyjaśnił.

Zabawki elektroniczne niebezpieczne dla środowiska - kontrola Inspekcji Handlowej

Inspekcja Handlowa sprawdziła oznakowanie i właściwości chemiczne 20 modeli produktów. Prezes UOKiK wraz z Inspekcją Handlową nadzoruje rynek i dba o to, by w ręce konsumentów trafiały produkty bezpieczne i prawidłowo oznakowane, a jednocześnie takie, które nie mają negatywnego wpływu na środowisko naturalne (ustawa z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności, rozporządzenie Ministra Rozwoju z 21 grudnia 2016 r. ws. zasadniczych wymagań dot. ograniczenia stosowania niektórych niebezpiecznych substancji w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym).

Kontrolą objęto 2 producentów i 16 importerów. Wszystkie zabawki wyprodukowano w Chinach. Wszystkie produkty zweryfikowano w laboratorium badawczym. Eksperti sprawdzili zawartość niebezpiecznych substancji: ołowiu, rtęci, kadmu, chromu i bromu. W 11 zabawkach normy były przekroczone aż 300-krotnie.

Sprawdzono 14 sprzedawców hurtowych oraz 4 sklepy detaliczne. W 2 przypadkach wytworzono je na zlecenie polskich przedsiębiorców, którzy tym samym, w świetle przepisów, są ich producentami. Niebezpieczne substancje były w 18 z nich – głównie ołów i kadm. Były to głównie pojazdy, pistolety, syg-

nalizator, mikser i żelazko. Przykład:



Substancje takie mogą się uwalniać z elektrośmiec i zanieczyszczać środowisko. Należy pamiętać, że zepsute zabawki elektroniczne należy wyrzucać do specjalnego pojemnika.

zebrał i opracował: Abe

Konferencja „Bezpieczny Senior”

Stowarzyszenie MANKO - Głos Seniora we współpracy z Wyższą Szkołą Biznesu – National-Louis University w Nowym Sączu zorganizowało 6 października 2023 r. konferencję „Bezpieczny Senior” pod Patronatem Honorowym i udziałem Posła Patryka Wichra i Przewodniczącej Stowarzyszenia, Marty Mordarskiej. Udział w konferencji, która odbyła się w Wyższej Szkole Biznesu – National-Louis University w Nowym Sączu przy ul. Zielonej 27 (Budynek C, Aula 010) był bezpłatny.

Kampania społeczna „Chroń siebie i innych – noś półmaskę”

Centralny Instytut Ochrony Pracy organizuje do końca 2024 r. ogólnopolską kampanię społeczną „Chroń siebie i innych – noś półmaskę”, która ma podnieść świadomość społeczną dotyczącą ochrony układu oddechowego, zwłaszcza w zakresie doboru, zasad stosowania, przechowywania i konserwacji półmasek filtrujących.

Adersatami kampanii są pracodawcy, pracownicy, służby BHP oraz osoby niezwiązane zawodowo ze szkodliwymi aerozolami zawieszonymi w powietrzu. Działania w jej ramach mają poszerzać wiedzę o ochronie dróg oddechowych z wykorzystaniem półmasek filtrujących.

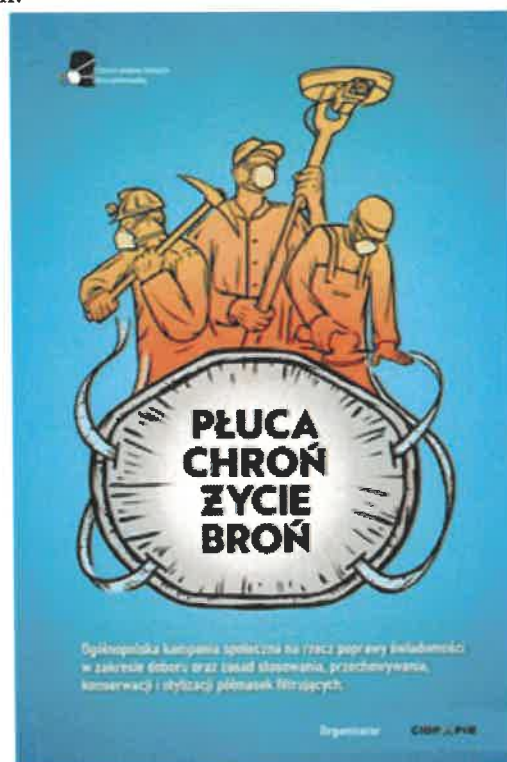
Półmaska taka jest środkiem ochrony indywidualnej układu oddechowego przed aerozolami w postaci pyłów, dymów i mgieł. Takie zanieczyszczenia występują m. in. w górnictwie,

rolnictwie, mechanice samochodowej, leśnictwie oraz przemyśle tekstylnym, a także podczas obróbki drewna oraz metalu.

Półmaski filtrujące powinny być stosowane przez osoby narażone zawodowo na szkodliwe aerozole. Warto jednak pamiętać, że zagrożenia takie mogą występować także podczas prac domowych, gdy uwalniają się szkodliwe cząstki.

O zapewnieniu właściwego poziomu bezpieczeństwa decyduje dopasowanie klasy ochrony takiej półmaski do rodzaju i stopnia zagrożeń występujących w środowisku pracy lub życia. Ważne jest też jej prawidłowe użytkowanie.

W ramach kampanii dostarczane są materiały szkoleniowe zachęcające do podejmowania działań zwiększających ochronę przed szkodliwymi aerozolami.



Kampania jest realizowana w ramach VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. – 1. Etap zadania pt. „Kampania informacyjna „Chroń siebie i innych – Noś półmaskę” dotycząca właściwego stosowania filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego w środowisku pracy i życia”.

Kontakt w sprawie kampanii: Oliwia Owczarek, Zakład Ochron Osobistych, Pracownia Sprzętu Ochrony Układu Oddechowego
tel. 42 648 02 42, e-mail: olowc@ciop.lodz.p

Urzędy będą otwarte przynajmniej jeden dzień w tygodniu do godziny 18-tej

Zgodnie z nowymi przepisami, które weszły w życie 17 listopada 2023 r. urzędy będą musiały być otwarte przynajmniej jeden dzień w tygodniu do godziny 18.

MONITOR POLSKI Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa, dnia 2 listopada 2023 r., Poz. 1189; ZARZĄDZENIE NR 525 PREZESA RADY MINISTRÓW z dnia 26 października 2023 r. w sprawie sposobu organizacji czasu pracy urzędów:

„§ 2. 1. Dyrektor generalny urzędu ustala czas pracy urzędu, w tym rozkład czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, w taki sposób, aby praca w urzędzie była:

- 1) wykonywana od poniedziałku do piątku, nieprzerwanie przez 8 godzin każdego dnia;
- 2) rozpoczynana nie wcześniej niż o godzinie 7.00 i nie później niż o godzinie 10.00, z zastrzeżeniem § 4.
2. W urzędach, w których są wykonywane zadania związane z obsługą interesantów, dyrektor generalny urzędu ustala czas pracy urzędu, w tym rozkład czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, w taki sposób, aby co najmniej w jednym dniu tygodnia zadania te były wykonywane między godziną 8.00 a godziną 18.00.”

Nowe przepisy do laptopów

Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawcy będą zobowiązani zapewnić pracownikom świadczącym pracę przy laptopie przez co najmniej połowę ich dnia pracy, dodatkowe wyposażenie stanowiska pracy:

- dodatkowy ekran lub podstawkę pod laptopa;
- dodatkową klawiaturę;
- dodatkową mysz;
- krzesło spełniające określone wymogi.

Dodatkowe wyposażenie stanowiska pracy będzie obowiązkowe zarówno wobec pracowników świadczących pracę z biura, jak i zdalnie (w tym hybrydowo). W przypadku zdalnych sytuacja jest nieco bardziej skomplikowana. Uważamy choćby, że pracodawca nie będzie zobowiązany do zakupu nowego krzesła czy monitora pracownikom zdalnym.

Zmienione przepisy wchodzi w życie 17 listopada br. i od tego dnia wymogi te dotyczyć będą

nowoutworzonych stanowisk pracy. W stosunku do stanowisk istniejących przed tą datą, pracodawcy muszą je dostosować w ciągu 6 miesięcy, tj. do 17 maja 2024 r.

Ponadto, na podstawie nowych przepisów pracodawcy będą zobowiązani dofinansowywać uprawnionym pracownikom nie tylko zakup okularów korekcyjnych, ale także szkielek kontaktowych.

Warto już teraz zacząć weryfikację:

- aktualnych stanowisk pracy, aby zdążyć z ich dostosowaniem do nowych wymogów BHP;
- regulacji wewnętrznych (w tym regulaminów pracy zdalnej), aby dostosować je do nowych przepisów;
- dokumentów zawierających opis stanowiska pracy pod kątem BHP dla pracowników zdalnych i hybrydowych.

r. pr. Łukasz Chruściel

Zakończyła się ogólnopolska kampania na rzecz zapobiegania chorobom układu krążenia wśród pracowników „Serce do pracy”

Kampania pt. „Serce do pracy” to inicjatywa, która miała na celu zachęcanie pracodawców do podejmowania działań na rzecz zapobiegania chorobom układu krążenia (ChUK) wśród pracowników.

Do działań takich zaliczyć można promocję programów prozdrowotnych w miejscu pracy, a także edukację pracowników, w jaki sposób sami mogą zmienić swój styl życia na zdrowszy i zapobiegać ChUK.

ChUK stanowią poważne wyzwanie zdrowotne dla dzisiejszego świata – w 2020 roku były przyczyną ponad 19 mln zgonów na świecie [1].

Pozostają one także główną przyczyną śmiertelności i zachorowalności w Europie. Statystyki, mimo że są niepokojące, wskazują, że śmiertelność





z powodu ChUK zmniejsza się obecnie w prawie wszystkich krajach europejskich, w tym w krajach Europy Środkowej i Wschodniej [2].

Ta pozytywna zmiana jest zasługą poprawy w zakresie profilaktyki i leczenia ChUK, co świadczy o tym, że warto inwestować w wiedzę na temat chorób i sposobów zapobiegania im.

Inicjatyw poświęconych walce z ChUK jest wiele, jednak kampania „Serce do pracy” wyróżnia się tym, że w centrum jej zainteresowania znajdują się przedstawiciele świata pracy: pracownicy oraz pracodawcy.

Aby cele kampanii, czyli skuteczna edukacja zdrowotna na rzecz walki z ChUK i promocja zdrowia w miejscu pracy pod kątem zapobiegania tym chorobom, mogły zostać osiągnięte, istotny jest aktywny udział przedstawicieli wszystkich grup obecnych w środowisku pracy – tzn. zarówno pracodawców (którzy mają „moc sprawczą” – mogą kontrolować czynniki ryzyka powstawania ChUK, występujące na stanowiskach pracy; mogą także inicjować w miejscu pracy różnego rodzaju aktywności prozdrowotne), jak też pracowników (którzy są końcowymi odbiorcami wszystkich takich działań). Nie do przecenienia jest tu także rola przedstawicieli służby bhp oraz służby medycyny pracy (dbających o bezpieczeństwo pracowników i ich zdrowie w miejscu pracy).

Kampania realizowana była od maja do grudnia 2023 r. przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w ramach VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. – 1. etap zadania pt. „Komunikowanie zagadnień bezpieczeństwa pracy w szczególności poprzez informacyjne kampanie społeczne (w tym kampanię Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy), media społecznościowe oraz newsletter, z uwzględnieniem współpracy z instytucjami krajowymi i międzynarodowymi”.

[1] 2022 Heart Disease & Stroke Statistical Update Fact Sheet Global Burden of Disease, The American Heart Association, <https://professional.heart.org/-/media/PHD-Files-2/Science-News/2/2022-Heart-and-Stroke-Stat-Update/2022-Stat-Update-factsheet-Global-Burden-of-Disease.pdf> (dostęp 28.04.2023.)

[2] European Cardiovascular Disease Statistics 2017, The European Heart Network, <https://ehnheart.org/cvd-statistics/cvd-statistics-2017.html> (dostęp 28.04.2023)



Info. ze strony CIOP-PIB

Nowy dyrektor wykonawczy EU-OSHA

Zarząd Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) mianował Williama Cockburna Salazara na nowego dyrektora wykonawczego.

William Cockburn Salazar ma licencjat z prawa i tytuł magistra z ergonomii. Zanim trafił do EU-OSHA prowadził badania akademickie dotyczące kultury bezpieczeństwa w firmach oraz pracował w sektorze prywatnym jako konsultant ds. ergonomii i kierownik ds. badań w projektach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W EU-OSHA pracuje od 1998 r. Dotychczas skupiał się na obszarach koordynacji badań, pojawiających się zagrożeniach i był odpowiedzialny za pierwsze europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER). W latach 2012–2021 był w EU-OSHA kierownikiem Jednostki ds. Zapobiegania i Badań, która opracowuje dla Agencji treści dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Od 2021 r. do formalnego powołania na stanowisko Dyrektora Wykonawczego w 2023 r. pełnił funkcję Tymczasowego Dyrektora Wykonawczego.



O swojej nominacji powiedział: „Jestem naprawdę zaszczycony, że mogę kierować EU-OSHA w zakresie wspierania kultury pozytywnego zapobiegania ryzyku w europejskich miejscach pracy. Każdego dnia dochodzi do około dziesięciu wypadków śmiertelnych związanych z pracą i kolejnych 600

zgonów z powodu wypadków związanych z pracą, choroby. Ta otrzeźwiająca liczba ofiar stanowi wyraźne przypomnienie, że wiele pozostaje do zrobienia i że każdy zasługuje na pracę w środowisku, w którym priorytetem jest jego bezpieczeństwo, zdrowie i dobre samopoczucie. Jestem podekscytowany możliwością przyczynienia się do osiągnięcia tego celu wraz z personelem z Bilbao”.

Według Zarządu EU-OSHA dzięki bogatemu doświadczeniu w BHP W. Cockburn Salazar wniesie do swojej nowej roli bogatą wiedzę specjalistyczną i lata poświęcenia. Obejmuje stanowisko kierownictwa agencji w obliczu znaczących zmian globalnego krajobrazu pracy pod wpływem nowych technologii, rozwiązań w zakresie pracy zdalnej i zmieniających się struktur zatrudnienia. Oprócz zespołu zaangażowanych specjalistów EU-OSHA oraz punktów kontaktowych i ich trójstronnej sieci na poziomach krajowych – pod strategicznym kierownictwem Zarządu – jego kadencja na stanowisku dyrektora wykonawczego powinna wzmocnić współpracę EU-OSHA z państwami członkowskimi Unii, partnerami społecznymi, instytucjami UE i innymi interesariuszami w realizacji jej misji polegającej na doskonaleniu BHP w Europie i poza nią.

A+A 2023 Wyznacza standardy bezpiecznej i zdrowej pracy

Pod hasłem „Inspiracje dla lepszego środowiska pracy” od 24-27 października 2023 r. odbyły się w Düsseldorfie wiodące na świecie targi bezpieczeństwa, ochrony i zdrowia w pracy A+A 2023.

Targi wyznaczyły nowe standardy koncentrując się na dwóch najważniejszych megatrendach naszych czasów: cyfryzacji i zrównoważonym rozwoju. W ich trakcie po raz pierwszy zostały zaprezentowane innowacje z zakresu cyfryzacji środowiska pracy takie jak inteligentne urządzenia do noszenia i środki ochrony indywidualnej, aplikacje do zarządzania materiałami niebezpiecznymi, trenerzy zdrowia bazujący na sztucznej inteligencji, a także aplikacje rzeczywistości wirtualnej i egzoszkielety.

Te inne przykłady technologii cyfrowych nie tylko wspierają bezpieczeństwo w miejscu pracy, ale także pomagają zwiększyć wydajność i tworzyć zdrowsze środowisko pracy.

Podczas Targów odbył się 38 Międzynarodowy Kongres Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, w którym uczestniczyło około 3000 delegatów. W trakcie obrad ponad 320 prelegentów podczas

46 sesji poruszało tematy takie jak sztuczna inteligencja i konsekwencje zmian klimatycznych. Jak przystało na wiodące międzynarodowe wydarzenie specjalistyczne, zaprezentowano krajowe i globalne postępy polityczne oraz strategie zapobiegawcze, takie jak „Wizja Zero”, a także ustalenia z zakresu nauk o pracy pochodzące z badań zorientowanych na zastosowania.

Innym znaczącym wydarzeniem podczas Targów była konferencja WearRAcon Europe, czyli europejska edycja WearRAcon z USA, która na targach A+A 2023 odbyła się po raz pierwszy. Konferencja była okazją do zaprezentowania przez ekspertów z działów badań i rozwoju oraz z takich firm innowacji i trendów w dziedzinie technologii egzoszkieletów.

Łącznie w Targach 2200 wystawców z 58 krajów zaprezentowało swoje produkty i innowacje w 12 halach na powierzchni ponad 80 300 metrów kwadratowych. Na Targi przybyło 62 000 gości branżowych ze 140 krajów.

Kolejne A+A odbędą się w dniach 4–7 listopada 2025 r.



Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą niskonapięciową (2014/35/UE)

W Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej 13 grudnia 2023 r. w formie decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2023/2723 został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą niskonapięciową (2014/35/UE).

W celu zapewnienia jasności i zrozumiałości wykazu niniejsza decyzja spowodowała, że komunikat 2018/C 326/02 oraz decyzja wykonawcza (UE) 2019/1956 tracą moc. Mają one jednak nadal zasto-

sowanie w odniesieniu do norm zharmonizowanych wymienionych w załączniku II oraz III do niniejszej decyzji do dat wycofania tych odniesień określonych w tych załącznikach. Dzięki temu najnowszy wykaz zawiera pełną listę wszystkich norm zharmonizowanych stanowiących podstawę domniemania zgodności z dyrektywą niskonapięciową 2014/35/UE.

ZASTĄPIONE: EN IEC 60335-2-24:2022 (w tym A11:2022) została opublikowana jako następcą poprzedniej wersji normy.

WYCOFANE: 76 norm zostało wycofanych z określeniem okresu przejściowego (13 czerwca 2025 r.)

Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą radiową RED (2014/53/UE)

W Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą radiową RED (2014/53/UE) w formie decyzji wykonawczej (UE) 2023/2669 został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą radiową RED (2014/53/UE). Decyzja ta zmieniła decyzję wykonawczą (UE) 2022/2191.

W porównaniu do poprzednich wykazów zmienione zostały dwie normy dotyczące bezprzewodowych urządzeń komunikacyjnych używanych przy uchu lub w bliskiej odległości od ciała człowieka.

EU-OSHA zbada, w jaki sposób OiRA jest wykorzystywana w państwach UE

Trwa nowy projekt badawczy EU-OSHA mający na celu zrozumienie, w jaki sposób interaktywne narzędzia internetowej oceny ryzyka (OiRA) są wykorzystywane w większej liczbie krajów UE.

Po pomyślnym badaniu we Francji działania Agencji koncentrują się obecnie na Litwie i Cyprze. Badanie obejmuje wywiady jakościowe z mikro i małymi firmami stosującymi OiRA lub inne metody oceny ryzyka w celu zidentyfikowania obszarów wymagających poprawy.

Firmy z Litwy i Cypru zainteresowane uczestnictwem mogą to zrobić, wypełniając ankietę internetową na temat procesu oceny ryzyka i korzystania z OiRA. Mogą także zgodzić się na wywiady pogłębione, które w każdej chwili można odwołać. Wszystkie zebrane informacje będą traktowane jako poufne, a wyniki zostaną przekazane anonimowo.

Najpierw ocena ryzyka: seminarium o korzystaniu z OiRA na Słowacji

W Żylinie odbyło się seminarium zorganizowane przez słowacką Państwową Inspekcję Pracy/Národný Inšpektorát Práce, którego celem było promowanie praktyk oceny ryzyka i wykorzystania interaktywnych narzędzi EU-OSHA internetowej oceny ryzyka (OiRA).

Eksperti z Wydziału Inżynierii Bezpieczeństwa Uniwersytetu w Żylinie zbadali narzędzia OiRA i ich praktyczne zastosowanie w różnych sektorach. Przedstawiciele słowackiej fabryki motoryzacyjnej podzielili się doświadczeniami w przeprowadzaniu ocen ryzyka za pomocą tego narzędzia w swojej branży.

Reprezentowany przez specjalistę Národný Inšpektorát Práce wskazał, w jaki sposób zapewnić zgodność z normami bezpieczeństwa, a ponadto przedstawiciel Europejskiej Sieci Przedsiębiorstw (EEN) oraz pracownik naukowy (Technická Univerzita v Košiciach/Politechnika w Koszycach) podkreślili innowacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pierwsze w Europie wnioski z badania narażenia pracowników na czynniki ryzyka raka

EU-OSHA przeprowadziła badanie narażenia pracowników na czynniki ryzyka raka (WES) w Europie. Celem jest lepsza identyfikacja czynników ryzyka w miejscu pracy, poprzez zapewnienie aktualnych i kompleksowych danych, które można wykorzystać do zapobiegania, podnoszenia świadomości i kształtowania polityki.

Przeprowadzono wywiady z tysiącami pracowników w sześciu państwach członkowskich UE (Niemcy, Irlandia, Hiszpania, Francja, Węgry i Finlandia) w celu oszacowania ich prawdopodobnego narażenia na 24 znane czynniki ryzyka raka, takich jak chemikalia przemysłowe, substancje i mieszaniny powstałe w procesach, a także czynniki fizyczne czynniki ryzyka.

Badanie wykazało, że promieniowanie UV i emisja oleju napędowego to najczęstsze narażenia na ryzyko raka w europejskich miejscach pracy.

Zebrał: Abe, oprac. Era

DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: MARIAN ANDRZEJ LIWO

Marian Andrzej Liwo



1. Wykształcenie

- ☐ stopień naukowy: dr hab. nauk prawnych w 2015 roku na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim. Tytuł opracowania książkowego związanego z habilitacją: „Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych.” W jednym z rozdziałów książki zawarta została problematyka bezpieczeństwa i higieny służby na tle stosunku służbowego funkcjonariuszy tych służb,
- ☐ stopień naukowy doktora nauk prawnych w 2000 roku na UMCS w Lublinie. Rozprawa doktorska: Państwowa Inspekcja Pracy. Zagadnienia administracyjno-prawne,
- ☐ wpis na listę adwokatów w 1993 roku,
- ☐ egzamin radcowski i wpis na listę radców prawnych 1972 roku,
- ☐ aplikacja sędziowska i egzamin sędziowski 1967-1969,
- ☐ egzamin na stanowisko inspektora pracy w 1966 roku,
- ☐ tytuł zawodowy magistra prawa. Wydział Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

2. Przebieg zatrudnienia

- ☐ Od 1.04.2022 r. promotor prac doktorskich w Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu, związanych z prawem administracyjnym i ochroną pracy.
- ☐ Od 1.10.2022 r. wykładowca na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- ☐ Od 1.10.2018 r. dr hab. Profesor Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu na wydziale prawa do 31.03.2022 r. Wykładowca i promotor prac magisterskich z zakresu prawa administracyjnego i ochrony pracy.
- ☐ od 1.06.2015 do 30.09.2018 r. Prof. nadzw. dr hab. Kierownik Zakładu Prawa Administracyjnego w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Wykładowca i promotor prac magisterskich i licencjackich z zakresu prawa administracyjnego i ochrony pracy.
- ☐ od 1.12.2008-13.06.2011 - Zastępca Głównego Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy.
- ☐ 2005-30.04.2015 – Adiunkt, Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Katedra Prawa Administracyjnego na kierunku administracji. Wykładowca i promotor prac licencjackich z zakresu prawa administracyjnego. Ponadto w tym też okresie wykładowca na studiach podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Uniwersytecie Rzeszowskim i Politechnice Rzeszowskiej. Promotor prac kończących te studia.
- ☐ 2004-2006 - Adiunkt w Zakładzie Prawa Publicznego Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- ☐ 1.10.2000 – 30.09.2004 - wykładowca na różnych kierunkach studiów z zakresu; prawa administracyjnego i postępowania administracyjnego, zarządzania bezpieczeństwem w różnych jego rodzajach, ustawodawstwa pracy, ochrony środowiska w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Uniwersytecie Rzeszowskim i Politechnice Rzeszowskiej, Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Zamościu oraz na studiach licencjackich w Państwowej Szkole Wschodnio-Europejskiej w Przemyśle.
- ☐ 2.05.1997 - 31.01.2005 - Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie.
- ☐ 03.05.1981-30.04.1997 - zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie d/s organizacyjno-prawnych.
- ☐ 1964-1981 - inspektor pracy związkowej inspekcji pracy i radca prawny w strukturach związków

zawodowych, służby zdrowia oraz Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Rzeszowie.

3. Autorstwo w publikacjach związanych z ochroną pracy

- ☐ autor lub współautor 30 rozdziałów w monografiach naukowych w języku polskim lub angielskim na tematy związane z ochroną pracy,
- ☐ autor lub współautor 32 publikacji związanych z ochroną pracy w recenzowanych czasopismach krajowych i zagranicznych,
- ☐ autor lub współautor 31 artykułów przeglądowych i popularnonaukowych związanych z ochroną pracy,
- ☐ autor 60 recenzowanych publikacji naukowych związanych z prawem administracyjnym, konstytucyjnym, karnym, z filozofią i teorią prawa oraz bezpieczeństwem w różnych jego rodzajach.

4. Przykłady niektórych publikacji naukowych oraz artykułów przeglądowych i popularnonaukowych

- ☐ Liwo M., Niepracownicze stosunki służbowe a stosunki pracy [w:] Między ideowością a pragmatyzmem. Tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Prof. Małgorzaty Gersdorf, Wyd. Walters Kluwer, Warszawa 2022.
- ☐ M. Liwo, Police cooperation determinants with the National Labour Inspectorate, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego Nr 113 /2020 Seria Prawnicza.
- ☐ Liwo M., Kształtowanie się regulacji prawnych w zakresie ochrony zdrowia i życia oraz innych zagrożeń przed szkodliwym wpływem środowiska pracy [w:] Księga Jubileuszowa Prawo i czas dotycząca Prof. dr hab. Adama Lityńskiego, Wyd. Oficyna Humanitas 2020.
- ☐ Liwo M., Gonet R., Dylematy w zakresie odpowiedzialności osób zatrudnionych w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych osób i podmiotów publicznych na tle art. 283 §1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego, Przegląd Prawa Publicznego 2022, Nr 9.
- ☐ Liwo M., Gonet R., Państwa Straż Pożarna wobec poważnych awarii, Przegląd Prawa Publicznego Nr 10 2020.
- ☐ Liwo M., Problematyka ryzyka zawodowego w stosunkach pracy i stosunkach służbowych oraz egzekwowanie jego oceny przez Państwową Inspekcję

Pracy [w:] Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 2018.

□ Liwo M., Bezpieczeństwo i higiena pracy (służby) – zysk czy strata podmiotu zatrudniającego?, Przegląd Prawa Publicznego 2015, Nr 7-8.

□ Liwo M., Wyłączenie z Kodeksu pracy działu X Kodeksu pracy i ujęcie zagadnień zawartych w tym dziale w odrębnej ustawie. Informator Ochrony Pracy. Kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy 2017, Nr 2, część I i Nr 3.

□ Liwo M., Poważne awarie. Przeciwdziałanie, organy i podmioty właściwe, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy” nr 4/2011. Dodatek tematyczny nr 2/2011.

□ Liwo M., Bezpieczeństwo i porządek publiczny a bezpieczeństwo pracy, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy” Nr 10/2010.

□ Liwo M., Okoń J., Tomczyk A., Zakres przedmiotowy nakazu inspektora pracy i okręgowego inspektora pracy, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy” nr 4/2009.

□ Liwo M., „Jeszcze o zakresie przedmiotowym nakazu Inspektora Pracy”, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy” Nr 10/2009.

5. Członkostwo w organizacjach naukowych i zawodowych oraz inne formy uczestnictwa w pracach określonych podmiotów

□ Członek Stowarzyszenia Badań nad Źródłami i Funkcjami Prawa „Fontes”;

□ Członek Rady Naukowej Kwartalnika „Fons”;

□ Członek Zarządu Stowarzyszenia Ochrony Pracy;

□ Członek Komisji Legislacyjnej Naczelnej Rady Adwokackiej do 2018 roku;

□ Prezes Zarządu Oddziału Podkarpackiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy;

□ Członek Komisji programu „Przedsiębiorstwo Fair Play” ukierunkowanego na promowanie zasad etyki i kultury przedsiębiorczości w biznesie „budującego prestiż firm na rynku ogólnopolskim” do 2018 roku;

□ Wieloletni były członek Kierownictwa

wojewódzkiej komisji ds. samorządu w strukturach administracji;

□ 21.09.1990 - 06.05.1992 - członek Rządowej Komisji ds. Reformy Prawa Pracy;

□ 1983-2005 - członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy;

□ Członek seminariów eksperckich w Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej; w okresie od 2011 r. do 2015 r.; współpracujący także z Kancelarią Prezydenta RP w okresie 2008-2010;

□ Do 31.12.2015 r. wykładowca na aplikacji adwokackiej;

□ Konsultant prawny Rady OPZZ Województwa Podkarpackiego z siedzibą w Rzeszowie.

6. Odznaczenia, nagrody i niektóre inne wyróżnienia

Odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski i Złotym Krzyżem Zasługi oraz między innymi:

Laureat Nagrody im. Haliny Krahelskiej za szczególne osiągnięcia w dziedzinie nadzoru i kontroli, przestrzegania prawa pracy oraz prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii a także popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy oraz

tytułu Honorowego Ambadora Fair Play w Biznesie za szerzenie etyki idei fair play w środowiskach biznesowych oraz zaangażowanie w działania programu „Przedsiębiorstwo Fair Play”.

Wyróżniony medalem „ProPatria” i wieloma innymi wyróżnieniami związanymi z działalnością na rzecz kształtowania patriotycznych postaw młodzieży i bezpieczeństwa Polski.

Encyklopedia Osobistości Rzeczypospolitej Polskiej wydana przez BPH - British Publishing House umieściła Mariana Andrzeja Liwo na stronach 753-754 Tom 7, 2021r.

Nieco więcej szczegółów w „Informatorze Ochrony Pracy” 2(90) kwiecień-maj-czerwiec 2022, s. 24.

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

Z analizy prawnej Głównego Inspektoratu Pracy

skutków wyroku

Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 19 października 2023 r. w sprawie C-660/20

„do Głównego Inspektoratu Pracy wpływają pytania dotyczące skutków wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 października 2023 r. w sprawie C-660/20 dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudniających ich pracodawców. Wyrok ten oraz jego skutki dla stron stosunku pracy są także szeroko komentowane w mediach.

(...) zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy, w zakresie mającym wpływ na działalność Państwowej Inspekcji Pracy oraz inspektorów pracy należy zauważyć, że w świetle art. 9 § 1 Kodeksu pracy wyroki Trybunału Sprawiedliwości nie są źródłem prawa pracy. Oznacza to, że same w sobie nie zmieniają one obowiązującego w Polsce stanu prawnego. Przepisy art. 151 § 1 – 4 Kodeksu pracy dotyczące pracy nadliczbowej oraz zasad jej rekompensowania, a także § 5 tego artykułu dotyczący pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie uległy jak dotychczas zmianie. (...)

Należy również zauważyć, że dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. została wdrożona do polskiego porządku prawnego przepisami ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), a jednym z przepisów, który miał na celu wdrożenie klauzuli 4 pkt 1 ww. Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin jest właśnie art. 151 § 5 Kodeksu pracy. (...)

W ocenie Głównego Inspektoratu Pracy inspektor pracy nie ma obecnie podstaw prawnych do kwestionowania sposobu ustalenia przez strony umowy o pracę dopuszczalnej liczby godzin, o której mowa w art. 151 § 5 Kodeksu pracy, dopóki umożliwi ona pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy uzyskanie dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy, wcześniej niż wystąpi praca nadliczbowa. Ze względu bowiem na to, że praca nadliczbowa w rozumieniu art. 151 § 1 Kodeksu pracy ma być pracownikowi zrekompensowana – z mocy prawa – dodatkiem do wynagrodzenia (w wysokości określonej w art. 151¹ Kodeksu pracy) albo czasem wolnym od pracy (w rozmiarze określonym w art. 151² Kodeksu pracy) – przyjmuje się, że ustalona przez strony umowy o pracę liczba godzin powinna dotyczyć takich godzin, które nie stanowią pracy nadliczbowej. (...)

Powyższe nie wyklucza dalej idących roszczeń w zakresie wynagrodzenia za dodatkową (ponadwymiarową) pracę ze strony pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których może on dochodzić przed (polskim) sądem pracy. (...)

(...) w dotychczasowym orzecznictwie sądowym w Polsce, zapadłym na gruncie obowiązujących i nie zmienionych jak dotychczas przepisów Kodeksu pracy, dominuje pogląd, że nawet całkowite pozbawienie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy prawa do dodatku, o którym mowa w art. 151¹

§ 1 Kodeksu pracy, w przypadku wykonywania pracy ponadwymiarowej – wskutek nieuzgodnienia liczby godzin, po upływie których dodatek ten ma mu przysługiwać – nie narusza zakazu dyskryminacji. Obecnie nie wiadomo, w jaki sposób wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 października 2023 r. w sprawie C-660/20 wpłynie na orzecznictwo polskich sądów pracy dotyczące prawa do dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę ponadwymiarową (która nie jest pracą nadliczbową).

Z poważaniem,
Dariusz Mińkowski
Z-ca Głównego Inspektora Pracy”

WSPOMINAMY

Liczyć jak na Zawiszę.

Nota wspomnieniowa o Jerzym Wrońskim 1936-2023

Spośród przymiotów, które szczególnie cenimy u ludzi z którymi pozostajemy w bliższej zażyłości, współpracowników lub przyjaciół, wyjątkowe miejsce zajmuje niezawodność pozwalająca wierzyć, że

na tę osobę można liczyć, że dotrzyma słowa, że nie zawiedzie, tak w sprawach codziennych, jak i w sytuacjach ważnych, że można liczyć jak mówi polskie przysłowie, jak na Zawiszę.

Z tą piękną cechą będzie się w mojej pamięci kojarzył trwale Pan Jerzy Wroński, mój wieloletni współpracownik i serdeczny towarzysz w troskach i sukcesach związanych z działalnością na rzecz ochrony pracy w Polsce.

Wiadomość o jego śmierci przyjąłem z wielkim żalem, jak przyjmuje się wieść o odejściu zasłużonego weterana i przyjaciela, w tym przypadku weterana służby dla ochrony pracy.

Dobrze pamiętam sytuację, gdy pierwszy raz go zobaczyłem i wracając do niej myślami nie mogę się powstrzymać od refleksji, że wbrew temu co się powszechnie uważa, nie zawsze pierwsze wrażenie nowo poznanej osoby okazuje się trafne.

Był pamiętny rok 1990, gdy po wyborach czerwcowych w roku poprzednim, następowały wielkie przemiany polityczne w strukturach państwa i jego instytucji. Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zmieniła jej usytuowanie z podległości Radzie Państwa na podległość Sejmowi. Powołana została nowa Rada Ochrony Pracy w skład której po raz pierwszy obok przedstawicieli związków zawodowych i administracji rządowej wchodziła parlamentarzyści, czyli posłowie i przedstawiciele reaktywowanej wyższej izby parlamentu – senatorowie.

Wchodziłem w skład prezydium ROP, której jedną z pierwszych decyzji było zaproszenie kierownictwa PIP celem zreferowania głównych wniosków wynikających z działalności kontrolnej w gospodarce dotkniętej burzliwymi przemianami rozpoczynającej się transformacji. Chcieliśmy też zobaczyć, z kim przyjdzie nam współpracować w roz-poczynającej się kadencji ROP. Ówczesny Główny Inspektor Pracy przedstawił swoich współpracowników, wśród których moją uwagę zwrócił dyrektor Zespołu Warunków Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy Pan Jerzy Wroński. Zapamiętałem jego marsowe, jak mnie się wówczas wydawało, oblicze człowieka surowego, wręcz nieprzystępnego.

Kilka miesięcy później, gdy objąłem stanowisko Głównego Inspektora Pracy i gdy zaczęliśmy współpracować na co dzień, mogłem się przekonać, że jest wręcz odwrotnie. Kiedy po latach przy okazji swobodnej pogawędki przypominałem mu nasze pierwsze spotkanie, uśmiechnął się i z pewnym zażenowaniem wyjaśnił mi, że przyczyną był stres wynikający z domniemania krążącego w kierownictwie GIP, że całe kierownictwo PIP może zostać zdymisjonowane. Tymczasem nie było takich zamiarów i Pan Jerzy przez sześć następnych lat z bardzo dobrymi rezultatami kierował Departamentem Warunków Pracy GIP.

Jako główny inspektor pracy miałem sposobność docenić w codziennej pracy jego liczne przymioty. Składały się na nie, nie tylko wysokie kompetencje zawodowe, ale także kultura osobista,

poczucie taktu, zdolność do zachowania dobrych relacji międzyludzkich zarówno z podwładnymi jak i kolegami na stanowiskach kierowniczych. Szczególnie w tym drugim przypadku nie było to łatwe, gdy wymagało egzekwowania terminowości i jakości pracy od osób na równorzędnych lub hierarchicznie wyższych stanowiskach. Jego talent do zjednywania sobie ludzi połączony z subtelnym poczuciem humoru i dyscypliną wewnętrzną powodował, że wkrótce nabrałem przekonania, że mogę liczyć iż z powierzonych zadań zawsze wywiąże się w terminie i z dobrym rezultatem merytorycznym.

Dlatego wspomnianą na wstępie niezawodność, powodującą że można było na niego liczyć jak na przysłowiowego Zawiszę, uważam za jego najcenniejszy przymiot. Jakkolwiek zazwyczaj skupiony i raczej poważny, potrafił w sprzyjających okolicznościach emanować wesołością i pogodą ducha. Szczególnie mam w pamięci, gdy po dniu wytężonej pracy podczas wyjazdowych spotkań kierownictwa PIP, wieczorem Pan Jerzy grą na akordeonie zapraszał towarzystwo do wspólnej zabawy i zespołowego śpiewania biesiadnego. Widzę jak dziś jego pogodny uśmiech posyłany koleżankom i kolegom wraz z tak-tami walca „Jak szybko mijają chwile, jak szybko mija czas...” Był powszechnie lubiany w świecie inspekcyjnym i nie tylko, bo z wielu instytucji, w których przychodziło mu nas reprezentować odbieraliśmy pozytywny odzew na jego temat.

Początek lat 90 był dla polskiej inspekcji pracy okresem znacznego otwarcia na świat poprzez ożywienie kontaktów z organizacjami międzynarodowymi oraz z krajami, których wzorce w określonym zakresie mogły być dla nas interesujące. W latach 1991-94 gościliśmy u siebie wizytę studyjną inspekcji brytyjskiej, misję Międzynarodowego Biura Pracy oraz wizyty kierownictw inspekcji amerykańskiej oraz duńskiej. Dla wszystkich tych gremiów szczególnie interesującym aspektem naszej działalności była organizacja nadzoru nad warunkami pracy w kraju przechodzącym tak radykalną transformację na drodze do systemu rynkowego. Z wielką satysfakcją obserwowałem uznanie, niekiedy wręcz podziw jaki wyrażali po spotkaniach z Panem Jerzym i jego współpracownikami dla ich kompetencji, sprawnej organizacji wykonywanego nadzoru i przedstawianej wizji na przyszłość.

Doceniając jego wysokie i wszechstronne kompetencje zawodowe a także sumienność, wystąpiłem w 1997 r. do Marszałka Sejmu z wnioskiem o powołanie go na stanowisko zastępcy Głównego Inspektora Pracy. Wniosek został zaakceptowany i od-

tań Pan Jerzy do swego przejścia na emeryturę w 2003 r. pozostawał członkiem ścisłego kierownictwa PIP.

Miał też Pan Jerzy niemały wkład w edukację przyszłych adeptów zawodu inspektora pracy oraz doskonalenie kadry inspektorskiej, jako wykładowca we wrocławskim Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy a później także na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie. W swoim podejściu do współpracowników i podwładnych wykazywał się życzliwością, sprawiedliwością ocen i cierpliwością, co zjednywało mu ludzi i umacniało autorytet. Jednak ludzie są tylko ludźmi i zdarzają się sytuacje, że ktoś z pracowników nie potrafi zapanować nad własnymi słabościami, dając zły przykład innym, a środowisko patrzy jak zareaguje zwierzchnik. Pamiętam kilka takich zdarzeń na przestrzeni wielu lat naszej współpracy z Panem Jerzym. Zwykle przekonywał mnie, że trzeba mieć na względzie przydatność zawodową niefortunnego delikwenta i opowiadał się za daniem drugiej szansy. Z dystansu minionego czasu mogę przyznać, że przeważnie miał rację, opartą być może na trafnej intuicji. Myślę, że ludzie to doceniali i byli mu wdzięczni. Przemytły dobrego kierownika, którymi się niewątpliwie cechował, zaowocowały także i tym, że wychował godnych następców w sferze zawodowej, co jest niemałą sztuką, która nie wszystkim się udaje.

Po przejściu na emeryturę pozostał czynny zawodowo jako ekspert w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie podjął ożywioną działalność społeczną jako współzałożyciel w roku 2004 Stowarzyszenia Ochrony Pracy, w którym pełnił funkcję wiceprezesa. Gdy przystąpiłem do tego Stowarzyszenia w roku 2010 nasze drogi aktywności profesjonalnej ponownie się spotkały. Współpracowaliśmy wówczas przygotowując wystąpienia do premiera i ministra pracy w związku z drastycznym pogorszeniem wskaźników wypadkowości, a także w sprawach propozycji zgłaszanych przez SOP odnośnie ochrony pracy seniorów.

Wielką zasługą dla SOP była dbałość i skrupulatność z jaką Pan Jerzy prowadził sprawy działające przy SOP komisji kwalifikacyjnej ds. uprawnień energetycznych (URE). A trzeba podkreślić, że było to zadanie nie łatwe z wielu względów. Po pierwsze dotyczyło kwestii o znaczeniu zasadniczym dla egzystencji SOP, czyli istotnego źródła finansowania działalności Stowarzyszenia. Po drugie wymagało wielkiej skrupulatności dla spełnienia wszystkich skomplikowanych wymogów formalno-prawnych egzekwowanych szczegółowo przez Urząd Regulacji Energetyki dla autoryzacji ww. komisji. Po trzecie wymagało wręcz talentów dyplomatycznych, by osiągnąć kompromis pomiędzy członkami komisji, aby spełnić ich oczekiwania odnośnie terminów i składów osobowych w czasie poszczególnych posiedzeń egzaminacyjnych.

I znowu mogłem z niemałym podziwem zaobserwować, że Pan Jerzy wszystkie konieczne przemytły posiadał radząc sobie z tymi wyzwaniami nad wyraz dobrze i co ogromnie ważne z dużym dystansem do nieuniknionych w tego rodzaju sprawach utrudnień i przeciwności. Przed trzema laty uznał, że czas wycofać się z czynnej aktywności w pracach zarządu Stowarzyszenia, jednak czasami nas jeszcze odwiedzał, wywołując tym zawsze naszą radość.

Z wielkim żalem przyjęliśmy wiadomość o jego śmierci. Był dla nas nie tylko jednym z założycieli Stowarzyszenia, zasłużonym członkiem i wieloletnim wiceprezesem ale przede wszystkim przyjacielem, którego odejście zubożyło nas wszystkich. Przyszło nam żegnać znakomitego fachowca, powszechnie lubianego kolegę i zacnego człowieka.

Honorem dla nas było z nim pracować i dzielić codzienne radości i troski.

Pozostanie On w naszej pamięci postacią, która w swym długim życiu zawodowym i społecznym dobrze przysłużyła się polskiej ochronie pracy.

Tadeusz Sułkowski

Wiceprezes

Stowarzyszenia Ochrony Pracy

ODESZLI - ALE PAMIĘTAMY

W czwartym kwartale roku zmarli pracownicy Okręgowego Inspektorat Pracy w Katowicach:

1. Michalski Ireneusz 20. 11. 1983 r. – 40 rocznica
2. Noworzyn Jerzy 11. 11. 1995 r.
3. Seweryn Erwin 20. 10. 1996 r.

4. Mania Roman 06. 12. 1996 r.
5. Tkocz Józef 28. 10. 1998 r. – 25 rocznica
6. Zajac Andrzej 31. 12. 2000 r.
7. Oleś Alojzy 07. 11. 2003 r. – 20 rocznica
8. Kwaśnicki Witold 26. 12. 2003 r. – 20 rocznica
9. Wierzchacz Maria 31. 10. 2004 r.

10. Makselon Eugeniusz	05. 10. 2005 r.	17. Wojciechowski Czesław	15. 11. 2011 r.
11. Jagielski Piotr	15. 10. 2006 r.	18. Mikołaj Józef	17. 10. 2015 r.
12. Sus Longin	05. 12. 2006 r.	19. Kubica Władysław	24. 10. 2016 r.
13. Hałaczekiewicz Zygmunt	17. 11. 2008 r. – 15 rocznica	20. Kyzioł Andrzej	08. 12. 2019 r.
14. Zwolińska Janina	18. 11. 2008 r. – 15 rocznica	21. Ciszewski Wiesław	02. 11. 2020 r.
15. Janiec Krzysztof	28. 10. 2010 r.	22. Wierzchacz Bonifacy	03. 11. 2022 r.
16. Lisowski Maksymilian	03. 11. 2010 r.		

oprac.: Jerzy Hamróz

(zamiast) KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY

Józef Tkocz urodził się 26 kwietnia 1916 r. w Świdnicy. Pracę rozpoczął w wieku 16 lat, jako uczeń i czeladnik w zakładzie rzeźniczym Jana Białasa w Świętochłowicach. Od 1938 do 1 września 1939 r. był robotnikiem w Hucie Florian. Podczas okupacji został wywieziony na roboty przymusowe do Walsrode w Niemczech. Hucie Florian. Z uwagi na wyniki w pracy i zaangażowanie społeczne został wytypowany do Technikum dla Wysuniętych Robotników w Bytomiu. W 1952 r. odznaczono go Brązowym Krzyżem Zasługi. Dwa lata później uzyskał dyplom technika hutnika, po czym na rok powrócił, jako mistrz, do Huty Florian.

Jak można było przeczytać w maszynopisie „Rola i dorobek Inspekcji Pracy w urzeczywistnianiu przepisów i zasad ochrony pracy w okresie XV-lecia jej funkcjonowania w ramach ruchu zawodowego. Kopia maszynopisu dla zastępcy kierownika Inspekcji Pracy ZZH, Józefa Tkocza, ok. 1969 r. (Archiwum OIP w Katowicach) – „Dalsze umocnienie rangi i znaczenia zagadnień bhp – nastąpiło w 1954 roku z przejściem przez związki zawodowe uprawnień inspekcji pracy (...). Korzystając z przysługujących uprawnień inspekcja pracy przystąpiła w latach 1954–1959 do likwidacji wielu zagrożeń i wstrzymała pracę szeregu agregatów, wydziałów, a nawet zakładów”. Dekret z 10 listopada 1954 r. spowodował nabór fachowej kadry inżyniersko-technicznej na technicznych inspektorów pracy w przemyśle hutniczym. W tym celu Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników nawiązał współpracę z „Technikum dla wysuniętych pracowników w Bytomiu (...)”, dzięki czemu pozyskał „do pracy absolwentów, którzy to Technikum ukończyli o należytych przygotowaniach fachowych”. W rezultacie tych zmian w 1955 r. J. Tkocz przeszedł do inspekcji pracy w Zarządzie Głównym ZZH. „W 1957 roku i w latach następnych stan kadrowy inspekcji pracy uległ pewnej zmianie – czytamy w materiałach hutniczej inspekcji z tamtych lat – na skutek tego, że z niektórych

pracowników zmuszeni byliśmy zrezygnować. (...) Ostateczny bilans kadrowy i ilościowy przedstawiał się następująco: – 2 pracowników z wykształceniem wyższym, – 16 (...) średnim, – 1 (...) podstawowym, – 1 (...) zawodowym, – 2 siły administracyjne. (...) Stan ilościowy imiennie w tym okresie przedstawiał się następująco: (...)” kierownik Inspektoratu Pracy Henryk Cymbała, starsi inspektorzy pracy: technik mechanik Paweł Chojecki oraz technik hutnik Rudolf Miśniak, techniczni inspektorzy pracy: technik hutnik Henryk Goździela, technik hutnik Józef Tkocz, technik hutnik Józef Remisz, technik hutnik Leon Kinder, Zygmunt Tomiakowski, technik kolejowy Kazimierz Olszewski, technik elektryk Zenon Maczek, technik hutnik Hubert Izdorczyk, technik hutnik Maksymilian Lisowski, technik hutnik Alfons Nawrot, technik hutnik Tadeusz Gruszka, technik elektryk Tadeusz Ligęza, technik ekonomista Eugeniusz Kurc, lekarz Janusz Strękowski z wykształceniem wyższym medycznym, magister praw Aleksander Grabara.

W latach sześćdziesiątych odznaczany był kolejno: Złotym Krzyżem Zasługi i Srebrną Odznaką „Zasłużony dla Rozwoju Województwa Katowickiego (w 1964 r.), Złotą Odznaką Zasłużonego Działacza ZZH (w 1967 r.) i Złotą Odznaką „Zasłużony dla Rozwoju Województwa Katowickiego” (w 1969 r.).



Po odejściu H. Cymbały w 1972 r. J. Tkocz został kierownikiem Inspektoratu Pracy ZZH, jego zastępcami byli – Józef Remisz i inż. Maksymilian Lisowski, a inspektorami terenowymi inż. Edmund Bąk, inż. Adam Beluch, mgr Jan Biela, Kazimierz Bieńkowski, Alfred Fabisz, inż. Longin Grzesik, mgr inż. Jerzy Hamróz, inż. Henryk Maniara, Tadeusz Marcola, Ireneusz Michalski, Alfons Nawrot i mgr inż. Eugenia Semtner-Smelster.



Wycieczka technicznej inspekcji pracy ZZH do Porąbki i Kozubnika, pocz. lat 70-tych. W drugim szeregu czwarty od lewej – inspektor J. Tkocz

W latach siedemdziesiątych J. Tkocz otrzymał: Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski (w 1972 r.), Medal 30-lecia Polski Ludowej (w 1974 r.) i Honorową Odznakę „Zasłużony dla Ochrony Pracy” (w 1976 r.). W 1977 r. Inspektorat Pracy Związku Zawodowego Hutników ocenił pozytywnie przebieg społecznych przeglądów warunków pracy. „Łączna ilość przyjętych do realizacji wniosków – pisał kierownik inspektoratu, Józef Tkocz, w „Sprawozdaniu opisowym...” – wynosi 6465 wobec 7868 wniosków ujętych podczas ubiegłorocznych przeglądów. Trzeba jednak przyjąć, że poważna ilość stwierdzonych w czasie przeglądu uchybień i nieprawidłowości została usunięta bezzwłocznie (...)”. Inspektorat Pracy „posiadał rozeznanie o działalności wszystkich hutniczych rad (...)” zakładowych. Większość z nich stawiała „(...) sprawy ochrony pracy na czołowym miejscu (...). Z inicjatywy rad zakładowych i przy ich czynnym współudziale przeprowadzone były m. innymi konkursy o znajomość przepisów bhp, (Hutn. Przeds. Remontowe, Rogoźnickie ZMO, Zakł. Koks. >>Zabrze<<, >>Silesia<< – Katowice, >>Montomet<<), współzawodnictwo międzywydziałowe (H. Kościuszko, Batory, im. Gen. K. Świerczewskiego, Małapanew), wyróżnianie

najlepszych (H. Jedność, Łaziska, Walc. Met. >>Dziedzice<<) (...) Koreferaty przygotowane przez rady zakładowe zawierały istotne wnioski i postulaty, które na ogół zostały ujęte w zakładowych programach działania. M. innymi na wniosek rady zakładowej HC „Miasteczko Śl.” ujęto w programie punkty dot. budowy wydziału pracy chronionej. Ze strony inspektorów pracy wysuwane były pod adresem niektórych rad zakładowych zastrzeżenia odnośnie dość szczupłej tematyki spraw z zakresu ochrony pracy (...)”. Inspektorzy pracy krytykowali niektóre rady za dopuszczanie do tego, że „(...) odpowiednie zagadnienia problemowe nie są przedstawiane radzie zakładowej przez kierownika zakładu lub innego odpowiedniego rangą pracownika, ale przez ludzi nie mających możliwości pełnego rozeznania i podejmowania decyzji (służba bhp, dział socjalny itp.). Zastrzeżenia wnoszone były również do działalności rad w szeregu małych, nie produkcyjnych zakładach (instytuty, biura projektowe), gdzie zagadnienia bhp traktowane są dość pobieżnie (...)”.

Inspektorat Pracy ocenił też społeczną inspekcję pracy. W zakładach hutniczych działało 6400 społecznych inspektorów pracy, około 6000 aktywistów bhp, 440 inspektorów ochrony pracy młodzieży w 33 zakładach i 20 instruktorów ochrony pracy kobiet w 16 zakładach oraz dyżurni bhp w 36 zakładach. Przeciętnie jeden zakładowy SIP wydawał rocznie 44 zalecenia, ale bywało różnie. Słabo zwłaszcza działali grupowi społeczni inspektorzy pracy. Udało się natomiast wprowadzić tzw. trójstopniową kontrolę warunków pracy, która objęła 955 zakładów hutniczych. Dobrze rozwijało się współzawodnictwo o tytuł najlepszego społecznego inspektora pracy w hutnictwie. Przodowali SIP-owcy z hut Florian, Bobrek i Walcowni Metali „Dziedzice”, HPR oraz Zakładów Cynkowych „Silesia”. „Stwierdzono przy tym ponad 95% realizacji zaleceń i uwag”.

Oceniono też plany poprawy warunków pracy i działalność administracji w tym zakresie. Tylko w nielicznych zakładach, np. Hucie Aluminium „Skawina”, Hucie Baildon czy Hucie Zawiercie, sprawy ochrony pracy traktowane były drugoplanowo lub deklaratorywnie. Pozytywnie oceniono administracje hut Kościuszko, Gliwickich Materiałów Ogniotrwałych, Walcowni Metali „Dziedzice”. „Potwierdzeniem takiej oceny było zawarcie z kierownictwem i aktywem społ.-politycznym tych zakładów a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników umowy o działalności beznakazowej (...)”.



Pracownicy inspektoratu pracy ZZH w 1978 r. Pierwszy szereg od lewej: Jan Piątek i Jan Biela; drugi szereg: Maksymilian Lisowski, Eugenia Semtner-Smelster, Iwona Michalak, **Józef Tkocz**, Stefania Gajdeczko, Alfons Nawrot; trzeci szereg: Edmund Bąk, Ireneusz Michalski, Tadeusz Marcola, Adam Beluch, Mieczysław Pietrusiewicz, Tadeusz Gruszka, Longin Grzesik, Kazimierz Bieńkowski, Henryk Maniara, za nim – Jerzy Hamróż, Alfred Fabisz, Tadeusz Ligęza i Stanisław Jarząbek.

Na fali przemian zainicjowanych przez sierpień 1980 r. z dniem 31 grudnia zakończyła działalność Centralna Rada Związków Zawodowych. Związkowa inspekcja pracy utraciła umocowanie prawne i pracodawcę. Ponadto pluralizm ruchu związkowego (NSZZ „Solidarność”, związki branżowe i autonomiczne) zmuszał do poszukiwania nowych rozwiązań. W takiej sytuacji na mocy ustawy z 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy odtworzono inspekcję państwową, która podlegała Radzie Państwa oraz nadzorowi Prezesa Najwyższej Izby Kontroli.

W tych okolicznościach J. Tkocz przeszedł na emeryturę, jednak od maja 1981 r. został doradcą technicznym nowego państwowego Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W 1985 r. odznaczono go Medalem 40-lecia Polski Ludowej. W związku z wielkim doświadczeniem i wiedzą fachową wykazywaną podczas przygotowywania propozycji decyzji okręgowych inspektorów pracy, ważnych tak z punktu widze-

nia zagrożeń zawodowych, jak również znaczenia dla gospodarki narodowej a dotyczących przemysłu hutniczego i maszynowego – w 1986 r. został upoważniony przez GIP do kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy i przepisów bhp na terenie właściwości OIP w Krakowie oraz do podejmowania wiążących decyzji w sprawach dotyczących wyników tych kontroli.

Dopiero w 1989 r. z uwagi na zły stan zdrowia poprosił o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Józef Tkocz zmarł 28 października 1998 r.

Roman Adler

(na podstawie fragmentów:

R. Adler, Tradycje i współczesność inspekcji pracy w obecnym województwie śląskim. Ludzie i sprawy (1528-2005), wydanie kserograficzne, Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, 2005, praca recenzowana: prof. dr hab. Dariusz Rott, praca opiniowana: dr Andrzej Rożanowicz)

SZKOLENIA

SEKA S.A. (wybrane przykłady)

- Szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, 15.01.2024, Gdańsk, Wały Piastowskie 1, tzw. „ZIELENIAK”, XIII p.
- Pierwsza pomoc w sytuacjach zagrożenia, 16.01.2024, Rzeszów.
- Szkolenie okresowe bhp dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, 15.01.2024-16.01.2024, SEKA S.A. Oddział Gorzów Wlkp., ul. Sikorskiego 24, lokal 206, II piętro.
- Szkolenie okresowe bhp dla pracowników administracyjno-biurowych, 16.01.2024, Lublin Wolska 11.
- Szkolenie z zakresu bezpiecznego stosowania diizocyjanianów – szkolenie na poziomie średniozaawansowanym, 18.01.2024, szkolenie on-line, kontakt: aleksandra.plaza@seka.pl
- Szkolenie dla osób zajmujących się eksploatacją i dozorem urządzeń elektroenergetycznych – G1, 18.01.2024, Szkolenie on-line/wideokonferencja, beata.polanska@seka.pl
- Szkolenie okresowe bhp dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i osób wykonujących zadania tej służby - 15.01.2024 - 22.01.2024, Kielce ul. Św. Leonarda 1/25.
- Szkolenie okresowe bhp dla pracowników inżynieryjno-technicznych, 23.01.2024, Łódź Gdańska 80.
- Szkolenie przygotowujące do egzaminu – kwalifikacje na stanowisku eksploatacji i dozoru: urządzeń, instalacji i sieci wytwarzających, przesyłających, zużywających ciepło – „G2”,
- Szkolenie przygotowujące do egzaminu – kwalifikacje na stanowisku eksploatacji i dozoru: urządzeń, instalacji i sieci gazowych „G3” 23.01.2024, Białystok Św. Rocha 5 lok. 208 (Zielona Kamienica).

CIOP-PIB (wybrane przykłady)

- Środki ochrony indywidualnej – charakterystyka oraz zasady prawidłowego doboru i stosowania (dla użytkowników), 5-6 lutego 2024, 14-15 listopada 2024, zakwaterowanie: Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne, Uniwersytetu Łódzkiego, ul. Kopcińskiego 16/18, 90-232 Łódź, <http://csk.uni.lodz.pl/noclegi>;
- - Badanie wypadków związanych z pełnieniem służby
8 lutego 2024 szkolenie w trybie online;
- Kompetencje interpersonalne w pracy specjalisty ds. bhp, 12-13 lutego, 6-7 czerwca, 5-6 grudnia 2024;
- Organizacja i metodyka szkolenia oraz popularyzacja bezpieczeństwa pracy, 14-16 lutego, 17-19 czerwca, 2-4 grudnia 2024
- Zagrożenia biologiczne w środowisku pracy
11-13 marca 2024;
- Pragmatyka służby bhp – warsztaty dla specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, 25-26 marca, 30 września-1 października 2024;
- Obciążenie cieplne organizmu człowieka przebywającego w środowisku gorącym – kopalnie węgla i miedzi, 5 kwietnia 2024;
- Bezpieczeństwo w obsłudze urządzeń laserowych
8-9 kwietnia 16-17 września 2024
- Pyły w środowisku pracy. Ocena ryzyka i zapobieganie narażeniu na pyły dzięki stosowaniu środków ochrony zbiorowej, 10-11 kwietnia 16-17 grudnia 2024;
- Obciążenie wysiłkiem fizycznym w pracy (wydatek energetyczny), 15-17 kwietnia 18-20 listopada 2024;

We wszystkich przypadkach kontakt: mgr Marta Kalinowska, tel. 22 623 36 76, e-mail: makal@ciop.pl

Więcej szczegółów: na stronie CIOP-PIB, szkolenia problemowe i specjalistyczne.

**LAUREACI XXXII KONKURSU NA PLAKAT BEZPIECZEŃSTWA PRACY
„BUDOWNICTWO XXI WIEKU”**



I nagroda

**Aleksandra Kortas
„Wypadki w budownictwie”**

SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: K (cz. 3)

KASACJA

– odwołanie się od orzeczenia sądu niższej instancji do sądu ostatniej instancji z powodu niezachowania przepisów prawa lub obowiązującej procedury.

KATASTROFA BUDOWLANA

– niezamierzone, gwałtowne zniszczenie obiektu budowlanego lub jego części, a także konstrukcyjnych elementów rusztowań, elementów urządzeń formujących, ścianek szczelnych i obudowy wykopów. Nie jest katastrofą budowlaną: uszkodzenie elementu wbudowanego w obiekt budowlany, nadającego się do naprawy lub wymiany; uszkodzenie lub zniszczenie urządzeń budowlanych związanych z budynkami; awaria instalacji. Według ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (tekst jedn. Dz. U. z 2006 r. nr 156, poz. 1118 z późn. zm.).

KATASTROFA NATURALNA

– zdarzenie związane z działaniem sił natury, w szczególności wyładowania atmosferyczne, wstrząsy sejsmiczne, silne wiatry, intensywne opady atmosferyczne, długotrwałe występowanie ekstremalnych temperatur, osuwiska ziemi, pożary, susze, powodzie zjawiska lodowe na rzekach i morzu oraz jeziorach i zbiornikach wodnych, masowe występowanie szkodników, chorób roślin lub zwierząt, albo chorób zakaźnych ludzi albo też działanie innego żywiołu. Katastrofą naturalną może być również zdarzenie wywołane działaniem terrorystycznym. Według ustawy z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz. U. nr 62, poz. 558 z późn. zm.).

KATEGORIA RYZYKA DLA GRUPY DZIAŁALNOŚCI

– ustala się w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich, stwierdzonych chorób zawodowych oraz zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Wpływ każdego ze wskaźników częstości na ustalenie kategorii ryzyka dla grupy działalności jest równy. Kategorię ryzyka dla grupy działalności ustala się na okres nie dłuższy niż 3 lata składkowe i w oparciu o dane GUS za trzy ostatnie lata kalendarzowe, dostępne w dniu 31 stycznia danego roku. Według ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 167 poz. 1322).

KATEGORIA STOSOWANIA I NARAŻENIA

– to scenariusz narażenia, obejmujący szeroki zakres procesów lub zastosowań, w którym przekazywane są co najmniej informacje o procesach lub zastosowaniach w formie krótkiego, ogólnego opisu zastosowania. Według ustawy z dnia 11 stycznia 2001 o substancjach i preparatach chemicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 152, poz. 1222) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1907/2006 z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów.

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".



Ludzie • Praca • Kwalifikacje

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, 04-326 Warszawa

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

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