

# INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 100 SPECJALNY

2024/2025 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

## Spis treści:

PATRONAT MEDIALNY.....	- str. 3
- "NOWOCZESNE ROZWIĄZANIA W BHP" II KONFERENCJA NAUKOWO- TECHNICZNA.....	- str. 3
Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 5
- OBRADY ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY 29. 10. 2024 I 22. 01. 2025 R. Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 7
- ODDZIAŁ ZACHODNIOPOMORSKI.....	- str. 7
- ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI.....	- str. 8
MATERIAŁY POKONFERENCYJNE.....	- str.11
- REKAPITULACJA WTÓRNA.....	- str.11
- TRZECIA SESJA PLENARNA.....	- str.12
- BOHDAN MICHALSKI <i>Inżynier budowy - stanowisko pracy czy samodzielna funkcja w budownictwie</i> .....	- str.12
- ŁUKASZ STASZEL <i>Porozumienie o współdziałaniu pracodawców</i> .....	- str.15
- ANNA PRĘDECKA <i>Bezpieczeństwo strażaków w działaniach ratowniczych</i> .....	- str.20
ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str.22
- MARCIN KRAUSE <i>Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – analiza wypadków przy pracy</i> .....	- str.22
CIEKAWY WYDARZENIA.....	- str.26
U NAS: - nowe rozporządzenie dotyczące ochrony przeciwpożarowej; - książka o bhp.....	- str.26
w elektromobilności; - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/988 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów; - certyfikacja maszyn na rynek USA – kluczowe wymagania i różnice względem UE; - minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2025 r.....	- str.27 - str.28 - str.29



## STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Paca 37 04-386 Warszawa

tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

## Spis treści (c.d.)

- nowe obowiązki pracodawców z zakresu medycyny pracy; - o przyszłości projektowania miejsc pracy; - nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą radiową (2014/53/UE) str. 29
- nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą ciśnieniową (2014/68/UE);
- o strategii Państwowej Inspekcji Pracy „zero wypadków” na łamach Portal bhp.pl..... str. 30
- Konferencja „Budowanie cyfrowej przyszłości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” str. 31
- **NA ŚWIECIE..... str.32**
- W jaki sposób inteligentne systemy cyfrowe mogą wspierać bezpieczeństwo i zdrowie?; - Zaangażowanie pracowników – klucz do bezpieczniejszych systemów zarządzania pracownikami opartych na sztucznej inteligencji;
- Inteligentne systemy cyfrowe: śledzenie BHP w czasie rzeczywistym..... str. 32
- Ulepszone barometr OSH: nowe spostrzeżenia na temat egzekwowania prawa i dialogu społecznego..... str.33
- W unijnym badaniu wskazano najważniejsze istniejące oraz pojawiające się zagrożenia w miejscu pracy..... str.35
- Nowa strategia EU-OSHA na lata 2025-2034: ochrona pracowników, wywieranie wpływu; - Promowanie godnych warunków pracy w rybołówstwie - kurs zaawansowany..... str.36
- DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY..... str.37**
- Wspomnienie o inspektorze pracy Jerzym Łapkinie; - Longin Matys - wspomnienie Ryszarda Pietrzyka; - Longin Matys - biogram.....str.39
- **KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY.....str.40**
- Barbórkowe reminiscencje..... str.40
- Z okazji 100-ego numeru „Informatora...” str. 44

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

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

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

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

#### **Adresy Oddziałów SOP:**

- **Dolnośląski** – 50-214 Wrocław, ul. Kaszubska 8/4 - Prezes Marcin Paluszek, marcin.paluszek@sop.org.pl, tel. 501 581 309;
- **Kujawsko-Pomorski** – 85-231 Bydgoszcz, ul. Kr. Jadwigi 18 (III p.) – Prezes Sławomir Stocki, slawomir.stocki@sop.org.pl, tel. 604 947 646;
- **Lubelski** - Prezes Ryszard Pietrzyk,
- **Łódzki** - 90-613 Łódź, ul. Gdańska 80 - Prezes Artur Murgrabia, artur.murgrabia@seka.pl, tel. 501 125 703;
- **Mazowiecki** – 03-787 Warszawa, ul. Zabraniecka 80 - Prezes Andrzej Krzywdziński, andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl, tel. 501 068 562;
- **Podkarpacki** – 35-242 Rzeszów, ul. Partyzantów 1a - Prezes prof. Marian A. Liwo, marianliwo@wp.pl, tel. 662 010 098;
- **Pomorski** – 80-958 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 1 (XIII p.) – Prezes dr Małgorzata Kochańska, malgorzata.kochanska@sop.org.pl, tel. 501 068 600;
- **Śląsko-Dąbrowski** - 40-081 Katowice, ul. Dąbrówki 16 A – Prezes dr hab. inż. Marcin Krause, marcin.krause@polsl.pl, tel. 517 644383;
- **Wielkopolski** – 61-021 Poznań, ul. Nieszawska 1 - Prezes Roman Jabłoński, roman.jablonski@sop.org.pl, tel. 602 158 187;
- **Zachodniopomorski** – 71-617 Szczecin, ul. Żubrów 3 - Prezes Andrzej Podgórski, andrzej.podgor-ski@sop.org.pl, tel. 503 147 978.





# NOWOCZESNE ROZWIĄZANIA W BHP

## II KONFERENCJA NAUKOWO-TECHNICZNA

2-3 kwietnia 2025r.

Wrocław - Centrum Kongresowe Politechniki Wrocławskiej

II Konferencja naukowo-techniczna "Nowoczesne rozwiązania w BHP" to wydarzenie o zasięgu ogólnopolskim stanowiące odpowiedź na obecne wyzwania i dynamikę zmian zachodzących w środowisku pracy. Postęp technologiczny, zmiany organizacyjne w zakładach pracy, a także zmieniające się podejście pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny prac wymaga poszukiwania skutecznych rozwiązań kształtujących bezpieczne warunki pracy. Konferencja stanowi platformę wymiany doświadczeń między nauką i biznesem oraz umożliwia prezentację innowacyjnych rozwiązań, które wnoszą BHP na wyższy poziom.

### Tematyka konferencji:

- aktualne problemy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nowe rozwiązania techniczne i organizacyjne dla poprawy bezpieczeństwa pracy,
- innowacyjne narzędzia i rozwiązania poprawiające ergonomię pracy,
- nowoczesne technologie dla poprawy bezpieczeństwa pracy,
- postęp technologiczny – szanse i zagrożenia dla człowieka w środowisku pracy,
- robotyzacja i automatyzacja procesów pracy,
- wykorzystanie sztucznej inteligencji na potrzeby BHP,
- przyszłość i wyzwania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Ważne daty:



Do 14.02.2025

Rejestracja i wnoszenie obniżonych opłat konferencyjnych



Do 16.03.2025

Zgłaszanie referatów konferencyjnych



Do 20.03.2025

Rejestracja i wnoszenie pełnych opłat konferencyjnych



Do 30.04.2025

Zgłaszanie manuskryptów do monografii



Wrzesień 2025

Planowana publikacja monografii

### Odbiorcy wydarzenia:

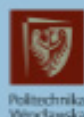
naukowcy, inspektorzy i specjaliści BHP,  
menadżerowie i kierownicy,  
producenci i dostawcy rozwiązań dla BHP.



Rejestracja i informacje:  
[konferencjabhp.pwr.edu.pl](https://konferencjabhp.pwr.edu.pl)

Kontakt:  
[konferencjabhp@pwr.edu.pl](mailto:konferencjabhp@pwr.edu.pl)

Organizator  
wydarzenia:



Wydział Geoinżynierii,  
Górnictwa i Geologii

Partnerzy  
wydarzenia:



OGP  
OGÓLNOPOLSKIE STOWARZYSZENIE  
PRACOWNIKÓW I LIDERÓW BHP  
OSIADŁOŚĆ WE WROCŁAWIU



Organizatorem wydarzenia jest Politechnika Wroclawska, a partnerami są: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział we Wrocławiu oraz SEKA S.A.

Rejestracja oraz szczegółowe informacje o konferencji można znaleźć na stronie internetowej: [www.konferencjabhp.pwr.edu.pl](http://www.konferencjabhp.pwr.edu.pl)

Stowarzyszenie Ochrony Pracy będzie reprezentowane podczas Konferencji w osobie Członka Zarządu Głównego, p. Marka Maszewskiego, który weźmie udział w pracach jury Konkursu na najlepszą pracę dyplomową z zakresu poprawy warunków pracy oraz będzie prowadził jeden z paneli dyskusyjnych.



## NOWOCZESNE ROZWIĄZANIA W BHP

### II KONFERENCJA NAUKOWO-TECHNICZNA

#### KONKURS NA NAJLEPSZE PRACE DYPLOMOWE Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

W ramach II Konferencji naukowo-technicznej "Nowoczesne rozwiązania w BHP" organizowany jest konkurs na najlepsze prace dyplomowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem konkursu jest wyróżnienie i nagrodzenie najlepszych prac dyplomowych, które w szczególny sposób przyczyniają się do promowania, rozwoju wiedzy i praktyki w obszarze innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.



#### Dla kogo:

Uczestnikami Konkursu mogą być studenci i absolwenci studiów wyższych (licencjackich, inżynierskich, magisterskich), którzy obronili swoje prace dyplomowe w roku akademickim 2022/23 i 2023/24 na kierunkach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy lub pokrewnych dziedzinach



#### Ważne daty:

Rozpoczęcie zgłaszania Prac konkursowych - 13 stycznia 2025 r.

Zakończenie zgłaszania Prac konkursowych - 28 lutego 2025 r.

Ogłoszenie Laureatów Konkursu - do 20 marca 2025 r.

Wręczenie nagród - 3 kwietnia 2025 r.



#### Nagrody:

1 500 zł brutto - I nagroda

1 000 zł brutto - II nagroda

500 zł brutto - III nagroda

Bezpłatny udział w konferencji i wygłoszenie referatu prezentującego wyniki Pracy konkursowej - wszyscy Laureaci



#### Szczegółowe informacje:

<https://konferencjabhp.pwr.edu.pl/konkurs/>

Zgłaszanie prac konkursowych i kontakt:

[konferencjabhp@pwr.edu.pl](mailto:konferencjabhp@pwr.edu.pl)

Organizator konkursu:



Stowarzyszenie Ochrony Pracy

## Obrady Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy

### Informacja o posiedzeniu Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy w dn. 29 października 2024 r. w Warszawie.

Członkowie Zarządu Głównego SOP spotkali się w dn. 29.10.2024 r. w formule stacjonarnej i zdalnej.

#### 1. Podsumowanie Konferencji jubileuszowej SOP

P. dr Tadeusz Sułkowski podziękował p. prof. Marianowi A. Liwo za ideę zorganizowania Konferencji jubileuszowej SOP, która odbyła się w dn. 7 października 2024 r.

P. Krzysztof Galbarczyk, poinformował o odbytym Zebraniu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP i o swojej relacji dot. Konferencji oraz o uzyskanej tam pochvale dla jej wysokiego poziomu merytorycznego i profesjonalizmu moderatorów. Przekazał też sugestię odnośnie transmisji na żywo podobnych obrad, co zebrani zaaprobowali.

P. M. Maszewski poinformował o zamiarze wysłania podziękowań osobom i podmiotom, które nadesłały życzenia oraz wygłaszającym laudacje podczas Konferencji, jak i prelegentom, moderatorom oraz członkom Rady naukowej. Zasugerował też, by zacieśnić współpracę z instytucjami podczas niej reprezentowanymi. Poinformował też o piśmie gratulacyjnym otrzymanym od p. Zbigniewa Janowskiego, reprezentującego zarazem Radę Ochrony Pracy, jak i Związek Zawodowy „Budowlani”, w którym zachęca się Stowarzyszenie do współuczestnictwa w działaniach podejmowanych przez ROP.

P. prof. M.A. Liwo zaproponował nawiązanie współpracy ze środowiskiem naukowym zajmującym się prowadzeniem badań nad legislacją i nad jej skutkami.

P. dr T. Sułkowski zaproponował zacieśnienie współpracy z partnerami społecznymi i centralami związków zawodowych.

#### 2. Działania dla rozszerzenia składu i kompetencji Komisji kwalifikacyjnej nr 653

Zebrani wysłuchali informacji o zamiarze nawiązania współpracy z przedsiębiorstwem działającym w sektorze energetyki cieplnej – dla uzyskania obopólnych korzyści – tzn. poszerzenia składu Komisji Kwalifikacyjnej oraz prowadzenia przez SOP działań edu-

kacyjnych na rzecz tej firmy.

#### 3. Omówienie bieżącej sytuacji Stowarzyszenia

Zebrani zaaprobowali pomysł, by – dla odświeżenia szaty graficznej Informatora Ochrony Pracy i nadażania za dzisiejszymi trendami – wzorować się na podobnych publikacjach branżowych. Postanowili też finalizować działania dla powołania gremiów redakcyjnych Informatora. Uznali za stosowne wyjście z działaniami promocyjnymi do mediów społecznościowych.

Podjęto też próbę podsumowania wizyty reprezentacji ZG SOP u Głównego Inspektora Pracy, z której wynikają dwa wnioski. Pierwszy dotyczy konstatacji, że nie udało się potwierdzić zainteresowania działaniem pracowników PIP w strukturach SOP. Drugi dotyczy pilnego podjęcia działań dla zapewnienia należytego poziomu obowiązkowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, co możliwe jest w drodze dalszego zacieśniania współpracy.

#### 4. Organizacja Walnego Zebrania Sprawozdawczo-Wyborczego

Zebrani uznali za wskazane uproszczenie i doprecyzowanie niektórych zapisów Statutu, co przemawia za ustaleniem projektu jego zmian – zatem należy zachęcić Członków Oddziałów do wnoszenia pomysłów dot. zmian, do późniejszego przeanalizowania. Po skonkretyzowaniu zagadnień, jakie Walne Zebranie miałyby rozstrzygać – zostanie ustalony jego termin.

#### 5. Rozbudowanie bazy członków i zwiększenie aktywności Oddziałów

Zebrani wysłuchali koncepcji zgłoszonej przez p. M. Maszewskiego, a dot. działań dla rozbudowania bazy członków i zwiększenia aktywności Oddziałów. Wiązać się to będzie z wizytami w poszczególnych Oddziałach - promujących Stowarzyszenie, ale i służących nawiązaniu kontaktów z lokalnymi środowiskami.

#### 6. Wniosek o odznaczenie państwowe dla p. Radosława Goneta

Zebrani jednogłośnie poparli wniosek o nadanie Srebrnego Krzyża Zasługi p. dr inż. Radosławowi Gonetowi z Oddziału Podkarpackiego SOP, uzasadniając to jego znacznym wkładem w działania na rzecz ochrony pracy.

Protokolant:  
Hubert Karski  
p.o. sekretarza ZG SOP



**Informacja**  
**o posiedzeniu Zarządu Głównego**  
**Stowarzyszenia Ochrony Pracy**  
**w dn. 22 stycznia 2025 r. w Warszawie.**

1. Omówienie bieżącej sytuacji Stowarzyszenia

Wiceprezes SOP p. dr Tadeusz Sułkowski, otwierając posiedzenie, złożył życzenia zdrowia i pomysłowości z okazji rozpoczętego roku 2025.

Zebrani wysłuchali relacji złożonej przez Przewodniczącego Komisji kwalifikacyjnej nr 653 p. Jarosława Pałusza – dotyczącego jej finansów i przyjęli jego wniosek dot. urealnienia wynagrodzenia jej członków (stosownie do regulowanej przepisami prawa opłaty za egzamin, uzależnionej od kwoty minimalnego wynagrodzenia).

Członek ZG SOP p. Marek Maszewski poinformował o planowanych wizytach przedstawicieli Zarządu Głównego w poszczególnych Oddziałach Stowarzyszenia – w celu rozeznania ich problemów i potrzeb, jak i możliwości współpracy z lokalnym środowiskiem.

P. dr T. Sułkowski poruszył kwestię przygotowania biogramów Założycieli Stowarzyszenia i osób mających istotny wpływ na jego rozwój – w celu zamieszczenia ich w rozmaitych publikacjach – dla podkreślenia charakteru Stowarzyszenia i jego promowania, zwracając przy tym uwagę na potrzebę konsultacji z Oddziałami dla wyłonienia wśród ich członków kandydatów, których takie przedstawienie byłoby ze wszech miar wskazane.

P. dr T. Sułkowski poddał też pod rozważenie ideę stworzenia – wspólnie z Prezesami Oddziałów – banku danych osób będących potencjalną kadrą wykładowców związanych ze Stowarzyszeniem, którym można by powierzać działalność edukacyjną i oraz którzy podjęliby się autorstwa związanych z tym publikacji.

Członek ZG SOP p. Krzysztof Galbarczyk, nawiązując do swoich doświadczeń, zaproponował rozwijanie współpracy z przedstawicielami instytucji naukowo-badawczych.

2. Przygotowania do Walnego Zebrania i powołanie Zespołu ds. zmian Statutu

W ramach przygotowań do statutowego Walnego Zebrania Członków SOP, zebrani rozważyli uwarunkowania organizacyjne, w tym kwestię wstępnego wyboru jego terminu, podjęli także uchwałę

powołującą Zespół ds. zmian Statutu.

3. Odświeżenie szaty graficznej Informatora Ochrony Pracy i związane z tym działania

Zebrani podjęli uchwałę powołującą nowe gremia redakcyjne: Radę programową i Kolegium redakcyjne IOP oraz strony internetowej Stowarzyszenia. Przedyskutowali też zagadnienia dot. unowocześnienia warsztatu redakcyjnego i możliwe rozwiązania – do pilnego sfinalizowania.

4. Przyjęcie nowego członka

Zebrani podjęli uchwałę w sprawie przyjęcia w poczet Członków Stowarzyszenia p. Przemysława Drzazgi, którego istotne osiągnięcia zawodowe przy pełnieniu funkcji koordynatora ds. BHP w krajowych i zagranicznych zakładach przemysłowych oraz jako audytora systemów zarządzania BHP i jakością zreferował rekomendujący go Członek ZG SOP p. K. Galbarczyk.

5. Sprawy różne

Zebrani zaaprobowali pomysł nawiązania współpracy z Politechniką Wrocławską w kwestii współuczestnictwa w konkursie na najlepsze prace dyplomowe z dziedziny BHP.

Protokolant:  
Hubert Karski  
p.o. sekretarza ZG SOP

Podczas styczniowych obrad Zarządu Głównego Stowarzyszenia przyjęto m.in. uchwały:

- **Uchwałę nr 2/2025 w sprawie powołania Zespołu ds. zmian Statutu Stowarzyszenia** „w celu poddania ich pod głosowanie podczas najbliższego Walnego Zebrania Członków;

a po rozpatrzeniu wniosku zgłoszonego przez członka ZG p. Krzysztofa Galbarczyka:

- **Uchwałę nr 3/2025 w sprawie powołania nowych organów Stowarzyszenia** kolegialnie odpowiedzialnych „za obsługę medialną Stowarzyszenia”. Kolegialnymi organami są: Rada programowa i Kolegium redakcyjne. „Organy te, po ukonstytuowaniu się, sporządzą i przedłożą swój regulamin funkcjonowania.”

## Podziękowania za życzenia Świąteczno-Noworoczne

Zarząd Główny Stowarzyszenia Ochrony Pracy dziękuje wszystkim osobom prawnym i fizycznym, które w grudniu 2024 r. przesłały życzenia dla członków naszego Stowarzyszenia.

Szczególnie: - Głównemu Inspektorowi Pracy p. Marcinowi Staneckiemu, - Pawłowi Maciejewskiemu Prezesowi Polskiego Stowarzyszenia Rzecznawców BHP, - Grażynie Barbarze Skorupie Prezes Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP w Łodzi, - dr inż. Józefowi Witczakowi Prezesowi Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP, - prezesom Oddziałów Śląsko-Dąbrowskiego i Wielkopolskiego SOP, - panu Grzegorzowi Juraszkowi, - pani Annie Ryszkowskiej, - Adamowi Jabłońskiemu z Filter Service Sp. z o. o. w Zgierzu, - pani Dorocie Rajkiewicz z WSB Merito w Warszawie.

### Zaproszenie do konsultacji społecznych

Dnia 4 lutego 2025 r. Ministerstwo Rozwoju i Technologii przesłało na adres Zarządu Głównego Stowarzyszenia zaproszenia w ramach konsultacji kwalifikacji wolnorynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, które przesłano do członków Oddziałów SOP :

„Szanowni Państwo,

Ministerstwo Rozwoju i Technologii ma przyjemność zaprosić Państwa do udziału w konsultacjach na temat społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia kwalifikacji wolnorynkowej pn. „Adaptacja i szkolenie pracownika – mentor w przemyśle” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Celem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest integracja wszystkich zdobywanych w Polsce kwalifikacji formalnych i pozaformalnych oraz umożliwienie potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności z danej dziedziny w trakcie walidacji. Kwalifikacje nadawane są w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego oraz przez stowarzyszenia, organizacje branżowe, instytucje i firmy szkoleniowe. Poza kwa-

lifikacjami, które weszły do systemu z mocy ustawy (kwalifikacje szkolne i akademickie), inne muszą być do niego wpisane na przykład na wniosek zainteresowanych podmiotów. O kwalifikację „Adaptacja i szkolenie pracownika – mentor w przemyśle” wnioskowała Falco Industry Sp. z o.o.

Wychodząc naprzeciw potrzebom rynkowym, zwracamy się z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z załączonym wnioskiem opisującym kwalifikację i wyrażenie opinii nt. społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia tej kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Zachęcamy więc do szczegółowego zapoznania się z naszym pismem i załącznikami i prosimy o wyrażenie opinii w formularzu konsultacji załączonym do pisma.

Jednocześnie prosimy, aby Państwa opinie były przesyłane w formie edytowalnej, a nie w plikach pdf.

Uprzejmie prosimy o przekazanie odpowiedzi drogą mailową w terminie do 3 marca 2025 r. na następujący adres mailowy: marcin.brachfogel@mrit.gov.pl

Dodatkowo informujemy, że zaproszenie do konsultacji zostało zamieszczone również w dziale ogłoszeń na portalu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji <https://kwalifikacje.gov.pl/ogloszenia/konsultacje-wnioskow>

W związku z tym będziemy wdzięczni za rozpropagowanie tej informacji w środowisku zainteresowanym tematyką.

Z poważaniem  
Marcin Brachfogel  
główny specjalista

Wydział Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego  
Departament Małych i Średnich Przedsiębiorstw”

Identycznie brzmiące zaproszenie dotyczyło udziału w konsultacjach na temat społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia kwalifikacji wolnorynkowej pn. „Doskonalenie procesu zarządzania pracownikami w zakładzie produkcyjnym – lider w przemyśle” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

RA

## Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

### Oddział Zachodniopomorski

W dniu 4 października 2024 r. o godz. 12.00 w

siedzibie oddziału SEKA S.A. w Szczecinie odbyło się około dwugodzinne zebranie sprawozdawczo-wy-

borcze członków oddziału SOP w celu wyboru nowych władz Oddziału.

Część członków, którzy nie mogli wziąć udziału osobiście, otrzymała link do zebrania online oraz link do karty do głosowania na nowych członków zarządu oraz członków komisji rewizyjnej.

W głosowaniu wzięło udział 29 członków. Ukonstytuował się Zarząd i Komisja Rewizyjna Oddziału Zachodniopomorskiego SOP w następującym składzie:

- a. Prezes Zarządu Oddziału: Andrzej Podgórski,
- b. Zastępcy Prezesa Zarządu Oddziału: Magdalena Joda, Karolina Jasińska,
- c. Członkowie Komisji Rewizyjnej Oddziału: Marlena Filipowicz-Dróżdż, Marta Walentynowicz, Grażyna Karolska.

Serdecznie gratulacje w związku z dokonaniem wyborem złożyła uczestnikom Zebrania dotychczasowa Prezes Oddziału, Ewa Urbanek, zastępca dyrektora Oddziału SEKA S.A. w Szczecinie.

Redakcja „Informatora...” korzystając z okazji dziękuje w imieniu Zarządu Głównego SOP ustępującemu Zarządowi Oddziału za dotychczasową pracę, życząc równocześnie nowemu Zarządowi wielu sukcesów i dalszej aktywności.

## Oddział Śląsko-Dąbrowski

Dnia 29 października 2024 r. w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach odbył się 14. Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw, w którego panelu pod nazwą Ścieżka Europejska w dyskusji „Dialog społeczny – podstawa europejskiego rynku pracy” przewidywany był aktywny udział Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego.



Mając powyższe na uwadze w tej części Kongresu wzięli udział m.in. przedstawiciele Śląsko-Dąbrowskiego Oddziału SOP: ekspert Oddziału Adam Beluch i sekretarz Zarządu Oddziału Roman Adler.

Wśród zaproszonych do tego panelu dyskusyjnego – oprócz Głównego Inspektora Pracy p. M. Staneckiego – znaleźli się:

- Dyrektor departamentu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zastępujący dr. hab. Sebastiana Gajewskiego,
- Bartosz Kopeć, Wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w zastępstwie Głównego Inspektora Pracy, który w tym czasie odbierał od Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej nominację do Rady Dialogu Społecznego,
- Robert Lisicki – Dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacja Lewiatan,
- Mario Nava – Dyrektor Generalny Dyrekcji Generalnej KE ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego,
- Prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk – Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Śląski, lider zespołu, który opracował ekspertyzę na temat dialogu społecznego w Polsce, co było jednym z tzw. kamieni milowych KPO, oraz
- Prof. Grażyna Spytek-Bandurska – Instytut Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski, ekspertka Federacji Przedsiębiorców Polskich. Moderatorem był dr Błażej Mądrzycki – Wiceprzewodniczący OPZZ, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Śląski.



Szczegółowa relacja z dyskusji, w której kluczowa wydaje się wymiana argumentów między prof. Ł. Pisarczykiem a dyrektorem generalnym z Komisji Europejskiej panem M. Nava – jest dostępna na youtube pod linkiem:

<https://www.youtube.com/watch?v=7I3XFH0eevg>

eRAAd i ABe



W siedzibie katowickiego Oddziału SEKA S.A. **19 listopada 2024 r. odbyło się zebranie informacyjne członków Śląsko-Dąbrowskiego Oddziału SOP**, podczas którego prezes Oddziału, dr hab. Marcin Krause przekazał informacje o przebiegu Konferencji, a wiceprezes Krzysztof Galbarczyk – o zebraniu Zarządu Głównego, aktywnościach członków Oddziału i współpracy z SEKA S.A., przygotowaniach do Walnego Zebrania wyborczego Stowarzyszenia. Podczas zebrania przyjęto do Stowarzyszenia nowego członka: dr n. med. Jolanę Malinowską-Borowską z Zakładu Medycyny i Higieny Pracy Śląskiego Uniwersytetu Medycznego. Uczestnicy zebrania złożyli podziękowanie pani Barbarze Sitkowskiej za stałą pomoc w organizacji zebrań.

W dniu **21 listopada 2024 r. w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce** odbyło się spotkanie, na którym Krzysztof Galbarczyk członek ZG i zarazem wiceprezes Śląsko-Dąbrowskiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy złożył podziękowania Piotrowi Kursatzky'emu Przewodniczącemu Okręgu FZZMiH oraz Przemysławowi Szwagierczakowi Redaktorowi Naczelnemu „Magazynu Hutniczego dwutygodnika społeczno-zawodowego pracowników hutnictwa żelaza i stali, przemysłu metali nieżelaznych, koksownictwa, odlewnictwa, materiałów ogniotrwałych i branży metalowej” za przekazane życzenia i wyrazy uznania z okazji Jubileuszu 20-lecia Stowarzyszenia.



Obecność przedstawicieli Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce na Ogólnopolskiej Konferencji Popularno-Naukowej „Bezpieczeństwo i higiena pracy w regulacjach prawnych i praktyce” potwierdza, że Stowarzyszenie Ochrony Pracy jest doceniane w organizacjach związków zawodowych. Piotr Kursatzky podziękował

wszystkim członkom Stowarzyszenia za dotychczasową współpracę i wspieranie misji ochrony pracownika w środowisku pracy.

Krzysztof Galbarczyk

W dniu **25 listopada 2024 r. odbyła się w teatrze Polskim w Warszawie Gala z okazji 40-lecia powołania Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych**. Podczas Gali Przedstawiciel Prezydenta RP Andrzej Dera – sekretarz stanu odczytał list gratulacyjny od Andrzeja Dudy Prezydenta RP. Głos zabrał Aleksander Kwaśniewski, Prezydent RP w latach 1995-2005. Nie zabrakło również głosów przedstawicieli świata polityki organizacji społecznych oraz związkowców w tym: wicemarszałkini Senatu RP Magdaleny Biejat, wicepremiera i ministra Cyfryzacji Krzysztofa Gawkowskiego, ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszki Dziemianowicz-Bąk, sekretarz generalnej Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych [ ETUC] Esther Lynch, posła na Sejm RP i przewodniczącego partii Razem, Adriana Zandberga, przedstawicieli Głównego Inspektoratu Pracy: dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji, Artura Soboty, Wicedyrektorki Departamentu Prewencji i Promocji, Magdaleny Popowicz.



Nasze Stowarzyszenie reprezentował Krzysztof Galbarczyk, członek Zarządu Głównego i zarazem wiceprezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, który wręczył okolicznościowy list gratulacyjny przewodni-

czącemu OPZZ, Piotrowi Ostrowskiemu. Całość wydarzenia uświetniły występy artystów: Andrzeja Rosiewicza i Poli Deptuły.

Krzysztof Galbarczyk

**W uroczystym spotkaniu opłatkowym Zarządu Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność”80** na zaproszenie Przewodniczącego Zarządu Regionu Dariusza Czecha 16 grudnia 2024 r. wziął udział sekretarz Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP Roman Adler.

Zarząd Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność”80 zorganizował spotkanie opłatkowe w podziemiach Panteonu Śląskiego. Oprócz tradycyjnych życzeń, podzielenia się opłatkiem i degustacji świątecznych potraw – uczestnicy spotkania mogli pod kierunkiem Ryszarda Kopca, dyrektora Panteonu zwiedzić ekspozycje w podziemiach Archikatedry Chrystusa Króla w Katowicach.



Tu kilka słów czym jest Panteon Górnśląski. To instytucja kultury prowadzona przez Województwo Śląskie, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Archidiecezję Katowicką (powstał z inicjatywy zgłoszonej w 2013 r. przez abp. Wiktora Skworca) oraz Miasto Katowice, której celem jest pokazanie kulturowo-społecznego bogactwa ziemi śląskiej, jako cennej, integralnej części Rzeczypospolitej. Cel ten przybliży poprzez przypomnienie życia, działalności i osiągnięć najważniejszych postaci – szczególnie ostatniego ponad wieku: powstańców śląskich, ofiar totalitaryzmów, wybitnych przedstawicieli nauki, ludzi Kościoła, kultury i sportu. Ich sylwetki są prezentowane na stanowiskach multimedialnych ze szczegółowymi biogramami, zdjęciami, filmami lub ekspozycjami.

Panteon jest formą uznania ich wierności i poświęcenia dla polskiej Ojczyzny. Poprzez działania

edukacyjne stara się być szkołą pokazującą na konkretnych przykładach różne formy polskiego patriotyzmu Górnślązaków. W korekcie do wieloetnicznego scenariusza ekspozycji Muzeum Śląskiego – jest próbą wypełniania luk w pamięci społecznej na Śląsku i naprawiania zaniedbań lub zaniechań w przechowywaniu lub przekazywaniu świadectw historycznych, przywracania obiektywnego i rzetelnego przekazu historycznego o Górnym Śląsku.

Finansowany jest ze środków przekazanych przez jego organizatorów, a Archidiecezja Katowicka udostępniła na jego działalność część podziemi Archikatedry oraz przestrzeń na jej dachu (taras widokowy). Panteon organizuje też ekspozycje czasowe, prowadzi działalność wydawniczą oraz przygotowuje listę postaci szczególnie zasłużonych dla Górnego Śląska. Więcej szczegółów o już upamiętnionych w Panteonie na stronie internetowej <https://panteon-gornoslaski.pl/upamietnieni/>

Refleksja dla naszego środowiska po tym spotkaniu i zwiedzeniu Panteonu Śląskiego nasuwa się taka: warto by zadbać, aby w Panteonie znalazły się sylwetki osób, które przez swoją aktywność na Śląsku poprawiały stan bezpieczeństwa ludzi w pracy: inżynierów–pionierów bhp, inspektorów przemysłowych, a następnie inspektorów pracy, lekarzy medycyny pracy, ergonomistów, ratowników górniczych i innych. Jest na to miejsce.

Eraz Awier Ucha

**W dniu 16.12. 2024 r. odbyło się spotkanie w Instytucie Sieci badawczej Łukasiewicz.**

Podczas spotkania Krzysztof Galbarczyk członek ZG i Wiceprezes Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia w obecności Krzysztofa Brzeźniaka członka Stowarzyszenia, a zarazem Przewodniczącego Krajowego Sekretariatu Górniczego i Energetyki NSZZ „Solidarność” 80 odczytał i przekazał podziękowania dr hab. inż. Arturowi Kozłowskiemu, Dyrektorowi, Prof. Instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz–Instytut Technik Innowacyjnych EMAG w Katowicach za udział w Konferencji Popularno-Naukowej z okazji Jubileuszu 20-lecia Stowarzyszenia i przekazanie listu gratulacyjnego dla jej organizatorów.

Obecność Pana Dyrektora dr hab. inż. Artura Kozłowskiego na Konferencji „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy w regulacjach prawnych i praktyce” potwierdza, że nasze Stowarzyszenie jest dostrzegane i doceniane.

Na zakończenie uczestnicy spotkania złożyli

deklarację o możliwości wspólnej realizacji projektów na rzecz poprawienia bezpieczeństwa człowieka w środowisku pracy.



Krzysztof Galbarczyk

Dnia 6 lutego 2025 r. odbyło się **poszerzone zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP.**

W jego trakcie omówiono działania Zarządu Głównego oraz aktywność członków Zarządu Oddziału na przełomie 2024 i 2025 r.

Na wniosek pani Pelagii Piegi, Przewodniczącej Zespołu do spraw Zmian Statutu Stowarzyszenia, uczestnicy poszerzonego zebrania po dyskusji przyjęli jednogłośnie wniosek do Zarządu Głównego, aby w oświadczeniu członków Stowarzyszenia o udzieleniu zgody na udział w pracach nowych organów, powołanych zgodnie z Uchwałą nr 3/2025 z dn. 22 stycznia 2025 r. Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy – nie udostępniać numeru PESEL.

Na prośbę Przewodniczącej w/w Zespołu uczestnicy zebrania zaopiniowali pozytywnie przedstawione przez nią propozycje zmian statutowych do dalszych prac w Zespole.

Roman Adler

## MATERIAŁY POKONFERENCYJNE

### Rekapitulacja wtórna

W ramach wstępu do materiałów pokonferencyjnych – krótkie przypomnienie głównych tez wprowadzającego do Konferencji wystąpienia dr. Tadeusza Sułkowskiego, wiceprezesa Stowarzyszenia Ochrony Pracy.



„Istotną przesłanką dla zorganizowania Konferencji jest jubileusz XX-lecia Stowarzyszenia. Zasadnicze są dwa cele konferencji: - ogólny – promocja zagadnień ochrony pracy – będzie realizowany w trakcie konferencji poprzez referaty, dyskusje, wnioski z nich płynące, rozmowy kulturalowe czy nawiązywanie kontaktów merytorycznych; - a cel drugi – to promocja Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Dlatego kilka słów o Stowarzyszeniu. Jego komitet założycielski tworzyło 70-80 osób wywodzących się z Państwowej Inspekcji Pracy, służb bhp, związków zawodowych, straży pożarnej, instytutów naukowych, prasy branżowej, organizacji pracodawców,

Naczelnej Organizacji Technicznej i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Obecnie Stowarzyszenie liczy około 350 członków, w tym inspektorów BHP, inżynierów, prawników i osób związanych z medycyną pracy, zorganizowanych w 10 oddziałach na terenie całego kraju: - Dolnośląskim, - Kujawsko-Pomorskim, - Lubelskim, - Łódzkim, - Mazowieckim, - Podkarpackim, - Pomorskim, - Śląsko-Dąbrowskim, - Wielkopolskim i - Zachodniopomorskim. Główne formy jego działania to: - monitorowanie stanu bhp, - współpraca z organizacjami państwowymi, samorządowymi, organizacjami pracodawców i pracowników, oraz instytutami naukowymi, - opiniowanie projektów przepisów wpływających na ochronę człowieka w środowisku pracy, - organizacja szkoleń, sympozjów, konferencji i konkursów z tego zakresu, - wydawanie kwartalnika „Informator Ochrony Pracy” oraz książek popularyzujących ochronę człowieka w pracy, - wykonywanie oceny warunków pracy w branżach o szczególnych zagrożeniach, - podejmowanie działań w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie stosunku pracy, - oraz doskonalenie kompetencji członków Stowarzyszenia. Przy Stowarzyszeniu działa komisja energetyczna, prowadząca szkolenia energetyczne i przeprowadzająca egzaminy, umożliwiające zdobycie uprawnień energetycznych. Dr T. Sułkowski podkreślił, że Stowarzyszenie jest otwarte na współpracę z nowymi środowiskami zawodowymi.”



## Trzecia sesja plenarna

**Dr inż. Bohdan Michalski, Stowarzyszenie Ochrony Pracy**

*Inżynier budowy - stanowisko pracy czy samodzielna funkcja w budownictwie*

Podczas prowadzonych robot budowlanych w budynku wielofunkcyjnym przyszłej Galerii Młociny doszło do wypadku w trakcie próby uszczelnienia szalunku w stropie. Na skutek przewrócenia się rusztowania i upadku z wysokości 6 metrów poszkodowany pracownik doznał poważnych obrażeń. Dwaj pracownicy wykonujący te prace już po godzinach pracy zostali przez kierownika robot wywołani z szatni, aby w trybie awaryjnym załatać od spodu nieszczelność szalunku, przez którą przeciekał beton z zalewanego w tym czasie stopu. Pracownicy sprowadzili znajdujące się w pobliżu bezpieczne, przejezdne rusztowanie systemowe, przystawili je do słupa. Poszkodowany pracownik wspinał się na górę rusztowania z kawałkiem sklejki a drugi pracownik pozostając na ziemi utrzymywał w odpowiedniej pozycji podtrzymujący stempeł, aby przymocować łatę do jego stopy. W wyniku zbyt gwałtownego odchylenia się nastąpiło przewrócenie się rusztowania razem ze znajdującym się na nim pracownikiem. Jako przyczynę wypadku podano wykorzystanie niesprawnego rusztowania odstawionego do naprawy.

Na terenie bazy sprzętowej doszło do wypadku w trakcie operacji wzdłużnego cięcia drewnianej deski na pile tarczowej, w następstwie którego poszkodowany pracownik doznał okaleczenia dłoni. Pracownik zatrudniony na stanowisku brukarza ze względu na sezonowy charakter robot brukarskich w okresach jesienno-zimowych był zatrudniany przy pracach remontowych. W pracach tych sporadycznie korzystał z porzuconej piły tarczowej, której użytkowanie stwarzało bezpośrednie zagrożenie dla obsługującego pracownika. Brak nadzoru spowodował, że poszkodowany pracownik mógł samowolnie uruchomić niesprawną pilę tarczową, która wycofana z użytkowania powinna być zabezpieczona w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

Obie opisane sytuacje łączy ta sama przyczyna: nieporządek na terenie budowy, porzucanie materiałów i maszyn bez opieki.

Zgodnie z Art. 22. Ustawy prawo budowlane przejście od inwestora terenu budowy, odpowiednie jego zabezpieczenie i zagospodarowanie celem organizowania budowy obiektu budowlanego w sposób zgodny z projektem i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy należy do obowiązków kierownika budo-

wy. Przez zagospodarowanie terenu budowy rozumie się przygotowanie dla udostępnienia wykonawcom miejsc wykonywania robót przewidzianych w projekcie budowlanym polegające na rozmieszczeniu instalacji i urządzeń technicznych, składowisk materiałów i konstrukcji budowlanych, dróg kołowych i pieszych, przyłączy sieci i rurociągów czynników energetycznych, pomieszczeń i urządzeń administracyjnych, socjalnych i sanitarnych. Bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy w trakcie wykonywania robót sprawują odpowiednio kierownik robót oraz mistrz budowlany stosownie do zakresu jego obowiązków.



Natomiast kierownik budowy jest odpowiedzialny za organizację i bezpieczeństwo prac na całym terenie budowy w zakresie wymaganym przez przepisy i zasady bezpieczeństwa pracy. Na podstawie analizy ryzyka kierownik budowy ocenia prawdopodobieństwo pojawienia się zagrożeń dla życia i zdrowia wraz z ich potencjalnymi skutkami ubocznymi celem wyznaczenia priorytetów zapewnienia bezpieczeństwa i zakresu wsparcia koniecznych działań udziałem wykonawców robót. Uzyskany stan zadawalający, niestwarzający zagrożeń dla użytkowników, pracowników i wizytatorów kierownik robót jest obowiązany utrzymać do czasu odbioru wybudowanego obiektu przez inwestora. Pojawiające się miejsca niebezpieczne, stanowiące zagrożenia dla życia i zdrowia powinny być oznakowane, a jeśli nie jest to wystarczające – powinny być wyłączone z użytkowania poprzez ich wygradzenie. Otwory i zagłębienia w gruncie powinny być oznakowane, ogrodzone lub zakryte.

Bezpośrednim zagrożeniem związanym z uruchomieniem niesprawnej maszyny, nieopatrzny kontakt z niebezpieczną substancją chemiczną, przebywaniem na wysokości na rusztowaniach, dachach, drabinach, w głębokich wykopach można skutecznie przeciwdziałać i zapobiegać ich skutkom przez stosowne środki organizacyjno-techniczne i sprawowanie sku-

tecznego nadzoru nad pracownikami. Wymagane przepisami zabiegi nie są wystarczające do zwalczanie zagrożeń wynikających z narastających samoczynnie zaniechań, których pojawianie się trudno tu zauważyć w zarodku. Teren budowy ze swej natury nie jest miejscem tak uporządkowanym jak fabryczne stanowiska pracy w pomieszczeniach; roboty budowlane wiążą się z koniecznością usuwania dużych ilości powstałego gruzu i odpadów nie wykorzystanych materiałów, często beztrako pozostawianych po zakończeniu robót. Nakładane przepisami wymagania nie są w stanie zapewnić pełnego zabezpieczenia terenu budowy przed owymi nieuchwytnymi zagrożeniami dla życia i zdrowia pracowników i wizytatorów. Wedle refleksji Gombrowicza, jego spekulatywnego i abstrakcyjnego widzenia świata i człowieka: chaos rzeczywistości jest nieusuwalnie wbudowany w porządek świata i na każdym kroku zakłóca rozumny ład. To on powoduje dewastację terenu budowy podobnie jak zagrabanie mieszkań, wysiewanie się chwastów, zaśmiecanie okolicy.

W rozumieniu art. 17 ustawy prawo budowlane jednym z czterech uczestników pełniących samodzielne funkcje w budownictwie jest kierownik budowy. Ustawowy zapis „kierownik budowy lub kierownik robót” nie jest klarowny bowiem do podstawowych obowiązków kierownika budowy zgodnie z art. 22 ustawy należy zorganizowanie i kierowanie budową obiektu budowlanego w sposób zgodny z projektem, przepisami techniczno-budowlanymi oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, udział w odbiorach technicznych, koordynowanie realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, podejmowanie działań uniemożliwiających wstęp na budowę osobom nieupoważnionym, prowadzenie dokumentacji i dziennika budowy. Bieżące utrzymywanie ładu i porządku na terenie budowy nie jest wymagane przepisami prawa budowlanego. Zgodnie z art. 22 ustawy prawo budowlane do podstawowych zadań kierownika budowy należy trzynastce podstawowych obowiązków i odpowiedzialności, z których nie łatwo się wywiązać. Do wypełniania obowiązków kierownika budowy w większości należą czynności typowo techniczne i biurowe, takie jak sprawdzenie kompletności dokumentacji technicznej, przygotowywanie dokumentacji powykonawczej, sporządzanie obmiarów i przedmiarów robót, archiwizacja dokumentacji budowy i dokumentacji rozliczeniowej i materiałowej, tworzenie i analizy harmonogramów robót, rozliczanie wykonawców, monitorowanie dostaw materiałów i sprzętu, raportowanie inwestorowi o postępie prac. Do wykonywania obowiązków wskazanych w ustawie

nie jest konieczne bezpośrednie występowanie kierownika budowy w roli kierownika robót budowlanych. Tym niemniej zgodnie z ustawą inspektor nadzoru ma prawo wydawać kierownikowi budowy polecenia potwierdzone wpisem do dziennika budowy dotyczące usunięcia nieprawidłowości i zagrożeń oraz żądać od kierownika budowy dokonania poprawek bądź ponownego wykonania wadliwie wykonanych robót. Przy prowadzeniu tych robót budowlanych, do kierowania którymi jest wymagane przygotowanie zawodowe w specjalności techniczno-budowlanej innej niż posiada kierownik budowy, inwestor jest obowiązany zapewnić ustanowienie kierownika robót w danej specjalności.

Ustawowe obowiązki kierownika budowy dodatkowo komplikuje szybki postęp organizacyjno-techniczny w budownictwie, dlatego wiele firm budowlanych ustanawia w jego gestii stanowisko pracy inżyniera budowy. Zatrudniona na stanowisku inżyniera budowy osoba z reguły nadzoruje i kieruje pracownikami, ale nie jest osobą pełniącą samodzielną funkcję w budownictwie, co uniemożliwia mu przypisanie odpowiedzialności za podejmowane samodzielne decyzje, takie jak sprawdzanie i odbiór robót ulegających zakryciu bądź zanikających czy dokonanie wymaganych prób i sprawdzeń instalacji i urządzeń. Samodzielne funkcje techniczne w budownictwie mogą wykonywać wyłącznie osoby posiadające obok wykształcenia technicznego odbyłą praktykę zawodową dostosowaną do rodzaju i stopnia skomplikowania powierzonych jej czynności, aby dawać gwarancję, że wykonywać je będą zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami wiedzy technicznej, oraz z należytą starannością zapewnią właściwą organizację, bezpieczeństwo i jakość wykonywanych prac. Wiodące światowe korporacje budowlane wdrażają własne standardy bezpieczeństwa stanowiące uzupełnienie przepisów prawa budowlanego, zawierające kryteria oceny ładu i porządku umożliwiające ustalenie odpowiedzialności za ich utrzymanie i nadzór nad firmą sprząającą przez specjalnie tworzone samodzielne stanowisko inżyniera budowy.

Na rynku pracy pojawia się wiele ofert zatrudnienia na stanowisku pracy inżynier budowy. Przykładowo Firma Fm Construction – generalny wykonawca projektów deweloperskich Fm Real Estate poszukuje osoby na stanowisko Inżynier Budowy, jako pomoc kierownikowi budowy o zakresie obowiązków: odbiór prac budowlanych, wykonywanie przedmiarów i obmiarów, rozliczanie wykonawców, przygotowanie dokumentacji powykonawczej. Dla absolwenta wydziału budownictwa zatrudnienie na stanowisku pracy inży-

niery budowy jest atrakcyjne, pozwala na odbycie praktyki koniecznej dla uzyskania uprawnień budowlanych. Z perspektywy absolwenta uczelni wydaje się być to świetna perspektywa na przyszłość. Funkcja inżyniera budowy otwiera szerokie możliwości doskonalenia w praktyce, na placu budowy, zdobytych na studiach zawodowych kwalifikacji w trakcie realizacji obiektów budowlanych przy nadzorowaniu realizacji zaleceń wpisanych do dziennika budowy, sprawdzeniu wykonania robót ulegających zakryciu bądź zanikających. Do czasu zdobycia uprawnień może wykonywać czynności typowo techniczne i biurowe takie jak sprawdzenie kompletności dokumentacji technicznej, przygotowywanie dokumentacji powykonawczej, sporządzanie obmiarów i przedmiarów robót, monitorowanie dostaw materiałów i sprzętu, raportowanie o postępie prac, archiwizacja dokumentacji budowy a ponadto - uczestniczyć w tworzeniu harmonogramu robót i rozliczaniu wykonawców. W wielu firmach zostają wpisane w zakres obowiązków inżyniera budowy również czynności przypisane kierownikowi budowy takie jak udział w przygotowaniu organizacji budowy, pilnowanie terminowości wykonywanych prac zgodnie z narzuconym harmonogramem, udział w organizowaniu i nadzorowaniu prac podwykonawców, sprawdzanie protokołów odbioru rusztowań i innych tymczasowych konstrukcji, częściowe odbiory robót. Również przypisywane są do tego stanowiska czynności kierownika robót, takie jak nadzór nad pracami wykonywanymi na budowie pod jego nieobecność lub w jego imieniu zarządzanie pracą brygad roboczych. A nawet czynności przypisane inspektorowi budowy, takie jak nadzór nad prawidłową realizacją robót konstrukcyjno-żelbetowych ulegających zakryciu.

Wymagania przy zatrudnianiu osób na stanowisko inżyniera budowy oraz obowiązki inżyniera budowy stawiane przez firmy budowlane są bardzo różne. W związku z różnorodnością prac jakie są przypisywane do tego stanowiska pracy, kandydat musi przejawiać samodzielność w działaniu. Usytuowanie stanowiska pracy inżyniera budowy w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa budowlanego jest różne, bezpośrednio podległe inwestorowi, kierownikowi budowy a niekiedy kierownikowi robot. Rozmyty zakres obowiązków powoduje rozmydlenie odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Stan ten jest chętnie wykorzystywany przez pracodawcę do obciążenia inżyniera budowy winą za występujące zaniedbania ujawnione w po-

stępowaniu powypadkowym, kiedy inżynier budowy staje się kozłem ofiarnym w postępowaniu sądowym, odpowiadając za dopuszczenie do wypadku przy pracy.

Przykładowo: formalnie zatrudniony na stanowisku pracy inżynier budowy w firmie Meliorex został obciążony odpowiedzialnością kierownika budowy za brak sprawowania nadzoru nad wykonywaniem robót budowlanych w głębokim wykopie wąsko przestrzennym i niezwłocznego wstrzymania prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia, zgodnie z przepisami obowiązującymi osoby pełniące samodzielne funkcje w budownictwie. Tylko dzięki szybkiej akcji ratunkowej podjętej przez pracowników obecnych w miejscu zdarzenia poszkodowany pracownik został odkopany i na polecenie przywołanego inżyniera budowy ułożony na opuszczonej w tym celu łyżce koparki celem wydobywania go z wykopu, co spowodowało dodatkowe urazy układu kostnego.

Przy usuwaniu szalunków nadbudowy na zwieńczeniu budynku na budowie osiedla domów wielorodzinnych w wyniku upadku z drabiny ustawionej we wnętrzu budynku uległ wypadkowi pracownik doznając licznych urazów ciała. Wykonywane roboty nadzorował inżynier budowy. Drabina była przystawiona na podeście klatki schodowej tak niefortunnie, że poszkodowany pracownik, osuwając się z drabiny, przebił się przez deski wygrozdzenia i osunął się dalej po betonowych schodach na parter budynku doznając wtórnych urazów. Oskarżony inżynier budowy organizował i nadzorował roboty na polecenie kierownika robot, który w momencie wypadku był na budowie nieobecny.

Zatrudniony na okres próbny inżynier budowy sam uległ wypadkowi na budowie budynku wielofunkcyjnego i w następstwie doznanych urazów po kilku dniach zmarł. Nowoprzyjęty do pracy na stanowisko inżyniera budowy otrzymał zadanie codziennych kontroli na budowie. W celu dokonania kontroli mocowania płyt szalunkowych nieopatrznie nastąpił na płytę, która ustąpiła, w wyniku czego spadł z wysokości ok. 4 m. W trakcie postępowania powypadkowego uznano, że poszkodowany inżynier budowy sam przyczynił się do wypadku nie dopełniając wcześniej skutecznego nadzoru nad robotami przy montowaniu płyt.

Jeśli nawet pracownik na stanowisku inżyniera budowy prowadzi skuteczne inspekcje i zauważone nieprawidłowości związane z bezpieczeństwem przekazuje bezpośrednio do kierownika budowy, kie-



ownik budowy tonie w dokumentach i nie nadąża z reagowaniem na wszystkie zgłoszenia, aby zaangażować się osobiście, a część delegować pracownikom. Ocenia się, że w robotach kubaturowych powstaje do 50 zgłoszeń miesięcznie, w robotach infrastrukturalnych do 200 zgłoszeń miesięcznie. Tylko niewielka ich część zostaje wpisana do dziennika budowy.

Obecnie rząd składa się z dwudziestu siedmiu ministerstw i łącznie z Radą Ministrów in corpore łącznie stanowi 28 podmiotów upoważnionych przez Kodeks Pracy do wydawania rozporządzeń z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, regulujących obowiązki uczestników procesu pracy, rozporządzeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez ministrów w dziedzinach ich aktualnych kompetencji. Ścisłe przestrzeganie wszystkich postanowień wydawanych rozporządzeń natrafia na trudności nie tylko z powodu olbrzymiej ilości publikowanych aktów i bezmiernego zakresu regulowanych zagadnień, ale także z przyjętych tam rozwiązań a mianowicie:

1. Publikowane rozporządzenia nie podlegają obowiązkowi niezależnego od twórcy je ministerstwa wewnętrznego sprawdzenia zgodności z ustawami, na podstawie których zostają wydane. Zadanie to powinno być powierzone specjalnie powołanemu organowi. Usytuowanie Państwowej Inspekcji Pracy jako organu Sejmu RP wskazuje na możliwość rozszerzenia jej uprawnień o takie zadanie.

2. Konsekwentnie w ramach ministerstw powinny zostać wydzielone jednostki organizacyjne dla sprawdzania zgodności wewnątrzzakładowych opracowywanych we własnym zakresie bądź przejmowanych od międzynarodowych korporacji obowiązujących regulacji i regulaminów. Z kolei pracodawca powinien mieć obowiązek sprawdzania zgodności wydawanych instrukcji bezpieczeństwa pracy z powyższymi zweryfikowanymi regulacjami.

3. Rozporządzenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują bardzo obszerną tematykę. Dla zwiększenia przejrzystości warto by je ująć w wyodrębnione grupy zagadnień, wydzielić rozporządzenia dotyczące stricte bezpieczeństwa procesów pracy a przepisy dotyczące wymaganych warunków technicznych, przepisy dotyczące higieny pracy itp. ująć w innych odrębnych grupach regulacji prawnych.

4. Wydawane rozporządzenia powinny zawierać wyłącznie przepisy bezpieczeństwa pracy, które pracodawca i osoba kierująca robotami jest obowiązana bezwzględnie przestrzegać. Zalecenie rozpoczynające się od słowa "powinien" winny

stanowiąć treść wytycznych opracowanych w nawiązaniu do utartych zasad bezpieczeństwa pracy i zaleceń wynikających z osiągnięć nauki.

5. W wydawanych rozporządzeniach powinien być obligatoryjnie zamieszczony wyodrębniony rozdział zawierający uregulowania obowiązujące przy wykonywaniu prac szczególne niebezpiecznych albo kategorię stwierdzenie, że takowe nie występują. Nałożenie na pracodawcę obowiązku samodzielnego ustalania, które prace uznaje za szczególnie niebezpieczne zawarte w Ogólnych przepisach bezpieczeństwa pracy, należy uznać za niewystarczające ze względu na rangę tej problematyki.

6. Forma rozporządzeń powinna być ujednolicona, treść ujęta w ustalonych rozdziałach takich jak przygotowanie robot, instruowanie pracownika, bezpieczeństwo w procesie pracy, postępowanie w sytuacjach nietypowych i wypadkowych itp. Przykładem może być informacja obowiązkowo załączana do udostępnianych pacjentom leków, zawarta w układzie znormalizowanych rozdziałów.

7. Obowiązek bezpośredniego nadzoru i zapewnienia bezpiecznego wykonywania robót przez podległych pracowników pierwotnie był nałożony na brygadzystę, osobę zatrudnioną na najniższym stanowisku w strukturze organizacyjnej. Rozwiązanie to okazało się w praktyce mało skuteczne ponieważ przy swoich ograniczonych kwalifikacjach brygadzysta nie był w stanie podołać tym obowiązkom i ustawodawca aktualnie nałożył je na mistrzów, o szczebel wyżej. Zatrudnienie w znakomitej większości przedsiębiorstw w Polsce nie przekracza dziesięciu osób co odpowiada liczności roboczej brygady w dużym przedsiębiorstwie a tym samym pozycja pracodawcy odpowiada pozycji brygadzysty. Dla zapewnienia skuteczniejszego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca taki powinien legitymować się uprawnieniami mistrzowskimi lub równorzędnymi.

Panujący obecnie w kraju sprzyjający klimat dla porządkowania rozwiązań prawnych powinien na nowo ożywić toczone od lat dyskusje na poruszone tematy, aby zakończyć je konkretnymi propozycjami zmian.

**Adw. Łukasz Staszal,**  
**Katedra Prawa i Administracji, Akademia WSB,**  
**Dąbrowa Górnicza**  
***Porozumienie o współdziałaniu pracodawców***

Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracodawcy pozostaje zapewnienie stanu bezpieczeń-

stwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Najbardziej doniosłym potwierdzeniem tego faktu pozostaje norma art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>1</sup>. Pozostaje jednak oczywistym, że regulacja ustawy zasadniczej tworząc ogólną regułę, wymaga dalszego rozwinięcia na poziomie ustawowym. Kodeks pracy realizując więc przepis konstytucyjny oraz zapewniając uszczegółowienie tej normy, adresuje do pracodawców m.in. art. 15, art. 94 pkt 4 oraz art. 207. Wskazany wyżej art. 15 jest przepisem składającym się na rozdział podstawowe zasady prawa pracy<sup>2</sup>. Artykuł 94 pkt 4 to przepis składający się na katalog podstawowych obowiązków pracodawcy<sup>3</sup>. Natomiast przepis art. 207 jest kluczowym w tym obszarze przepisem, który ustanawia dynamiczny obowiązek pracodawcy do dążenia i do osiągnięcia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Co istotne przepis art. 207 nie daje pracodawcy gotowej recepty, co powinien uczynić, aby osiągnąć stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Taka redakcja przepisu pozostaje jednak uzasadniona, bowiem specyfika każdego zakładu pracy i idące za tym zagrożenia m.in. dla zdrowia pracownika mogą być różne. Opisany przepis stanowi sprecyzowanie ogólnej zasady powszechnej ochrony życia i zdrowia człowieka – w efekcie przedmiotem ochrony tej regulacji nie jest praca jako taka, tylko życie i zdrowie człowieka w procesie pracy<sup>4</sup>. Ustęp drugi opisywanego przepisu wskazuje, iż pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Już tylko ten fragment przepisu, pozwala nam na refleksje, że poziom oraz jakość narzędzi i metod stosowanych przez pracodawców będzie w praktyce różny i zależny m.in. od dostępu do osiągnięć nauki i techniki. Poziom ten będzie też co oczywiste zależny od możliwości ekonomicznych pracodawcy, świadomości i woli po stronie osób zarządzających zakładem pracy, jak też zależny będzie od natężeń zagrożeń jakie pozostają realne w danym miejscu pracy. Sądzę, że dobitnym dowodem powyższego jest czas pandemii COVID-19, kiedy to metody wprowadzane przez poszczególnych pracodawców, jakie miały ograniczać ryzyko zakażenia były bardzo różne, przykładowo – kontrole temperatury ciała, czasami stosowana w formie braku mierzącej temperaturę przy wejściu do zakładu pracy, zapewnienie dodatkowych środków chroniących przez zakażeniem, wprowadzenie atypowych zmian pracowniczych celem ograniczenia kontaktu pracowników z różnych grup (zmian), reorganizacja stanowisk pracy celem zwiększenia odległości pomiędzy poszczególnymi pracow-

nikami etc. Co jednak najbardziej istotne w rzeczonyj regulacji, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a obowiązek ten ma charakter niepodzielny, co oznacza, iż pracodawca nie może tego obowiązku scedować na inny podmiot<sup>5</sup>.

Warto również podkreślić, iż na mocy art. 304 i 304<sup>1</sup> Kodeksu pracy, obowiązek podjęcia działań zmierzających do uzyskania „stanu bezpieczeństwa” rozumianego jako brak zagrożeń po stronie pracownika, odnosić również należy do innych osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Bez wątpienia więc, opisywana regulacja stanowi istotne wyzwanie prawne, organizacyjne i nierzadko finansowe po stronie pracodawcy.

Sytuacja dodatkowo komplikuje się, gdy na powyższe aspekty nałożymy faktyczne potrzeby rynkowe sprowadzającego się do tego, iż nierzadko na terenie jednego zakładu pracy, świadczona jest praca przez osoby zatrudnione u różnych pracodawców. Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku procesów inwestycyjnych – prowadzenia robót budowlanych przez specjalistów z różnych obszarów. Przykładowo wymienić można sytuację, gdy na nieruchomości będącej własnością przedsiębiorcy, pracę świadczą pracownicy tego przedsiębiorcy – zarówno biurowi jak i fizyczni, a jednocześnie na tym terenie realizowane są prace ogólnobudowlane i instalacyjne, realizowane przez kolejne dwa przedsiębiorstwa. Podobny problem pojawi się też przykładowo na terenie magazynu, w którym pracują pracownicy danego przedsiębiorcy oraz pracownicy zewnętrznej firmy, z której usług korzysta się na zasadzie outsourcingu pracowniczego.

Nie budzi wątpliwości na gruncie art. 207 Kodeksu pracy, że każdy z pracodawców odpowiada za stan bezpieczeństwa względem swoich pracowników. Czy jednak osiągnięcie tego stanu z perspektywy pracodawcy zewnętrznego realizującego pracę na terenie innego pracodawcy zawsze będzie możliwe? czy osiągnięcie stanu bezpieczeństwa przez takiego przedsiębiorcę w oderwaniu od realiów danego miejsca i bez współdziałania z „lokalnym” pracodawcą zawsze będzie realne? Doświadczenie życiowe i praktyka, podpowiada że trudno byłoby to zrealizować, a jednocześnie postawić można tezę, iż zdroworozsądkowe współdziałanie pracodawców łatwiej, szybciej i pełniej pozwoli osiągnąć stan bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co leży w interesie każdego ze współpracujących pracodawców.

Ustawodawca niewątpliwie dostrzegł powyższe okoliczności, czego przejawem jest art. 208 Kodeksu pracy. Zgodnie ze wskazanym przepisem - w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

1) współpracować ze sobą; 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu; 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników; 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Przepis wskazuje w dalszej części, iż wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad BHP (dalej koordynator BHP), nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom. Nadto przepis wskazuje, że pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy<sup>6</sup>.

Nadmienić należy również, iż na mocy art. 304<sup>3</sup> Kodeksu pracy, art. 208<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się również do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Rozciągnięcie tej regulacji na osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionych) oznacza objęcie ich również obowiązkiem koordynacji działań<sup>7</sup>.

Co warte zauważenia i podkreślenia, przepisy Kodeksu pracy nie przesądzają w jakiej formie należy poczynić ustalenia dotyczące współdziałania, nadto przepisy nie określają w jakiej formie należy dokonać wyboru koordynatora, jak również nie określają wprost kompetencji ani zasad odpowiedzialności koordynatora BHP. Przepis więc, o ile wydaje się być konieczny z perspektywy praktycznej, o tyle też rodzi wiele wątpliwości na które odpowiedzi ustawa nie daje. Praktyka gospodarcza sprowadza się bardzo często do zawierania pisemnych porozumień o współpracy czy porozumień o współdziałaniu z powołaniem się na art. 208 Kodeksu pracy. W ocenie autora niniejszego artykułu, taka forma jest właściwa, dopuszczalna również byłaby wobec braku jednoznacznej regulacji ustawowej - forma porozumienia zawieranego

elektronicznie, bądź w formie dokumentowej. Należy jednak położyć nacisk na utrwalenie tego porozumienia, chociażby celem uniknięcia wątpliwości na wypadek sporu pomiędzy pracodawcami. Nadto mając na względzie treść art. 283 Kodeksu pracy, przewidującego możliwość ukarania karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł za nieprzestrzeganie zasad lub przepisów BHP pracy, tym bardziej zasadne pozostaje udokumentowanie treści uzgodnień pracodawców. Przypomnieć trzeba, że art. 208 Kodeksu pracy mieści się w rozdziale - podstawowe obowiązki pracodawcy, co w pełni pozwala odnieść go do sankcji na zasadzie wykroczenia jaka wynika z rzezonego art. 283 Kodeksu pracy.

W sytuacji więc, gdy Kodeks pracy nie daje odpowiedzi na pojawiające się wątpliwości, należy poszerzyć krąg analizy przepisów w tym zakresie. W obszarze prawa międzynarodowego wspomnieć można o Konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy. W artykule 17 wskazanej konwencji tylko lakonicznie wspomina się o obowiązku współdziałania pracodawców przy realizacji postanowień konwencji<sup>8</sup>. Równie ogólne pozostają też przepisy Dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989r. nr 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>9</sup>. W ustawodawstwie krajowym, nieco bardziej określona sytuację można zidentyfikować tylko w obszarze współdziałania pracodawców przy realizacji robót budowlanych. Świadczy o tym m.in. art. 18 ustawy Prawo budowlane, który nakłada na inwestora zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia<sup>10</sup>. Idąc dalej tym kierunkiem, wskazać również trzeba na Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych z dnia 6 lutego 2003r., które przewiduje w paragrafie 4 obowiązek współdziałania uczestników procesu budowlanego w zakresie BHP<sup>11</sup>, a bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy w paragrafie 5 - przypisuje się kierownikowi robót oraz mistrzowi budowlanemu<sup>12</sup>. Powołane przepisy prawa krajowego odnoszą się tylko do robót budowlanych - a przy tym, wciąż nie eliminują one wątpliwości na gruncie art. 208 Kodeksu pracy i nie uzupełniają treści normy kodeksowej w sposób dostateczny.

W braku poza kodeksowych rozstrzygnięć, należy powrócić do analizy treści art. 208 Kodeksu pracy. Zdaniem niektórych autorów przepis ten czyni



wszystkich pracodawców, których pracownicy wykonują pracę w tym samym miejscu, niejako współodpowiedzialnymi za bezpieczeństwo każdego z nich z osobna<sup>13</sup>. Z twierdzeniem takim należy się zgodzić, a następnie spróbować odpowiedzieć na pytanie co powinno znaleźć się w treści porozumienia pracodawców, aby zrealizować obowiązek ustawowy i poszukiwać ochrony interesu pracodawcy. Z pewnością kluczową kwestią będzie wyłonienie koordynatora BHP. Ustawa nie rozstrzyga czy pracodawcy powinni powołać jednego tylko koordynatora czy może być większa ich ilość. Ustawa co prawda używa liczby pojedynczej tj. „koordynator”, ale odnosi jego zadania do „pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu”. Co zaś w przypadku, gdy prace prowadzone są na kilku obszarach np. różne hale w parku logistycznym, o różnym przeznaczeniu? Aktualna konstrukcja przepisu nie ogranicza więc właściwie pracodawców co do liczby koordynatorów, bo się do tego w ogóle nie odnosi. Uważam, że byłoby wręcz bardziej wskazane, aby w sytuacji np. wieloelementowej inwestycji wyznaczono większą ilość, bardziej wyspecjalizowanych koordynatorów. Przyjąć trzeba, że w sytuacji realizowania różnorodnych prac, jeden koordynator może nie posiadać kompleksowej wiedzy o wszystkich rodzajach tych prac i zagrożeń z nich płynących. Można również wyobrazić sobie sytuację, gdy jeden z koordynatorów posiada doświadczenie i wiedzę o wewnętrznych przepisach obowiązujących w miejscu wykonywania prac, ale nie posiada wiedzy szczegółowej dotyczącej specyfiki pracy realizowanej przez firmę zewnętrzną. Właściwym więc byłoby, aby wskazać w treści porozumienia pracodawców na osobę lub osoby koordynatorów, a w przypadku większej ich ilości, należałoby dookreślić zakres miejsc pracy nad którymi sprawować będą pieczę pod kątem BHP. Odnosząc się zaś do samych obowiązków i uprawnień koordynatora BHP można pokusić się o stwierdzenie, że jest on kontrolującym pod względem BHP zarówno dla pracowników zakładu pracy w którym sam jest zatrudniony, jak i dla pracowników „zewnętrznego” pracodawcy. Koordynator BHP nie jest przełożonym pracowników sensu stricto, ale umocowany pozostaje do nadzoru pracy i pracowników w zakresie BHP.

Należy również podkreślić, że wyznaczenie koordynatora czy koordynatorów BHP nie zwalnia pracodawcy z zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odpowiedzialność pracodawcy w tym względzie, tak na gruncie Kodeksu pracy jak i Kodeksu Karnego, pozostaje odpowiedzialnością pracodawcy danego

pracownika<sup>14</sup>.

Bardzo istotnym o ile nie najistotniejszym według mnie elementem porozumienia pracodawców, powinno być też wskazanie zasad komunikacji i informowania się o zagrożeniach w procesie pracy oraz działaniach przedsięwziętych w celu zapobieżenia tym zagrożeniom. Wskazana również pozostaje wymiana doświadczeń i informacji w zakresie metod organizacji pracy pod kątem BHP pomiędzy pracodawcami.

Z omawianych powodów w porozumieniach pomiędzy pracodawcami należy w mojej ocenie wprowadzić regulacje dotyczącą:

- terminu i sposobu przekazania informacji o których stanowi art. 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy, oraz terminu zapoznania pracowników z tymi informacjami,
- szczegółowej listy obowiązków koordynatora BHP np. przegląd stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, informowanie pracodawców o stwierdzonych zagrożeniach wypadkowych oraz uchybieniach w zakresie BHP, niezwłoczne wstrzymanie pracy maszyny lub urządzeń w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika lub innej osoby, odsunięcie od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza zagrożenie dla życia lub zdrowia własnego lub innych osób,
- listy pracowników realizujących prace na danym terenie, wraz z wykazem miejsc pracy i danymi przełożonego (osoby nadzorującej ich pracę),
- obowiązku informowania się o dniach i godzinach pracy,
- kanałów komunikacji i danych kontaktowych pracodawców,
- danych kontaktowych do koordynatora BHP,
- wskazania osoby zastępującej koordynatora BHP w razie jego nieobecności wraz ze wskazaniem danych kontaktowych zastępcy koordynatora BHP,
- wzajemnego informowania się o wypadkach na terenie miejsca pracy,
- obowiązku współdziałania pracodawców w przypadku wystąpienia wypadków w pracy, w tym współpracy przy ustaleniu okoliczności wypadku (przy czym z założenia zespół powypadkowy powołuje zakład pracy poszkodowanego pracownika),
- obowiązku udokumentowania faktu przekazania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,
- obowiązku udokumentowania przeprowadzenia szkoleń BHP pracowników, posiadanych orzeczeń lekarskich z zakresu medycyny pracy, w tym stosownych orzeczeń na wypadek prowadzenia prac na wysokości,

- obowiązku przekazania instrukcji bezpieczeństwa pożarowego i zapoznania pracowników z tą instrukcją,
- obowiązku posiadania atestów dotyczących narzędzi pracy, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,
- obowiązku okazania ww. dokumentacji na żądanie służby BHP.

Powyższy katalog postanowień oczywiście nie jest uniwersalny dla każdego współdziałania pracodawców, bowiem porozumienie to w niektórych sytuacjach, ze względu na specyfikę prac czy danego miejsca wykonywania pracy – winno być uzupełnione.

W sytuacji jednak dość skromnej ustawowej regulacji porozumienia pomiędzy pracodawcami na gruncie art. 208 Kodeksu pracy i wobec niepodzielnej oraz nieprzenoszalnej odpowiedzialności pracodawcy za BHP, każdy z pracodawców powinien zadbać o kompletność i precyzyjność porozumienia. Takie podejście względem porozumienia leży bowiem w interesie współdziałającego pracodawcy. Często też w praktyce – negocjacje i finalne ustalenie treści porozumienia opartego o art. 208 Kodeksu pracy pozwalają na dostrzeżenie zagrożeń jakie wiązać mogą się z pracą w danych realiach. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy w tych ustaleniach uczestniczą nie tylko osoby kierujące zakładami pracy, ale również osoby odpowiedzialne za BHP u tych pracodawców. Potrzeba zawarcia porozumienia może być też impulsem do refleksji nad stanem BHP oraz przyczynkiem dla przeglądu rozwiązań jakie obowiązują w tym względzie w zakładzie pracy.

W konkluzji należy stwierdzić, iż porozumienie pracodawców oparte o art. 208 Kodeksu pracy, nie powinno odbywać się o najprostszy wzór, często dostępny w Internecie i ograniczający się do wskazania koordynatora BHP i przekazania informacji wynikających z art. 207<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Porozumienie to winno być każdorazowo, poprzedzone indywidualną analizą, co jest potrzebne w treści porozumienia nie tylko pod względem bezwzględного minimum literalnej treści przepisu art. 208 Kodeksu pracy, ale również pod względem występujących zagrożeń, specyfiki pracy i miejsca pracy. Rzetelne i zdroworozsądkowe sformułowanie porozumienia może nie tylko ograniczyć spory pomiędzy pracodawcami, ale przede wszystkim służyć będzie poprawieniu standardu BHP.

#### **Streszczenie:**

Wykonywanie pracy w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, wiąże się z koniecznością ustalenia wielu aspektów pracy, celem zapewnienia stanu bezpieczeństwa i higieny. Wspólna realizacja pracy w opisywanym kontekście występuje coraz

częściej np. w sektorze budowlanym czy w przypadku outsourcingu części zadań w przedsiębiorstwie. Artykuł poświęcony jest analizie zagadnień z zakresu prawa pracy i BHP w odniesieniu do porozumienia jakie powinni nawiązać pracodawcy, zmierzając m.in. do realizacji zobowiązań wynikających z art. 207 i 208 Kodeksu pracy. Artykuł podejmie próbę usystematyzowania zagadnień jakie powinny zostać poruszone w porozumieniu oraz sposobu w jaki należy ustalić poszczególne zobowiązania pracodawców, aby doprowadzić do stanu bezpieczeństwa i higieny.

#### **Słowa Kluczowe:**

Prawo pracy, współdziałanie pracodawców, Bezpieczne i Higieniczne warunki pracy, odpowiedzialność pracodawcy, koordynator BHP.

#### **Przypisy:**

<sup>1</sup> Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP - Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

<sup>2</sup> Zgodnie z tym przepisem - Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

<sup>3</sup> Wedle, którego: Pracodawca jest obowiązany w szczególności zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

<sup>4</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 207.

<sup>5</sup> W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024, art. 207

<sup>6</sup> § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o: 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników; 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1; 3) pracownikach wyznaczonych do: a) udzielania pierwszej pomocy, b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje: 1) imię i nazwisko; 2) miejsce wykonywania pracy; 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

<sup>7</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 304<sup>3</sup> Kodeksu pracy,

<sup>8</sup> Art. 17 Konwencji nr 155 MOP - W przypadku gdy kilka przedsiębiorstw jednocześnie działa w tym samym miejscu pracy, powinny one współpracować przy realizacji postanowień niniejszej Konwencji.

<sup>9</sup> Dyrektywa Rady nr 89/391/EWG, art. 6 ust. 4 - Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie, przy realizowaniu różnych przedsięwzięć w odniesieniu do określonego miejsca pracy, pracodawca powinien współpracować w zakresie wprowadzania w życie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i, ze względu na ro-

dziej aktywności zawodowych, powinien koordynować swoje przedsięwzięcia w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym oraz informować o nich odnośnych pracowników i ich przedstawicieli. (Dz.U.UE L z dnia 29 czerwca 1989 r.)

<sup>10</sup> Art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane, stanowi iż: *Do obowiązków inwestora należy zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności zapewnienie:*

- 1) *opracowania projektu budowlanego i, stosownie do potrzeb, innych projektów,*
- 2) *objęcia kierownictwa budowy przez kierownika budowy,*
- 3) *opracowania planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,*
- 4) *wykonania i odbioru robót budowlanych,*
- 5) *w przypadkach uzasadnionych wysokim stopniem skomplikowania robót budowlanych lub warunkami gruntowymi, nadzoru nad wykonywaniem robót budowlanych*

*- przez osoby o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych.*

<sup>11</sup> Paragraf 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi iż: Uczestnicy procesu budowlanego współdziałają ze sobą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w procesie przygotowania i realizacji budowy.

<sup>12</sup> Paragraf 5 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi iż: Bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy sprawują odpowiednio kierownik robót oraz mistrz budowlany, stosownie do zakresu obowiązków.

<sup>13</sup> A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023, art. 208 Kodeksu pracy

<sup>14</sup> W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024, art. 208

#### **Autor:**

Adwokat Łukasz Staszal, zdobywał doświadczenie w kancelariach radców prawnych, adwokatów, komorników sądowych oraz w działach prawnych. Świadczy usługi prawne w ramach własnej działalności gospodarczej od 2014r. Doświadczenie zawodowe zdobywa od 2010 roku. Autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa gospodarczego i prawa cywilnego. Autor licznych publikacji w magazynach branżowych jak np. PulsHR, uczestnik licznych konferencji naukowych, posiadający dziesięcioletnie doświadczenie zawodowe jako wykładowca akademicki w Akademii WSB. Od 2019r. koordynator działu prawnego Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza. Od 2020r. prokurent

samoistny spółki prawa handlowego o zagranicznym kapitale, zatrudniającej ponad 260 pracowników. W ramach działalności adwokackiej koncentruje się na obsłudze prawnej przedsiębiorców. Prowadzi zajęcia dydaktyczne dla studentów m.in. kierunków prawo, administracja, zarządzania. Prowadzi zajęcia dydaktyczne w ramach studiów podyplomowych m.in. HR BP czy compliance officer.



#### **St. bryg. dr inż. Anna Prędecka z Akademii Pożarnej w Warszawie omówiła prezentację *Bezpieczeństwo strażaków w działaniach ratowniczych***

przygotowaną na podstawie wspólnych badań ze st. bryg. dr inż. Robertem Piecem.

Zwróciła uwagę, że funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej pełnią niezwykle istotną rolę w utrzymaniu bezpieczeństwa i ochrony życia oraz mienia obywateli. Zadania, jakie stawiane są przed nimi, wymagają nie tylko niezwykłego profesjonalizmu, ale także doskonałej wydolności organizmu, która w kontekście ich pracy jest niezbędna, aby szybko i skutecznie reagować na różne sytuacje kryzysowe. Takie czynniki jak ekstremalne temperatury, długotrwałe wystawienie na działanie ognia, dymu i wody, a także wyposażenie indywidualne oraz stosowany sprzęt, mogą mieć znaczący wpływ na ich zdolność operacyjną.

Jak łatwo się domyślić obciążenie organizmu strażaków podczas pracy fizycznej zależy od: • rodzaju wysiłku fizycznego oraz jego intensywności, • pozycji ciała przyjmowanej podczas wykonywanych czynności (siedząca, stojąca, wymuszona), • organizacji pracy (długość dnia pracy, długość i moment stosowanych przerw w pracy, zmienność itp.), • czynników fizycznych, chemicznych, biologicznych, psychospołecznych występujących w środowisku pracy, • indywidualnych cechy pracownika (stan zdrowia, wiek, płeć, wydolność fizyczna organizmu).

Obciążenie to można mierzyć. Miarą jest wydatek energetyczny, który odzwierciedla ilość energii



potrzebnej do podtrzymywania funkcji życiowych oraz wykonywania konkretnych czynności. Funkcje życiowe wpływające na wartość wydatku energetycznego to między innymi oddychanie, krążenie krwi, termoregulacja ciała czy procesy trawienia oraz praca innych organów. Do jego pomiaru stosuje się następujące metody: □ metoda kalorymetrii bezpośredniej □ metoda kalorymetrii pośredniej □ metoda chronometrażowo-tabelaryczna – metoda Lehmana □ metoda wykorzystująca pomiar zmian częstości skurczów serca □ metoda pomiaru wentylacji minutowej płuc. Jedną z bardziej rozpoznawalnych i praktycznych technik badawczych jest metoda chronometrażowo-tabelaryczna, opracowana przez niemieckiego fizjologa Gunthera Lehmana. Przy jej zastosowaniu w ocenie uciążliwości pracy fizycznej strażaków podczas wykonywanych czynności analizowane są następujące elementy obciążenia: - wydatek energetyczny poszczególnych czynności, - wydatek energetyczny potrzebny do utrzymania pozycji ciała, - grupy mięśniowe zaangażowane w wykonywanie czynności, - stopień monotopowości ruchów.

Natomiast przy zastosowaniu metody pomiaru wentylacji minutowej płuc, korzystając z korelacji pomiędzy wielkością zużycia tlenu podczas wykonywania pracy, a wentylacją minutową płuc, wartość wydatku energetycznego wylicza się ze wzoru  $WE = 0,21 \times VE(STPD)$  gdzie: WE to wydatek energetyczny w kcal/minutę, VE(STPD) – wentylacja minutowa płuc przy objętości gazu suchego w temperaturze 0oC i ciśnieniu 101.3 kPa.

Stosując te metody przeprowadzono badanie nr 1 „Ocena wydatku energetycznego strażaków wykonujących czynności ratowniczo – gaśnicze podczas pożaru budynku mieszkalnego”. W wyniku zapisów chronometrażu czynności oraz działań wykonywanych na miejscu zdarzenia przez strażaka z uwzględnieniem czasu, pozycji ciała i rodzaju pracy obliczono jego całkowity wydatek energetyczny podczas takiej akcji na 5246,3 kJ, co mieści się w kategorii pracy ciężkiej. Przeważającą pozycją ciała strażaków wykonujących w jej trakcie swoje zadania jest chodzenie, stanie i stanie w pochyleniu, zaś podejmowany przez nich wysiłek to przede wszystkim praca mięśni, kończyn i tułowia, której poziom ocenia się zazwyczaj jako ciężki. Czynności najbardziej wymagające pod względem rodzaju wykonywanej pracy to przeszukiwanie pomieszczeń i poruszanie się w strefie zadymienia oraz rozbiórka konstrukcji budowlanych. W obu przypadkach wydatek energetyczny utrzymuje się na poziomie 1252kJ.

Przy użyciu miernika wydatku energetycznego

MWE-1 przeprowadzono badanie nr 2 „Wpływ odzieży specjalnej na wydatek energetyczny strażaka oraz efektywność jego działania”. Badania przeprowadzono w dwóch terminach w listopadzie 2023r. Średnia temperatura powietrza wyniosła 10,5 °C, a średnia wilgotność powietrza 79%. Grupa badawcza liczyła jedenastu mężczyzn w wieku od 21 do 26 lat o zróżnicowanych warunkach fizycznych. W pierwszy wariantie badań podchorążowie ubrani byli w strój sportowy (spodenki, koszulka z krótkim rękawem, obuwie do biegania). W drugim wyposażeni zostali w ubranie specjalne (nomex), buty strażackie, hełm strażacki oraz rękawice specjalne. Biorący udział w badaniu mieli za zadanie wbiec na drugie piętro po schodach, następnie pokonać długość 48 metrowego korytarza, przeciągnąć przez całą długość korytarza manekina o wadze 60 kg oraz zbiec z drugiego piętra. Zadanie wykonano dwukrotnie. Pierwszą próbę uczestnicy podejmowali w stroju sportowym, a za drugim razem w ubraniu specjalnym. Zarówno przed, jak i po każdej próbie wysiłkowej mierzono uczestnikom tętno.

Potwierdziło się, że wydatek energetyczny, tętno, czas wysiłku oraz wentylacja minutowa płuc, były znacząco większe w wariantcie, w którym badani byli ubrani w ubranie specjalne, co wskazuje, że organizm strażaka musi przeznaczyć dodatkową energię na pokonanie dodatkowego oporu jakim jest waga ubrania specjalnego. Ponadto wydłużony czas wysiłku może być spowodowany trudnościami poruszania się w takim niekoniecznie ergonomicznym i dobrze dopasowanym ubraniu. Zwiększoną wentylację płuc można interpretować jako reakcję organizmu na konieczność dostarczenia dodatkowego tlenu przy zwiększonym wysiłku oraz utrudnionej wymianie ciepła między organizmem a środowiskiem zewnętrznym. Ciężkie ubranie wpływa na efektywność wysiłku fizycznego a wybór odpowiedniego środka ochrony indywidualnej może mieć istotny wpływ na optymalizację czasu i efektywność działania oraz komfort strażaków podczas akcji. Oznacza to potrzebę podjęcia działań mających na celu projektowanie i stosowanie odzieży specjalnej, która wpływałaby na mniejsze obciążenie organizmu strażaka. Można to osiągnąć poprzez zmniejszenie gęstości powierzchniowej ubrań, dostosowanie odpowiednich technologii membran paroprzepuszczalnych czy modyfikację kroju.

Podczas badania nr 3 oceniano czynności wykonywane przez strażaków podczas gaszenia pożarów budynków, przy czym czynności można było przeprowadzić w postaci eksperymentu w sposób powtarzalny i bezpieczny dla ćwiczących i dla środowiska. Badano cztery rodzaje czynności. Czynność nr 1: strażak

wbiega na czwarte piętro. Zabiera dwa odcinki węża W-75, które musi umieścić w pojemniku znajdującym się na ostatnim piętrze, a zadanie kończy się w momencie zejścia z ostatniego stopnia schodów. Czynność nr 2: strażak uderza z całej siły pięć razy młotem, który waży ok. 5 kg w gumową oponę. Podczas uderzania jego dłonie powinny się znajdować w dolnej części trzonka młota, w około jednej trzeciej długości młota. Czynność nr 3, to slalom o długości 42,6 m między „pachołkami”. Po pokonaniu 22,8 metrów bez sprzętu strażak podnosi linię gaśniczą, która składa się z dwóch odcinków węża 52 i przeciąga ją przez kolejne 22,8 metrów. Czynność nr 4: strażak ma za zadanie przenieść w dowolny sposób manekina o wadze 40 kilogramów na dystans 30 metrów. Badania przeprowadzono w trzech różnych porach roku: zimą przy temperaturze od - 5°C do - 3°C, latem w temperaturach 24°C i 29°C, oraz jesienią, gdy temperatura wynosiła 15 do 18°C. Wstępne wnioski z badania potwierdziły, że pora roku znacząco wpływa na poziom wydatku energetycznego. Największe wartości odnotowano w porze letniej, przy temperaturze powietrza sięgającej 29°C. Najmniejsze jego wartości odnotowano w okresie zimowym. Badania wykazały istotny związek między deklarowanym stylem życia strażaków a wynikami otrzymanymi w eksperymencie. Wyniki wskazują, że masa strażaka istotnie wpływa na wyniki wydatku energetycznego.



*Ze względu na trwające przygotowania do publikacji całości omówionych w prezentacji badań – zgodnie z sugestią pani st. brygadier – redakcja świadomie dokonała skrótów pomijających szczegóły obliczeń.*

## ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY

**Dr hab. inż. Marcin Krause,**  
**Politechnika Śląska**  
*Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – analiza wypadków przy pracy*

### Wprowadzenie

W części 1. cyklu publikacji przedstawiono teoretyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy naukowej na przykładzie czynności etapów koncepcji i realizacji badań. W części 2. Omówiono praktyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy kwalifikacyjnej na przykładzie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W niniejszej części zaprezentowano wytyczne do metodyki pisania prac dyplomowych w zakresie tematyki analizy wypadków przy pracy na przykładzie badania wypadków przy pracy i analizy statystyki wypadków przy pracy.

Podstawowe założenia teoretyczne i metodologiczne dotyczące analizy wypadków przy pracy omówiono m.in. w następujących wydawnictwach zwartych (chronologicznie): Pietrzak L. [13, 12], Wroński J. i Żurawski K. [22], Pawłowska Z. i in. [11], Abramowski M. i in. [1], Krause M. [7] (rozdziały 5 i 6), Krzyśków B. i in. [10], Jachimowicz M. [4], Kaźmierczak A. [5], Krause M. [8] (rozdział 5), Krause M. [9] (rozdziały 4 i 5), Dziedzic A. i Żurawski J. [2], Romanowska-Słomka I. [15], Pióro J. i in. [14], Krause M. i in. [6], Gałusza M. i Langer W. [3].

### Podstawy teoretyczne analizy wypadków przy pracy

Podstawy prawne dotyczące analizy wypadków przy pracy obejmują m.in. następujące akty prawne i obszary analizy:

- ustawa [20] (Kodeks pracy, dział X, rozdział

VII) – ogólne zasady postępowania w razie wystąpienia wypadku przy pracy;

- ustawa [21] – terminologia oraz rodzaje i zasady przyznawania świadczeń z tytułu wypadków przy pracy;
- rozporządzenie [19] – szczegółowe zasady postępowania w razie wystąpienia wypadku przy pracy oraz ogólne zasady dokumentowania (w tym rejestr wypadków przy pracy);
- rozporządzenie [18] – szczegółowe zasady dokumentowania (formularz protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy);
- rozporządzenie [17] – szczegółowe zasady dokumentowania (formularz statystycznej karty wypadku przy pracy);
- rozporządzenie [16] – zasady postępowania w razie wystąpienia wypadku w okresie ubezpieczenia wypadkowego oraz zasady dokumentowania (formularz karty wypadku).

Podstawowa terminologia dotycząca analizy wypadków przy pracy wynika z aktów prawnych, są to m.in.:

- ustawa [21, art. 2-3], np.: uraz, wypadek przy pracy, wypadek traktowany na równi z wypadkiem przy pracy, śmiertelny wypadek przy pracy, ciężki wypadek przy pracy, zbiorowy wypadek przy pracy;
- rozporządzenie [19, zał. nr 2], np.: miejsce powstania wypadku, proces pracy, rodzaj miejsca wypadku, czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku, wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego, wydarzenie powodujące uraz, czynnik materialny, przyczyna wypadku, przyczyna techniczna, przyczyna organizacyjna, przyczyna ludzka, nieprawidłowe zachowanie się pracownika.

Ponadto pojęcia związane z wypadkiem przy pracy to m.in.: zdarzenie nagłe, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą, wypadek lekki, statystyka GUS, metoda badania wypadków, systematyka TOL, analiza bezwzględna, analiza wskaźnikowa, analiza rodzajowa, analiza korelacji, wskaźnik wypadkowości, wskaźnik częstości wypadków, wskaźnik ciężkości wypadków, wskaźnik ryzyka wypadków.

### **Podstawy metodologiczne analizy wypadków przy pracy**

Obowiązujące akty prawne nie określają wprost podstaw metodyki analizy wypadków przy pracy, ale zawierają m.in. zasady postępowania i dokumentowania, np.: postępowanie z wypadkiem przy pracy (wypadek pracownika, wypadek osoby niebędącej pracownikiem), dokumentacja wypadku przy pracy

(protokół powypadkowy, karta wypadku, statystyczna karta wypadku). Podstawowe wytyczne stanowią m.in. następujące akty prawne: ustawa [20] (dział X, rozdział VII), ustawa [21], rozporządzenie [19].

Podstawowe założenia dotyczące metodologii analizy wypadków przy pracy [9, s. 64]:

- postawienie pytań problemowych, które dotyczą wypadków i poszkodowanych;
- przyjęcie założeń badawczych, które obejmują m.in. obiekt badań i okres analizy oraz ocenę poziomu wypadkowości;
- wybór rodzaju i zakresu analiz retrospektywnej lub prospektywnej oraz dobór metod badań odpowiednio do etapu analizy wypadków.

Podstawowe obszary analizy i pytania problemowe dotyczące analizy wypadków przy pracy [8, s. 157-158]:

- skutki wypadku (pytanie: co się stało wskutek wypadku?);
- osoba poszkodowana (pytanie: kto uległ wypadkowi?);
- czas wypadku (pytanie: kiedy doszło do wypadku?);
- miejsce wypadku (pytanie: gdzie doszło do wypadku?);
- przyczyny wypadku (pytanie: dlaczego doszło do wypadku?);
- profilaktyka wypadkowa (pytanie: jak ograniczyć ryzyko wypadku?).

Podstawowe założenia badawcze dotyczące analizy wypadków przy pracy [8, s. 151-152]:

- obiekt badań – najczęściej jest to zakład pracy lub przedsiębiorstwo, może być to obiekt mniejszy, np. jednostka organizacyjna, albo obiekt większy, np. zbiór organizacji (w zależności od potrzeb);
- okres analizy – najczęściej jest to rok sprawozdawczy, może być to okres krótszy lub dłuższy (w zależności od potrzeb);
- obiekt odniesienia – najczęściej jest to krajowa lub branżowa statystyka wypadkowości, np.: Polska, sekcje lub podsekcje PKD;
- okres odniesienia – najczęściej jest to rok poprzedzający analizę, zaleca się okres dłuższy, co najmniej okres kilkuletni, np. 5 lub 10 lat;
- zebranie informacji – najczęściej za pomocą metod obserwacji i sondażu (techniki wywiadu), można wykorzystać inne metody badań (w zależności od potrzeb);
- badanie wypadków – najczęściej za pomocą systematyki TOL i metody SCAT, można wykorzystać inne metody badań (w zależności od potrzeb);
- ogólna ocena poziomu wypadkowości – naj-



częściej przez określenie tendencji zmian, np.: tendencja rosnąca, tendencja malejąca, brak tendencji;

- szczegółowa ocena poziomu wypadkowości – najczęściej przez zastosowanie metod statystycznych, np.: analiza korelacji, testy istotności.

Podstawowe rodzaje metod badań według kryterium etapu analizy wypadków przy pracy, ich zakres merytoryczny oraz przykładowe metody badań (Krause M. [8, s. 159-160]):

- metody zbierania danych – poprzedzające zastosowanie metod badania wypadków, mające na celu pozyskanie danych i informacji potrzebnych do szczegółowej analizy wypadku, np.: analiza dokumentów, obserwacja, sondaż, studium przypadku, lista kontrolna;

- metody badania pracy – stosowane w przypadku, gdy metody zbierania danych są niewystarczające, ponieważ nie pozyskują danych i informacji potrzebnych do szczegółowej analizy okoliczności i przyczyn wypadku, w tym m.in.: techniki normowania pracy (np.: chronometraż, fotografia dnia roboczego, obserwacje migawkowe, analiza ruchów elementarnych), metody analizy sieciowej (np.: analiza ścieżki krytycznej – metoda CPA, metoda ścieżki krytycznej – metoda CPM, technika oceny i przeglądu programu – diagram PERT, procedura sekwencyjnego generowania zdarzeń czasowych – diagram STEP, technika przeglądu operacji – diagram TOR);

- metody badania wypadków – mające na celu rozpoznanie okoliczności i przyczyn wypadku przez zastosowanie szczegółowej analizy przyczyn i skutków zagrożeń, w tym m.in.: systematyka TOL, metody oparte na zestawach pytań lub procedur kontrolnych (np.: lista kontrolna, metoda co-gdy, metoda 4-why), metody oparte na modelach zdarzeń wypadkowych (np.: technika systematycznej analizy przyczyn wypadków – metoda SCAT, analiza zmian – metoda CA, diagram przyczynowo-skutkowy Ishikawy, nadzór zarządzania i drzewo ryzyka – metoda MORT, technika badania wypadków przy pracy – metoda WAIT, technika rozwoju wypadku i barier – metoda AEB, analiza zdarzeń i czynników przyczynowych – metoda ECFA), metody mające zastosowanie do badania wypadków, analizy niezawodności i oceny ryzyka (np.: metoda ETA, metoda FTA, metoda FMEA, metoda HAZOP, metoda JSA, metoda HRA).

Podstawowe rodzaje analizy statystyki wypadków przy pracy, ich zakres merytoryczny oraz przykładowe kryteria analizy (Krause M. [8, s. 152-155]):

- analiza bezwzględna – oparta na porównaniu

liczby i skutków wypadków, w tym: liczba wypadków ogółem, indywidualnych i zbiorowych, liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem, śmiertelnych, ciężkich i lekkich, liczba dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy;

- analiza wskaźnikowa – oparta na porównaniu wartości wskaźników wypadków, w tym m.in.: wskaźnik częstości wypadków (np. liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem, śmiertelnych, ciężkich i lekkich na 1000 pracujących), wskaźnik ciężkości wypadków (np. liczba dni niezdolności do pracy na 1 poszkodowanego), wskaźnik ryzyka wypadków (np. iloczyn wartości wskaźnika częstości wypadków ogółem na 1000 pracujących oraz wskaźnika ciężkości wypadków na 1 poszkodowanego);

- analiza rodzajowa – oparta na badaniu określonych parametrów wypadków, w tym m.in.: opis poszkodowanego (np.: płeć, wiek, staż pracy, zawód, stanowisko pracy), opis skutków wypadku (np.: rodzaj urazu, umiejscowienie urazu, liczba osób poszkodowanych, liczba dni niezdolności do pracy, szacunkowe straty materialne), opis czasu wypadku (np.: data wypadku – rok, miesiąc i dzień, godzina wypadku, opis miejsca wypadku (np.: miejsce powstania wypadku, rodzaj miejsca wypadku), opis rodzaju pracy (np.: proces pracy, czynność wykonywana w chwili wypadku), opis przebiegu wypadku (np.: czynnik materialny, wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego, wydarzenie powodujące uraz, przyczyny wypadku);

- analiza korelacji – oparta na badaniu zależności między parametrami wypadków, w tym m.in.: liczba poszkodowanych w wypadkach (ogółem, śmiertelne, ciężkie, lekkie) według przyczyny wypadku (techniczne, organizacyjne, ludzkie), przyczyny wypadku według wydarzenia powodującego uraz, przyczyny wypadku według czynności wykonywanej w chwili wypadku, wydarzenia powodujące uraz według miejsca powstania wypadku, wydarzenia powodujące uraz według czynności wykonywanej w chwili wypadku.

### **Podstawy metodyki pisania prac dyplomowych**

Podstawy metodyki pisania prac dyplomowych opracowano na podstawie podręcznika (Krause M. [9, zał. nr 1-3]): przykładowa tematyka prac dyplomowych, przykładowa struktura prac dyplomowych, przykładowe pytania problemowe w pracach dyplomowych.

Przykładowa tematyka prac dyplomowych

1. Analiza wypadków przy pracy na podstawie zakładu... (jednostki...)
2. Analiza porównawcza wypadków przy pracy w branży... na podstawie zakładu... (jednostki...)
3. Analiza porównawcza wypadków przy pracy w przedsiębiorstwie... na podstawie zakładu... (jednostki...)
4. Badanie wybranych wypadków przy pracy na podstawie zakładu... (jednostki...)
5. Badanie przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy na podstawie zakładu... (jednostki...)
6. Analiza statystyki wypadków przy pracy na podstawie zakładu... (jednostki...)
7. Analiza statystyki wypadków przy pracy na podstawie danych GUS (PIP, WUG...)
8. Analiza statystyki wypadków przy pracy rolniczej na podstawie danych KRUS.

#### Przykładowa struktura prac dyplomowych

1. Wprowadzenie (np.: uzasadnienie podjęcia tematu, cel i zakres pracy)
2. Podstawy teoretyczne dotyczące analizy wypadków przy pracy, w tym w zakresie badania wypadków przy pracy lub analizy statystyki wypadków przy pracy (np. według podziału na terminologię, wymagania prawne i wytyczne literaturowe)
  - 2.1. Analiza terminologii (np.: definicja wypadku przy pracy, kryteria klasyfikacji wypadków przy pracy, pojęcia związane z wypadkiem przy pracy)
  - 2.2. Analiza wymagań prawnych (np.: zasady ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, formularz statystycznej karty wypadku przy pracy)
  - 2.3. Analiza wytycznych literaturowych (np. wytyczne do metodyki badania wypadków przy pracy lub analizy statystyki wypadków przy pracy)
3. Przykład analizy wypadków przy pracy, w tym w zakresie badania wypadków przy pracy lub analizy statystyki wypadków przy pracy (np. według podziału na metodologię badań, obiekt/przedmiot badań i wyniki badań)
  - 3.1. Opis metodologii badań (obowiązkowy w pracach magisterskich, np.: metody i techniki badań, narzędzia badawcze)
  - 3.2. Opis obiektu/przedmiotu badań (obowiązkowy w pracach magisterskich, np.: populacja, teren badań, zakres badań)

- 3.3. Prezentacja i analiza wyników badań (np.: badanie wypadków przy pracy lub analiza statystyki wypadków przy pracy, plan poprawy warunków pracy)
  4. Zakończenie (np.: podsumowanie, wnioski końcowe)
- Bibliografia (np.: publikacje, akty prawne, zasoby internetowe)
- Spis grafiki (zalecany w pracach magisterskich, np.: tabele, rysunki, równania/wzory)
- Załączniki (jeśli dotyczy, np.: dokumentacja wewnętrzna, autorskie narzędzia badawcze).

#### Przykładowe pytania problemowe w pracach dyplomowych

1. Jakie wymagania prawne określają zasady ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy?
2. Jakie wytyczne literaturowe określają kryteria badania wypadków przy pracy?
3. Jakie wytyczne literaturowe określają kryteria analizy statystyki wypadków przy pracy?
4. Jakie kryteria przyjęto w zakresie badania wypadków przy pracy (badana populacja, rodzaj metod badania wypadków) w zakładzie... (w jednostce...)?
5. Jakie kryteria przyjęto w zakresie analizy statystyki wypadków przy pracy (badana populacja, rodzaj analizy: bezwzględna, wskaźnikowa, rodzajowa, korelacji) w zakładzie... (w jednostce...)?
6. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie badania wybranych wypadków przy pracy w zakładzie... (w jednostce...)?
7. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie analizy statystyki wypadków przy pracy w zakładzie... (w jednostce...)?
8. Jaki plan poprawy warunków pracy zaproponowano do ograniczenia ryzyka wypadków przy pracy w zakładzie... (w jednostce...)?

#### **Zakończenie**

Dotychczas w cyklu pt. „Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” przedstawiono pracę dyplomową jako pracę naukową (część 1) oraz analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (część 2). W niniejszej publikacji zaprezentowano analizę wypadków przy pracy na przykładzie badania wypadków przy pracy

i analizie statystyki wypadków przy pracy (część 3). Obejmuje ona trzy następujące zagadnienia merytoryczne: podstawy teoretyczne analizy wypadków przy pracy, podstawy metodologiczne analizy wypadków przy pracy, podstawy metodyki pisania prac dyplomowych. W kolejnej publikacji będzie omówiona ocena ryzyka zawodowego (część 4).

#### Literatura

1. Abramowski M. (red.): Postępowanie powypadkowe. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
2. Dziedzic A., Żurawski J.: Wypadki w zakładach produkcyjnych. Case study. Elamed, Katowice 2021.
3. Gałusza M., Langer W.: Wypadki i choroby zawodowe. Dokumentacja, postępowanie, orzecznictwo. Tarbonus, Kraków-Tarnobrzeg 2024.
4. Jachimowicz M.: Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Difin, Warszawa 2016.
5. Kaźmierczak A.: Wypadek przy pracy – i co dalej? ODDK, Gdańsk 2016.
6. Krause M., Gil S., Pelon G.: Metodyka badań w dziedzinie BHP. Przykłady ilościowej prognozy wypadków. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2023.
7. Krause M.: Analiza stanu BHP i analiza wypadków w przedsiębiorstwie. Ćwiczenia. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2014.
8. Krause M.: Podstawy badań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.
9. Krause M.: Praca dyplomowa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2019.
10. Krzyśków B., Ordysiński Sz., Pawłowska Z., Pęciłło-Pacek M.: Badanie wypadków przy pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2015.
11. Pawłowska Z. (red.): Podstawy prewencji wypadkowej. CIOP-PIB, Warszawa 2008.
12. Pietrzak L.: Analiza wypadków przy pracy dla potrzeb prewencji. PIP, Warszawa 2007.
13. Pietrzak L.: Badania wypadków przy pracy. Modele i metody. CIOP-PIB, Warszawa 2004.
14. Pióro J., Wroński J., Boguszewski J., Siemiątkowski P.: Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Kompendium wiedzy. Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa 2022.
15. Romanowska-Słomka I.: Wypadki i choroby zawodowe. Analiza i koszty. Ebook. Tarbonus, Kraków-Tarnobrzeg 2022.
16. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 23 stycznia 2022 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 223).
17. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 2750).
18. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1071).
19. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 870).
20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.).
21. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189, z późn. zm.).
22. Wroński J., Żurawski K.: Metodyka badania wypadków przy pracy. Wydawnictwo Kolpress, Warszawa 2007.

## CIEKAWY WYDARZENIA

### U nas

Podczas konferencji w Akademii Pożarniczej 22 listopada 2024 r. w Warszawie minister spraw wewnętrznych Tomasz Siemoniak podpisał nowe rozporządzenie dotyczące ochrony przeciwpożarowej.

Komendant Główny Państwowej Straży

Pożarnej, nadbrygadier Mariusz Feltynowski, przypomniał, że każdego roku w wyniku pożarów w budynkach mieszkalnych ginie blisko 300 osób. W okresie jesienno zimowym powtarzają się zatrucia tlenkiem węgla. Od 1 stycznia do 2 października 2024 r. strażacy musieli interweniować 3237 razy w zwią-



ku z jego emisją, która doprowadziła do podtrucia 861 osób, z czego 26 zmarło.

Zgodnie z rozporządzeniem obiekty mieszkalne oraz lokale usługowe będą musiały być wyposażone w co najmniej jedną autonomiczną czujkę dymu. Wyjątkiem są te części budynków, które już posiadają system sygnalizacji pożarowej. Budynki handlowe, produkcyjne i magazynowe, które uzyskały pozwolenia na użytkowanie przed wprowadzeniem nowych przepisów, będą zobowiązane do montażu czujek od 1 stycznia 2026 r. Dla budynków mieszkalnych termin wprowadzenia obowiązku montażu czujek został ustalony na 1 stycznia 2030 r.

Nowe przepisy wprowadzają też obowiązek oznakowania miejsc połączenia ścian oddzielenia przeciwpożarowego w dużych budynkach handlowych, magazynowych i produkcyjnych, aby ułatwić strażakom lokalizację stref pożarowych i podjęcie skutecznych działań w razie pożaru.

Wprowadzenie tych regulacji powinno się przyczynić do zwiększenia świadomości społeczeństwa i ochrony przeciwpożarowej w Polsce, aby zarówno mieszkańcy, jak i właściciele budynków zyskali większe poczucie bezpieczeństwa.

**Książkę o bhp w elektromobilności** autorstwa Artura Henninga, Przemysława Gogojewicza i Mateusza A. Maciejczyka „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze samochodów elektrycznych i stacji ładowania” Wydawnictwa „Wiedza i Praktyka” można od lutego 2025 r. zamawiać w „Księgarni Elektryka” na stronie internetowej

[https://www.ksiegarniaelektryka.pl/ksiazka-bhp-elektryka?cid=K00A7C&emailcampaign=1397&ma=user&utm\\_source=email\\_wew&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=ON\\_ACQ\\_16032025\\_bhp-elekt\\_0325\\_5-EML&\\_\\_ca\\_\\_chat=hw60n5mljee3](https://www.ksiegarniaelektryka.pl/ksiazka-bhp-elektryka?cid=K00A7C&emailcampaign=1397&ma=user&utm_source=email_wew&utm_medium=email&utm_campaign=ON_ACQ_16032025_bhp-elekt_0325_5-EML&__ca__chat=hw60n5mljee3)

Od 13 grudnia 2024 r. zaczęło w Polsce obowiązywać **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/988 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów, zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1025/2012 i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1828 oraz uchylające dyrektywę 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywę Rady 87/357/EWG.**

Dotychczas obowiązek ten spoczywał głównie na producentach i importerach. Oznacza

to, że platformy takie jak Allegro, Amazon, Temu etc. nie mogą dłużej pełnić jedynie roli pośrednika, ale muszą aktywnie uczestniczyć w zapewnianiu bezpieczeństwa produktów sprzedawanych za ich pośrednictwem. Serwisy e-commerce są zobowiązane do monitorowania ofert i usuwania tych, które nie spełniają wymogów bezpieczeństwa.

Na jego podstawie organy nadzoru rynku, oprócz takich kryteriów jak skład, właściwości fizyczne czy mechaniczne, przy ocenie bezpieczeństwa będą również sprawdzać:

- Sposób prezentacji produktu: oznakowanie i instrukcje, trwałość, miejsce i czytelność umieszczenia ostrzeżeń, oddziaływanie na inne produkty, w tym utylizacja i jej wpływ na środowisko.
- Poziom cyberbezpieczeństwa: w przypadku produktów, które łączą się z internetem, istotne jest, aby były one zabezpieczone przed atakami hakerów i innymi zagrożeniami cybernetycznymi.
- Wygląd produktu: jeśli wygląd produktu może sugerować inne zastosowanie, musi mieć informację o tym, by nie używać go w sposób niezgodny z przeznaczeniem. Na przykład świeca przypominająca ciastko musi mieć ostrzeżenie, że nie jest przeznaczona do spożycia, a jednocześnie nie może poprzez imitowanie żywności stwarzać ryzyka dla użytkowników, szczególnie dzieci (każdy przypadek organ rozpatruje indywidualnie).

Rozporządzenie daje konsumentom prawo do:

- Zakupu produktów tak samo bezpiecznych w internecie, jak w sklepach stacjonarnych.
- Jasnych informacji o produkcie, bez względu na sposób zakupu.
- Łatwiejszej identyfikacji firmy odpowiedzialnej za bezpieczeństwo produktu.
- Proszczego zgłoszenia produktów niebezpiecznych – producenci, importerzy i platformy zakupowe muszą podać kanały komunikacji, za pośrednictwem których będzie można zawiadomić o zagrożeniu.
- Wyboru sposobu rekompensaty w przypadku produktu niebezpiecznego: naprawa, wymiana lub zwrot pieniędzy.
- Prostego zgłaszania niebezpiecznych produktów Komisji Europejskiej za pomocą portalu Safety Gate.

Na podstawie jego przepisów producenci lub importerzy mają obowiązek:

- Opracować dokumentację techniczną produktu, w tym analizę i minimalizację ryzyka związanego z jego użytkowaniem.

- Zapewnić identyfikowalność produktu poprzez podanie numeru serii lub partii. Ułatwi to odzyskanie produktu od nabywców tzw. recall w przypadku zagrożenia.

- Podać swoje dane, aby ułatwić konsumentom kontakt.

- Zgłaszać do portalu Safety Business Gateway wszystkie wypadki konsumenckie związane z produktami, które oferują.

Platformy e-commerce muszą:

- Monitorować oferty produktów pod kątem bezpieczeństwa.

- Usuwać oferty niebezpiecznych produktów, zarówno jeśli same stwierdzą, że produkt stwarza ryzyko, jak i na żądanie organu nadzoru rynku.

- Opracować i wdrożyć procedury reagowania na zgłoszenia o niebezpiecznych produktach.

Trwają prace nad przepisami zapewnieniami stosowanie tego rozporządzenia, w tym zmieniającymi wysokości kar. Za wprowadzenie do obrotu produktu niebezpiecznego Prezes UOKiK przewiduje podwyższenie kar administracyjnych ze 100 tys. zł do 1 mln zł. Przewidziano również sankcje za:

- Brak dokumentacji technicznej (do 40 tys. zł)

- Brak identyfikacji produktu, w tym danych kontaktowych (do 100 tys. zł)

- Niedołączenie instrukcji na temat bezpieczeństwa, nieinformowanie o wypadkach konsumenckich lub nieostrzeżenie konsumentów przed ryzykiem (do 200 tys. zł).

Komisja Europejska opracowała specjalną stronę internetową

<https://ec.europa.eu/safety-gate/#/screen/pages/effectiveRecalls>

na której wyjaśnia obowiązki przedsiębiorców, gdy dojdzie do wykrycia wśród ich produktów – takich, które są niebezpieczne. Podaje również obowiązujący w takich sytuacjach wzór ostrzeżenia. Ponadto w każdym państwie członkowskim UE mają być utworzone punkty informacyjne, udzielające nieodpłatnych udziałów informacji związanych ze stosowaniem unijnych oraz krajowych przepisów dot. ogólnego bezpieczeństwa produktów.

(za <https://uokik.gov.pl/bezpieczenstwo-produktow-w-erze-cyfrowej-zmiany-prawne> dostęp 13 grudnia 2024 r.)

### **Certyfikacja maszyn na rynek USA – kluczowe wymagania i różnice względem UE**

Wprowadzenie maszyn na rynki międzynarodowe wymaga spełnienia zróżnicowanych

norm i przepisów, które różnią się w zależności od regionu. Podczas gdy w Unii Europejskiej proces regulacyjny koncentruje się wokół oznaczenia CE, w Stanach Zjednoczonych obowiązuje odmienny system certyfikacji. Artykuł ten omawia kluczowe różnice między regulacjami w USA i UE, zwracając uwagę na certyfikację, normy bezpieczeństwa oraz wyzwania, z jakimi muszą zmierzyć się producenci maszyn.

Unijne przepisy opierają się na Dyrektywie Maszynowej 2006/42/WE, której celem jest zapewnienie jednolitego poziomu bezpieczeństwa w całej UE. Kluczowym elementem tego systemu jest oznakowanie CE, które umożliwia swobodny obrót produktami na wspólnym rynku. Producent, deklarując zgodność z unijnymi normami, potwierdza, że jego produkt spełnia wymagania bezpieczeństwa i jakości określone przez przepisy wspólnotowe.

W Stanach Zjednoczonych proces certyfikacji jest bardziej złożony i zdecentralizowany. Przepisy dotyczące maszyn są opracowywane przez różne agencje federalne oraz organizacje branżowe. Za bezpieczeństwo w miejscu pracy odpowiada przede wszystkim Occupational Safety and Health Administration (OSHA), która opracowuje i egzekwuje normy zawarte w regulacjach 29 CFR Part 1910. Proces certyfikacji w USA obejmuje również współpracę z Nationally Recognized Testing Laboratories (NRTL), które testują urządzenia zgodnie z ustalonymi standardami, takimi jak te opracowane przez Underwriters Laboratories (UL) czy American National Standards Institute (ANSI). Elektryczne komponenty maszyn muszą uzyskać zatwierdzenie odpowiednich jednostek certyfikujących, zanim trafią na rynek.

Jedną z fundamentalnych różnic jest podejście do certyfikacji produktów. W UE oznaczenie CE działa jako uniwersalny znak zgodności, umożliwiający swobodną dystrybucję produktów na terenie wszystkich państw członkowskich. Proces ten bazuje głównie na deklaracji zgodności producenta, a jedynie w przypadku bardziej skomplikowanych maszyn wymaga współpracy z jednostkami notyfikowanymi. W USA certyfikacja jest bardziej rozproszona. Nie istnieje jeden, spójny symbol certyfikacyjny, a każda maszyna musi być indywidualnie przetestowana przez NRTL lub zatwierdzona przez lokalne władze (Authority Having Jurisdiction – AHJ). Dodatkowo, większy nacisk kładzie się na odpowiedzialność pracodawców za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, co różni się od podejścia stosowanego w UE,

gdzie ocena ryzyka jest integralną częścią procesu produkcji.

Proces certyfikacji w USA obejmuje kilka etapów. OSHA nie przeprowadza testów ani certyfikacji bezpośrednio, lecz wymaga, aby maszyny były zgodne z normami określonymi przez NRTL. Dodatkowo, maszyny instalowane w zakładach pracy podlegają inspekcjom prowadzonym przez lokalne organy kontrolne, które sprawdzają zgodność z przepisami bezpieczeństwa. Warto również zauważyć, że w zależności od specyfiki branży lub rodzaju maszyny, mogą obowiązywać dodatkowe przepisy federalne lub stanowe.

#### Podsumowanie

Różnice między wymaganiami regulacyjnymi w USA i UE wpływają na proces certyfikacji maszyn, co wymaga od producentów precyzyjnego dostosowania produktów do lokalnych przepisów. Firmy planujące ekspansję na oba rynki muszą uwzględnić zarówno unijne przepisy dotyczące oznakowania CE, jak i specyficzne wymogi amerykańskiego systemu certyfikacji. Przemysłowa strategia zapewni zgodność z regulacjami i umożliwi bezproblemowe wprowadzenie maszyn na rynek międzynarodowy.

Opracował: Łukasz Kneć

(Za: <https://certpartner.pl/certyfikacja-maszyn-na-rynek-usa-kluczowe-wymagania-i-roznicewzglede-ue/> dostęp: 25 luty 2025 r.)

**Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2025 r.** - tylko raz w tym roku - wzrosło do 4 666 zł. brutto, a stawka godzinowa wynosi 30,50 zł. Stawki te dotyczą ponad 3 mln Polaków. W ślad za tym wzrosły również m.in.:

- dodatek za pracę w godzinach nocnych,
- wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój,
- zasiłek chorobowy,
- odprawy pracownicze, np. z tytułu zwolnień grupowych,
- świadczenie na czas praktyki absolwenckiej,
- odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, mobbing lub dyskryminację.

**Nowe obowiązki pracodawców z zakresu medycyny pracy** wprowadzono od 1 stycznia 2025. Nowe przepisy wprowadziły obowiązek wykonania:

- lipidogramu, który umożliwia ocenę ryzyka rozwoju chorób układu krążenia,
- badania poziomu glukozy we krwi,

kluczowego w diagnostyce cukrzycy,

- obliczenia wskaźnika masy ciała (BMI) pozwalającego na identyfikację osób z nadwagą lub otyłością.

Według ministerstwa zdrowia ma to wspierać wczesne wykrywanie chorób cywilizacyjnych i podejmowanie stosownych działań profilaktycznych, aby poprawić stan zdrowia pracowników oraz zwiększać ich efektywność zawodową.

**O przyszłości projektowania miejsc pracy** w kontekście zmian społecznych, przeobrażania się rynku pracy i nowych technologii podczas 4 Design Days w katowickim Międzynarodowym Centrum Kongresowym 23-24 stycznia 2025 r. dyskutowali eksperci w rozmowach z architektami i projektantami. Oto kilka charakterystycznych wypowiedzi:

„Tomasz Konior, architekt, właściciel Konior Studio. „Dzisiaj prawo jest nieprawdopodobnie skomplikowane. Prawo budowlane również. Prawo o planowaniu przestrzennym jest interpretowane na wiele różnych sposobów. Stąd moje odwoływanie się do sprawdzonych wzorców. To, co kiedyś wymyślono, np. szerokość ulic, wysokość budynków przy pierzejach wynika ze skali człowieka i my wbrew pozorom od setek lat tak naprawdę się nie zmieniliśmy”.

Andrzej Chołodziński, założyciel, prezes zarządu, właściciel AMC- Andrzej M. Chołodziński, architekt DEPCra, OAF, LOIA RP, SARP.

„Miarą sztuki architektury zawsze był i będzie człowiek. Bez piękna i zdolności do abstrakcyjnego myślenia człowiek traci swoją wewnętrzną energię i radość życia. Od setek lat w tej fundamentalnej prawdzie nic się nie zmieniło.”

Ann-Kathrin Salich, architektka, An(n) Architektura Solution.

„Przyszłość projektowania miejsc pracy opiera się na idei inkluzywności. W procesie tworzenia biur należy uwzględniać potrzeby różnych grup, aby przestrzenie te wspierały różnorodność, sprzyjały integracji i były komfortowe dla wszystkich użytkowników.”

**Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą radiową (2014/53/UE)** został opublikowany 30 stycznia 2025 r. w Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej w formie decyzji wykonawczej (UE) 2025/138 zmieniającej decyzję wykonawczą (UE) 2022/2191 w odniesieniu do norm zharmonizo-



wanych na potrzeby spełnienia zasadniczych wymagań dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/53/UE dotyczących cyberbezpieczeństwa, dla kategorii i klas urządzeń radiowych określonych w rozporządzeniu delegowanym (UE) 2022/30.

Trzy normy zostały opublikowane w Dzienniku Urzędowym UE po raz pierwszy. Są to normy: EN 18031-1, EN 18031-2 i EN 18031-3, które spełniają jedynie domniemanie zgodności z ograniczeniami. Wszystkie zmiany są dostępne do aktualizacji poprzez Safexpert LiveServer.

**Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą ciśnieniową (2014/68/UE)** został opublikowany 31 stycznia 2025 r. w Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej w formie decyzji wykonawczej (UE) 2025/165 w sprawie norm zharmonizowanych dotyczących urządzeń ciśnieniowych, opracowanych na potrzeby dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/68/UE.

Dwie normy zostały opublikowane w Dzienniku Urzędowym UE po raz pierwszy, dla normy EN 13480-3:2017 opublikowano poprawkę, 9 norm zostało zastąpionych, a 9 - wycofanych z określeniem okresu przejściowego (31 lipca 2026 r.).

**O strategii Państwowej Inspekcji Pracy „zero wypadków” na łamach Portalu bhp.pl** pisze Sebastian Kryczka

„Strategia zero wypadków PIP – ambitny cel czy nierealna wizja?”

Strategia zero wypadków PIP to kluczowy element Programu Działań Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2025-2027. Założeniem tej strategii jest całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy, szczególnie tych o skutkach ciężkich i śmiertelnych. Idea „Zero wypadków” wpisuje się w europejskie i krajowe działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak jej pełna realizacja w praktyce budzi wiele wątpliwości.

Czy wypadki przy pracy można wyeliminować?

Bezpieczeństwo pracy i redukcja liczby wypadków to priorytety dla PIP oraz pracodawców. Mimo podejmowanych działań prewencyjnych, trudno mówić o całkowitym wyeliminowaniu zagrożeń. Wypadki przy pracy wynikają z wielu czynników – od niedostosowania procedur bezpieczeństwa po błędy ludzkie. Strategia zero wypadków PIP zakłada jednak, że poprzez intensywne kontrole, działania

nadzorcze oraz edukację możliwe jest znaczące ograniczenie liczby zdarzeń wypadkowych.

Jak PIP realizuje strategię „zero wypadków”?

Docelowo zamiarem PIP jest podejmowanie działań kontrolnych i prewencyjnych zmierzających do zredukowania liczby wypadków do zera - w szczególności w sektorze budowlanym.

Wizja „0” nie dotyczy wyłącznie sektora budowlanego - co wyraźnie wynika z programu działania PIP na lata 2025-27. Wizja ta obejmie również sektor przemysłowy, gdzie szczególna uwaga zostanie poświęcona branżom o wysokim poziomie zagrożeń, takim jak:

- przemysł ciężki,
- chemiczny oraz
- transportowy.

Docelowo kontrole inspektorów pracy wskażą newralgiczne obszary, które stanowią potencjalne źródła wystąpienia zdarzeń wypadkowych, a wydawane środki prawne spowodują wyeliminowanie sytuacji stanowiących bezpośrednie zagrożenie utraty zdrowia lub życia.

Wyniki kontroli będą miały na celu zobrazować poziom BHP, w szczególności zaangażowanie pracodawców w tworzenie bezpiecznych miejsc pracy w zakładach przemysłowych. Coroczna analiza kontroli będzie natomiast podstawą do sformułowania propozycji ewaluacji działań kontrolnych i prewencyjnych ze strony PIP w kolejnych latach – również w zakresie propozycji legislacyjnych.

Dodatkowo, kontrole w ramach strategii „zero wypadków” nie będą ograniczone wyłącznie do interwencji po zgłoszeniu incydentów. Inspektorzy PIP będą przeprowadzać również kontrole problemowe, niezależnie od tego, czy w zakładzie pracy lub na budowie doszło do zgłoszonego wypadku. Priorytetowe traktowanie zagadnień BHP oraz eliminacja potencjalnych zagrożeń mają na celu redukcję liczby zdarzeń wypadkowych i poprawę warunków pracy w najbardziej narażonych branżach.

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach nowej strategii skupia się na:

- Zintensyfikowanych kontrolach BHP – szczególnie w branżach o wysokim ryzyku wypadkowości, takich jak budownictwo i przemysł.
- Prewencji i promocji bezpiecznych warunków pracy – poprzez szkolenia, kampanie informacyjne oraz wdrażanie dobrych praktyk w zakresie BHP.
- Analizie przyczyn wypadków – w celu eliminowania najczęstszych zagrożeń w zakładach pracy.

- Obowiązках pracodawców – wskazując kluczowe działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

Wyzwania związane z wdrożeniem strategii „zero wypadków”

Czy całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy jest realne? Eksperti ds. BHP podkreślają, że nawet w środowisku pracy spełniającym najwyższe standardy bezpieczeństwa nie można całkowicie wykluczyć ryzyka. Czynniki ludzkie, nieprzewidziane awarie czy błędy organizacyjne nadal będą prowadzić do incydentów.

Strategia zero wypadków PIP jest jednak ważnym krokiem w stronę minimalizacji zagrożeń i zwiększenia świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy. Systematyczne kontrole PIP, prewencja oraz wsparcie pracodawców mogą przyczynić się do znacznej redukcji liczby wypadków.

Co oznacza strategia „zero wypadków” dla pracodawców i pracowników?

Dla pracodawców oznacza to konieczność dostosowania procedur BHP do nowych wytycznych, częstsze audyty oraz intensyfikację szkoleń pracowników w zakresie bezpiecznej pracy. Pracownicy z kolei muszą być przygotowani na bardziej rygorystyczne egzekwowanie przepisów dotyczących stosowania środków ochrony indywidualnej.

Wprowadzenie strategii zero wypadków PIP z pewnością przełoży się również na wzmożone działania kontrolne, koncentrujące się na eliminacji bezpośrednich zagrożeń zdrowia i życia. Co istotne, liczba kontroli w tym zakresie nie będzie ograniczona, co oznacza ich większą częstotliwość zarówno w sektorze budowlanym, jak i przemysłowym.

Działania prewencyjne w ramach strategii będą obejmować nie tylko interwencje po zgłoszeniu wypadków, ale także systematyczne kontrole problemowe. Oznacza to, że zakłady pracy, niezależnie od wystąpienia zgłoszonego incydentu, mogą spodziewać się wizyt inspektorów PIP. Celem tych działań będzie wskazanie oraz eliminacja potencjalnych zagrożeń zanim dojdzie do wypadków.

Podsumowanie:

Strategia zero wypadków PIP to ambitny cel, który choć trudny do pełnej realizacji, może znacząco wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa w zakładach pracy. Zwiększona liczba kontroli PIP, prewencja oraz ściśle przestrzeganie przepisów BHP przez pracodawców i pracowników to kluczowe elementy tej strategii. Czy uda się osiągnąć „zero wypadków”? Czas pokaże, jednak jedno jest pewne – bezpieczeństwo pracy nadal będzie priorytetem na

najbliższe lata.”

Autor:

Sebastian Kryczka

Prawnik, ekspert prawa pracy oraz kontroli jego przestrzegania

(Za: [https://www.portalbhp.pl/blog-otematyke-bhp/strategia-zero-wypadkow-pip-ambitny-cel-czy-nierealna-wizja-11069.html?cid=K003PH&nid=57042&utm\\_source=eletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=bhp\\_news&uid=zij1B&lin=e\\_5680064](https://www.portalbhp.pl/blog-otematyke-bhp/strategia-zero-wypadkow-pip-ambitny-cel-czy-nierealna-wizja-11069.html?cid=K003PH&nid=57042&utm_source=eletter&utm_medium=email&utm_campaign=bhp_news&uid=zij1B&lin=e_5680064) dostęp 9. 03. 2025 r.)

**Konferencja „Budowanie cyfrowej przyszłości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” - 03-04. 04. 2025 r.** w Warszawie. Organizator: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.



**POLAND25.EU**

Od 1 stycznia Polska objęła przewodnictwo w Radzie Unii Europejskiej. Jednym z kluczowych priorytetów tej prezydencji jest kształtowanie zrównoważonej i inkluzywnej przyszłości pracy w erze cyfrowej, rozwiązywanie problemów, takich jak prawo do odłączenia się, wpływ na rynek pracy i przekwalifikowanie. W tym celu MRPiPS oraz CIOP-PIB przygotowały Konferencję, której celem jest omówienie etycznych, społecznych, prawnych i zdrowotnych implikacji transformacji cyfrowej i jej wpływu na rynek pracy, warunki pracy oraz bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników. Skoncentruje się ona na rozwiązywaniu wyzwań wynikających z cyfryzacji, takich jak automatyzacja, sztuczna inteligencja, ochrona prywatności i zmiany w strukturze rynku pracy. Kluczowym elementem jest zrozumienie, w jaki sposób regulacje prawne, innowa-

cje technologiczne i zarządzanie społeczne mogą przyczynić się do maksymalizacji korzyści płynących z cyfryzacji, jednocześnie minimalizując jej negatywne skutki dla pracowników i społeczeństwa.

Podczas Konferencji dyrektor wykonawczy EU-OSHA, William Cockburn, weźmie udział w se-

-sji „Etyczne i społeczne skutki cyfrowej przyszłości”, natomiast Xabier Irastorza, starszy kierownik projektów badawczych w EU-OSHA, przedstawi wyniki badania ESENER w trakcie sesji „Wpływ transformacji cyfrowej na rynek pracy”.

Zebrał: ABe

## Na świecie

### **W jaki sposób inteligentne systemy cyfrowe mogą wspierać bezpieczeństwo i zdrowie?**

Żeby odpowiedzieć na to pytanie warto się zapoznać z przewodnikiem EU-OSHA, aby poznać strategię projektowania, wdrażania i skalowania tych transformacyjnych systemów. Jakie są kluczowe zasady bezpiecznego wdrażania inteligentnych systemów cyfrowych, które służą monitorowaniu i poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)? Priorytetowe traktowanie korzyści związanych z BHP, angażowanie pracowników na wczesnym etapie, zapewnianie prywatności danych, propagowanie przejrzystości i dostosowywanie systemów do istniejących ram to tylko niektóre z podstawowych zasad. Dostęp do wytycznych pt. Inteligentne systemy cyfrowe: przewodnik dotyczący wdrażania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników - możliwy jest na :

<https://osha.europa.eu/pl/publications/smart-digital-systems-implementation-guide-improving-workers-safety-and-health>

### **Zaangażowanie pracowników – klucz do bezpieczniejszych systemów zarządzania pracownikami opartych na sztucznej inteligencji**

W jaki sposób algorytmiczne i oparte na sztucznej inteligencji systemy zarządzania pracownikami (AIWM) mogą poprawić produktywność bez negatywnego wpływu na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników?

W nowym sprawozdaniu EU-OSHA porównano podejścia dwóch przedsiębiorstw motoryzacyjnych: partycypacyjny, włączający pracowników - model wykorzystany we Włoszech oraz hierarchiczny, odgórny – model zastosowany w Belgii.

Zaangażowanie pracowników we wdrażanie AIWM w miejscu pracy redukuje stres oraz poprawia bezpieczeństwo i dobrostan, co pokazuje, że AIWM może zwiększyć bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP), gdy współpraca jest traktowana

priorytetowo. Wyniki badań wskazują, że powodzenie wdrożenia takich systemów zależy od kontekstu organizacyjnego oraz poziomu zaangażowania pracowników w ich przyjęcie i zastosowanie. Aby chronić bezpieczeństwo, zdrowie i dobrostan pracowników, przedsiębiorstwa powinny opracować ramy partycypacji i zapewnić dostosowanie postępu technologicznego do praktycznych potrzeb swoich pracowników.

### **Inteligentne systemy cyfrowe: śledzenie BHP w czasie rzeczywistym**



Inteligentne okulary do zdalnej oceny BHP, zegarek na rękę, który w czasie rzeczywistym śledzi narażenie ręki na wibracje i inteligentne wkładki zapobiegające wypadkom, takim jak upadki to przykłady inteligentnych systemów cyfrowych dla bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). EU-OSHA opublikowała dziewięć studiów przypadków, w których przeanalizowano, w jaki sposób systemy monitorowania BHP są wdrażane w różnych sektorach.



Systemy te wykorzystują technologię cyfrową do gromadzenia i analizowania danych w celu identyfikacji zagrożeń dla BHP i zapobiegania szkodom. Stwarzają one jednak problemy związane z prywatnością pracowników lub możliwością zwiększenia zagrożeń psychospołecznych, np. intensyfikacja pracy. Kluczem do przezwyciężenia wielu wyzwań jest sposób integracji systemów z istniejącymi ramami OSH, ochrona danych i angażowanie pracowników na etapie projektowania i wdrażania.

## Ulepszony barometr OSH: nowe spostrzeżenia na temat egzekwowania prawa i dialogu społecznego



Narzędzie do wizualizacji danych OSH Ba-

rometer oferuje kompleksowe informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy (OSH) za pomocą interaktywnych wykresów, aby przedstawić trendy danych. EU-OSHA niedawno wprowadziła dwie nowe funkcje: „wskaźnik egzekwowania” i wskaźnik „dialogu społecznego”.

Wskaźnik „egzekwowania” dostarcza danych na temat zdolności egzekwowania krajowych inspekcji pracy w państwach członkowskich, w tym personelu, przeprowadzonych inspekcji i sankcji. Wystarczająca liczba inspektorów pracy przyczynia się do odpowiedniego monitorowania i egzekwowania norm bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych branżach. Wizyty inspektorów w zakładach promują bezpieczeństwo i mogą skutkować lepszą zgodnością i bezpieczniejszymi miejscami pracy. Grzywny stanowią istotny środek odstraszcający przed naruszeniami. Ten nowy zestaw danych obejmuje również indeksy chorób zawodowych, skarg dotyczących BHP i zawiadomień o poprawie.

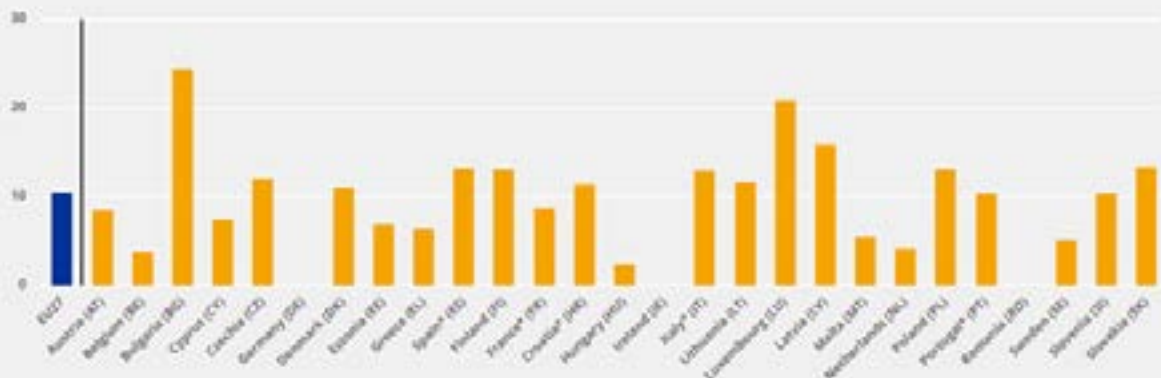
Inną nowością jest restrukturyzacja wskaźnika „dialogu społecznego” i włączenie wskaźnika złożonego, który wizualizuje kluczowe wymiary stosunków przemysłowych i reprezentacji BHP.

Ponadto zaktualizowano dostarczone zestawy danych, w tym najnowsze dane Eurostatu (np. Wypadki przy pracy), a na stronie „Informacje ogólne” uwzględniono schemat kontekstowy przedstawiający, w jaki sposób dostarczone informacje są zorganizowane w szerszym kontekście OSH. Dane są prezentowane w formie wykresów, map lub tabel wartości, co zapewnia elastyczność i jasny wgląd w trendy dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Jak wypada Państwowa Inspekcja Pracy w tych statystykach Eurobarometru?



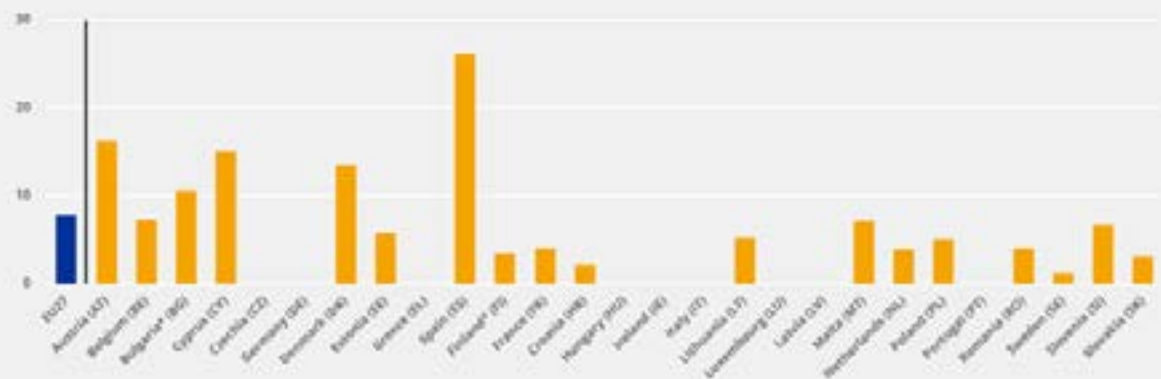
### N. of labour inspectors / 100.000 workers



\* For this country Labour Relations Inspectors were included in the calculation.

This bar chart shows the number of Labour Inspectors per 100.000 workers in EU countries. Data are not available for all countries.

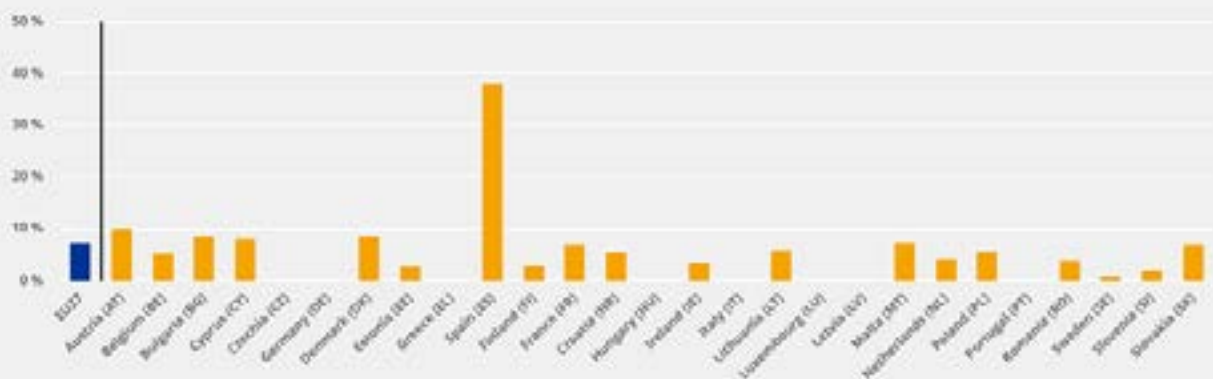
### N. of OSH inspections / 100 enterprises



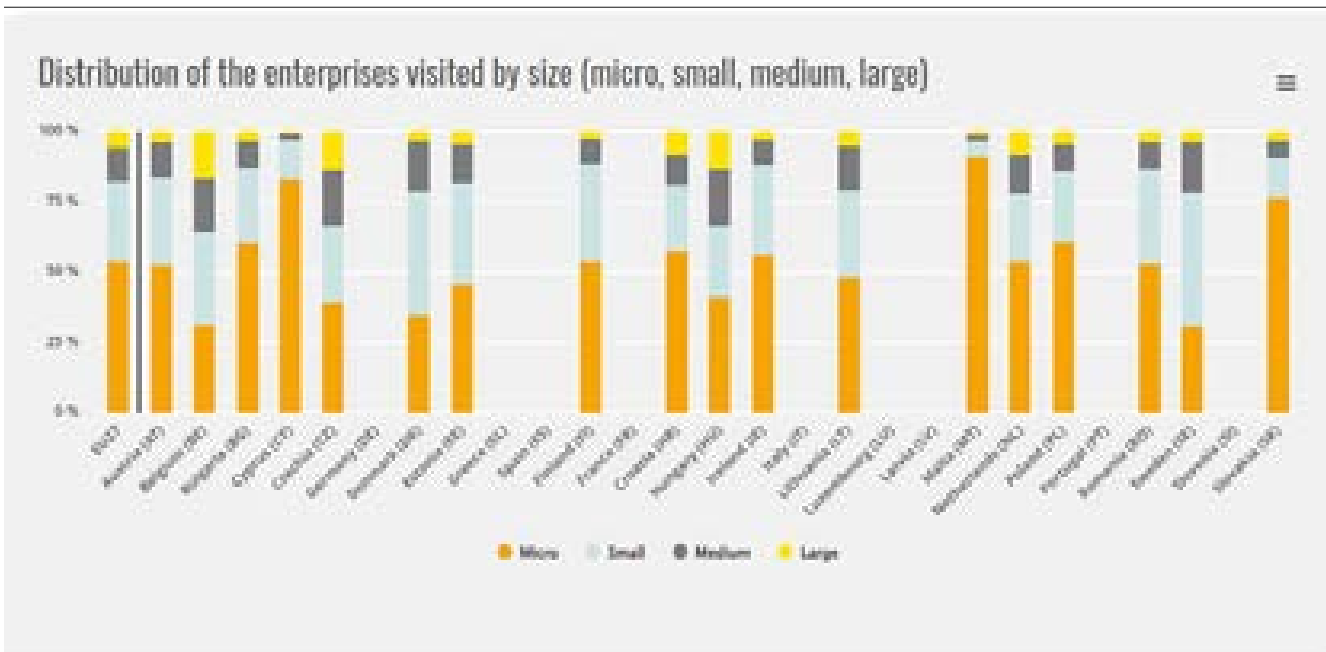
\* For this country labour relations inspections were included in the calculation.

This bar chart shows the number of OSH inspections per 100 enterprises in EU countries. Data are not available for all countries.

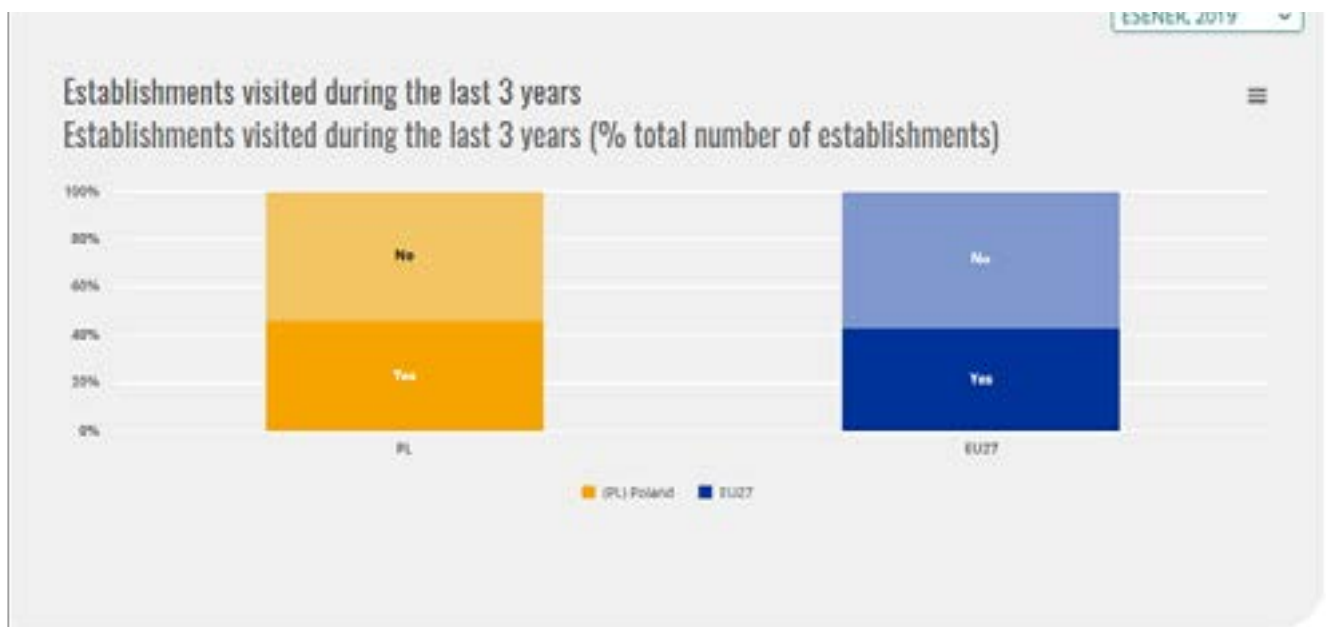
### Share of enterprises visited by the L.I. authority (% total number of enterprises)



This bar chart shows the share of the enterprises visited by the National Labour Inspectorate as a percentage of the total number of enterprises in the country. Data are not available for all countries.



This bar chart shows the distribution of the enterprises visited in the reference year by size. Data are not available for all countries.



This bar chart presents the responses to the ESENER question: "Have you been visited by the labour inspectorate in the last 3 years?" for the selected ESENER

### W unijnym badaniu wskazano najważniejsze istniejące oraz pojawiające się zagrożenia w miejscu pracy

W kompleksowym badaniu europejskich przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) obejmującym ponad 41 000 miejsc pracy EU-OSHA wykazała, że do najpoważniejszych i nowych zagrożeń w miejscu pracy w Europie należą: długotrwała pozycja siedząca, kontakt z trudnymi klientami i cyfryzacja. Głównymi powodami do obaw są zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i wzrost zagrożeń psychospołecznych od 2014 r.

Podobnie jak w 2019 r., dwa główne czynniki ryzyka w 2024 r. są związane z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego : długotrwałe siedzenie, zostało zgłoszone przez 64% miejsc pracy, a za nim powtarzalne ruchy dłoni lub ramion z wynikiem 63%. Ponadto 52% wskazało podnoszenie lub przenoszenie osób lub ciężkich ładunków jako kluczowy czynnik ryzyka. Liczba przedsiębiorstw, które zgłosiły, że ich pracownicy pracują zdalnie podwoiła się z 13% w 2019 r. do 23% w 2024 r., a towarzyszyła tej tendencji rosnąca świadomość wpływu cyfryzacji na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

W sektorze usług 56% organizacji wskazało na zagrożenia psychospołeczne związane z radzeniem



sobie z trudnymi klientami, pacjentami lub uczniami. Wśród miejsc pracy zgłaszających czynniki ryzyka psychospołecznego 21% uważa, że zarządzanie nimi jest trudniejsze w porównaniu z innymi ryzykami BHP. Kraje nordyckie, takie jak Szwecja (38%) czy Dania (37%) sygnalizują większe wyzwania w tym zakresie. Zauważalnie z 61% w 2019 r. do 55% w 2024 r. spadł udział pracowników w projektowaniu środków zapobiegających ryzyku psychospołecznemu.

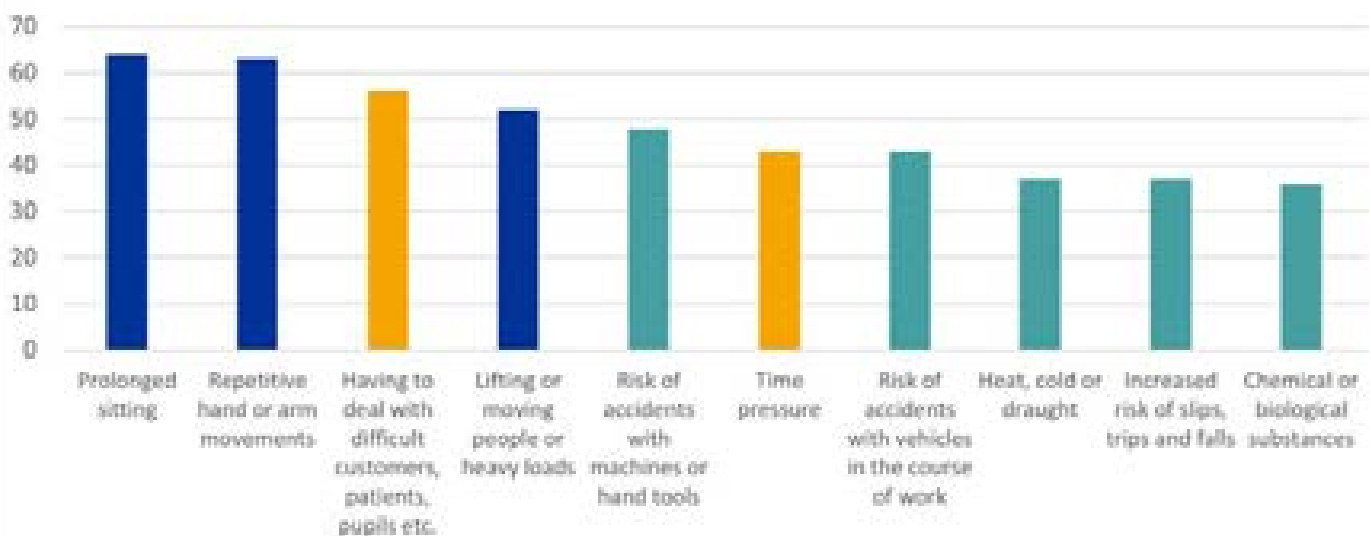
Badanie wykazuje rosnącą uwagę poświęcaną technologiom cyfrowym w ocenie ryzyka w miejscu pracy, co dotyczy 43% miejsc pracy ogółem, przy czym Hiszpania i Słowenia przodują z ponad 60%.  
Szkolenia

z zakresu korzystania z technologii cyfrowych oferuje już 42% zakładów, osiągając 75% na Malcie.

Oprócz ryzyka układu mięśniowo-szkieletowego firmy zgłaszają zwiększoną intensywność pracy (34%), przeciążenie informacyjne (32%) i zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym (27%).

Napawa optymizmem, że nastąpiła wyraźna poprawa w zakresie konsultacji pracowników na temat wpływu cyfryzacji na bezpieczeństwo i zdrowie. Wśród zakładów korzystających z co najmniej jednej technologii cyfrowej 35% potwierdza konsultacje pracowników, w porównaniu z 24% w 2019 r.

Top 10 risk factors in EU-27 workplaces (2024)



### **Nowa strategia EU-OSHA na lata 2025-2034: ochrona pracowników, wywieranie wpływu**

Strategia EU-OSHA na lata 2025-2034 dotyczy zmieniających się wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Umożliwi agencji reagowanie na ważne zmiany społeczne, takie jak cyfryzacja i zielona transformacja, a także starzenie się siły roboczej.

Strategia koncentruje się na trzech kierunkach: zapewnianiu wiedzy na potrzeby kształtowania polityki, opracowywaniu narzędzi zapobiegania zagrożeniom i zwiększaniu świadomości promującej kulturę profilaktyki, przy zachowaniu zrównoważonego rozwoju środowiskowego i społecznego.

EU-OSHA zacieśni współpracę z UE i partnerami krajowymi. Ta filozofia współpracy leży u podstaw strategii maksymalizacji wpływu pracy agencji. Więcej o Strategii EU-OSHA na lata 2025-2034 na

<https://osha.europa.eu/en/publications/eu-osha-strategy-2025-2034>

### **Promowanie godnych warunków pracy w rybołówstwie - kurs zaawansowany**

Międzynarodowe Centrum Zaawansowanych Studiów Agronomicznych Śródziemnomorskich (CIHEAM), za pośrednictwem Śródziemnomorskiego Instytutu Agronomicznego w Saragossie (CIHEAM Zaragoza), organizuje 19. 05- 23. 05. 2025 r. w Huelva na Wyspie Cristina, międzynarodowy kurs szkoleniowy wspólnie z ONZ ds. Wyżywienia i Rolnictwa (FAO) oraz Social Marine Institute (ISM), za pośrednictwem Narodowego Centrum Szkoleniowego Isla Cristina (CNF). Hiszpański Narodowy Instytut Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (INSST) również wspiera tę inicjatywę. Głównym językiem roboczym kursu będzie angielski.

Zebrał: ABe

## Wspomnienie o inspektorze pracy Jerzym Łapkinie



Z wielkim smutkiem zawiadamiamy o śmierci ś.p. członka naszego Stowarzyszenia Jerzego Łapkina, który w tym roku odszedł po długiej chorobie.

Jurek był lekarzem, który ukończył Śląską Akademię Medyczną, studia podyplomowe na Uniwersytecie Jagiellońskim, Zarządzanie Ochroną Zdrowia i Aplikację Inspektorską Państwowej Inspekcji Pracy w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Był długoletnim pracownikiem Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w Katowicach. Zaczął w nim pracować, jeszcze w zespołach wypadkowych, 1 kwietnia 1984 r. Zakończył pracę w WPR 31 października 2017 r. Współpracował ze Stowarzyszeniem Pomocy Poszkodowanym w Wypadkach, Kolizjach Drogowych oraz na Skutek Błędów Lekarskich „Wokanda”.

Przeprowadził ok. 600 kontroli w większości w jednostkach służby zdrowia w zakresie prawa pracy i ochrony człowieka w środowisku pracy.

Jurek był osobą wrażliwą i empatyczną. Był dobrym kolegą, lekarzem i inspektorem pracy.

Z Jurkiem znałem się wiele lat i mile wspominał nasze wspólne wypadki z jego synem Bartkiem na narty. Miał poczucie humoru i swoim pozytywnym usposobieniem dodawał otuchy Rodzinie i koleżankom oraz kolegom z pracy. Sprawiał, że zły dzień stawał się dla każdego lepszy. Był aktywnym członkiem Stowarzyszenia do czasu choroby.

Jurku na zawsze będziesz obecny w naszej pamięci.

Krzysztof Galbarczyk

## Longin Matys - wspomnienie

Od roku 1989 prowadziłem Kancelarię Prawa Pracy i z racji pełnienia wcześniej społecznej funkcji członka Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów często spotykałem się z przedstawicielami kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Longin Matys był starszym ode mnie poważnym urzędnikiem a ja młodym nie opierzonym działaczem Związków Zawodowych.

Kiedy skończyłem społeczną działalność i skupiłem się na pracy prawniczej w 2007 roku spotkaliśmy się u mnie w Kancelarii. Przyszedł odwiedzić mnie z naszym wspólnym znajomym. Błyskawicznie zaiskrzyło między nami ponieważ okazało się, że obaj jesteśmy miłośnikami historii starożytnej i malarstwa. Był lepiej ode mnie zorientowany w sztuce a zauważyłem jego wielkie doświadczenie w tematyce ochrony prawnej pracy. Przeszliśmy na „TY”. - A może zostaniesz emerycie na kawałek etatu w naszej Kancelarii? – zapytałem. Odpowiedź był natychmiastowa – TAK.



I tak zostaliśmy - myślę, że nie nadużyję słowa - PRZYJACIÓŁMI pomimo 20 letniej różnicy wieku. Nie będę wspominał o szczegółach naszej pracy ale powiem jedno. Był świetnym nauczycielem moich młodych współpracowników, którzy wyrosli na świetnych prawników podczas jego bytności u nas. Był nauczycielem nie tylko zawodowym, ale otoczki codziennego życia. Nie lubił tworzącego się po transformacji Rzeczypospolitej wszechogarniającego nas chamstwa w nowo powstającym biznesie. Błyszczał obyciem i kulturą osobistą. Tego nikt chyba nie odważył się zakwestionować, kto znał Longina.

„Uczyć się by żyć” to motto umieściliśmy

w Kancelarii podziwiając go, jak chłonał nową wiedzę pomimo wieku emerytalnego. Spędziliśmy długie godziny po pracy na rozmowach o sztuce, śmiejąc się z częstych gaf naszych polityków w tym temacie. Polityka i jej ułomność w naszym skłóconym społeczeństwie zajęła nam w sumie wiele dni dyskusji.

Bywał na prowadzonych szkoleniach gdzie nie omieszkał wtrącić pytania „a wiecie może czy to obraz wisi na Waszej ścianie?”. Nagła konsternacja i śmiech „przecież nie każdy musi znać się na malarstwie, to tylko żart z mojej strony”. Mając ponad 80 lat namówił naszych młodych pracowników na wyjazd na narty do Włoch. Jacyż przyjechali zdziwieni! - Szefie, Pan Longin śmigał po stokach jak młodzieniaszek. Ludzie jak dowiedzieli się ile ma lat to opadały im szczęki ze zdziwienia...

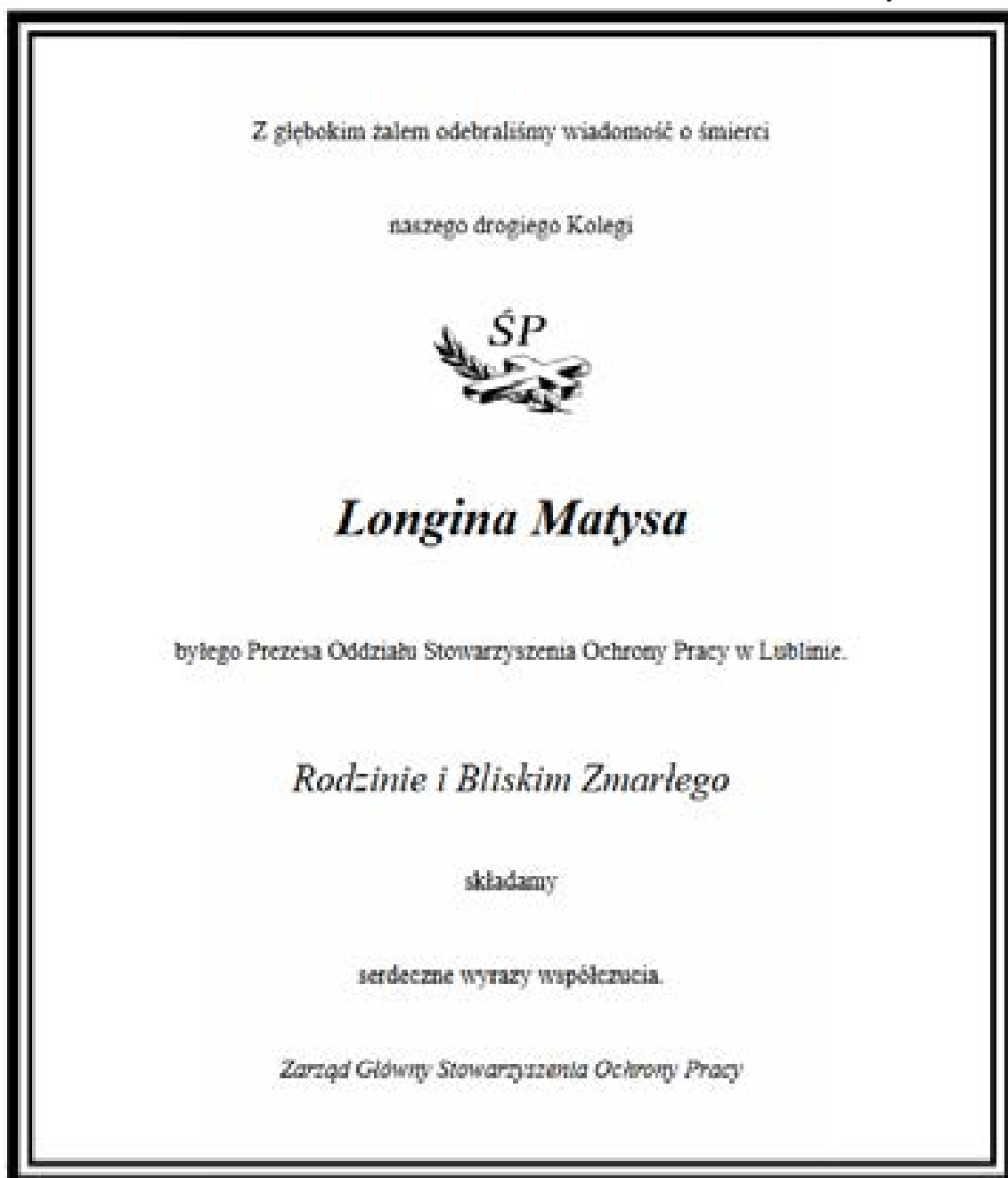
Taki był Longin. Można było z nim rozmawiać

na każdy temat i z każdym potrafił porozmawiać, czy to był inżynier, czy prosty robotnik. Nie potrafił jedynie porozmawiać na temat kulinariów. Powiedział wprost: - W kuchni mam obie lewe ręce, ale mam wspaniałą żonę, która potrafi wszystko wyczarować w garnku. Przestraszył się pandemii. Zmienił się, zaczął bać się starości. Wszyscy mówili mu: - Ty nie masz się czym martwić, Ciebie nic nie ruszy Ty jesteś nie zniszczalny!

Niestety okazało się, że nie był. Nagła grypa na przełomie 2024/2025 i nagły ciąg powikłań i jeszcze bardziej nagły szok w dniu 13 marca 2025 roku, kiedy odebrałem telefon od Teresy, jego żony. Longin w nocy odszedł. Niedowierzenie nas wszystkich...

Ustaliliśmy, że Longin nie odszedł. Jest z nami na czarno-białej fotografii w siedzibie Kancelarii, gdzie spędził ostatnie lata życia zawodowego. I zostanie z nami.

Ryszard Pietrzyk





**Pracował z nami od 2007 roku. Zmarł 12.03.2025 roku.**  
**Jako serdeczny Przyjaciel pozostanie na zawsze w naszej Pamięci**  
**Pracownicy PIETRZYK Kancelarii Prawa Pracy w Lublinie**

**Longin Matys** urodził się w 1938 r. „Jego rodzina mieszka w Lublinie od co najmniej pięciu pokoleń, tyle zdołał się dogrzebać w dokumentach. Jego ojciec był samodzielnym budowniczym, dziś powiedzielibyśmy technikiem budowlanym co musiało mieć wpływ na życiowe wybory syna.” W 1957 r. L. Matys „ukończył Technikum Budowlane Ministerstwa Budownictwa Przemysłowego. „Po maturze trzy lata przepracował w branży na różnych stanowiskach - majstra, inspektora nadzoru.

Zdecydował się później naienne studia w lubelskim Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej. Magistrem praw został w roku 1964. „W 1965 r. podjął pracę w lubelskim” – związkowym wówczas – „Okręgowym Inspektoracie Pracy jako inspektor ds. prawnych.” W „1969 roku odbył aplikację sądową i zdał egzamin sędziowski, w trzy lata później zdał egzamin radcowski. Mógł więc wykonywać różne funkcje w wymiarze sprawiedliwości i obsłudze prawnej, mógłby założyć swoją kancelarię prawniczą.

Wybrał doskonalenie umiejętności w zakresie prawa pracy – był m.in. zastępcą przewodniczącego Kolegium Orzekającego przy WRZZ w Lublinie (na początku lat siedemdziesiątych) i ławnikiem w Okręgowym Sądzie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w swoim macierzystym mieście (1975-82).” „W roku 1975 współorganizował z TNOiK chyba pierwsze w kraju Podyplomowe Studium dla Techników BHP.”

W „1977 roku został Wojewódzkim Inspektorem Pracy w Lublinie”, czyli przy Wojewódzkiej Radzie Związków Zawodowych. Jednoosobowe stanowiska wojewódzkich inspektorów pracy utworzono w tym roku pod naciskiem 49 przewodniczących WRZZ. Początkowo nie mieli oni uprawnień do kontroli zakładów pracy. Otrzymali je dopiero w 1978 r., jednak ich kompetencje nie zostały sprecyzowane. Ich „głównym zadaniem było współdziałanie ze społecznym aktywnym, opracowywanie ocen na potrzeby WRZZ oraz współpraca z miejscowymi organami władzy i administracji” (za: Edward Kowalczyk, „Inspekcja Pracy w Polsce 1919-1999”, Wydawnictwo „Kolpres”, Warszawa 2003, s. 230).

„W 1981 roku Główny Inspektor Pracy powołał go na stanowisko zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy, a po czterech latach prezes NIK (właśnie on reprezentował PIP przed władzami państwowymi) powołał go na szefa okręgu PIP w Lublinie. Kierował

nim przez 15 lat.”

„W połowie 1999 r. Longin Matys poczuł, że dni jego funkcji kierowniczej są policzone. Po gruntownej kontroli zorganizowanej przez Główny Inspektorat Pracy na omówienie wyników zjechał sam szef inspekcji” powołany przez Marszałka Sejmu na stanowisko Głównego Inspektora Pracy 1 maja 1999 r., Tadeusz Zając, do tego czasu – zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie. „Wiadomo w okręgach inspekcyjnych, że takie podsumowanie kontroli bywa zwykle gwoździem do trumny. Kierownictwo odjechało tym razem bez słowa, ale odwołanie dotarło i tak za kilka miesięcy. Wręczył mu je osobiście szef PIP”. „Longin Matys został zwykłym inspektorem pracy, choć można wątpić, czy w ten sposób wykorzystuje się w interesie firmy prawnika o bardzo wszechstronnych kwalifikacjach.” Był „gruntownie wykształconym prawnikiem”, czytał „nie tylko kodeks pracy wraz z komentarzami, ale eseje na bardzo różne tematy.”

Gdy odszedł na zasłużoną emeryturę od 2007 r. pracował i kształtował młode kadry Kancelarii Prawa Pracy PIETRZYK w Lublinie.

Jak na inspektora pracy miał zaskakujące zainteresowania: potrafił „oprowadzać jak przewodnik po różnych polskich muzeach, na przykład Historii Architektury we Wrocławiu, gdzie” znał „każdy szczegół. Ale panem na włościach” czuł się „u siebie, w Lublinie, gdzie” znał „historię prawie każdego obrazu i” rozprawiał „ze znanstwem o szczegółach. Obraz Matejki „Unia Lubelska”, znajdujący się akurat w Lubelskim Muzeum na Zamku,” był „dla niego pretekstem do rozważań na temat zafałszowań (na ile zamierzonych?) u wielkich naszych mistrzów. Ileż to anachronizmów” potrafił wymienić w związku z tylko jednym słynnym płótnem „Bitwa pod Grunwaldem”. Broń, której używano w tej bitwie pochodzi z różnych okresów, różnych kultur – jakich, to właśnie” potrafił „precyzyjnie opisać. Swoimi zainteresowaniami” wprawiał „w niemąłą konfuzję kolegów z innych miast. Pytanie w rodzaju „czy skończyła się u was wystawa Klimta z jego ostatniego okresu?” wprawiało „w zakłopotanie większość rozmówców. Bo” myśleli gorączkowo, kombinowali „kto to Klimt, pewnie malarz, ale co on malował, kiedy i gdzie? (...) Longin jednak nie” znęcał „się nad kolegami – po wysondowaniu, że rozmówcą sztuka kompletnie nie interesuje” przechodził „do spraw zupełnie innych,

choćby inspekcyjnych.” „Zdarzało się, że po całym tygodniu pracy wsiadał w nocny pociąg, aby wylądować z rana na przykład w Krakowie, gdzie w Muzeum Narodowym dobiegała właśnie końca wystawa Chagalla albo w Arsenale wystawa grafiki Dürera. W ten sposób” odwiedzał „także muzea Poznania, a nawet Kielc i Radomia, nie wspominając o regularnym odwiedzaniu muzeów stołecznych.”

Chyba największą satysfakcję sprawiały „mu zaproszenia na wernisaże i różne wydarzenia

artystyczne w rodzinnym mieście(...)” Miał „prawo wejścia do zakamarków różnych muzeów – właściciele galerii bez wahania” wręczali „mu klucze do swoich, nawet ukrytych, zasobów dzieł sztuki.”

„Doceniono jego zasługi dla bhp, dla Izby Rzemieślniczej. Uhonorowano go różnymi medalami i wyróżnieniami z Krzyżem Kawalerskim włącznie.”

Za „ATEST 7/2001” oprac. Staniflor

## KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY

### Barbórkowe reminiscencje

*(Z przyczyn organizacyjno-technicznych niezależnych od redakcji przedstawiamy esej, który miał się ukazać w związku z obchodami górniczego święta Barbórki w grudniu.)*

#### Z okazji Barbórki - trochę o jej prehistorii

Kiedy księżna Jadwiga (ur. między 1174 a 1180 – zm. 14 października 1243 r.) córka hrabiego Bertolda VI i Agnieszki Wettyńskiej, hrabiów Andechs, tytułarnych książąt Meranu (w północnej Dalmacji) i margrabiów Istrii, żona Henryka I Brodatego księcia wrocławskiego postanowiła zostać świętą i od 1207 r. nie dopuszczała go do łoża – księżę często wyruszał „na łowy”... Możliwe, że dzięki tym „polowaniom” w 1209 r. trafił do podgórskiej osady kopaczy złota – Lwówka. Musiał tam zostać dobrze ugoszczony, bo Lwówek otrzymał od niego przywilej mili rzemieślniczej oraz – a jakże! – piwnej, uprawnienia rybołówcze a także nadanie niższego sądownictwa. Tak zaczął się proces wzrostu znaczenia tej górniczej osady...

Dwa lata później, w 1211 r. Henryk nadał mieszkańcom Aurum, czyli Złotoryi, jednak tylko przybyszom (hospites), przywileje miejskie na prawie magdeburskim z własnym samorządem, co było pierwszą lokacją miasta na prawie niemieckim w Polsce. W związku z tą lokacją od 1211 r. w pobliskiej Legnicy ulokował mennicę książęcą, co świadczy, „że cały urobek okolicznych górników i płuczkarzy przewożony był do Legnicy, gdzie go dopiero oczyszczano. Dzięki temu księżę mógł łatwo odebrać przysługującą mu dziesięcinę” w złocie.

Z tego powodu na lata 1211-1215 przypadała pierwsza faza konfliktu biskupa wrocławskiego, Wawrzyńca z księciem o dziesięciny od osadników, bo biskup też chciał korzystać z wypracowywanych

przez nich zysków... W latach 1216-1217 zbuntowani przeciw kościelnym dziesięcinom poddani Henryka Brodatego atakowali klasztory przybyłych z Niemiec mnichów w Lubiążu i Trzebnicy: w bulli protekcyjnej z 5 II 1216 r. dla Trzebnicy papież Innocenty III zabraniał dokonywania na terenie majątków klasztornych rabunków, kradzieży, podpaleń, rozlewu krwi oraz chwywania i zabijania ludzi, a w 1217 r. – mimo zawarcia ugody Henryka Brodatego z biskupem Wawrzyńcem – papież Honoriusz III polecał już rzucić kłatwę na ludzi napastujących klasztor lubiąski.

Okolo roku 1217 – jak zapisał mnich z klasztoru w Lubiążu - w wyniku „niezgody, jaką diabeł zasiał między synami Henryka Brodatego i Jadwigi” (owej świętej śląskiej): starszym Konradem Kędzierzawym i najmłodszym z trójki – Henrykiem, który przeszedł do historii jako Pobożny, doszło do bitwy lub zbiorowego pojedynku między nimi i ich zwolennikami. Jak to ujmuje kronikarz z lubiąskiego klasztoru: „Konrad, który nienawidził Niemców, zebrawszy Polaków z różnych ziem, zamierzał wygnać brata z nielicznymi Niemcami, jacy wówczas byli na Śląsku. Ojciec zaś i matka, którzy nie byli w stanie uśmierzyć tego zła, zezwolili na zbrojne starcie synów ustępując: ojciec do Głogowa, matka do Niemczy. Gdy synowie starli się na polu między Legnicą a Złotoryją w miejscu zwanym Studnica albo Czerwony Kościół, Henryk – wraz z niemieckimi przybyszami, tak chłopami, jak rycerzami, których zewsząd zebrał – zabiwszy niezliczonych Polaków, triumfalnie zdobył pole zwycięstwa, podczas gdy tamci, którzy zdołali się uratować, uciekali”. „Henrik odniósł zwycięstwo, a pobity Konrad ledwie zdążył uciec do Głogowa pod zasłonę ojca. Osłabła przez to niezmiernie sprawa polska” na Śląsku.

Starcie – jeśli rzeczywiście miało miejsce – nastąpiło między Legnicą a niedawno lokowaną Złotoryją, co może wskazywać, że brali w nim udział

tamtejsi kopacze często pochodzący z Niemiec, objęci określeniem – „chłopi”. Wkrótce po starciu pod Studnicą „...Konrad...”, udał się do puszczy tarnowskiej, gdzie podczas polowania, spadłszy z konia, złamał kręgosłup i umarł”, czyli – prawdopodobnie – został skrytobójczo zabity.

W tymże 1217 r. wytyczenia miasta Lwówek na prawie magdeburskim dokonali „goście” Tomasz i Hartlieb, jak można wnioskować z imienia tego drugiego – najpewniej pochodzący z Niemiec. Można tylko domniemywać, czy miejscowość otrzymała te prawa za to, że górnicy-niemieccy osadnicy z Lwówka przyłączyli się pod Studnicą do walczących po stronie Henryka Pobożnego?

Na tym jednak niepokoje na Śląsku się nie zakończyły: przed rokiem 1220 pod Biskupią Kopą (dziś koło Głuchołaz) odkryto w dobrach biskupa wrocławskiego złoto, co doprowadziło do założenia przez przybyszy z Moraw i być może Łużyc osady górniczej nazwanej po niemiecku Cukmantel (obecne czeskie Zlaté Hory). Jednak kiedy biskup Wawrzyniec próbował od górników z Cukmantla egzekwować dziesięciny, odmówili ich, a naciskani przez jego ludzi – stanęli po stronie zniemczonego Przemyśłidy, margrabiego Moraw, Władysława Henryka i wyrznęli bez pardonu – co było zaskoczeniem w świetle ówczesnych zwyczajów rycerskich – jakiś oddział polski, który próbował narzucić na ich terenie wolę biskupa. O wydarzeniach tych pod rokiem 1220 tzw. Kanonik Praski w Rocznikach kapituły praskiej zapisał: „Polacy zabijani przez Prusów, przez Rusinów wycinani szablami mieczy i masakrowani przez kopaczy złota, w nieszczęsny sposób ginęli (a.d. 1220 Poloni... a fossoribus auri mactati miserabiliter interierunt)”. Pierwsze dwa fakty dotyczyły walk na północy i wschodzie, „masakrowani przez kopaczy złota” byli Polacy na Śląsku.

Po 1217 a przed 1232 r. spisano tzw. „złote prawo lwóweckie”. Mogło ono zawierać postanowienia zbliżone do tych, które znamy z przywilejów princepsa, księcia zwierzchniego Polski (dux totius Poloniae) Leszka Białego, wydanych w latach 1218-1224. W 1224 r. ogłosił on statut górniczy dla księstwa krakowskiego, w którym gwarantował Włochom, Niemcom i innym cudzoziemcom, inventores – wysoko kwalifikowanym fachowcom, którzy wyszukiwali miejsca pod kopalnie złota – et fossores – i kopaczom – takie prawa i wolności jakie mieli w swoich ojczyznach, a których po przybyciu do Polski często byli pozbawiani. Powodem jego wydania miało być m.in. powstanie kopaczy śląskich z 1220 r.

W ten sposób antypolskie powstanie górników z Cukmantla pochodzących z terenów słowiańskich podbitych przez niemieckich feudałów przyczyniło się do nadania śląskim kopaczom złota nie tylko „złotego prawa lwóweckiego”, ale też znacznych przywilejów społecznych i materialnych, oraz do narodzin nowego zjawiska w społeczeństwie feudalnym: zaczęto szanować górników i ich samorząd gwarecki. Do dziś funkcjonuje określenie „górnicy stan”, świadczące o wyodrębnieniu w średniowiecznym społeczeństwie stanowym obok rycerstwa, feudałów duchownych i świeckich, oraz mieszczan – także stanu kopaczy złota i innych kruszców. Dlatego 4 grudnia następcy kopaczy, górnicy obchodzą swoje święto stanowe, Barbórkę, podczas którego z rycerskim symbolem u boku, szpadą, starsi członkowie stanu górniczego przyjmują adeptów stanu górniczego ceremoniałem zbliżonym do pasowania na rycerza. Bo kopacze/górnicy uzyskali rycerskie prawo noszenia broni dla ochrony przed rabusiami kruszców, które z narażeniem życia wydobywali.

Za ten przywilej pierwsi kopacze polscy zapłacili słono: podczas najazdu Tatarów w 1241 r. stanęli w bitwie pod Legnicą do walki na równi z rycerstwem i - na równi z nim - większość z nich zginęła. W ten drastyczny sposób okazało się, że górniczy fach jest niebezpieczny nie tylko z przyczyn naturalnych, ale i polityczno-wojskowych. Można przyjąć, że od tego czasu pojawiła się wśród górników potrzeba poszukiwania ochrony przed tymi zagrożeniami. W pierwotnym odruchu – zwrócili się o opiekę do sił nadprzyrodzonych. W ten sposób zaczęli poszukiwać patrona wśród świętych Kościoła katolickiego.

Zwyczaje barbórkowe wywodzą się od upamiętniania podczas Adwentu męczeńskiej śmierci św. Barbary, jako patronki dobrej śmierci, której kult na ziemiach polskich można znaleźć m.in. już w kalendarzu XI-wiecznego „Modlitewnika Gertrudy”, córki drugiego króla Polski Mieszka II. Pojawia się w nim data 4 grudnia z imionami św. Barbary i Janiny. Tradycja obchodzenia Barbórki w Polsce pojawiła się w 1354 r. Od XV wieku św. Barbara jest patronką Wydziału Teologicznego Akademii Krakowskiej, a z końca XV w. znana jest, pochodząca z dokumentu Janusza IV, księcia ex-oświęcimskiego, a faktycznie księcia bez ziemi, forma „Barbora”, która być może dała początek Barbórki na Śląsku. Najliczniej kościoły pw. św. Barbary wznoszono na Śląsku, w Małopolsce i na Pomorzu. Do końca XVIII w. istniały 104 kościoły lub kaplice oraz 165 ołtarzy św. Barbary. O popularności jej kultu świadczy fakt, że jej imię było



często nadawane przy chrzcie. Upowszechniło się zwłaszcza od XV w. Nosiła je m.in. żona Zawiszy Czarnego, potem księżniczki z rodu Jagiellonów oraz żony królów: Barbara Zapolyai i Barbara Radziwiłłówna. Nie ma jednak dowodów na to, że już wówczas była patronką górników. Górnicze obchody barbórkowe na ziemiach polskich były znane jednak dopiero od XVIII w. Po podboju Śląska przez Prusy w latach 1740-1763 i oderwaniu jego większej części od Korony Królestwa Czech pozostającej od 1526 r. panowaniem Habsburgów, na kolonialnie eksploatowanym Śląsku od XIX w. górnicy po zakończonej mszy, przy akompaniamencie orkiestry, maszerowali ulicami miasta oraz przez teren kopalni przed siedzibę dyrekcji. Tam odbywały się uroczyste podziękowania, które przełożeni składali pracownikom za ciężką pracę w niebezpiecznych warunkach i wkład w rozwój kopalni i wszelkiej pomyślności w życiu osobistym. Po tej części oficjalnej z udziałem dyrekcji górnicy udawali się do karczmy. Zwyczaj organizowania „karczm piwnych” przywędrował na ziemię polskie dopiero na początku XX w. za sprawą studentów pobierających naukę w niemieckich uczelniach technicznych.

Warto zatem zadać pytanie: czy górnicy przed XVIII w. mieli swojego patrona? Już w podziemnych kaplicach kopalni w Wieliczce można natrafić na innych świętych, wcześniej niż św. Barbara uznawanych za patronów górników.

Odwiedzając budowaną od 1896 r. kaplicę św. Kingi można zobaczyć wykonany przez górnika, samouka rzeźbiarza Tomasza Markowskiego (1870 – 1927) trzyczęściowy ołtarz, w którego centralnej części znajduje się figura św. Kingi. Jednak w jego bocznych częściach można zobaczyć inne rzeźby świętych, m.in. św. Józefa Robotnika jako patrona górników, do dziś czczonego również jako patron rzemieślników oraz św. Klemensa, czwartego następcy św. Piotra, czyli papieża w latach 88-97 ne. Klemens zginął śmiercią męczeńską w 97 lub 101 r. po tym, gdy wygnany z Rzymu na Chersones Taurydzki, czyli na obecny Krym, był zmuszany do pracy w kopalniach, a ponieważ wśród około dwóch tysięcy chrześcijan-skazańców głosił naukę chrystusową, cesarz - jeszcze Nerwa lub już Trajan - skazał go na śmierć przez wrzucenie do Morza Czarnego z kotwicą przywiązaną do szyi. Ciekawostką jest, że w 868 r. miał na Krymie podczas tzw. misji chazarskiej w tamtych okolicach przebywać jeden z apostołów Słowian, św. Cyryl, który jakoby odnalazł relikwie św. Klemensa I i przywiózł je do Rzymu, gdzie papież Hadrian II przyjął je z najwyższymi honorami. Na

część tego świętego męczennika jeden z uczniów Cyryla i Kontantego/Metodego, który im towarzyszył w tej misji i otrzymał święcenia kapłańskie podczas ich pobytu w Rzymie – przyjął imię Klemens. Do historii przeszedł jako trzeci z apostołów Słowian, który ocalał i rozwinął starosłowiański dorobek translatorski Cyryla i Metodego – św. Klemens Ochrydzki, bo doprowadził do założenia i zbudowania klasztoru w Ochrydzie. Relikwie jego patrona przywiezione z misji chazarskiej zostały złożone w Bazylice św. Klemensa, wybudowanej dla uczczenia jego męczeńskiej śmierci.

Innym miejscem Kopalni Soli Wieliczka, w którym upamiętniono św. Klemensa jest Kaplica św. Antoniego, najstarsza zachowana w całości spośród kaplic, jakie znajdują się w Kopalni, powstała bowiem w latach 1690–1710, a pierwszą mszę odprawiono w niej w 1698 r. Można zatem przyjąć, że jeszcze w XVII w. patronem górników, co najmniej w kopalniach soli był papież-męczennik św. Klemens. W cerkwi jego wspomnienie przypada 25 listopada/7 grudnia, czyli 7 grudnia według naszego kalendarza, natomiast w Kościele katolickim - 23 listopada.

Biorąc pod uwagę odnowę prawa górniczego na Śląsku i w Polsce po najeździe tatarskim na wzorach czeskiego prawa górniczego, ogłoszonego po 1245 r. w Jihlavie, przez co znanego na ziemiach polskich jako prawo igławskie – nie powinno dziwić, że pierwszym patronem kopaczy/górników na ziemiach polskich był św. Prokop z morawskiej Sazawy, który jeszcze na początku XI w. zajmował się przepisywaniem ksiąg liturgicznych w języku starocerkiewnym po słowiańsku i doprowadził w roku 1032 r. do ufundowania w Sazawie przez księcia Oldrzycha klasztoru św. Benedykta, znanego jako jedno z pierwszych miejsc w Czechach, gdzie po ponad wieku prześladowań następców Cyryla i Metodego sprawowano liturgię w języku starosłowiańskim i kultywowano tradycję cyrylo-metodiańską.



Wkrótce po jego śmierci w 1055 r., w 2 poł. XI w. spisano po starosłowiańsku pierwszą legendę o opacie Prokopie, według której, gdy pracował przy karczowaniu lasu uzyskując w ten sposób tereny uprawne, widywano jak orze ziemię pługiem, do którego zaprzęgnięty był diabeł, a Prokop poganiał go krzyżem. Widocznym w ternie dowodem tej orki ma być tzw. „diabelska bruzda” o długości 21 km, którą tworzy masywny rów o szerokości 14 do 20 m z płaskim dnem o głębokości 2 do 6 m i pochyłych bokach.



Według historyków, „diabelska bruzda” była zarówno starożytnym, jak i wczesnośredniowiecznym szlakiem handlowym prowadzącym przez brody Sazawskie i region Łaby, aż do południowych Czech, a stamtąd do Dunaju, na północ do wsi Chotouň. Wraz z kilkoma równoległymi drogami łączyła brody na rzece Sazawskiej z oddalonymi o 35 km brodami na Łabie. „Diabelska bruzda” jest o tyle wyjątkowa w przeciwieństwie do innych dróg prowincjonalnych późniejszej konstrukcji, które zbiegają się w Pradze na kształt gwiazdy, że pomija ich centralną część wokół Pragi. Dlatego pojawiła się teoria, że powstała zanim Praga stała się ważnym miastem. Na niektórych odcinkach ma ona nawet jakby dwa pasy ruchu, coś w rodzaju mijanek. Możliwe, że jest to pozostałość tzw. przetok, którymi od starożytności przetaczano łodzie między dwoma ciagami rzek. Wytyczenie i utrzymanie tak znacznej przetoki musiało wymagać ciężkiej pracy kopaczy.

Dlatego gdy w średniowieczu rozwinęły się w dolinie Sazawy kopalnie kruszców m. in. w miastach Havlíčkův Brod czy Příbyslav (w XIII w. drugi po Jihlavie ośrodek wydobywania srebra w Czechach), jej znaczenie się utrwaliło a św. Prokop zaczął uchodzić za patrona kopaczy. Morawscy górnicy wybrali go na swego opiekuna, bo uważali go za jednego ze swoich, zdolnego zrozumieć ciężką dolę kopaczy i zawsze gotowego nieść pomoc.

Jego kult w Polsce rozpropagowała czeska

księżniczka Judyta (ur. między 1056 a 1058 – zm. 25 grudnia 1086) – żona księcia Władysława Hermana. Wybudowano wtedy kilka kościołów pod jego wezwaniem, zwłaszcza na Kujawach. Dziś kościoły pod wezwaniem św. Prokopa są między innymi w Konecku, Kłóbce pod Włocławkiem, Jadownikach koło Brzeska, w Błędowie koło Grójca oraz największa zachowana w Polsce świątynia romańska zbudowana na planie koła - rotunda w Strzelnie. Liturgiczne wspomnienie św. Prokopa w Kościele katolickim obchodzone jest 14 lipca, dlatego w Polsce górnicy ukraińscy obchodzą swoją „Barbórkę” 14 lipca na Prokopa.

Swego rodzaju kluczem do prehistorycznych korzeni patronów górnictwa jest - być może - ów diabeł zaprzęgnięty przez św. Prokopa do ciężkiej pracy. Można go wiązać z rogatym Duchem Gór, którego znali od najdawniejszych czasów poszukiwacze drogocennych minerałów w Karkonoszach. Wcześniej był to starosłowiański bóg bogactwa Weles, który „występuje tradycyjnie jako antagonistą Peruna, czego ślady zachowały się po chrystianizacji w folklorze jako opowieści o rywalizacji Boga z diabłem”. „Postać Welesa zachowała się jeszcze w źródłach czeskich z XV i XVI wieku, nawołujących do odrzucenia „grzechów welesa” i mówiących o odsyłaniu „k welesu” (do diabła).” Wydaje się, że jego późnośredniowieczną reinkarnacją na Śląsku był Szarlej, duch podbytomskich kopalń, którego przeciwstawiano m.in. św. Prokopowi i św. Barbarze.

Jeśli uznać, że decyzja księżnej Jadwigi z 1207 r. zadziałała jak „efekt ruchu skrzydeł motyla”, to po ponad siedmiu wiekach zmieniających się patronatów nad górnymi, ostatecznie utrwaliła kult św. Barbary, a w efekcie – obchody Barbórki. Jak mi przypomniał znajomy, który pracował na grubie/kopalni węgla – jako, że św. Barbara została ścięta mieczem, dlatego jej podobizny - nie tylko w kaplicach kopalnianych - trzymają w dłoni miecz, „fana (sztandar) górnicza ma kolory zielone i czarne. Czarne to ciemności, a zielone to nadzieja. No i na mundurze (górnicy) jest knefli (guzików) tyła, co miała lot jak ją łojciec ściół”...

Wprawdzie już od czasów igławskiego prawa górniczego samorządy górnice mogły powoływać „Montes iuratores” czyli przysięgłych górnich m.in. do zapobiegania szkodom, w tym awariom i wypadkom, co każe przypuszczać, że już wówczas pojawiały się tzw. dobre praktyki podczas eksploatacji złóż górnich – to jednak opieka świętych i „duchy podziemi” służyły utrwalaniu wielu z nich aż do przełomu XIX i XX w.

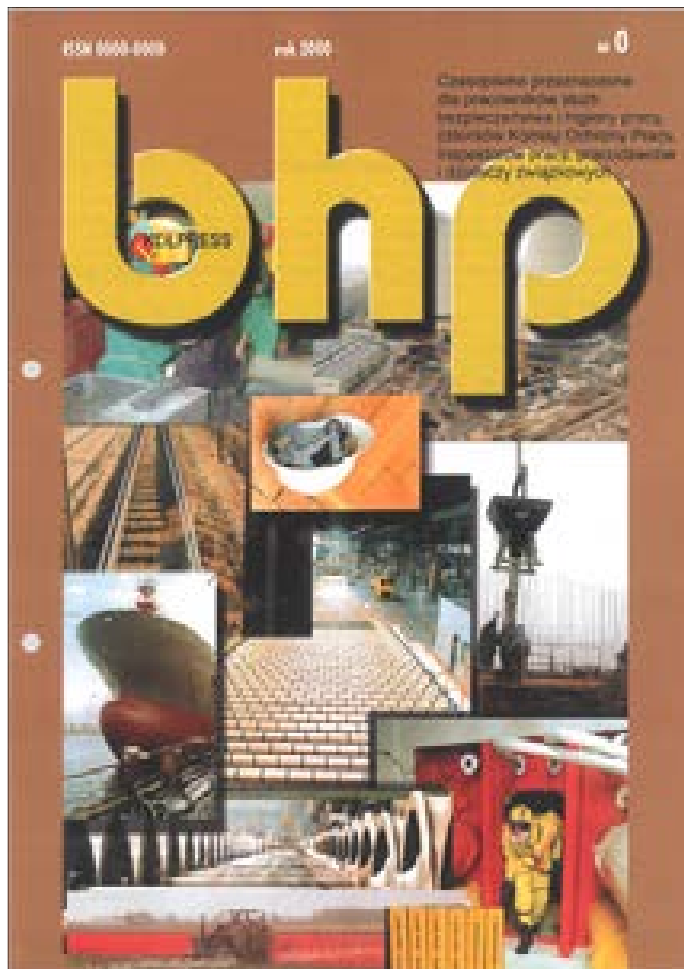
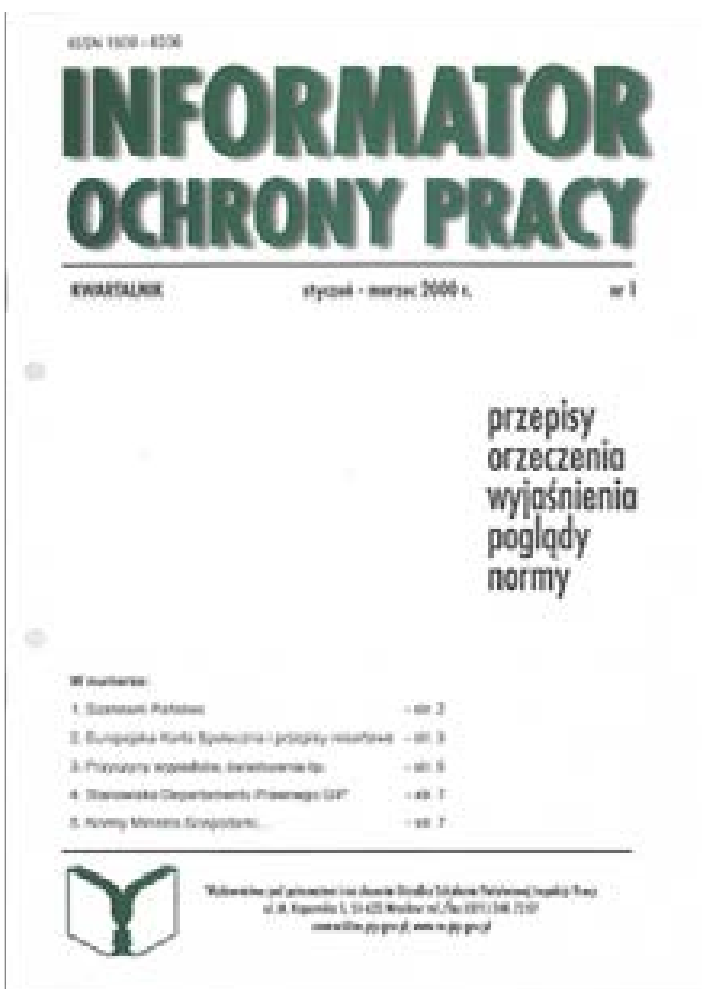
Roman Adler

Z okazji 100-nego numeru „Informatora Ochrony Pracy” – garść wspomnień. Powstały dzięki wytrwałej kwerendzie archiwalnej sekretarza Zarządu Głównego naszego Stowarzyszenia, pana Huberta Karskiego, któremu w tym miejscu za skany i komentarze składam najszczerze podziękowania.

Roman Adler

Zacząło się tak...

„Jak prosiłeś, odkopałem z kąta szafy pudło ze starymi Informatorami – załączam tu skan n-ru 1, datowanego ze stycznia-marca 2000 r. – więc jeszcze nie było Stowarzyszenia, a IOP był wydawany pod auspicjami wrocławskiego Ośrodka Szkoleniowego PIP. Redagował zespół (skład nie był podany), a redaktorem naczelnym był Edek Kołodziejczyk, którego doskonale pamiętam... Dodatkowo zachowała się przy pierwszym egzemplarzu ulotka, reklamująca nowe czasopismo - wtedy jeszcze pod roboczym tytułem BHP – będąca na drugiej stronie zamówieniem (skan tu załączam). Nie mam kogo zapytać, ale rozumiem, że ze względu na nr 0 - była to wstępna przymiarka z r. 2000 do nowego czasopisma, z której „wyszedł” IOP.”





Do numeru 2 z 2000 r. taki komentarz sekretarza ZG:

„Po naszej rozmowie przed chwilą działam dalej – teraz załączam skan pierwszej kartki okładki. Barwa czcionki w tytule jest ciemniejsza, na drugiej stronie nota redakcyjna z podziękowaniami za prenumeratę – co potwierdza zamiar dalszego działania. Dodam, że udało mi się przed chwilą wreszcie dodzwonić do p. Ryszarda Celedy – zapytałem go o ulotkę-zwiastun z zerowym numerem nowego czasopisma BHP, znaną przy pierwszym numerze. Sięgnął pamięcią wstecz, ale niestety nie był w stanie przypomnieć sobie szczegółów, natomiast nie ma już kogo zapytać...”  
„W n-rze 2 rozpoczęło się publikowanie cyklicznego słowniczka inspektora BHP.”

współpracy m.in. z OSPS BHP.”



Numer 3: „Tu nie ma noty redakcyjnej na drugiej stronie okładki. Za to na froncie pojawia się logo f-my Seka.”

Komentarz do numeru 4: „Tu okładka znów w skali szarości (jak w n-rze 3). Na drugiej stronie okładki nota redakcyjna, w której mowa o nawiązaniu



Od numeru 1/2001 (5) na okładce znika logo OSPIP, pozostaje tylko SEKA S.A.

Komentarz sekretarza ZG SOP: „zwraca uwagę szarość okładki pierwszych 3, a w czwartym wraca kolor w tytule. Ujawnia się w tym roku skład Rady Programowej. (...)”

W stopce redakcyjnej „Informatora...” pojawił się jej skład:

- Maciej Sekunda (przewodniczący),
- Ryszard Celeda,
- Ryszard Bessaraba,
- Małgorzata Kulasińska
- i Stanisław Dziezic (członkowie).

W numerze 3/2001 ciekawa krytyka, a w 4/2001 – częściowa na nią odpowiedź.

Komentarz Sekretarza ZG: „(...) Ciekawostką jest to, że w nocy redakcyjnej n-ru 4 (omyłkowo podano 7 zamiast 8, od początku istnienia), redakcja skrytykowała nieprecyzyjne zapisy w rozporządzeniach.”

Od tegoż numeru druk „Informatora...” wrócił do OSPIP.

Szata graficzna niekoniecznie bogata: od szarosinego tytułu (w n-rach 1 i 2) po wyblakłą zieleni i także logo SOP (w n-rach 3 i 4). Jako humorystyczną ciekawostkę (sprzed 20 lat) pokazują opisaną w n-rze 2 wzmiankę o telepracy (która dziś jest praktycznie standardem).”

Warto też odnotować, że zmieniła się stopka redakcyjna: nie zawierała już składu Rady Programowej. W jej miejsce wymienieni są Konsultanci: Maciej Sekunda i Ryszard Celeda.



Jak trafnie zauważył sekretarz Zarządu Głównego Stowarzyszenia: „Rok przełomowy 2004 r. - powstaje Stowarzyszenie Ochrony Pracy. W notach redakcyjnych widać ewolucję – od zwiastunów i podania Założycieli (jak w n-rze 1/17), przez informację o pierwszych działaniach (jak w n-rze 3/19), po listę ówczesnych Członków (jak w n-rze 4/20).



Od numeru 3/2004 „Informator...” stał się organem informacyjnym Stowarzyszenia Ochrony Pracy, jako kwartalnik, a na okładce pojawiło się – do niedawna obowiązujące – logo SOP. Zamieszczono też artykuły o zarejestrowaniu Stowarzyszenia 14 kwietnia 2004 r. i Walnym Zebraniu 10 maja tego roku, podczas którego został wybrany Zarząd Główny w składzie: Ryszard Celeda – prezes, Zenon Galewski i Bronisław Tomaszewski – wiceprezesa, a także Komisja Rewizyjna, w skład której wybrano: Tadeusza Leszczyńskiego jako przewodniczącego, oraz Macieja Sekundę i Mariana Szymańskiego – jako członków. W numerze 4/2004 na stronie 2 okładki zamieszczono listę pierwszych 25 członków Stowarzyszenia.



## Aktualności

### Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Pragniemy Państwa poinformować, że realizując zamierzenia programowe Stowarzyszenia Ochrony Pracy, w wyniku naszych wystąpień i działań roboczych, Prezes Urzędu Regulacji Energetyki, działając w oparciu o art. 54 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2003 r. nr 153, poz. 1504 z p. zm.) powołał przy naszym Stowarzyszeniu Komisję Kwalifikacyjną do stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania stanowisk związanych z dozorem oraz eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych. Zgodnie z art. 54 ust. 1. – osoby zajmujące się eksploatacją sieci oraz urządzeń i instalacji określonych w przepisach, są obowiązane posiadać kwalifikacje potwierdzone świadectwem wydanym przez komisję kwalifikacyjną.  
Komisje kwalifikacyjne są powoływane na okres 5 lat.  
W następnym numerze Informatora Ochrony Pracy przybliżymy zasady działania ww. Komisji Kwalifikacyjnej.

NOWI CZŁONKOWIE  
STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY

1. Joanna Bielska – starszy instruktor higieny w Sekcji Prewencji Chorób Zawodowych (Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna)
2. Józef Cencora – spec. bhp w NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk
3. Barbara Dróżyńska – renc, chemik, Toruń
4. Józef Kotrysiak – koordynator ds. bhp w ANWIL Wrocławek
5. Dariusz Niewiński – gł. specjalista ds. bhp w ZACHEM Bydgoszcz
6. Lechosław Rychlik – specjalista ds. bhp w ELANA S. A. Toruń
7. Piotr Rygielski – technik ds. bhp i mochy pracy w KWP Bydgoszcz
8. Teresa Sidorowska – em. Toruń
9. Jerzy Thielmann – gł. spec. – kierownik Inspektoratu BHP i Ochrony Ppoż. w UMK Toruń
10. Trederowska Grażyna – główny specjalista ds. bhp w Szpitalu Miejskim w Toruniu
11. Zygmunt Wierczek – gł. specjalista i b. dyrektor Departamentu Warunków Pracy w GIP
12. Bogusław Zajądłki – gł. specjalista ds. bhp w Thyssen Krupp Energetical S. A. Toruń.

*Przejście przypominały wszystkim członkom Stowarzyszenia o potrzebie i obowiązku regularnego opłacania składek członkowskich. Numer rachunku SOP: Kredyt Bank, S. A. VIII O/Warszawa 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000*

*Przyjmuje nam nowych Czytelników, ale niestety z dotychczasowych prenumeratów nie zamówił prenumeraty na 2005 r. Jeśli to przeczytacie, prosimy przysłać zamówienie e-mailem, listownie lub przypomnieć się telefonicznie.*

**INFORMATOR OCHRONY PRACY** – kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy.  
Konsultanci: Ryszard Celeda, Maciej Sekunda.  
Wydawca i redakcja: Wydawnictwo KOLPRESS; ul. Rozogi 11/15, 01-310 Warszawa;  
tel. (022) 664-83-08, e-mail: kolpress@wp.pl www.kolpress.prv.pl  
Redaktor naczelny: Edward Kołodziejczyk; tel. kom. 503 011 527.  
Druk: ALGRAUF Biskupiec.  
Cena 1 egz. - 9 zł. Prenumerata na 2005 r. - 34 zł + VAT.  
Zamówienia - listownie lub e-mailem - można przysyłać na adres stowarzyszenia lub redakcji.

2 INFORMATOR OCHRONY PRACY nr 1/2005

W tym miejscu wypada odnotować, że podczas styczniowych obrad Zarządu Głównego Stowarzyszenia w 2005 r. sekretarz ZG SOP Hubert Karski „przedstawił zgłoszoną wcześniej przez Jarosława Pałusza propozycję upamiętnienia rocznicy jej powstania. Zebrani postanowili ustalić kalendarium okresów funkcjonowania poprzednich jej kadencji i upamiętnić to np. publikacjami w Informatorze.”

Zebr. i oprac. R. Adler

CZŁONKOWIE  
STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY  
na dzień 29.09.2004r.

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aniśko Rajmund – inspektor bhp w P. W. SEKPOL</li> <li>2. Celeda Ryszard – b. Z-ca Głównego Inspektora Pracy i b. dyr. działu nadzoru w SEKA S.A.</li> <li>3. Galewski Zenon – szef służby bhp w „Elanie” Toruń</li> <li>4. Galicki Kazimierz – dyrektor Targów Ochrony Pracy SAWO</li> <li>5. Gierasimiuk Józef – specjalista CIOP</li> <li>6. Kabaj Mieczysław – prof. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych</li> <li>7. Knyziak Jerzy – redaktor naczelny mies. ATEST</li> <li>8. Kobielski Wojciech – wiceprezes KRUS</li> <li>9. Kochański Lech – em. Z-ca Głównego Inspektora Pracy</li> <li>10. Kołodziejczyk Edward – m.in. red. nac. i wydawca „Informatora Ochrony Pracy”</li> <li>11. Leszczyński Tadeusz – b. inspektor pracy szef służby bhp w SPEDPOL-u</li> <li>12. Iplik Ryszard – wiceprzewodniczący OPZZ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Oniszczuk Jerzy – prof., b. inspektor pracy oraz pracownik TK, wykładowca wyższych uczelni</li> <li>14. Pabijan Stanisław- b. inspektor pracy GIP</li> <li>15. Ratajczak Dariusz – pracownik KG PSP</li> <li>16. Ratyński Wojciech – prezes NOT</li> <li>17. Rudniewska Barbara – red. nac. i wydawca mies. „Przyjaciel przy Pracy”</li> <li>18. Sekunda Maciej – prezes SEKA S.A.</li> <li>19. Stępniewski Andrzej – prezes Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza</li> <li>20. Szymański Tadeusz – PZITB, prezes Sp. ERGON</li> <li>21. Tomaszewski Bogusław – gł. specjalista ds. bhp i ekologii w Hucie Batory S.A.</li> <li>22. Walicki Marek – GUNB</li> <li>23. Wroński Jerzy – em. Z-ca Głównego Inspektora Pracy</li> <li>24. Zaborowski Romuald – specjalista bhp w Krańskim Przedś. Wod. i Kan.</li> <li>25. Żurawski Kazimierz – dyrektor działu nadzoru SEKA S.A.</li> </ol>
---	---

*Niniejszy numer informatora jest ostatnim w 2004 roku. Prenumeratę na rok 2005 można zamówić przysyłając e-mail lub listownie/zamówienie na adres redakcji lub stowarzyszenia. Prenumerata na 2005 rok wynosi 34 zł + VAT.*

**INFORMATOR OCHRONY PRACY** – kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy.  
Konsultanci: Ryszard Celeda, Maciej Sekunda.  
Wydawca i redakcja: Wydawnictwo KOLPRESS; ul. Rozogi 11/15, 01-310 Warszawa;  
tel. (022) 664-83-08, e-mail: kolpress@wp.pl www.kolpress.prv.pl  
Redaktor naczelny: Edward Kołodziejczyk; tel. kom. 503 011 527.  
Druk: ALGRAUF Biskupiec.  
Cena 1 egz. - 9 zł. Prenumerata na 2005 r. - 34 zł + VAT.  
Zamówienia - listownie lub e-mailem - można przysyłać na adres stowarzyszenia lub redakcji.

2 INFORMATOR OCHRONY PRACY nr 4/2004

W 2005 r. – jak zauważył sekretarz Zarządu Głównego – w „Informatorze...” widoczna była „ewolucja szaty graficznej – późniejsze numery mają kolorystykę znaną praktycznie do niedawna...

W nocie redakcyjnej nr 1 zwiastun o powołaniu przez Prezesa URE Komisji kwalifikacyjnej mającej zająć się stwierdzeniem kwalifikacji zgodnie z art 54 ustawy Prawo energetyczne.

Ponadto w kolejnych notach informacje o przyjmowanych Członkach, a w n-rze 4 - o powoływaniu Oddziałów.”

Od Redakcji

*Ze względu na objętość numeru oraz konieczność aktualizacji podstaw prawnych haseł ze „Słowniczka inspektora bhp” – w bieżącym numerze nie zamieszczono w/w „Słowniczka...” oraz wyboru nowych lub znowelizowanych przepisów z dziedziny ochrony pracy.*





## NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP

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

Główne obszary działania firmy to:

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



Zaufaj  
doświadczeniu!

[www.seka.pl](http://www.seka.pl)

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

tel.: 22 517 88 88, fax.: 22 517 88 87, [www.seka.pl](http://www.seka.pl), [www.efs.seka.pl](http://www.efs.seka.pl)

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