

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

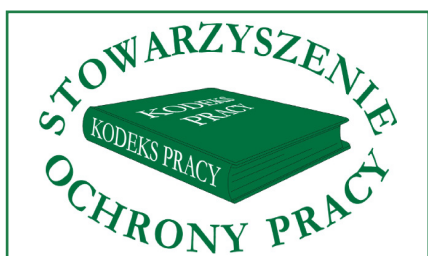
nr 2 (98) SPECJALNY

kwiecień-maj-czerwiec 2024 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY	- str. 3
- Informacja o posiedzeniu Zarządu Głównego SOP 25 czerwca 2024 r. w Warszawie.....	- str. 3
- Podziękowanie dla ustępującego Prezesa Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy.....	- str. 3
- ... i jeszcze jedno pożegnanie.....	- str. 4
- Gratulacje dla nowego Głównego Inspektora Pracy.....	- str. 4
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA	- str. 4
ODDZIAŁ PODKARPACKI	- str. 4
- Udział przedstawiciela Oddziału Podkarpackiego w Konferencji podczas targów SAWO 2024.....	- str. 5
ODDZIAŁ POMORSKI	- str. 5
ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI	- str. 6
- Udział w XXI Wielkiej Gali Izby Rzemieślniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości.....	- str. 6
- Zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP.....	- str. 6
- Udział członków Oddziału w IX Konferencji WSZOP „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w aspekcie Przemysłu 4.0 i globalnej gospodarki”.....	- str.6
- Publikacja Politechniki Śląskiej.....	- str. 9
- Przedstawiciele Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP na konferencji we Wrocławiu.....	- str. 9
- Zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia.....	- str. 9
- Uwagi eksperta Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego do uzasadnienia projektu zmian w Ustawie o PIP.....	- str. 9
ODDZIAŁ ZACHODNIOPOMORSKI	- str. 10
ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY	- str. 10
- Marcin Krause: Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.....	- str. 10
- Mirosław Machura: Planowanie urlopów wypoczynkowych – rola pracodawcy, związków zawodowych i pracowników, kompetencje inspektora pracy.....	- str. 12



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.)

CIEKAWY WYDARZENIA - U NAS

- Dodatkowe dwa dni urlopu za każde 5 lat pracy? - str.19
- IX Konferencja Bezpieczeństwo Pracy – Środowisko – Zarządzanie WSZOP; str. 20
- TARGI SAWO 2024; str. 21
- Zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy; - str.23
- Nowelizacja Kodeksu pracy w sprawie narażenia pracowników na substancje reprotoksydyczne; - str. 25
- Europejski Kongres Gospodarczy; - str. 25
- Wartościowa konferencja z zakresu BHP na Politechnice Wrocławskiej – patronat medialny Stowarzyszenia Ochrony Pracy i aktywne uczestnictwo; str. 26
- Ogólnopolska konferencja „Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii - nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?"; - str. 28
- Zakończył się wojewódzki etap konkursu PIP „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”; str. 30
- Konferencja „Bezpieczeństwo w Przemśle V”; str. 31

NA ŚWIECIE:

- Zgłoś swój udział w Konkursie Dobrych Praktyk dotyczącym cyfrowego świata pracy!; - str. 31

- Artykuł EU-OSHA o rodzajach pracowników platform cyfrowych; - str. 31
- Wytyczne EU dla pracodawców w sprawie pracy w wysokich temperaturach; - str. 32
- Nowe wykazy norm zharmonizowanych i nowa wersja przewodnika KE do Dyrektywy Maszynowej; - str. 32
- Nowe regulacje czasu pracy kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz osób; - str. 33
- BHP a zarządzanie pracownikami przez systemy AI; - str. 34

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY - str. 37

KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: - str. 39

- W 130 rocznicę katastrofy górniczej w Karwinie; - str. 39
 - Prezentacja i robotyce i AI na stronie EU-OSHA; - str. 41
- ### SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: K (cz. 5) - str. 45

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

Prenumerata na 2023 r.: roczna – 36 zł + 5% VAT

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

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

Adresy Oddziałów SOP:

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

Informacja o posiedzeniu Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy 25 czerwca 2024 r. w Warszawie

Przedstawiono informację o aktualnym dobrym stanie finansów Stowarzyszenia i o pozytywnych prognozach w konsekwencji przychodu generowanego przez pracę Komisji kwalifikacyjnej nr 653. Przekazano wiadomość o zmianie terminu i miejsca Konferencji jubileuszowej, która planowana jest na 7 października br. w siedzibie Państwowego Muzeum Etnograficznego w Warszawie. Omówiono współpracę Stowarzyszenia z Działem Marketingu SEKA S.A. przy organizowaniu tej Konferencji. Zebrani zaproponowali wręczenie dyplomów uznania dla zasłużonych Członków oraz wystąpienie o nagrodę GIP im. H. Krahelskiej dla Stowarzyszenia. Przedstawiono także pomysły na patronaty medialne czasopism: Inspektor Pracy, Promotor, Bezpieczeństwo Pracy, Magazyn Hutniczy, itd. Zaproponowano by zaprosić do uczestniczenia w niej przedstawicieli wybranych uczelni prowadzących specjalizacje z obszaru ochrony pracy.

Zebrani omówili funkcjonowanie Zarządu Głównego SOP po ustąpieniu Prezesa p. Grzegorza Juraszka i przeanalizowali ograniczenia proceduralne wynikające ze Statutu Stowarzyszenia, w tym możliwość uzupełnienia składu ZG. Wobec zgłoszenia przez Prezesa Oddziału Podkarpackiego kandydatury p. Radosława Goneta do składu ZG SOP, zebrani potwierdzili, że decyzja leży w kompetencjach Walnego Zebrania Członków. Postanowili też wyrazić podziękowania dla dotychczasowego Prezesa p. G. Juraszka, który społecznie – oprócz pełnienia swojej funkcji reprezentacyjnej – praktycznie zajmował się także zarządzaniem bieżącym funkcjonowaniem Stowarzyszenia.

Zebrani zaproponowali, by na przełomie listopada i grudnia br. – zgodnie ze Statutem SOP – zorganizować Walne Zebranie Członków Stowarzyszenia. Przedyskutowano pomysł dotyczący nadania logo Stowarzyszenia unowocześnionej i uproszczonej postaci, dostosowanej do elektronicznego przetwarzania, co jest istotne dla poprawy widoczności Stowarzyszenia. Zebrani zaproponowali, by rozpropagować tę ideę pośród Członków, zachęcając ich do „burzy mózgów”, więc stosowne zapytanie zostało rozesłane

do Oddziałów. Odpowiedzi zawierające propozycje nadesłały natychmiast Oddziały: Zachodniopomorski i Pomorski. Nadchodzące propozycje będą przedstawione i poddane konsultacjom.

Zebrani zostali poinformowani o działaniach podjętych dla zaktualizowania i nadania dynamiczniejszej formy stronie internetowej Stowarzyszenia i planach publikowania istotnych treści, w tym informacji o opiniowanych przez SOP projektach aktów prawnych. Wspomniano też o koncepcji zachowania naukowego charakteru publikacji w Informatorze Ochrony Pracy, co przemawia za powołaniem ciał kolegialnych, zajmujących się selekcją publikowanych materiałów, ich opiniowaniem i redagowaniem. Przekazano też informację o zaproszeniu O/Śląsko-Dąbrowskiego SOP na Targi Pracy w Katowicach.

Na tym posiedzenie zakończono.

Protokolant:
Hubert Karski
p.o. sekretarza ZG SOP

Podziękowanie dla ustępującego Prezesa Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy...

Szanowny Pan
Grzegorz Juraszek

PODZIĘKOWANIE

Szanowny Panie,

Pragniemy niniejszym złożyć Panu wyrazy wdzięczności za wieloletnią działalność w naszym Stowarzyszeniu, której ukoronowaniem było społeczne pełnienie odpowiedzialnych funkcji w jego Zarządzie Głównym – Wiceprezesa i Prezesa.

Dziękujemy zarówno za godne reprezentowanie naszego środowiska, jak i za bieżące działania zapewniające rozwój Stowarzyszenia i jego funkcjonowanie dziś i w przyszłości.

Doceniamy też Pana bardzo duży wkład w organizowanie Konferencji jubileuszowej, której poświęcił Pan tak wiele wysiłków.

Życzymy Panu wszelkiej pomyślności i z radością nadal oczekiwać będziemy Pana cennych rad i wsparcia w naszych działaniach.

Łącząc wyrazy szacunku

Zarząd Główny
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

...i jeszcze jedno pożegnanie

Szanowny Pan
Adam Sikora

Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy
ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa

PODZIĘKOWANIE

Szanowny Panie,

Przyjmujemy Pana rezygnację z należnym poszanowaniem woli i zaakceptowaniem argumentów zawartych w nadesłanym nam piśmie.

W imieniu Zarządu Głównego, jak i Członków oraz sympatyków Stowarzyszenia, wyrażamy wdzięczność za lata wspólnej pracy dla dobra naszego środowiska. Dziękujemy też za Pana wkład w rozpropagowywanie idei ochrony pracy i promocję Stowarzyszenia poprzez podjęcie szaczonego trudu opieki nad naszą stroną internetową.

Tak jak Pan deklaruje chęć współpracy z nami w przyszłości, my – jako Stowarzyszenie – również nie zapomnimy wspólnie podejmowanych wysiłków i z chęcią współuczestniczyć będziemy w działaniach na rzecz wspólnych ideałów.

Również i my życzymy Panu sukcesów w działalności zawodowej

Zarząd Główny
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Gratulacje dla nowego Głównego Inspektora Pracy

WW dniu 11 lipca, w imieniu Zarządu Głównego SOP, złożone zostały poniższe życzenia.

Szanowny Panie Inspektorze,

Z zadowoleniem przyjęliśmy wiadomość o objęciu przez Pana funkcji Głównego Inspektora Pracy.

Z okazji nominacji na to zaszczytne, a zarazem bardzo zobowiązujące stanowisko - w imieniu członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy, pragniemy życzyć Panu wartościowych dokonań służących rozwojowi ochrony pracy w Polsce.

Jako Członkowie Stowarzyszenia zraszającego osoby zajmujące się szeroko rozumianą ochroną pracy, składamy Panu wyrazy uznania za dotychczasową działalność i życzymy pomyślności na drodze realizacji łączących nas wspólnych celów.

W rozwiązywaniu problemów ochrony pracy liczymy na współpracę z Państwową Inspekcją Pracy, a ze swej strony pragniemy wspierać PIP w jej działaniach statutowych i celnym doborze priorytetów.

Łącząc wyrazy szacunku

Zarząd Główny
Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

ODDZIAŁ PODKARPACKI

Prezes Oddziału Podkarpackiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy informuje:

„- w bieżącym roku ukazał się mój artykuł w Przeglądzie Prawa Publicznego Nr 1/2024 dot. służby bezpieczeństwa i higieny pracy;

- w miesiącu kwietniu uczestniczyłem w obchodach 105 rocznicy utworzenia Państwowej Inspekcji Pracy organizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie, gdzie w wystąpieniu poruszyłem zagadnienia związane z historią tej inspekcji, jej statusem i oczekiwaniami;

- w miesiącu wrześniu wezmę udział w konferencji naukowej organizowanej przez Stowarzyszenie”

Badań nad Źródłami i Funkcjami Prawa „FONTES” „pt. „Człowiek w defensywie. Prawo i ekonomia, a tempo zmian w otaczającej rzeczywistości”, gdzie wygłoszę referat pt. „Prawo, ekonomia i gospodarka oraz ich wpływ na stosunki pracy i stosunki służbowe”.

Prezes Oddziału Podkarpackiego prowadzi ponadto seminaria doktorskie na Akademii „Humanitas” w Sosnowcu związane z problematyką prawa pracy i administracyjnego. Jest też wykładowcą na studiach podyplomowych dla osób ubiegających się o kwalifikacje do pracy w służbie bhp w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

W ocenie Prezesa najbardziej „aktywnymi członkami Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy

w Rzeszowie są dr inż. Radosław Gonet (...) i mgr Janusz Podsiedlik wykładowca na Politechnice Rzeszowskiej Wydział Zarządzania i Państwowej Akademii Nauk społecznych w Krośnie, który prowadzi wykłady z zakresu prawej ochrony pracy, prawa pracy w Polsce i UE oraz wypadków przy pracy i chorób zawodowych.”

Więcej informacji o dr inż. R. Goncecie – w przysłym numerze „Informatora...”

Udział przedstawiciela Oddziału Podkarpackiego w Konferencji podczas targów SAWO 2024

Panelistą Konferencji „Zarządzanie dobrostanem psychicznym w miejscu pracy” podczas Targów SAWO 2024 był jeden z najaktywniejszych członków Podkarpackiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy, dr inż. nauk technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy Radosław Gonet. Wspólnie z Prezesem Zarządu EcoMS Consulting Aleksandrem Myśkowem w prelekcji konferencyjnej omówił temat: „BBS – najczęstsze przyczyny niepowodzeń”.

Z przesłanego do redakcji „Informatora...” abstraktu tego wystąpienia wynika, że behawioralne „podejście do bezpieczeństwa jest w ostatnich latach coraz bardziej popularną metodą kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy. BBS to pojęcie bezpieczeństwa opartego na wzmacnianiu właściwego zachowania. Jest to narzędzie do wdrażania zmiany mentalności i zachowań osób oraz podejścia i rozumienia osobistego zaangażowania w bezpieczeństwo pracy. W związku z powyższym, nie jest możliwe wdrożenie BBS bez świadomości na każdym szczeblu organizacji, począwszy od najwyższego kierownictwa, a skończywszy na pracownikach liniowych. Kluczowa jest w tym zakresie rola przywództwa w budowaniu świadomości i kultury bezpieczeństwa pracy.”

W rezultacie „wśród dużych przedsiębiorstw obserwuje się rosnące zainteresowanie wdrożeniem behawioralnego podejścia do bezpieczeństwa pracy. Coraz częściej pojawia się konieczność zmian w dążeniu do ograniczania niebezpiecznych zachowań w miejscu pracy. W większości przypadków inicjatorami takich działań są pracownicy służby bhp, lecz również często polecenia wdrożenia programu BBS pochodzi od najwyższego kierownictwa przedsiębiorstw. Po podjęciu decyzji o wdrożeniu BBS, rozpoczyna się etap realizacji projektu, który najczęściej prowadzony jest przy współpracy z doświadczonymi firmami konsultingowymi. Na etapie pierwszych spotkań dotyczących ustalenia zasad i metodyki

prowadzenia projektu, duża część przedsiębiorców wykazuje brak elementarnej wiedzy w aspekcie ich bezpośredniej odpowiedzialności za funkcjonowanie behawioralnego podejścia do bezpieczeństwa pracy.

Celem prelekcji było zaprezentowanie i omówienie przyczyn niepowodzeń we wdrażaniu programu behawioralnego podejścia do bezpieczeństwa. Uświadomienie powodów, które uniemożliwiają lub utrudniają funkcjonowanie BBS w przedsiębiorstwie jest kluczowe zarówno dla osób, które planują wdrożenie takiego podejścia, jak i tych które analizują przyczyny porażek w tym zakresie. Powyższe aspekty wdrażania BBS zostały przedstawione na praktycznych przykładach pochodzących z doświadczeń firmy EcoMS Consulting, prowadzącej od wielu lat tego rodzaju projekty. Na podstawie przedstawionych przykładów praktycznych, wskazane zostały kwestie kluczowe dla osiągnięcia celu związanego z podejściem behawioralnym do bezpieczeństwa pracy”.

Marian Andrzej Liwo
i Roman Adler

ODDZIAŁ POMORSKI

Podczas Konferencji Naukowo-Technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP. Nowe pomysły, nowe rozwiązania – Kolejny poziom BHP!” zorganizowanej 18-19 kwietnia 2024 r. we Wrocławiu referat „Czynniki psychofizyczne w ocenie ryzyka zawodowego” przedstawiła prezes Oddziału Pomorskiego naszego Stowarzyszenia dr Małgorzata Kochańska (SEKA S.A., Uniwersytet WSB MERITO Gdańsk).

Wskazała w nim, że zmiany cywilizacyjne i technologiczne coraz wyraźniej przeobrażają środowisko pracy. Oprócz zalet związanych choćby z nowymi modelami pracy, takimi jak praca zdalna czy hybrydowa, przynoszą też nowe wyzwania dla organizacji pracy. Coraz ważniejsza staje się troska o dobrostan pracowników i świadome kształtowanie zdrowej i bezpiecznej kultury organizacyjnej.

A to oznacza, że firmy powinny wdrożyć nowe procedury, nauczyć się rozpoznawać zagrożenia i skutecznie zarządzać ryzykiem psychospołecznym.

Ocena ryzyka zawodowego dotyczy procesów pracy w celu identyfikacji zagrożeń, czyli stanu środowiska, które może spowodować wypadek lub chorobę. Procesów pracy, pracy a nie stanowiska pracy. Od wielu lat czynnik ludzki dominuje jako przyczyna wypadków przy pracy. Czas przemysłu 4.0. to czas, który może to zmienić, m.in. poprzez automatyzację procesów pracy.

ODDZIAŁ ŚLĄSKO-DĄBROWSKI

SZANOWNY PREZESIE GRZEGORZU,

bardzo mnie poruszyła Twoja rezygnacja, tym bardziej że sprawy Stowarzyszenia prowadzone były dynamicznie czego przykładem jest zaawansowanie organizacji Konferencji z okazji jubileuszu 20-lecia Stowarzyszenia oraz doprowadzenie do dobrej kondycji finansowej .

Szanując Twoją decyzję pragnę podziękować za dobrą współpracę przez ponad dwie kadencje, które wniosły nową dynamikę i realizację dobrych pomysłów.

Z wyrazami szacunku

Krzysztof Galbarczyk
Członek Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Wiceprezes Zarządu
Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego

Udział w XXI Wielkiej Gali Izby Rzemieślniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości

W dniu 24 marca 2024 r. odbyła się XXIX WIELKA GALA Izby Rzemieślniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach pod Patronatem Honorowym Marszałka Województwa Śląskiego.

Gala była okazją do uhonorowania osób, firm i instytucji związanych z rzemiosłem. Sto dwa lata historii Izby to czas licznych sukcesów, ale także okres ciągłego rozwoju i adaptacji do zmieniających się realiów.

Gala to rzemieślnicze święto i idealny moment do złożenia podziękowań rzemieślnikom za ich pracę, które m.in. złożył Krzysztof Galbarczyk członek Zarządu Głównego, a zarazem Wiceprezes Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia.

Zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP

W dniu 23 kwietnia o godz. 16:30 odbyło się w siedzibie Oddziału SEKA S.A. w Katowicach przy ul. Dąbrówki 16A, zebranie członków Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, podczas którego zostały omówione sprawy związane z Jubileuszem Stowarzyszenia. Sformułowano wnioski organizacyjne w celu ich przekazania do Zarządu Głównego Stowarzyszenia.

Krzysztof Galbarczyk

Udział członków Oddziału w IX Konferencji WSZOP „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w aspekcie Przemysłu 4.0 i globalnej gospodarki”

Wśród panelistów Konferencji zorganizowanej 18-19 kwietnia 2024 r. w Wiśle przez Wyższą Szkołę Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach referat na temat „Bezpieczeństwo i higiena pracy jako obszar wiedzy i edukacji” przedstawił prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy, dr inż. Marcin Krause z Politechniki Śląskiej. Usystematyzował w nim ochronę pracy jako system wiedzy: informacji prawnej, normalizacyjnej i branżowej, jako tzw. dobre praktyki, a bhp jako obszar edukacji. W publikacji pokonferencyjnej poszerzył te zagadnienia o podstawy programowe zawodu technik bezpieczeństwa i higieny pracy oraz studiów podyplomowych. Przedstawione dane oparł na danych zawartych w systemie POL-on(system informacji o nauce i szkolnictwie wyższym)-RAD-on (który jest częścią Zintegrowanej Sieci Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym w Polsce, służącej resortowi nauki i innym agendum państwowym w kształtowaniu polityki naukowej) oraz na oficjalnych stronach internetowych wyższych uczelni. Niestety, strony edukacyjne zawierają często informacje nieaktualne.

Polski skrót bhp w literaturze anglojęzycznej rozumie się nieco inaczej, jako życie i zdrowie w miejscu pracy [dosłownie: zdrowie i bezpieczeństwo zawodowe (occupational health and safety, OH&S) – RoAd]. W normach ISO 45001 proponuje się anglojęzyczny skrót OSH. Według najczęściej cytowanej przez CIOP czy Państwową Inspekcję Pracy PN 18001 bhp interpretuje się jako zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony życia i zdrowia człowieka przed zagrożeniami w środowisku pracy. Według dr inż. M. Krause, żeby objąć całość problematyki bhp konieczne jest wyróżnienie obszarów: - wiedzy – np. aktów prawnych, norm technicznych, osiągnięć nauki i techniki; - edukacji – np. podstawy programowej w szkolnictwie zawodowym ponadpodstawowym i uprawnień do wykonywania zawodu technika bhp, w zakresie szkolnictwa wyższego standard kształcenia i kierunku studiów bhp lub pokrewnej inżynierii bezpieczeństwa i innych, chociażby w Wyższej Szkole Ochrony Pracy jest kierunek Zarządzania i Inżynieria Produkcji; - nauki – np. obszaru badawczego, specjalizacji lub specjalności naukowej.

Bezpieczeństwo i higiena pracy jest elementem ważnego systemu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa, dla którego przyjęła się nazwa system ochrony pracy. Najczęściej wyróżnia się w nim system prawny i organizacyjny. System prawny to prawna ochrona pracy: prawo ogólne, szczegółowe i wewnętrzne, która obejmuje zapisy Konstytucji RP, ustawy i akty wykonawcze, postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów. Prawo ogólne dotyczy wszystkich przedsiębiorstw i zakładów pracy, bez względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej, rodzaj procesów pracy, grupę i rodzaj zagrożeń, czy grupę szczególnego ryzyka. To przykładowo Kodeks pracy i ogólne przepisy bhp. Prawo szczegółowe, w tym branżowe dotyczy poszczególnych rodzajów działalności gospodarczej, rodzajów procesów pracy, grup i rodzajów zagrożeń, grup pracowników szczególnego ryzyka, jak np. młodociani czy kobiety w ciąży. Prawo wewnętrzne, wewnątrzzakładowe jest specyficzne dla organizacji, korporacji i jest rozwinięciem prawa ogólnego i szczegółowego, ale adresowanego na mniejszym obszarze zakładu pracy. Są to układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty wprowadzone decyzją pracodawcy, jego zarządzenia, procedury czy instrukcje.

Natomiast system organizacyjny obejmuje podmioty systemu ochrony pracy, takie jak podmioty państwowe, prywatne, pozarządowe pełniące funkcje nadzoru, kontroli i doradztwa w zakresie ochrony pracy, w tym jednostki edukacyjne, naukowe i konsultingowe w zakresie prawa pracy i bhp. Na przykładzie Polski, bo systemy europejskie są różne, tworzą go grupy podmiotów nadzoru, kontroli czy doradztwa w zakresie ochrony pracy. Wśród nich wyróżniają się podmioty państwowego nadzoru i kontroli nad warunkami pracy jako podmioty zewnętrzne, czyli: Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Urząd Dozoru Technicznego, Państwową Straż Pożarną, Wyższy Urząd Górniczy, czy Państwowa Agencja Atomistyki. Innym rodzajem zewnętrznego, ale i wewnętrznego nadzoru i kontroli w tej dziedzinie są podmioty społecznego nadzoru i kontroli warunków pracy takie jak związki zawodowe (w tym ich federacje i konfederacje), Społeczna Inspekcja Pracy oraz inni przedstawiciele pracowników [np. w europejskich radach zakładowych – RoAd]. Podmioty wewnętrzne, ale i zewnętrzne pracodawcy, działające na jego rzecz, to chociażby służba bhp, służba medycyny pracy, komisje bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inne, które pracodawca może powoływać lub z nimi współpra-

cować. Przykładowo w prawie geologicznym i górniczym, czyli branżowo są narzucone służby, komisje, inspektorzy, rzeczoznawcy, zespoły powoływane w konkretnym celu, jeśli występuje zagrożenie naturalne, które pracodawca ma obowiązek powoływać.

W systemie organizacyjnym można wyróżnić różne podmioty nauki, edukacji i konsultingu, takie jak: - jednostki naukowo-badawcze i badawczo-rozwojowe m.in. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, Główny Instytut Górnictwa – PIB; - uczelnie i instytuty naukowe prowadzące badania naukowe i procesy kształcenia w dziedzinie ochrony pracy, przykładowo Politechnika Śląska czy WSZOP; - organizacje i stowarzyszenia zawodowe działające w zakresie ochrony pracy, jak chociażby Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, stowarzyszenie, które reprezentują: Stowarzyszenie Ochrony Pracy, czy Polskie Towarzystwo Ergonomiczne; - inne organizacje i portale internetowe, np. baza Internetowego Systemu Aktów Prawnych, portal Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, biuletynu EU-OSHA; - inne jednostki branży edukacyjnej i konsultingowej, w tym ważne, wiodące firmy, które w tym systemie uczestniczą, jak konsultingowa SEKA, wydawnicze ODDK czy Wiedza i Praktyka, ELAMED i inne.

BHP jako system wiedzy obejmuje trzy rodzaje informacji z zakresu ochrony pracy: - prawną – czyli obowiązujące standardy prawne w tym zakresie, zwłaszcza akty prawne tworzące prawo pracy wraz z przepisami bhp; - normalizacyjną – czyli zalecane standardy techniczne, w tym normy techniczne coraz częściej zgodne lub wprost przyjmowane z norm międzynarodowych ISO, EN, IEC; - branżową – charakterystyczną dla bhp, czyli osiągnięcia nauki i techniki w tej dziedzinie, w tym tzw. dobre praktyki publikowane w wydawnictwach zwartych i ciągłych. Przykładem obecna konferencja i przewidywane po niej publikacje.

BHP jako obszar edukacji w Polsce obejmuje 16 uczelni prowadzących 22 rodzaje studiów wyższych na kierunku „Bezpieczeństwo i higiena pracy”: w tym 15 – studia pierwszego stopnia i 7 – drugiego, 15 rodzajów studiów prowadzonych w tym zakresie studiów i 7 rodzajów studiów obejmujących 17 specjalności kształcenia. Studia wyższe wyłącznie w zakresie specjalności kształcenia na jednym lub dwóch rodzajach studiów prowadzi sześć uczelni: - Akademia Humanitas, Akademia Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Kujawska

Szkoła Wyższa we Włocławku, Politechnika Częstochowska, Politechnika Wrocławska i Wyższa Szkoła Pedagogiczno-Techniczna w Koninie. Innym ważnym kierunkiem studiów, na którym wiedza z zakresu bhp jest przekazywana studentom, to inżynieria bezpieczeństwa, adresowana do adeptów i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Ich program obejmuje treści i efekty kształcenia w zakresie bhp, a na życzenie absolwenta uczelnie dokonują do suplementu dyplomu wpisu o uzyskaniu kwalifikacji w zakresie bhp. Kierunek ten prowadzi 12 uczelni na 16 rodzajach studiów, w tym 10 – na studiach pierwszego stopnia i 6 – drugiego; 5 rodzajów studiów w zakresie tego kierunku i 11 rodzajów studiów obejmujących 13 specjalności kształcenia.

Panelista zwrócił uwagę, że różnice między uczelniami wynikły z konieczności odchodzenia od jednolitych studiów magisterskich, ale obecnie uczelnie coraz częściej powracają do jednolitej formy studiów. Na razie w uczelniach mundurowych, np. wojskowych czy pożarniczych, ale według niego w przyszłości... - To nie jest tak, że nam coś Unia narzuci i my musimy już stać na baczność i wszystko robić. Tak to może być prościej dla rządzących i innych, ale – drodzy państwo – studia jednolite magisterskie miały sens. Ci, co kończyli, mogą coś na ten temat powiedzieć. Ci, co teraz kończyli, czy uczą na tych studiach, które są dzielone na studia pierwszego i drugiego stopnia też mają uwagi. Ja nie twierdzę, że jeden czy drugi system był idealny, ale wyrzucenie dziecka z kąpielą, zaprzestanie kształcenia w zakresie jednolitych studiów magisterskich, wydaje mi się, że to był błąd – stwierdził.

Odpowiadając na pytanie, jaka jest różnica między kierunkiem studiów „Inżynieria bezpieczeństwa” a „BHP” dr. M. Krause stwierdził: - Mamy tak: uczelnie nie tylko prowadzące w zakresie kierunków studiów, nie tylko w zakresie specjalności kształcenia (2 lub 3 rodzaje studiów, jak na Politechnice Poznańskiej czy Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu), ale są też uczelnie, które prowadzą jednocześnie i kierunek studiów, i specjalność kształcenia. Trzy uczelnie prowadzą studia wyższe tylko w zakresie kierunku studiów, czyli jeden rodzaj studiów: Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki, Politechnika Lubelska i Politechnika Łódzka. Niektóre uczelnie mają profil ogólnoakademicki, wycofują się, prowadzą profil praktyczny, różnie to ewoluuje. Każdy rok akademicki to – można powiedzieć – inna oferta kształcenia...

Podsumowując: w ocenie dr. inż. M. Krause

bezpieczeństwo i higiena pracy jest obszarem wiedzy i edukacji. Jest to też obszar nauki, czego w tym referacie prelegent nie rozwijał. BHP jest autonomicznym obszarem wiedzy, autonomicznym obszarem edukacji, ale nie jest autonomicznym obszarem nauki jako samodzielna dyscyplina naukowa, jak nauka o bezpieczeństwie czy inżynieria bezpieczeństwa. Nie znaczy to, że nie stanie się nieformalnym, czy formalnym obszarem doktryzowania, habilitowania w zakresie – może nie nauk o bezpieczeństwie, ale – inżynierii bezpieczeństwa. Te uczelnie, które prowadzą działalność naukową w zakresie inżynierii bezpieczeństwa w przyszłości będą mogły doskonalić i rozwijać doktoraty i habilitacje w zakresie bhp.

Wśród uczestników Konferencji obecny był ekspert Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy Adam Beluch, który z referatów wynotował takie, szczególnie go interesujące, hasła: - bezpieczeństwo (militarne, społeczne, pracy, ekologiczne itd). – nie ma definicji prawnej; - czy transformacja jest groźna dla bezpieczeństwa? – zjawisko ubóstwa energetycznego; - zielone technologie, zrównoważony rozwój firm; - rola błędów w organizacji (T. Kotarbiński „Sprawność i błąd”, klasyfikacja błędów wg J. Reasona, błędy ukryte według F. Arnsteina); - nanotechnologia – jedna z kluczowych technologii XXI wieku, z zastosowaniem różnorodnych nanomateriałów w wielu obszarach działalności i produktach codziennego użytku (artykuły spożywcze, kosmetyki, medycyna, budownictwo itp.). Ocena potencjalnego zagrożenia środowiska nanomateriałami wymaga precyzyjnych, jednoznacznych danych odnośnie ich toksyczności, wielkości emisji, informacji dotyczących losów nanomateriałów w środowisku i możliwych poziomach ekspozycji; - zanieczyszczenie światłem – niekontrolowane rozprzestrzenianie się sztucznego światła w otoczeniu (np. lampy, banery reklamowe). Osoby narażone na długotrwałą ekspozycję wykazują większą podatność na problemy zdrowotne. Sztuczne światło wpływa na bezpieczeństwo na drogach i negatywnie na otaczający nas ekosystem; - COVID – znajduje się w wykazie chorób zawodowych; - ZOOM Fatigue – syndrom zdalnego zmęczenia; - wypalenie zawodowe – objawy somatyczne; - pracoszczęście – nowy trend na rynku pracy; - sarkopenia – złożony problem zdrowotny, który znacząco wpływa na jakość życia osób starszych oraz ich zdolność do wykonywania codziennych czynności; - 75% otyłości w Polsce; - Nie siedzeniu!! – ograniczyć czas siedzenia, więcej się ruszać; - proaktywność - zachowania proaktywne

mogą przyczynić się do stresu pracownika; - ślady daktyloskopijne – do zwalczania zagrożeń związanych z działalnością przestępczą; - teoria Hadsona – kultura bezpieczeństwa pracy; - „Trzymaj się!” – poręczy, schodząc po schodach, a także podczas korzystania z komunikacji miejskiej (autobus) itp.

Publikacja Politechniki Śląskiej

W „Biuletynie Politechniki Śląskiej” nr 4/2024 „Nowości wydawnicze” (str. 51) ukazała się informacja o wydaniu książki, której głównym autorem jest prezes Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego naszego Stowarzyszenia dr inż. Marcin Krause: *Metodyka badań w dziedzinie bhp. Przykłady ilościowej prognozy wypadków*. Marcin Krause, Stanisław Gil, Grzegorz Pelon, Wyd. Politechnika Śląska, Gliwice 2023.

eRAdiABe

Przedstawiciele Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP na konferencji we Wrocławiu

W Konferencji Naukowo-Technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP. Nowe pomysły, nowe rozwiązania – Kolejny poziom BHP!” zorganizowanej 18-19 kwietnia 2024 r. we Wrocławiu został wygłoszony dr inż. Marcina Krause referat członka Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia Ochrony Pracy dr Anety Grodzickiej z Politechniki Śląskiej „Zachowania ryzykowne w górnictwie na przykładzie służby ratownictwa górniczego”. Autorka wskazała w nim, że ratownictwo górnicze należy do ważnych elementów systemu bezpieczeństwa w branży górnictwa, obejmuje służby ratownictwa górniczego przedsiębiorcy oraz podmioty zawodowo trudniące się ratownictwem górniczym. Referat był propozycją kompleksowego podejścia do problematyki analizy zachowań ratowników górniczych, która zawiera m.in. trzy metodyki badań: - metoda syntetycznej oceny ryzykownych zachowań, - metoda wskaźnikowej oceny ryzykownych zachowań, - profil ratownika górniczego jako członka zastępu ratowniczego. Najbardziej zaawansowaną teoretycznie i wdrożoną praktycznie jest metoda syntetycznej oceny ryzykownych zachowań, która obejmuje sześć następujących obszarów problemowych (parametrów oceny): - wiedza nabyta podczas szkoleń ratowniczych, - umiejętności nabyte podczas ćwiczeń ratowniczych, - umiejętności udzielania pierwszej pomocy, - radzenie sobie ze stresem zawodowym, -

ryzykowne zachowania, - ryzykowne zachowania w sytuacji atmosfery niezdanej do oddychania.

Zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego Stowarzyszenia

We wtorek 16 lipca b.r. w Katowicach odbyło się poszerzone zebranie Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP, w którym uczestniczyli: Prezes Zarządu Oddziału dr inż. Marcin Krause, wiceprezes Zarządu Oddziału – członek Zarządu Głównego SOP Krzysztof Galbarczyk, eksperci Oddziału: pani Pelagia Piega, pan Adam Beluch i pan Jerzy Kubis oraz sekretarz Zarządu Oddziału – redaktor kwartalnika SOP „Informator Ochrony Pracy”.

Prezes Zarządu Oddziału poinformował o Zebraniu Zarządu Głównego. Wiceprezes Zarządu Oddziału – omówił główne tematy poruszone podczas obrad Zarządu Głównego SOP. Poprosił zebranych o zapoznanie się z materiałami organizacyjnymi konferencji jubileuszowej SOP oraz o sugestie i opinie dotyczące przygotowań.

W dyskusji uczestnicy podzielili się uwagami dotyczącymi dalszej działalności, rozwoju kadrowego i informacyjnego Stowarzyszenia.

Roman Adler

Uwagi eksperta Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego do uzasadnienia projektu zmian w Ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy

Nareszcie współczesne podejście do zmian, które nastąpiły w opisach zjawisk – rewolucji technicznej i technologicznej.

Przedstawiona propozycja zmian w tej ustawie, to zestaw nowych pojęć- język (słownictwo).

Zbliża to nas do europejskich rozwiązań: bezpieczeństwo i higienę pracy zmienia się na bezpieczeństwo i zdrowie w pracy, wprowadza się działalność prewencyjną do podstawowych zadań PIP.

Przykłady:

- zmiany dotyczące stosunków pracy pracowników PIP mają na celu przede wszystkim doprecyzowanie rozwiązań prawnych budzących wątpliwości, ujednoczenie terminologii

jaką posługuje się ustawa o PIP z siatką pojęciową (1) wypracowaną na gruncie ustawy z 26.06.1974 – Kodeks pracy,

- propozycje zmian dotyczących odpowiedzialności

dyscyplinarnej pracowników PIP uwzględniają natomiast dobre wzorce, jakie pojawiły się w tym zakresie w nowszych regulacjach pragmatycznych (2),

- nadzór nad warunkami pracy mieści w sobie także działania o charakterze profilaktycznym (3). Propozycja zmiany: zakres zadań PIP rozszerzyć o prowadzenie działalności prewencyjnej, w szczególności w zakresie zmierzającym do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.

- ograniczenie uprawnień RO,
- wybór wykładowców w Ośrodku Szkolenia PIP,
- wykreślenie „kontrola wykonywania działalności”,
- usunięcie z katalogu zadań PIP kontroli przestrzegania obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, opłacania składek na Fundusz Pracy, starosty...

- dodanie - „lub przepisów dotyczących innej pracy zarobkowej”, dzięki temu IP będą mogli stosować środki prawne nie tylko w przypadku naruszeń wynikających ze stosunku pracy i naruszeń przepisów legalności zatrudnienia, ale również w przypadku naruszeń związanych z każdą pracą zarobkową,

- odrębne uregulowanie – wzrasta prestiż IP – np. przez rozszerzenie środków prawnych w budownictwie – prawo do nakazania inwestorowi wstrzymania robót, a nie jak dotychczas tylko do bezpośredniego wykonawcy. Uwzględniono tutaj wnioski de lege ferenda (4)

I tak dalej.....

Określenia:

1) siatka pojęciowa - zbiór powiązanych ze sobą pojęć z danej dziedziny nauki,

2) pragmatyczny – postawa życiowa polegająca na trzeźwej ocenie sytuacji i podejmowaniu wyłącznie działań, które zapewniają skuteczność,

3. profilaktyka (termin medyczny- zapobieganie chorobom), prewencja (pojęcie szersze o działania prawne),

4. postulat de lege ferenda – wypowiedzi przedstawicieli szczegółowych nauk o prawie, w której nakreśla się zmiany, jakie powinno się przeprowadzić w dotychczasowym stanie prawnym.

Adam Beluch

ODDZIAŁ ZACHODNIOPOMORSKI

Prezes Oddziału Zachodniopomorskiego SOP Ewa Urbanek przekazała następującą informację: pierwsze półrocze 2024 r. „było w działalności Oddziału Zachodniopomorskiego czasem planowania oraz inicjatyw organizacyjnych.” W bieżącym roku „upływa kadencja władz Oddziału, dlatego przygotowując się do jesiennych wyborów podejmujemy działania związane m.in. z pozyskiwaniem nowych członków. W ramach statutowej działalności rozwijamy aktywności ukierunkowane na prewencję w obszarze ochrony człowieka w środowisku pracy.” Prezes Oddziału Zachodniopomorskiego, przekazała też uwagi dotyczące potrzeby unowocześnienia i uproszczenia logo naszego Stowarzyszenia.

Zebr. i oprac.: RoAd

Artykuły członków i sympatyków Stowarzyszenia Ochrony Pracy

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

Wprowadzenie

W części 1. cyklu publikacji przedstawiono teoretyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy naukowej na przykładzie omówienia czynności etapów koncepcji i realizacji badań. W niniejszej części 2 zaprezentowano praktyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy kwalifikacyjnej na przykładzie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. W kolejnych częściach cyklu będą omówione

wytyczne metodyki pisania prac dyplomowych w zakresie tematyki oceny ryzyka zawodowego oraz analizy wypadków przy pracy.

Podstawy teoretyczne analizy stanu bhp

Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odnosi się wprost do aktów prawnych, dlatego powinna obejmować m.in. następujące wymagania prawne:

- wymagania w zakresie ochrony pracy – oparte na Ustawie Kodeks pracy [15] i aktach wykonawczych, w szczególności należy uwzględnić ochronę praw pracowniczych (np.: stosunek pracy, wynagrodzenie za pracę, czas pracy, urlopy pracownicze), w tym ochronę zatrudnienia dla osób o specjalnych potrzebach (np.: młodociani, kobiety

w ciąży, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami);

- wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – oparte na dziale X Kodeksu pracy [15] i aktach wykonawczych, w szczególności należy uwzględnić prawo ogólne, branżowe i wewnętrzne, w tym wiodące wymagania ogólne, takie jak: Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp [12], Rozporządzenie w sprawie służby bhp [13], Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp [11]. Wymagania w zakresie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy są przedmiotem licznych wydawnictw zwartych, wśród których wyróżnia się m.in. następujące:

- wydawnictwa organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym publikacje Państwowej Inspekcji Pracy (np.: Chojnicki J. i Jarosiewicz G. [2], Pietruszyńska K. [9]);

- wydawnictwa instytutów naukowych w zakresie ochrony pracy, w tym publikacje Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (np.: Koradecka D. i in. [5], Zawieska W. i in. [16]);

- wydawnictwa uczelniane w zakresie kształcenia na studiach wyższych o kierunku lub specjalności bhp, w tym Wydawnictwo Politechniki Śląskiej (np. Krause M. [6, 7]);

- wydawnictwa oświatowe w zakresie kształcenia w zawodzie technik bhp, w tym Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne S.A. (np.: Bukala W. [1], Cieszkowski T. [3]);

- wydawnictwa branżowe z zakresu bhp, w tym: Wydawnictwo Tarbonus (np. Gałusza M., Śmiodowski M. i Werner K. [4]), Wydawnictwo ODDK (np. Rączkowski B. [10]), Wydawnictwo Wiedza i Praktyka (np. Kryczka S. [8]).

Przykładowa tematyka prac dyplomowych

1. Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na przykładzie pracowników zakładu... (jednostki..., stanowiska..., wybranych stanowisk...)

2. Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny służby na przykładzie funkcjonariuszy... na podstawie jednostki (Policji, Państwowej Straży Pożarnej...)

3. Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... w aspekcie oceny stosowania środków ochrony indywidualnej (środków ochrony zbiorowej...)

4. Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... w aspekcie oceny szkolenia (wstępnego, okresowego) w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

5. Analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... w aspekcie oceny funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Przykładowa struktura prac dyplomowych

1. Wprowadzenie (np.: uzasadnienie podjęcia tematu, cel i zakres pracy)

2. Podstawy teoretyczne dotyczące analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (np. według podziału na terminologię, wymagania prawne i wytyczne literaturowe)

2.1. Analiza terminologii (np. według podziału na obszary analizy: bezpieczeństwo i higiena pracy, analiza wypadków przy pracy, ocena ryzyka zawodowego)

2.2. Analiza wymagań prawnych (np. według podziału na obszary analizy: prawo ogólne, prawo szczegółowe, prawo wewnętrzne)

2.3. Analiza wytycznych literaturowych (np. według podziału na obszary analizy: zakres analizy warunków pracy, analiza wypadków przy pracy, ocena ryzyka zawodowego)

3. Przykład analizy stanu bezpieczeństwa i higieny 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. według podziału na obszary analizy: analiza podmiotowa, analiza przedmiotowa, plan poprawy warunków pracy)

4. Zakończenie (np.: podsumowanie, wnioski końcowe)

Bibliografia (np.: publikacje, akty prawne, normy techniczne, 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. Jaki jest zakres analizy (podmiotowej i przedmiotowej, retrospektywnej i prospektywnej) stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku...)?

2. Jakie są wymagania prawne (prawo ogólne,

szczegółowe i wewnętrzne) dotyczą analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku...)?

3. Jakie metody badań (techniki badań, narzędzia badawcze) zastosowano do analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku...)?

4. Jakie źródła informacji wykorzystano do analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku...)?

5. Jaki jest aktualny stan (poziom, tendencja) bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku...)?

Zakończenie

Tematyka prac dyplomowych (prac magisterskich, inżynierskich i licencjackich) dotycząca analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy jest najbardziej uniwersalna, obejmuje różne zagadnienia szczegółowe, w tym najczęściej analizę wypadków przy pracy, analiza zagrożeń w środowisku pracy czy ocenę ryzyka zawodowego, ale także inne obszary analizy, jak np. szkolenia w dziedzinie bhp czy systemy zarządzania bhp. Warto podkreślić, że zgodnie z obowiązującym prawem branżowym [14] zakres tematyki prac dyplomowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy musi „wpisywać się” w określony kierunek studiów.

Zgodnie z art. 76.2 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [14]: „praca dyplomowa jest samodzielnym opracowaniem zagadnienia naukowego, artystycznego lub praktycznego albo dokonaniem technicznym lub artystycznym, prezentującym ogólną wiedzę i umiejętności studenta związane ze studiami na danym kierunku, poziomie i profilu oraz umiejętności samodzielnego analizowania i wnioskowania”.

Literatura

1. Buwała W.: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Podręcznik z filmami instruktażowymi. WSiP S.A., Warszawa 2022.
2. Chojnicki J., Jarosiewicz G.: ABC BHP. Informator dla pracodawców. Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2022.
3. Cieszkowski T.: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Podręcznik z filmami instruktażowymi. WSiP S.A., Warszawa 2022.
4. Gałusza M., Śmidowski M., Werner K.: Wymagania i ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Wydawnictwo Tarbonus, Kraków-Tarnobrzeg 2022.

5. Koradecka D. (red.): Bezpieczeństwo i higiena pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2008.

6. Krause M.: Podstawy badań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.

7. Krause M.: Praca dyplomowa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2019.

8. Kryczka S.: 22 zadania służby bhp. Omówienie z komentarzem. Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa 2022.

9. Pietruszyńska K.: Prawo pracy. Informator dla pracodawców. Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2022.

10. Rączkowski B.: BHP w praktyce. Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 2022.

11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860, z późn. zm.).

12. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).

13. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

14. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.).

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

16. Zawieska W. (red.): Ryzyko zawodowe. Metodyczne podstawy oceny. CIOP-PIB, Warszawa 2009.

Planowanie urlopów wypoczynkowych – rola pracodawcy, związków zawodowych i pracowników, kompetencje inspektora pracy

Przedmiotem poniższego artykułu jest ocena roli inspektora pracy w ocenie przestrzegania przepisów prawa przez pracodawcę w procesie planowania urlopów wypoczynkowych pracowników.

Ustawodawca przewidział dwie formy (procedury) planowania urlopów wypoczynkowych. Dla właściwego zrozumienia roli pracodawcy, pracowników i związków zawodowych w poszczególnych

sposobach planowania urlopów podstawowe znaczenie ma właściwa **wykładnia przepisu art. 163 kodeksu pracy**, który stanowi:

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 1672.

§ 11. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

Zarówno **wykładnia gramatyczna**, jak i **systemowa** powyższego przepisu prowadzą do wniosku, że to pracodawca ostatecznie podejmuje decyzję w zakresie szczegółowej treści planu urlopów. W przepisie użyto kategorięcznego sformułowania, że plan urlopów ustala pracodawca. Co prawda pracodawca ma wziąć pod uwagę wnioski pracowników, ale z drugiej strony konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W tym miejscu należy zauważyć, że zgodnie z wyrażoną w szeregu przepisów, w tym w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, swobodą prowadzenia działalności gospodarczej wykluczona jest ingerencja organów państwowych, poza wyraźnie wskazanymi w przepisach przypadkami, w sposób prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców. To przedsiębiorca będący pracodawcą organizuje pracę zakładu, a zatem również ocena czy zastosowana przez przedsiębiorcę organizacja pracy zapewnia normalny tok pracy zakładu czy też nie, wykracza w sposób oczywisty poza kompetencje organów państwowych, w tym inspektora pracy. Inaczej rzecz ujmując, przy braku wyraźnego przepisu wskazującego kryteria oceny kiedy normalny tok pracy zakładu jest zapewniony, a kiedy nie, przy jednoczesnym braku wyposażenia inspektora pracy w jakiegokolwiek uprawnienie do samej oceny w tym zakresie, należy wysnuć wniosek, że inspektor pracy nie ma kompetencji do dokonywania ocen w tym zakresie. Zresztą interpretacja przeciwna prowadziłaby nie tylko do rażącego pogwałcenia zasady swobody działalności gospodarczej, która przypomnijmy ma rangę konstytucyjną, ale z przyczyn powyżej wskazanych (brak podstawy prawnej) również do złamania wszelkich zasad działania organów państwowych, w tym w szczególności zasady legalizmu. Zatem, ustawodawca nie wskazał

w jakim zakresie pracodawca ma uwzględnić wnioski pracowników, a w jakim zakresie kierować się koniecznością zapewnienia ciągłości pracy zakładu. W związku z tym żaden organ państwowy nie może dokonywać oceny w tym zakresie. Gdyby nawet takiej oceny *contra legem* chcieć dokonać, ocena ta musiałaby opierać się na całkowitej dowolności i swobodzie organu który takiej oceny miałby dokonywać. Taka ocena stanowiłaby pełną i całkowitą samowolę organu państwowego, w tym przypadku inspektora pracy. Mówiąc obrazowo, jeden inspektor pracy mógłby w tej samej sytuacji faktycznej uznać, że stopień uwzględnienia wniosków pracowników jest wystarczający w stosunku do stopnia zapewnienia ciągłości pracy zakładu, a inny inspektor mógłby uznać wprost przeciwnie. Taka wykładnia przepisu jest więc w oczywisty sposób niedopuszczalna.

Zagadnienie opisane powyżej jest o tyle istotne, że faktycznie **wybór jednej z form planowania urlopów** determinuje czy o terminie urlopu każdorazowo decydować będą w porozumieniu pracownik i pracodawca, czy też termin ten wyznaczony zostanie w planie urlopów w sposób ostateczny. Często spotykane przekonanie czy twierdzenie, że plan urlopów ma być uzgodniony z pracownikiem jest błędne i pozbawione podstawy prawnej. Takiej interpretacji przeczy zarówno wykładnia gramatyczna przepisu (brak takiego zapisu w przepisach), jak również wykładnia systemowa. Jeśli bowiem w art. 263 § 11 ustawodawca przyjął, że w przypadku braku tworzenia planu urlopów pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem, a tego samego sformułowania (po porozumieniu z pracownikiem) nie użył w treści § 1, gdzie mowa o planie urlopów, to (a *contrario*) w przypadku planu urlopów nie ma żadnego wymogu porozumienia pracownika i pracodawcy. Reasumując, to pracodawca dokonuje oceny w zakresie równoważenia interesów pracowników (wyrażonych we wnioskach pracowników) i interesu zakładu pracy. Wążenie tych interesów oraz ich rezultat nie podlegają ocenie, bo przepisy nie dają do tego podstaw.

Na marginesie należy jednakże zauważyć, że ustawodawca nie zabronił (brak jakiegokolwiek przepisów w powyższym zakresie) **zmiany treści planu urlopów**. Zatem, pomimo braku obowiązku uzgodnienia terminu urlopu z pracownikiem w przypadku tworzenia planu urlopów w zakładzie, nic nie stoi na przeszkodzie by w przypadku dojścia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą do porozumienia w zakresie terminu wykorzystania urlopu, już obowiązujący plan

zmienić i dostosować go do potrzeb obydwu stron stosunku pracy. Zresztą, z powyżej przedstawionych wywodów w zakresie tworzenia planu urlopów nie wynika bynajmniej, że do takiego porozumienia nie może dojść na etapie tworzenia pierwotnego planu urlopów. Kategorycznie należy jednak podkreślić, że do takiego porozumienia dojść może, ale nie musi. W przypadku zaś braku porozumienia, to pracodawca tworzący plan urlopów podejmuje decyzje w zakresie terminu urlopu dla poszczególnego pracownika.

Drugą możliwą interpretację przepisów dotyczących planów urlopów stanowi założenie, że faktycznie na podstawie powyżej cytowanych przepisów ustawodawca nie wyposażył pracodawcy w możliwość kształtowania treści planu urlopów, a jedynie nałożył na niego obowiązek sporządzenia dokumentu w pełni odzwierciedlającego wnioski pracowników w zakresie terminów urlopów. Taka interpretacja czyniłaby zapis o zapewnieniu ciągłości pracy zakładu, zapisem martwym. **Taka wykładnia zatem jest niedopuszczalna**, ponieważ narusza podstawową zasadę wykładni przepisów, tj. założenia tzw. rozsądnego ustawodawcy. Jeżeli jakiś zapis został w przepisie zawarty, to nie można przepisu interpretować tak, jakby tego zapisu w tym przepisie nie było. Gramatyczna wykładnia cytowanego przepisu zaprzecza zatem takiej koncepcji i czyni ją niedopuszczalną.

Powyższa koncepcja jest również niedorzeczna z punktu widzenia wykładni systemowej cytowanych przepisów. Jeśli bowiem ustawodawca miałby nakazać pracodawcy dostosowanie się w pełni do treści wniosków pracowników w zakresie terminów urlopów, to bezprzedmiotowym byłby przepis § 11, który przewiduje konieczność porozumienia pomiędzy stronami w zakresie terminu urlopu w przypadku, gdy plan urlopów (za zgodą związków zawodowych) nie będzie tworzony. Jeśli wymóg zgody pracownika na termin wykorzystania urlopu istniałby w przypadku tworzenia planu urlopów, to niepotrzebny byłby zapis o porozumieniu dotyczącym terminu urlopu w przypadku braku tworzenia planu urlopów. Zatem, jeśli wymóg dogadania się stron co do terminu urlopu zachodzi w przypadku braku planu urlopów, bo tak wyraźnie przepis stanowi, to (a contrario) wymóg taki nie istnieje w przypadku tworzenia planu urlopów (bo przepis tego w ogóle nie przewiduje).

Reasumując: **w przypadku braku planu urlopów**, to pracownik i pracodawca decydują każdorazowo o terminie wykorzystania urlopu, a przy braku takiego porozumienia ani pracodawca nie może „wysłać” pracownika na urlop, ani pracownik nie

może z urlopu skorzystać samowolnie. Wyjątkami od tej zasady są przypadki:

- gdy pracodawca może wysłać pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia umowy, a pracownik nie może się temu sprzeciwić,
- gdy pracownica po okresie urlopu macierzyńskiego może zawnioskować o urlop wypoczynkowy, a pracodawca nie może się temu sprzeciwić,
- gdy pracownik wykorzystuje tzw. urlop na żądanie – któremu pracodawca również nie może się sprzeciwić.

Powyższe wyjątki wyraźnie sformułowane w kodeksie pracy potwierdzają jedynie regułę, że we wszystkich pozostałych przypadkach konieczne jest porozumienie stron co do terminu urlopu. Również zatem wyliczone powyżej wyjątki od reguły (w myśl rozumowania a contrario) potwierdzają powyżej zaprezentowaną tezę o porozumieniu co do terminu urlopu w przypadku braku planu urlopów.

Na marginesie **należy negatywnie ocenić** głosy doktryny, jak również orzecznictwo sądowe, które w zasadzie bez podstaw prawnych uzasadniają możliwości wykorzystania urlopów przez pracownika w terminach nie uzgodnionych z pracodawcą w trybie „wysłania pracownika na urlop” z uwagi na brak wykorzystania urlopu należnego w roku kalendarzowym do końca września roku następnego. Jak to zostało wyjaśnione, przepisy tego rodzaju trybu nie przewidują.

Jeśli w zakładzie tworzony jest plan urlopów, terminy urlopów są wyznaczane przez pracodawcę. Nie wyklucza to możliwości wpływania pracowników, czy związków zawodowych na decyzję pracodawcy, a nawet nie wyklucza porozumienia w powyższym zakresie. Przepisy jednak nie wymagają by pracodawca uwzględnił stanowisko pracownika lub związków zawodowych. **Stworzenie planu urlopów nie wyklucza** jednakowoż możliwości **późniejszego porozumienia pracownika i pracodawcy** i zmiany terminu wykorzystania urlopu przez poszczególnych pracowników zgodnie z takim porozumieniem. W takim przypadku dochodzi do zmiany treści planu urlopu, którego pracodawca może dokonać w każdym czasie.

Na koniec należy podkreślić, że rola związków zawodowych ogranicza się do wyrażenia zgody na nie tworzenie w zakładzie planu urlopów. Wynika z tego, że ustawodawca jako podstawowy sposób planowania urlopów przewidział plan urlopów. Bez wyrażenia zgody przez związki zawodowe odstępianie od tworzenia planu urlopów jest niemożliwe. W procesie tworzenia planu urlopów ustawodawca nie przewidział jednak jakiegokolwiek roli dla organizacji

związkowych. Wpływ zatem na decyzję pracodawcy w zakresie kształtowania planu urlopów może wynikać z ogólnej zasady współpracy związków i pracodawcy. Przepisy jednak nie przewidują wymogu konsultacji lub porozumienia przy tworzeniu planu urlopów w zakładzie.

Mirosław Machura
prawnik z wieloletnim doświadczeniem
w zakresie prawa pracy

Gospodarka 4.0 a kształtujące się nowe środowisko pracy (cz. 3)

Narodziny, zastosowania i zagrożenia technologii blockchain

Kiedy większość ludzi słyszy słowo blockchain, natychmiast kojarzy to określenie z **kryptowalutami**: bitcoinami i innymi tokenami. Wprawdzie bitcoin był jednym z najwcześniejszych i najpopularniejszych zastosowań blockchaina, jednak większość ekspertów uważa, że potencjał innych zastosowań technologii blockchain jest znacznie szerszy.

W najogólniejszym sensie blockchain, czyli łańcuch bloków to system rozproszonej księgi rosnących list rejestrowania danych (tzw. rekordów), bezpiecznie połączonych skrótami kryptograficznymi. Ponieważ każdy blok zawiera informacje o poprzednim bloku (kryptograficzny skrót poprzedniego bloku, znacznik czasu i dane transakcji najczęściej przedstawiane jako tzw. drzewo Merkle'a, gdzie węzły danych są reprezentowane przez liście), w praktyce tworzą one ów łańcuch, w którym każdy dodatkowy blok łączy się z blokami poprzedzającymi. W rezultacie – transakcje typu blockchain są nieodwracalne, ponieważ po ich zarejestrowaniu dane w dowolnym bloku nie mogą zostać zmienione z mocą wsteczną bez zmiany wszystkich kolejnych bloków. To różni blockchainy od typowej bazy danych, bo informacje są w nich przechowywane w sposób utrudniający lub uniemożliwiający zmianę, zhakowanie lub oszukanie systemu. Technologia blockchain zapewnia bezpieczny mechanizm peer-to-peer służący do weryfikacji informacji. Podsumowując, bloki tworzą „łańcuch” w sieci peer-to-peer, zaprojektowanej w oparciu o koncepcję węzłów równorzędnych, które jednocześnie funkcjonują zarówno jako „klienci”, jak i „serwery” dla innych węzłów w sieci.

Ciekawostką jest, że pierwszy blockchain został stworzony w 2008 r. przez niezidentyfikowaną osobę (lub grupę osób) używającą imienia (lub pseudonimu) Satoshi Nakamoto, jako publiczna

rozproszona księga transakcji kryptowalutą Bitcoin, w oparciu o wcześniejsze prace Stuarta Habera, W. Scotta Stornetta i Dave'a Bayera. „Nakamoto” był aktywny w rozwoju bitcoina do grudnia 2010 r., kiedy przekazał kontrolę nad repozytorium kodu źródłowego i kluczem alertów sieciowych Gavinowi Andresenowi, wcześniej programiście, a kilka powiązanych domen – różnym prominentnym członkom społeczności Bitcoin.

Chociaż łańcuchy bloków umożliwiają funkcjonowanie kryptowalut, firmy płatnicze z branży bankowej i fintech wykazały już duże zainteresowanie technologią blockchain: od ubezpieczeń i nieruchomości po finansowanie społecznościowe i zarządzanie danymi – potencjalnych zastosowań jest wiele a w przyszłości zapewne będą się pojawiać nowe sposoby dostosowywania tej technologii do głównego nurtu świata biznesu. Istnieje jednak jedno ważne zastosowanie technologii blockchain, które wykracza poza jej bardziej tradycyjne zastosowania biznesowe: niektóre wschodzące gospodarki na świecie czerpią korzyści z wprowadzania technologii blockchain. W takich krajach jak Indie, czy Kenia i inne państwa Afryki Wschodniej, technologia ta znalazła zastosowanie w usługach bankowych i finansowych, łańcuchach dostaw, rolnictwie oraz w zarządzaniu rejestrami własności gruntów.

Głównym obszarem zastosowania tej technologii informatycznej jest tworzenie kryptowalut typu bit-coin. Według stanu na czerwiec 2023 r. CoinMarketCap zgłosił ponad 25 000 różnych rodzajów kryptowalut.

Inne to: - Inteligentne kontrakty bez interakcji z człowiekiem, - usługi finansowe banków, - gry video do „zarabiania” i wymiany „walut” w grach, - zarządzanie łańcuchami dostaw, - kontrola nazw domen internetowych, - tworzenie stałego, publicznego i przejrzystego systemu rejestrów służącego do zestawiania danych dotyczących sprzedaży, śledzenia wykorzystania rozwiązań cyfrowych i płatności na rzecz twórców treści, takich jak użytkownicy sieci bezprzewodowych lub muzycy, - nowe metody dystrybucji dla branży ubezpieczeniowej, takie jak ubezpieczenia peer-to-peer, parametryczne czy mikroubezpieczenia, - współpraca wielu partnerów w gospodarce współdzielenia i internecie rzeczy (IoT), tzw. lekkie łańcuchy bloków, - handel energią typu peer-to-peer (od rozproszonych prosumentów fotowoltaiki, wiatraków itp.).

W 2019 r. szacowano, że w **technologię blockchain zainwestowano** ok. 2,9 mld USD, co dawało wzrost o 89% w porównaniu do 2018 r.

Data Corp oszacowała, że inwestycje przedsiębiorstw w te technologie osiągną 12,4 mld dolarów do roku 2022, a przewiduje się, że do 2024 r. wydatki na rozwiązania blockchainowe na całym świecie wzrosną do około 19 mld, zaś do roku 2029 sektor blockchaina osiągnie wycenę 163,83 mld USD, napędzaną przez imponującą złożoną roczną stopę wzrostu wynoszącą 56,3%. Ponadto według Pricewaterhouse Coopers (PwC) technologia blockchain może potencjalnie wygenerować roczną wartość biznesową na poziomie ponad 3 bilionów dolarów do 2030 r. W czerwcu 2019 r. ekonomista, dziennikarz i nadawca Financial Times Tim Harford w drugiej serii podcastów Fifty Things That Made the Modern Economy radia BBC World Service zidentyfikował blockchain jako technologię, która będzie miała dalekosiężne konsekwencje dla gospodarki i społeczeństw. W latach 2016–2020 liczba portfeli typu blockchain wzrosła czterokrotnie do 40 milionów.

W zarządzaniu łańcuchem dostaw podjęto **kilka prób wykorzystania technologii blockchainów:**

- przy wydobywaniu cennych towarów – wykorzystuje się ją do śledzenia pochodzenia kamieni szlachetnych i innych cennych towarów. W 2016 r. The Wall Street Journal donosił, że zajmująca się technologią blockchain firma Everledger nawiązała współpracę z blockchainową usługą IBM do śledzenia, aby śledzić pochodzenie diamentów i mieć pewność, że zostały one wydobyte w sposób etyczny. Od 2019 r. spółka Diamond Trading Company (DTC) z wykorzystaniem tej technologii cyfrowej jest zaangażowana w budowanie produktu łańcucha dostaw handlu diamentami o nazwie Tracer.
- Przy dostawach żywności – od 2018 r. Walmart i IBM testowały wykorzystanie systemu opartego na blockchainie do monitorowania łańcucha dostaw sałaty i szpinaku, przy czym wszystkie węzły blockchain były administrowane przez Walmart a znajdowały się w chmurze IBM.
- W przemyśle modowym, gdzie istnieją nieprzejrzyste relacje między markami, dystrybutorami i klientami, co uniemożliwia zrównoważony i stabilny rozwój tej branży - blockchain nadrabia ten mankament i zapewnia przejrzystość informacji.
- W motoryzacji Mercedes-Benz i partner Icer-tis opracowali prototyp blockchain, który ma ułatwić spójną dokumentację umów w całym łańcuchu dostaw, tak aby wymagane od bezpośrednich dostawców standardy etyczne i obowiązki umowne mogły zostać przeniesione na dostawców drugiego i dalszych poziomów. W innym projekcie firma wykorzystuje technologię blockchain do śledzenia emisji gazów istot-

nych dla klimatu oraz ilości materiałów wtórnych w łańcuchu dostaw dla producentów baterii akumulatorowych.

Naukowcy zajmujący się biznesem i zarządzaniem zaczęli badać rolę blockchainów **we wspieraniu współpracy**. Argumentowano, że mogą one sprzyjać zarówno współpracy (tj. zapobieganiu zachowaniom oportunistycznym), jak i koordynacji (tj. komunikacji i dzieleniu się informacjami). Dzięki niezawodności, przejrzystości, identyfikowalności zapisów i niezmienności informacji blockchainy ułatwiają współpracę w sposób odmienny zarówno od tradycyjnego stosowania umów, jak i od norm relacyjnych. W przeciwieństwie do umów, łańcuchy bloków nie opierają się bezpośrednio na systemie prawnym w celu egzekwowania umów. Ponadto, w przeciwieństwie do stosowania norm relacyjnych, nie wymagają zaufania ani bezpośrednich powiązań między współpracownikami.

Ta ostatnia cecha stoi w poważnej sprzeczności z trudnościami, jakie ich zastosowanie może natrafiać w tzw. krajach wschodzących (dawniej – rozwijających się). Jak pisze Natan Reiff w artykule Wyzwania związane z wdrażaniem Blockchain w krajach wschodzących na łamach Investopedia, wśród trudności, jakie mogą napotkać społeczeństwa tych krajów przy wdrażaniu rozwiązań blockchain – bariera zaufania jest jedną z ważniejszych, przy czym poniższe przykłady nie są wykazem wszystkich problemów do przezwyciężenia:

- „Adaptacja i zaufanie: podstawą blockchainu jest decentralizacja i zaufanie. W niektórych krajach wschodzących może brakować zaufania do technologii cyfrowej lub zalet technologii blockchain.”
Dalej:
- „Infrastruktura: W krajach rozwijających się często brakuje infrastruktury technologicznej, takiej jak dostęp do Internetu i niezawodnych źródeł energii. Do bezpiecznej komunikacji i transmisji danych za pośrednictwem blockchain wymagana jest silna i niezawodna infrastruktura sieciowa.
- Edukacja i świadomość: Aby skutecznie wdrażać i wykorzystywać technologię blockchain, należy posiadać określony poziom wiedzy technicznej. Rekrutacja wykwalifikowanych osób i rozwijanie lokalnych talentów w wielu krajach wschodzących może być trudne ze względu na brak wiedzy i wykształcenia na temat blockchain.
- Administrowanie: Otoczenie regulacyjne kryptowalut i blockchain różni się znacznie w zależności od kraju. Stosowanie technologii blockchain może być utrudnione w krajach rozwijających się ze względu na niejasne lub restrykcyjne systemy regula-

cyjne.

- Ograniczenia finansowe: wdrożenie blockchainu często wymaga dużych nakładów finansowych, w tym wydatków związanych z konfiguracją infrastruktury, rozwojem oprogramowania i ciągłą konserwacją. Przydzielanie środków pieniężnych na inicjatywy blockchain może być trudne w krajach wschodzących ze względu na niedobór zasobów i ograniczenia budżetowe. (...)

- Skalowalność: jeśli chodzi o zarządzanie dużą liczbą transakcji, sieci blockchain, w szczególności publiczne, takie jak Bitcoin i Ethereum, doświadczają problemów ze skalowalnością. Kwestia skalowalności może być szczególnie istotna w krajach rozwijających się, w których liczba ludności rośnie i rośnie zapotrzebowanie na usługi cyfrowe.”

Czy takie utrudnienia mogą być przecięzione przez potencjalne możliwości, na przykład bankowe? Według Reiff’a w wielu „częściach świata obywatele nie mają łatwego dostępu do usług bankowych. Dzięki technologii blockchain użytkownicy na całym świecie mogliby uzyskać dostęp do usług bankowych (...). W szczególności osoby fizyczne w gospodarkach wschodzących, gdzie nie ma łatwo dostępnych standardowych banków, mogłyby skorzystać z technologii blockchain, aby uzyskać dostęp do tych usług. Jednym ze specyficznych zastosowań jest wykorzystanie blockchainu do natychmiastowych transferów pieniędzy pomiędzy krajami, bez większych opłat i opóźnień. Blockchain oferuje też widoczną, nieprzepuszczalną księgę rachunkową, chroniącą dokładność transakcji finansowych. Może to zmniejszyć liczbę przypadków oszustw, korupcji i innych nadużyć, które często występują w branży bankowej. Kraje wschodzące mogą poprawić bezpieczeństwo i niezawodność swoich systemów bankowych, zwiększając zaufanie użytkowników, wykorzystując niezmienność i przejrzystość łańcucha bloków. Wreszcie, dostęp do kredytów jest często ograniczony w gospodarkach wschodzących, szczególnie w przypadku tych, które nie mają ugruntowanej historii kredytowej. Blockchain może umożliwić rozwój zdecentralizowanych systemów scoringu kredytowego, które do oceny zdolności kredytowej wykorzystują alternatywne źródła danych, w tym zapisy transakcji i historie płatności. Może to stworzyć możliwości dla osób i firm w zakresie otrzymywania pożyczek i instrumentów kredytowych na podstawie ich profili kredytowych utworzonych przy użyciu technologii blockchain.” Jednak, czy potwierdza to praktyka? „We wrześniu 2021 r. Salwador stał się pierwszym krajem, który

uczynił Bitcoin prawnym środkiem płatniczym. Z przeprowadzonego od tego czasu badania wynika, że tylko 5% całej sprzedaży zostało opłaconych w bitcoinach za pośrednictwem krajowego portfela Chivo.”

Inne przykłady wykorzystania technologii blockchain w tzw. krajach wschodzących:

„W Indiach ConsenSys Ventures, firma zajmująca się oprogramowaniem typu blockchain, współpracowała z National Institution for Transforming India (NITI) Aayog, zespołem doradców zajmującym się polityką indyjskiego rządu, nad wdrożeniem blockchain w projekcie dotyczącym tytułu własności gruntów. ConsenSys Ventures podpisała także umowę z rządem stanu Andhra Pradesh na szereg zastosowań swojej technologii, w tym w zakresie praw własności do gruntów, łańcuchów dostaw i dokumentacji zdrowotnej.

(...) W Kenii IBM nawiązała współpracę z Twiga Foods, platformą logistyczną dla przedsiębiorstw obsługującą kioski i stoiska z żywnością w całej Afryce, aby udzielać dostawcom pożyczek mikrofinansowych. Pożyczki te miały pomóc sprzedawcom w zakupie większej ilości zapasów i zarządzaniu nimi. Wkład IBM polegał na zbudowaniu platformy pożyczkowej opartej na technologii blockchain, która mogłaby określić zdolność kredytową dostawców żywności.

W Nigerii technologię blockchain wykorzystano do monitorowania poziomu toksyn wzdłuż rzeki Niger, gdzie trwają prace nad oczyszczeniem pasa rzecznoego. Organizacje międzynarodowe finansujące te projekty opierają się na tych danych w ramach swoich wymogów sprawozdawczych. (...)

Haiti to ofiara szkód spowodowanych huraganami i trzęsieniami ziemi w ciągu ostatniej dekady (...). Rząd Haiti zasugerował, że technologię blockchain można wykorzystać do rejestrowania transakcji dotyczących nieruchomości, głosowania, własności intelektualnej i innych aspektów biurokracji. W 2019 roku La Banque de la République d’Haïti ogłosił, że rozważa pilotażowy program wykorzystujący technologię blockchain w celu stworzenia cyfrowej wersji haitańskiego gourde. Celem tego projektu byłoby usprawnienie krajowego systemu płatności i promowanie włączenia finansowego na Haiti. W ciągu ostatnich kilku lat projekt rozwoju biznesu i inwestycji (BDI) na Haiti pomógł tysiącom producentów. Projekt BDI miał wspierać wysiłki na rzecz odbudowy po trzęsieniu ziemi na Haiti w 2010 r., jednak został zmuszony do podwojenia wysiłków ze względu na klęski żywiołowe, pandemię Covid-19 i niepewność wywołaną przez zabójstwo prezydenta

kraju, blokadę spowodowaną niepokojami społeczno-politycznymi oraz działalność gangów. Projekt miał na celu przyciągnięcie inwestycji sektora prywatnego poprzez utworzenie specjalnych stref przemysłowych, ale później przesunął się na ułatwianie eksportu istniejących wysokiej jakości produktów rolnych. Aby umożliwić rolnikom uzyskanie wyższych cen, projekt pomógł rozwinąć potencjał zewnętrznych usługodawców, zapewniając im standardowe procedury operacyjne, dostęp do wysokiej jakości usług transportowych i logistycznych oraz zapewniając im kapitał obrotowy. Cały projekt opierał się na rozwiązaniu typu blockchain do celów identyfikowalności i płatności, umożliwiając bezpośrednie płatności dla rolników. (...)

Czy technologie blockchain mogą się przyczynić do ograniczenia korupcji w krajach wschodzących? Zakłada się, że mogą zapewnić systemy przejrzyste i odporne na manipulacje, a dzięki zdecentralizowanemu i weryfikowalnemu prowadzeniu dokumentacji utrudniać niezauważalne praktyki korupcyjne. Przykładowo: „rejstry gruntów oparte na blockchainie mogą ograniczyć korupcję (...) poprzez bezpieczne rejestrowanie własności nieruchomości i transakcji. Zakłada się, że technologie te mogą zwiększyć przejrzystość procesów zamówień publicznych w tych krajach, rejestrując każdy etap cyklu zamówień, zapewniając uczciwość i zmniejszając ryzyko oszustw. Inteligentne kontrakty mogą zautomatyzować i egzekwować przestrzeganie przepisów dotyczących zamówień publicznych, a zdecentralizowane platformy mogą umożliwiać monitorowanie i weryfikację transakcji w czasie rzeczywistym, promując uczciwą konkurencję i odpowiedzialność”. Pytanie tylko, kto w ten sposób przejmie wiedzę na temat np. własności nieruchomości i jak to wpłynie na transakcje nimi?...

Czy przewidywane przez PwC **zyski gospodarcze** z zastosowania blockchainów zrównoważą **straty społeczne i środowiskowe powodowane ogromnym zużyciem energii** przez obliczenia komputerowe typu peer-to-peer, za pomocą których transakcje, np. bitcoin są sprawdzane i weryfikowane? Już w czerwcu 2018 r. Bank Rozrachunków Międzynarodowych skrytykował stosowanie publicznych blockchainów typu proof-of-work ze względu na wysokie zużycie energii. Naukowcy oszacowali, że Bitcoin zużywa 100 000 razy więcej energii niż sieci typu proof-of-stake. Te wczesne obawy związane z wysokim zużyciem energii

spowodowały, że w późniejszych blockchainach, takich jak Cardano (2017), Solana (2020) i Polkadot (2020) przyjęto mniej energochłonne modele. W 2021 r. badania Uniwersytetu Cambridge wykazały, że Bitcoin zużywał 121 terawatogodzin rocznie, czyli więcej energii elektrycznej niż Argentyna (też 121 TWh) czy Holandia (109 TWh). Według Digiconomist, jedna transakcja bitcoinami wymagała 708 kilowatogodzin energii elektrycznej, czyli ilości, którą przeciętne amerykańskie gospodarstwo domowe zużywało w ciągu 24 dni... Nicholas Weaver z Międzynarodowego Instytutu Informatyki Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley zbadał bezpieczeństwo w Internecie oraz efektywność energetyczną publicznych blockchainów typu proof-of-work i wykazał, że 31TWh-45TWh energii elektrycznej zużytej w bitcoinie w 2018 r. wytworzyło 17-23 mln ton CO₂. Uniwersytet w Cambridge i Digiconomist oszacowali, że do 2022 r. dwa największe łańcuchy bloków typu proof-of-work, Bitcoin i Ethereum, łącznie zużywały dwukrotnie więcej energii elektrycznej w ciągu jednego roku niż cała Szwecja, co doprowadziło do uwolnienia do 120 milionów ton CO₂ rocznie. W rezultacie technologie blockchain mogą powodować narażenie na takie skutki zmiany klimatu, którymi trzeba się zająć, aby zapewnić społeczeństwu pewność, że ich rozwój nie odbywa się kosztem planety...

Efektom rozwoju i integracji blockchainów może być **przekształcenie obecnej sieci Web2 w zdecentralizowaną sieć Web3**, w której własność danych osobowych przeniesie się z gigantycznych platform technologicznych na generatorów tych danych: użytkowników końcowych. Giganci technologiczni Web 2.0 mają własność danych użytkowników wbudowaną w swoje warunki. Aplikacje Web 3.0 zostały zbudowane dokładnie tak, aby umożliwić użytkownikom bezpieczne posiadanie i przechowywanie swoich danych, co powinno im umożliwić przesyłanie, zarządzanie i zabezpieczanie danych, ponieważ to oni są ostatecznymi właścicielami tego zasobu. Sygnalizuje to zmianę „władzy” informatycznej: z korporacji, które zbierają dane użytkowników dla zysku na bezpośrednich użytkowników. Może zmusić firmy technologiczne do całkowitego przemyślenia swoich modeli biznesowych i sposobów zarabiania pieniędzy w świecie Web 3.0. Przykładowo Meta nie będzie mogła sprzedawać danych użytkowników, jeśli nie będzie już ich właścicielem i może być zmuszona znaleźć inne formy monetyzacji, takie jak modele subskrypcyjne zapewniające dostęp do jej aplikacji

za pomocą paywalla. W świecie Web3 powinno być mniej korporacyjnych pośredników. Dlatego dezintermediacja będzie się wiązać z niższymi opłatami transakcyjnymi dla użytkowników, jeśli będą handlować wartościami przy pomocy tokenów za pośrednictwem blockchainów, w miarę jak sieć przekształci się w system peer-to-peer. Przykładowo w sieci Web 2.0 dokonuje się transakcji za pośrednictwem aplikacji bankowości internetowej lub firmy zewnętrznej, takiej jak Venmo lub PayPal. W świecie Web3 transakcji będzie można dokonać bezpośrednio z innym użytkownikiem na blockchainie, wymieniając wartości peer-to-peer i bez polegania na banku.

Jednak **decentralizacji i dezintermediacja sieci** może w praktyce nie zostać w pełni zastosowana, ponieważ branża blockchain już przeszła konsolidację. Może to doprowadzić do powstania branży, w której główne sieci blockchain i powiązane z nimi aplikacje będą kontrolowane przez niewielką liczbę korporacji, a to nie zapewni prawdziwego podziału udziałów właścicielskich na rynku. Jeśli ta tendencja się utrzyma, zwłaszcza jeśli nie będzie uregulowana, branża może przypominać sektor, w którym kilku graczy kontroluje większość udziału w rynku i związanej z nim władzy – podobnie jak Web 2.0. Przykładem takiej konsolidacji jest projekt parasolowy Hyperledger dla blockchainów typu open source i powiązanych narzędzi uruchomiony w grudniu 2015 r. przez Linux Foundation, do którego wkład we wsparcie integracji rozproszonych rejestrów różnych blockchainów wniosły IBM, Intel i SAP Ariba. Do pierwszych członków tej inicjatywy należeli niezależni dostawcy oprogramowania blockchain, tacy jak Blockchain, ConsenSys, Digital Asset, R3, Onchain; znane firmy zajmujące się platformami technologicznymi: Cisco, Fujitsu, Hitachi, IBM, Intel, NEC, NTT DATA, Red Hat, czy VMware; firmy świadczące usługi finansowe: ABN AMRO, ANZ Bank, BNY Mellon, CLS Group, CME Group, The Depository Trust&Clearing Corporation (DTCC), Deutsche Börse Group, JP Morgan, State Street, SWIFT (Towarzystwo Światowej Międzybankowej Telekomunikacji Finansowej), Wells Fargo, oraz Sberbank; firmy zajmujące się oprogramowaniem biznesowym jak SAP, instytucje akademickie (Cambridge Center for Alternative Finance, Blockchain w Columbia, UCLA Blockchain Lab), integratorzy systemów i inni (Ac-

centure, Calastone, Wipro, Credits, Guardtime, IntellectEU, Nxt Foundation, Symbiont, czy Smart Block Laboratory).

Wprawdzie w kwietniu 2016 r. firma Standards Australia złożyła do Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej propozycję rozważenia opracowania standardów wspierających technologię blockchain, co zaowocowało utworzeniem **Komitetu Technicznego ISO 307 technologii Blockchain i Distributed Ledger**. Czy jednak Komitet Techniczny, który składa się z grup roboczych zajmujących się terminologią blockchain i architekturą referencyjną, bezpieczeństwem i prywatnością, tożsamością, inteligentnymi kontraktami, zarządzaniem i interoperacyjnością blockchain i DLT, a także standardami specyficznymi dla sektorów przemysłu i ogólnymi wymogami rządowymi – będzie w stanie wypracować i wprowadzić regulacje, które zapobiegą ponownej oligopolizacji sieci Web?

W procesach normalizacji uczestniczy już ponad 50 krajów wraz z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak SWIFT, Komisja Europejska, Międzynarodowa Federacja Geodetów, Międzynarodowa Telekomunikacja UE (ITU) czy Europejska Komisja Gospodarcza ONZ (EKG ONZ). Nad standardami blockchain pracuje również wiele krajowych organów normalizacyjnych i organów otwartych standardów. Należą do nich m.in. Narodowy Instytut Normalizacji i Technologii (NIST), Europejski Komitet Normalizacyjny Elektrotechniki (CENELEC), Instytut Inżynierów Elektryków i Elektroników (IEEE), Organizacja ds. Advancement of Structured Information Standards (OASIS) oraz niektórzy indywidualni uczestnicy Internet Engineering Task Force (IETF). Czy te liczne gremia będą w stanie się przeciwstawić potędze finansowej i korporacyjnej członków Hyperledgera, nie wspominając o innych projektach, takich jak przykładowo Quorum, prywatny blockchain firmy JP Morgan Chase?

Czy zatem rozwój sieci internetowej Web3 w oparciu o zintegrowane platformy blockchain przyniosą korzyści zwykłym użytkownikom, w tym pracownikom – ich bezpieczeństwu i ochronie prawnej w miejscu pracy, czy jedynie spotęgują władzę kapitałów i korpokratów – czas pokaże.

Oprac. R. Adler

CIEKAWY WYDARZENIA

U NAS

Dodatkowe dwa dni urlopu za każde 5 lat

pracy?

Podczas konferencji prasowej ministra rodzi-

ny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk zapowiedziała zmiany w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. – Rada Ministrów przyjęła już projekt ustawy, który umożliwi wprowadzenie rządowego programu zakładającego wypłatę od lipca 1000 zł brutto dodatku do wynagrodzenia dla opiekunów zatrudnionych na umowę o pracę w żłobkach i klubach dziecięcych, a teraz nadszedł czas na kolejne zmiany, dzięki którym osoby wykonujące ten zawód będą bardziej docenione – mówiła Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Zgodnie z tym projektem osoby zajmujące się małymi dziećmi, podobnie jak nauczyciele w przedszkolach i szkołach, otrzymają status funkcjonariusza publicznego. Nowelizacja ma podnieść prestiż zawodu i sprawić, że opiekunowie małych dzieci: - nie będą odchodzili z pracy w żłobkach oraz - będą mieli motywację do profesjonalnej opieki nad dziećmi do lat 3. Ponadto opiekunowie pracujący w żłobkach mają otrzymywać 2 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego za każde kolejne 5 lat pracy. Po przepracowaniu 25 lat w zawodzie górny limit ich dodatkowego urlopu ma się zwiększyć o 10 dni. W nowelizacji ustawy o opiece nad dziećmi do lat trzech zaplanowano też ustanowienie 4 kwietnia Dniem Opiekuna Małego Dziecka.

Jak podają Tomasz Król i Marta Popławska w artykule z 21 kwietnia na stronie internetowej „INFOR” „wywołało to reakcję innych pracowników sprowadzającą się do: >>My też chcemy 36 dni urlopu wypoczynkowego rocznie<<. Liczba 36 dni wynika z dodania do obecnie największego wymiaru urlopu wspomnianych 10 dni”...

IX Konferencja Bezpieczeństwo Pracy – Środowisko – Zarządzanie WSZOP

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach w dniach 18-19 kwietnia 2024 r. zorganizowała w Wiśle IX Konferencję Bezpieczeństwo Pracy – Środowisko – Zarządzanie pod hasłem: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w aspekcie Przemysłu 4.0 i globalnej gospodarki”. Panel pierwszy obejmował innowacyjne technologie wspierające bezpieczeństwo pracy i ochronę środowiska, w szczególności: - nowe technologie (sztuczna inteligencja, Internet Rzeczy, robotyka) w identyfikacji zagrożeń w środowisku pracy, - wpływ automatyzacji i robotyzacji na bezpieczeństwo pracy oraz zdrowie pracowników; zagrożenia, - rozwiązania technologiczne wspierające zarządzanie środowiskiem, - nowatorskie rozwiązania i materiały

stosowane w indywidualnych i zbiorowych środkach ochrony, - ergonomię pracy w nowych technologiach produkcyjnych i modelach biznesowych; planowanie przestrzeni i miejsc pracy w środowisku Przemysłu 4.0, - zmniejszenie obciążenia wynikającego z pracy fizycznej za pomocą egzoskieletów, urządzeń pozycjonujących, robotów lub automatyzacji monottonnych czynności.

Panel drugi – zarządzanie bezpieczeństwem pracy oraz środowiskiem w dobie intensywnego postępu cywilizacyjnego, a w szczególności: - zmianę paradygmatów zarządzania i ich ograniczenia w bezpieczeństwie pracy; modele biznesowe i infrastruktura sieciowa wspierająca zarządzanie, - zarządzanie danymi, sztuczną inteligencją, Internetem Rzeczy i robotyką w obszarze bezpiecznego środowiska pracy, - metody kontroli oparte o nowe technologie zapewniające bezpieczeństwo pracowników; cyfrowa kontrola koordynacji produkcji, zarządzanie cyklem życia produktu, automatyzacja maszyn, systemy zarządzania produkcją, - ocenę ryzyka zawodowego w odniesieniu do cyfrowych zmian w obszarze produkcji, - wizualizację jako czynnik obniżenia wymaganego wysiłku pamięci krótkotrwałej, - redukcję błędów popełnianych na hali produkcyjnej poprzez obserwację procesu w czasie rzeczywistym; dostosowanie umiejętności do nowych zadań i wyzwań, - określenie nowego standardu kompetencji oczekiwanych przez Przemysł 4.0 od absolwentów uczelni – inżynierów BHP, - kulturę bezpieczeństwa i rolę liderów w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy i środowiskiem.

Panel trzeci - bezpieczeństwo pracy i bezpieczeństwo ekologiczne w dobie transformacji energetycznej, zwłaszcza: - innowacyjne technologie ochrony środowiska w przemyśle i energetyce, - odzysk energii w zakresie całego procesu przemysłowego i produktu, - wpływ transformacji energetycznej na środowisko naturalne, regulacje prawne, - wpływ zmian klimatycznych na bezpieczeństwo pracy oraz ochronę środowiska; ekstremalne warunki atmosferyczne, zagrożenie zdrowia i ryzyko wypadków wywołanych zmianami klimatycznymi, - analizę nowych technologii i trendów w energetyce w aspekcie zagrożeń środowiska, - zagrożenia związane z nowymi technologiami energetycznymi; energia odnawialna, energia jądrowa, - wyzwania związane z przemysłem wydobywczym oraz przyszłością paliw kopalnych (eksploatacja gazu ziemnego, węgla, ropy naftowej) oraz ich wpływ na bezpieczeństwo pracy, - kształtowanie postaw proekologicznych; cykl życia

produktu, redukcja odpadów, gospodarka o obiegu zamkniętym, - bezpieczeństwo ekologiczne a bezpieczeństwo pracy.

Komitet naukowy Konferencji tworzyli: prof. dr hab. inż. Bohdan Mochnacki (WSZOP), prof. dr hab. Kazimierz Lebecki (WSZOP), prof. dr hab. inż. Adam Lipowczan (WSZOP), prof. dr hab. inż. Marek Trombski (WSZOP), dr hab. Andrzej Misiólek (WSZOP), dr hab. inż. Jan Szymszal (WSZOP), prof. dr hab. inż. Krystyna Czaplicka (Politechnika Śląska), prof. dr hab. inż. Stanisław Prusek (GIG), prof. dr hab. inż. Bożena Skołod (Politechnika Śląska), prof. dr hab. Piotr Skubała (Uniwersytet Śląski), prof. dr hab. inż. Romuald Szopa (AWF w Katowicach), prof. dr hab. inż. Radosław Wolniak (Politechnika Śląska), prof. dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska (CIOP PiB) i dr hab. inż. Marek Roszak (Politechnika Śląska).

Zwracały uwagę referaty:

- dr hab. inż. Katarzyny Tobór-Osadnik z Politechniki Śląskiej w Gliwicach na temat kultury błędu w działaniu przedsiębiorstwa (jak traktujemy błąd i czy staje się on wyzwaniem, które sprawia, że stajemy się lepsi, a nie ukarani za jego popełnienie. Kultura błędu w przedsiębiorstwie buduje jego siłę, a nie jego słabość);

- dr n. med. Jolanty Malinowskiej-Borowskiej ze Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach o zagrożeniach psychospołecznych, takich jak stres w miejscu pracy;

- dr inż. Jacka Karczewskiego z Instytutu Energetyki – PIB o tym, że najlepsze instrukcje i przepisy nie zastąpią logicznego myślenia i zdrowego rozsądku w pracy (BiH w Pracy osób pracujących w sektorze energetycznym, ale zatrudnianych przez firmy zewnętrzne. Główne spostrzeżenie jest takie, że nie wszyscy pracownicy takich firm mają kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy);

- dr inż. Jerzego Markowskiego – o trzech parametrach współczesnej cywilizacji, które określają jej poziom: - dostępność do wody, - dostępność do żywności i – dostępność do energii elektrycznej. O tym trzecim parametrze mowa. Na 9 mld populacji świata 3 mld ludzi ma w ciągu roku tyle energii ile jedna... lodówka, mówiąc obrazowo. Jeden miliard nie ma w ogóle dostępu do energii elektrycznej. W Polsce jeszcze nie jest najgorzej, ale idziemy prostą drogą do kryzysu energetycznego. Jesteśmy krajem wysokocywilizowanym, doskonale zorganizowanym, ale nie mamy polityki energetycznej państwa);

- dr inż. Przemysława Kędziarskiego z WSZOP w Katowicach – o zagrożeniach elektrycznością statyczną

na stanowiskach pracy i metodach eliminacji tego zagrożenia;

- mgr Krzysztofa Makowskiego z CIOP-PIB o w nawiązaniu do pandemii o półmaskach filtrujących;

- dr Arkadiusza P. Szajny z WSZOP o skuteczności sprzętu w zakresie narażenia ludzi na działanie pyłów podczas czynności ujawniania śladów daktyloskopijnych;

- mgr inż. Dominiki Paczocha-Szczerbak z AGM Consulting o ergonomii podczas przystosowania stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnością;

- dr Anny Sikorskiej z WSZOP – o obowiązku pracodawcy skierowania pracownika na badania, kluczowej roli treści tego skierowania dla oceny zdolności pracownika do pracy i niejednoznaczności przepisów w tym zakresie;

- dr hab.inż. Anny Bluszcz z Politechniki Śląskiej w Gliwicach – o kategorii oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy ze względu na obciążenie psychiczne, implementacji takiej ORZ w aplikacji „asystent bhp” w kontekście globalizacji i cyfryzacji;

- dr inż. Sebastiana Kubasińskiego z Politechniki Poznańskiej o znaczeniu podejścia proaktywnego w zarządzaniu bhp, znaczeniu dostrzeżenia przez pracownika, co jest dla niego zagrożeniem, niebezpieczeństwem, a po stronie pracodawcy, aby dostrzegł, potencjał pracownika, który może wpłynąć poprzez pomysły, zaangażowanie i działania na poprawę tych warunków;

- dr inż. Marcina Krause z Politechniki Śląskiej w Gliwicach – o tym, że system bhp to rzeczywistość, która nas otacza, obszar wiedzy od co najmniej kilkudziesięciu lat i że to przede wszystkim obszar edukacji;

- błyskotliwy wykład mgr Jacka Piegały z WSZOP o ewolucji kultury bezpieczeństwa według teorii Hudsona.

Odnotować warto również jako uczestników Konferencji Krystiana Włoska z Oddziału Katowice OSPSBHP, prof. ing. Jana Krmela Ph.D. z Alexander Dubček University of Trenčín, Faculty of Industrial Technologies in Púchov, czy Annę Świątek z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w Warszawie.

TARGI SAWO 2024

Od 23 do 25 kwietnia 2024 r. w Poznaniu odbyły się pod hasłem „Razem dla bezpieczeństwa” 26 Targi SAWO, podczas których można było poznać aktualne tematy branży ochrony pracy, obserwować pokazy w specjalnie wydzielonych strefach, zwiedzić największą w naszej części Europy ekspozycję inno-

wacji z zakresu BHP, a także wziąć udział w wybranych punktach programu konferencyjnego.

Rangę Targów i branży BHP, ratownictwa i pożarnictwa oraz ich znaczenie dla obronności kraju, podkreślił podczas otwarcia SAWO 2024 gość honorowy – Sekretarz Stanu Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Szef Biura Bezpieczeństwa Narodowego dr n. med. mjr WP Jacek Siewiera. Zaznaczył, że dzięki takim wydarzeniom jak Targi SAWO, udział polskiego przemysłu i polskiej myśli technologicznej jest zauważalny w tworzeniu systemu obrony ludności. - W obliczu wydarzeń za naszą wschodnią granicą, kwestia obrony życia obywatela, sposób w jaki państwo, a w tym przedsiębiorcy podchodzą do wartości życia człowieka jest świadectwem cywilizacyjnej różnicy pomiędzy światem zachodu a światem pozbawionym fundamentów prawa międzynarodowego i fundamentów poszanowania godności i życia człowieka – podkreślił.

W drugim dniu Targów Oddział Wielkopolski SITP, Komenda Wojewódzka PSP w Poznaniu oraz Grupa MTP zorganizowali konferencję na temat „Nowoczesne instalacje przeciwpożarowe w ochronie życia i mienia”, która zgromadziła ponad 200 uczestników SAWO 2024. Podczas konferencji, starszy brigadier, inżynier dr inż Dariusz Marczyński, Dyrektor Departamentu Ochrony Ludności i Zarządzania Kryzysowego MSWiA, podkreślał iż bezpieczeństwo pożarowe jest obecnie postrzegane jako wytyczanie kierunków, standardów ale też i metod, które są punktem wyjściowym dla innych dziedzin. - Widzimy, że np. przy zagrożeniach terrorystycznych czy przy zagrożeniach związanych z infrastrukturą krytyczną, wielu inżynierów, ekspertów czy znawców infrastruktury krytycznej zaczyna cytować rozwiązania, które są stosowane, przyjęte albo dyskutowane w przestrzeni bezpieczeństwa pożarowego – mówił Dariusz Marczyński.

Podczas wszystkich konferencji towarzyszących tegorocznej Targom SAWO frekwencja przekraczała założenia organizatorów, a sale konferencyjne wypełnione były po brzegi. Oprócz konferencji o instalacjach przeciwpożarowych dużym zainteresowaniem cieszyły się konferencje Państwowej Inspekcji Pracy „Urządzenia autonomiczne w transporcie wewnątrzzakładowym”, oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - PIB i Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP „Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym”. Pełna sala wykładowe towarzyszyła także konferencji „Zarządzanie dobrostanem psychicznym w miejscu pracy”, na którą 23 kwietnia zaprosiła Fundacja Kultury Bezpieczeństwa a part-

nerem medialnym był miesięcznik „Atest - Ochrona Pracy”. Tematyka konferencji obejmowała: - Bezpieczeństwo pracy w Polsce. Wellbeing, czyli dobrostan w pracy. Wyniki raportu Koalicja Bezpieczni w Pracy; - Współczesne zagrożenia dla zdrowia psychicznego pracowników; - Zagrożenia psychospołeczne w pracy na odległość – profilaktyka stresu cyfrowego oraz prawo do bycia offline na mocy przepisów prawa pracy i projektowanych przepisów UE; - Behawioralne podejście do bezpieczeństwa pracy – najczęstsze przyczyny niepowodzeń; - Neuroróżnorodność w pracy: nowe spojrzenie na różnice indywidualne; - Pierwsza pomoc psychologiczna. To działa!; - Co ma wspólnego wellbeing z bhp?; - Analiza wypadków metodą RCA. Podobne zainteresowanie odnotowano podczas spotkania „Wektory BHP Intersafe & DNV Forum Praktyków”, zorganizowanego wspólnie przez firmy DNV, Intersafe oraz Lyreco.

Tegoroczna reprezentacja zagranicznych wystawców Targów SAWO objęła firmy z prawie 25 państw, takich jak Austria, Belgia, Chiny, Czechy, Dania, Francja, Hiszpania, Holandia, Indie, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Niemcy, Pakistan, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Sri Lanka, Szwajcaria, Szwecja, Ukraina, USA, Wielka Brytania czy Włochy. W tym roku Złotym Medalem Grupy MTP Targów SAWO nagrodzono 16 produktów. Nagrodę Grand Prix przyznano 5 firmom. Natomiast wyróżnienie ACANTHUS AUREUS powędrowało do 10 wystawców. Produkt HID-RATION™ ACADEMY - Programy Właściwego Nawadniania Pracowników firmy OSMOTEQ Sp. z o.o otrzymał dodatkowo wyróżnienie w plebiscycie konsumenckim, otrzymując tytuł Złoty Medal Wybór Konsumentów.

Podczas Targów miało miejsce wiele oryginalnych wydarzeń towarzyszących. Przykładowo, tłumnym zainteresowaniem zarówno profesjonalistów, jak i pasjonatów branży cieszyły się strefy pokazowe przygotowane we współpracy z partnerami targów, na których obserwujący podziwiali dynamiczne pokazy ratownicze, oraz prezentację pojazdów i najnowocześniejszego sprzętu ratowniczego zorganizowane przez PSP z terenu województwa wielkopolskiego, także strefę dronów i maszyn latających czy wystawę osprzętu strażackiego retro. Ci z obserwatorów, którzy chcieli spróbować swoich sił w dziedzinach związanych z higieną i bezpieczeństwem pracy, skorzystali m.in. z zajęć Szkoły Latania Lipowicza czyli gry połączonej z praktycznymi ćwiczeniami w pracy na wysokości, dynamicznych warsztatach pierwszej pomocy prowadzonych przez Polską Grupę Ratownictwa Medycznego, szkolenia z pierwszej pomocy

w rzeczywistości VR zorganizowanej przez Fundację Strażacy Wielkopolska oraz licznych szkoleń na stoiskach wystawców.

Oprac. za: <https://targisawo.pl/pl/aktualnosci/podsumowanie-sawo-2024-tlumy-gosci-i-sila-spotkan-na-zywo/>

Zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy

Wszelkie zmiany kadrowe w kierownictwie Państwowej Inspekcji Pracy są – zgodnie z ustawowymi procedurami – zależne od decyzji Marszałka Sejmu, które opiniuje Rada Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponieważ w kwietniu Marszałek Sejmu nie zwrócił się do ROP o opinie w tym zakresie, 23 kwietnia z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy MOP, który przez związki zawodowe na całym świecie jest obchodzony jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – w sejmowej Sali Kolumnowej im. Kazimierza Pużaka odbyła się pod patronatem Marszałka Sejmu Szymona Hołowni i z udziałem Głównej Inspektor Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko uroczysta Sesja ROP pod tegorocznym hasłem **Międzynarodowej Organizacji Pracy „Bezpieczeństwo Pracy a zmiany klimatyczne”**, oraz – „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jako kontynuacja krajowej strategii bhp w kontekście zmian w świecie pracy”. Sesję otworzyła nowa przewodnicząca Rady, poseł Izabela Mrzygłocka, która wskazała, że wypadki przy pracy są ogromnym dramatem, a ich skutki odczuwa całe społeczeństwo, zaś zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest obowiązkiem konstytucyjnym każdego pracodawcy i przedsiębiorcy. Pod nieobecność Marszałka Sejmu odczytała też jego list, w którym Szymon Hołownia za priorytet w zakresie nowych wyzwań i zobowiązań dotyczących troski o dobrostan pracowników uznał zdrowie psychiczne człowieka. Marszałek Sejmu napisał, że „dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość stawia nowe wyzwania, niejako ponagla do poszukiwania oraz wprowadzania niestandardowych rozwiązań, które w nadchodzącym czasie skutecznie chronić będą pracowników. W tym celu pomocne mogą być najnowocześniejsze technologie cyfrowe. Trzeba jednak zbadać ich wpływ na zdrowie psychiczne człowieka”.

Natomiast Główna Inspektor Pracy podkreśliła, że Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych powinien

skłaniać do zastanowienia, czy w zakresie bezpieczeństwa i zdrowego środowiska pracy zrobiliśmy wszystko, co było możliwe, żeby wyeliminować ryzyko wypadków. Czy skupiając się w pracy na codziennych obowiązkach, nie bagatelizujemy potencjalnych sytuacji, które mogą prowadzić do tragedii... - Rutyna, omijanie przepisów, chodzenie na skróty, to najszybsza droga do dramatu – mówiła. Dlatego rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest ciągle przypomnienie, że chwila nieuwagi, bagatelizowanie zagrożenia może się skończyć tragicznie. Z tego powodu inspektorzy pracy w ramach czynności kontrolnych uczulają tak pracodawców, jaki i pracowników, żeby nie lekceważyli powstających zagrożeń i przepisów prawa, żeby sami stosowali zasadę: zero tolerancji dla zachowań niosących ryzyko wypadku. I tak jest od 105 lat, przypomniawszy K. Łażewską-Hrycką, mówiąc, że sesja odbywa się w roku takiego Jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy, który jest obchodzony pod hasłem: „Nowoczesny wymiar ochrony pracy”.

Oprócz – co oczywiste – członków Rady Ochrony Pracy i dyrektorów departamentów Głównego Inspektoratu Pracy, przedstawiciele organizacji związkowych, parlamentarzystów, przedstawiciele ministerstw i urzędów centralnych, uwagę zwracał fakt, że w sesji uczestniczył również Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Stanecki, były wieloletni inspektor pracy...

Kwiecień i początek maja w życiu pracowników Państwowej Inspekcji Pracy były czasem niecierpliwego wyczekiwania nie tylko na decyzje personalne w kierownictwie GIP, ale przede wszystkim na zakończenie **przeciągających się od lutego negocjacji między pracodawcą, a dwoma wiodącymi organizacjami związkowymi w sprawie zasad podwyżek płac** dla sfery budżetowej, które w tym czasie zostały już wypłacone we wszystkich urzędach i instytucjach państwowych. Główna Inspektor Pracy podjęła nawet 17 kwietnia próbę wyjścia z impasu spowodowanego przez jeden z tych związków, zwołując do GIP spotkanie konsultacyjne wszystkich działających w PIP związków zawodowych. W jego trakcie przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”80 inspektor pracy Zbigniew Sagański, w uzgodnieniu z przedstawicielami innych uczestniczących w spotkaniu mniejszych związków zawodowych zaproponował – w razie dalszej niezdolności wiodących związków zawodowych do znalezienia kompromisu z pracodawcą – aby Główna Inspektor Pracy przekazała należne pracownikom środki finansowe na podwyżki płac do okręgo-

wych inspektoratów pracy, żeby tam w konsultacjach z wszystkimi działającymi w nich związkami zawodowych, czym prędzej dokonać ich rozdysponowania. Główna Inspektor Pracy wzięła złożoną propozycję pod rozwagę, o ile wiodące związki zawodowe nie dojdą do porozumienia podczas negocjacji ostatniej szansy. Do spotkania takiego doszło dopiero 20 maja, mimo sesji Rady Ochrony Pracy zwołanej 7 maja, podczas której Marszałek Sejmu ponownie nie przedstawił kandydatów na Głównego Inspektora Pracy, a takich różne środowiska zgłosiły kilku. Po wstępnych informacjach, że doszło do uzgodnienia stanowisk obu związków z pracodawcą, w praktyce tylko jeden z wiodących związków je podpisał, drugi natomiast zwlekał do chwili, gdy 23 maja podczas konferencji prasowej, z pominięciem ROP, Marszałek Hołownia w obecności ministrowi rodziny, pracy i polityki społecznej, Agnieszki Dziemianowicz-Bąk, zgodnie z jej propozycją, desygnował jako kandydata na Głównego Inspektora Pracy wspomnianego dyrektora departamentu w podległym jej Ministerstwie, Marcina Staneckiego. W tej sytuacji pismem do wszystkich pracowników PIP Główna Inspektor Pracy zdecydowała o pozostawieniu rozstrzygnięcia negocjacji nowemu Głównemu Inspektorowi Pracy.

Podczas roboczej sesji Rady Ochrony Pracy 11 czerwca b.r. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali już zastępcy Głównego Inspektora Pracy: Małgorzata Dziemińska i Jarosław Leśniewski. Zmieniając porządek jej obrad Marszałek Sejmu skierował do zaopiniowania przez ROP wnioski o odwołanie Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko i **powołanie na Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego**. W tajnym głosowaniu, niejednomyślnie, Rada pozytywnie zaopiniowała wniosek o odwołanie dotychczasowego Głównego Inspektora Pracy i o powołaniu na to stanowisko pana M. Staneckiego.

Jak można przeczytać na stronie internetowej Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP – w „trakcie autoprezentacji Kandydat, poza odpowiedzią na zadawane pytania szeroko przedstawił priorytety jakie chciałby zrealizować po powołaniu go na to stanowisko. Z satysfakcją odnotowujemy, że wśród wymienionych nie zabrakło tych od lat postulowanych przez nasze Stowarzyszenie jak np. odbudowa autorytetu i zwiększanie niezależności inspektorów pracy, odejście od statystycznego postrzegania pracy inspektora pracy, specjalizacja, zmiana modelu kształcenia w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, uproszczenie

procedur kontrolnych (choćby poprzez zniesienie tzw. upoważnień do kontroli), a także podniesienie poziomu wynagrodzeń pracowników PIP. Wyrażamy przekonanie, że nowy główny inspektor pracy zrealizuje również zgłaszany od 12 lat przez SIPRP postulat uwzględnienia elementów symboliki państwowej w najważniejszych dokumentach urzędowych sygnowanych przez inspektorów pracy i na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy. (...) Pan Marcin Stanecki zadeklarował również współpracę z organizacjami społecznymi, rozliczenie nieprawidłowości związanych z działaniem poprzednich władz PIP [ujawnienie raportu dotyczącego nieprawidłowości w PIP pod kierownictwem niesławnej pamięci Wiesława Łyszczka – StaniFlor], i – co jest szczególnie ważne „tu i teraz” – dokonanie uzgodnień z organizacjami związkowymi w sprawie podwyżek wynagrodzeń pracowników Państwowej Inspekcji Pracy za 2024 r.”

Warto zauważyć, że kandydat zadeklarował również potrzebę i chęć zakończenia sporu zbiorowego z NSZZ „Solidarność”80 w PIP. Na pytanie przedstawiciela NSZZ „Solidarność”, czy popiera możliwość podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy rządowi za pośrednictwem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – co może się znaleźć w propozycjach reformy PIP przygotowywanych przez zespół powoływany wspólnie przez Marszałka Hołownię i ministrowi Dziemianowicz-Bąk – M. Stanecki stanowczo odrzucił taką możliwość. Podobnie przewodnicząca ROP, poseł I. Mrzygłocka, zwracając się do wszystkich zaniepokojonych taką perspektywą, potwierdziła, że Marszałek Sejmu nie ma pomysłu na zmianę podporządkowania Inspekcji. Pozostaje mieć nadzieję, że nie zadziała tu reguła wielkoruskiego ministra spraw zagranicznych Aleksandra Górczaka (1798-1883), który miał powiedzieć: „nie wierzę w niezdementowane informacje”...

W rezultacie – 14 czerwca Marszałek Sejmu Szymon Hołownia wręczył M. Staneckiemu z dniem **15 czerwca akt powołania na stanowisko Głównego Inspektora Pracy**. Znaczący był udział ministrowi A. Dziemianowicz-Bąk w tym wydarzeniu i jej przekonanie, że pod kierunkiem nowego Głównego Inspektora PIP będzie „pogotowiem, policją, skarbowką tam, gdzie dochodzi do groźnych naruszeń prawa pracy”. Gdyby brać dosłownie tak zdefiniowaną – w ramach planowanych reform – rolę PIP, trzeba by oczekiwać, że Inspekcja będzie miała... samochody uprzywilejowane, mundury i środki przymusu bezpośredniego, będzie też mogła prowadzić czynności

operacyjno-rozpoznawcze, w tym umożliwiające uzyskiwanie informacji oraz utrwalanie śladów i dowodów w sposób niejawny.

O determinacji nowego Głównego Inspektora Pracy w sprawie podwyżek wynagrodzeń pracowników PIP świadczy fakt, że już na 20 czerwca zwołał negocjacje ze związkami zawodowymi, podczas których, z udziałem przedstawicieli inspekcyjnej NSZZ „Solidarność”80 doszło wreszcie do podpisania uzgodnień. Wynik uzgodnień daje jednoznacznie negatywną odpowiedź na pytanie pracowników, które redakcji przekazał pewien inspektor pracy: czy wypłacony zostanie dodatek inflacyjny za okres tych negocjacji? Oczywiście wypłacony przez tych, którzy je tak „skutecznie” przewlekali...

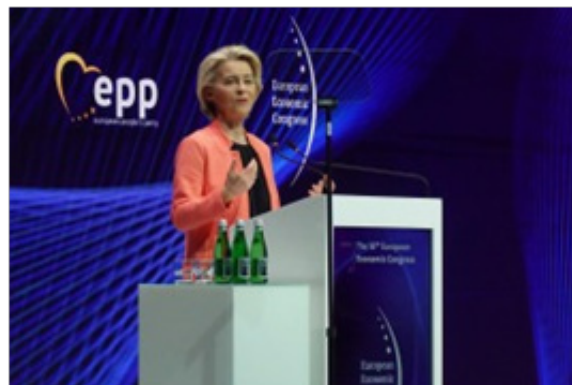
Zebr. i oprac.: StaniFlor

Nowelizacja Kodeksu pracy w sprawie narażenia pracowników na substancje reprotoksyczne

Podczas 11-tego posiedzenia Sejmu 9 maja omawiana była nowelizacja Kodeksu pracy, która stanowi odpowiedź na potrzeby aktualizacji polskiego prawa do wymogów Dyrektywy UE 2022/431 z 9 marca 2022 r. Projektowana zmiana dotyczy art. 222 Kp w zakresie rozszerzenia go na substancje reprotoksyczne. Pozwoli to też na nowelizację rozporządzenia ministra zdrowia, umożliwiając wdrożenie przepisów dyrektywy 2022/431 oraz objęcie ochroną pracowników pracujących również w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu reprotoksycznym. Po III czytaniu na 12 posiedzeniu Sejm przyjął ustawę zmieniającą w tym zakresie Kodeks pracy, a 11 czerwca Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej ją podpisał.

Europejski Kongres Gospodarczy

W Katowicach od 8 do 10 maja odbył się XVI Europejski Kongres Gospodarczy. W jego trakcie przewodnicząca Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen i premier Donald Tusk przed czerwcowymi wyborami do Parlamentu Europejskiego przedstawili „plan dla Europy, w którym zapisane są ważne sprawy związane z obronnością, bezpieczeństwem, transformacją gospodarki”.



- W kontekście agresji Rosji na Ukrainę nasz głos jest taki: trzeba przebroić gospodarkę. Trzeba inwestować w bezpieczeństwo – ocenia Wojciech Kuśpik, prezes Grupy PTWP, inicjator i organizator Europejskiego Kongresu Gospodarczego. Kongres odbywał się blisko rocznic 35-lecia wyborów czerwcowych i 20-lecia obecności Polski w Unii Europejskiej. Jednocześnie jednak nie był laurką dla Unii.- Tu rozmawiamy wprost i otwarcie. Kongres to są rozmowy, to jest otwarta debata. Mówimy o tym, co jest dobre i o tym, co jest złe. Zachęcam wszystkich i zawsze do takiej dyskusji – podkreśla W. Kuśpik. – Żeby zmianom, które dokonują się w Europie i w Polsce towarzyszył dialog prowadzony z praktykami i różnymi środowiskami – konkluduje. Według danych organizatora w XVI Europejskim Kongresie Gospodarczym uczestniczyło około 17 tys. osób, w tym osobiście 12 tys., wliczając w to cały rząd D. Tuska. Głos zabrało 1200 prelegentów w ponad 180 sesjach. Dwadzieścia ścieżek tematycznych oprócz sesji plenarnej obejmowało takie zagadnienia jak: - Europa, geopolityka i gospodarka; - Energia, transformacja, bezpieczeństwo; - Klimat i zrównoważona gospodarka; - Cyfrowa gospodarka, nowe technologie; - Inwestycje i finanse; - Prawo a gospodarka.

Podczas Kongresu dyrektor generalna Microsoft Polska Dominika Bettman poruszyła temat rewolucji, jaką dla pracowników wywołuje AI. W jej ocenie sztuczna inteligencja nie tyle zabierze pracę, ile ją bardzo mocno zmieni, ponieważ wielu ludzi zacznie z nią współpracować.

Według eksperta Śląsko-Dąbrowskiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy będzie to nie tylko problem braku zatrudnienia, ale i zatrudniania ludzi na warunkach określonych przez algorytmy AI i w warunkach pracy narzuconych przez AI...

ABeieRA

Wartościowa konferencja z zakresu BHP na Politechnice Wrocławskiej – patronat medialny Stowarzyszenia Ochrony Pracy i aktywne uczestnictwo

Patronat medialny nad konferencją objął kwartalnik Informator Ochrony Pracy (i trzej ważni gracze na rynku wydawniczym z zakresu bhp: Atest – Ochrona Pracy, Magazyn SEKA, Promotor BHP). Aktywnymi uczestnikami konferencji (autorami referatów) byli następujący członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy: Kochańska Małgorzata, Grodzicka Aneta i Krause Marcin.

We Wrocławiu 28 maja 2024 r. odbyła się pierwsza Konferencja Naukowo-Techniczna pt. „Nowoczesne rozwiązania w BHP. Nowe pomysły, nowe rozwiązania – Kolejny poziom BHP!”. Organizatorem konferencji była Politechnika Wroclawska – Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii, a partnerami były Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, SEKA S.A. i 4 HELP VR. Patronatem objęły konferencję m.in. Państwowa Inspekcja Pracy – Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Statystyka konferencji: 220 uczestników, 21 prezentacji (w tym 15 referatów naukowych przygotowanych przez 28 autorów oraz 6 referatów promocyjnych przygotowanych przez organizatorów warsztatów), 10 wystawców, 6 warsztatów (4 HELP VR Sp. z o.o., Ecothesis consulting, ELMAR® Sp. z o.o., Faraone Polska Sp. z o.o., Festool Polska Sp. z o.o., UVEX SAFETY Polska Sp. z o.o. Sp. k.), 3 sesje naukowe, sesja warsztatowa, panel dyskusyjny.

Wykaz autorów (afiliacja) i tematów referatów:

- I sesja naukowa: Pogórski Andrzej (PIP – OIP we Wrocławiu), Funkcja koncyliacyjna Państwowej Inspekcji Pracy; Paroń Łukasz (PIP – OS PIP we Wrocławiu), Znaczenie skrócenia czasu pracy na bezpieczeństwo i higienę pracy; Pęciłło Małgorzata (CIOP – PIB), Zastosowanie narzędzi do symulacji kosztów i korzyści innowacji skierowanych na ograniczenie ryzyka zawodowego; Solatycka Dagmara, Wowczuk Grzegorz (WUG – OUG we Wrocławiu), Adaptacja zawodowa młodych pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy; Myshchenko Iryna (Politechnika Wroclawska), Pawlaczyk-Łuszczynska Małgorzata, Dudarewicz Adam, Bortkiewicz Alicja (IMP w Łodzi), Zagrożenia zdrowotne spowodowane ekspozycją na hałas i krystaliczną

krzemionkę: badanie pilotażowe; Wprowadzenie do warsztatów – ELMAR® Sp. z o.o. oraz UVEX SAFETY Polska Sp. z o.o. Sp. k.

- II sesja naukowa: Tracz Robert (Vits Solutions Sp. z o.o.), AI w BHP/HSE: Nasz nowy przyjaciel czy ukryty wróg? Odkrywanie potencjału i wyzwań sztucznej inteligencji w zapewnianiu bezpieczeństwa pracy; Hochman Julia, Jerzyński Sebastian, Kuta Łukasz (Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu), Wykorzystanie bezzałogowych statków powietrznych w inżynierii bezpieczeństwa; Strzałkowski Paweł, Bęś Paweł, Szóstak Mariusz, Napiórkowski Mateusz (Politechnika Wroclawska), Wykorzystanie technologii wirtualnej rzeczywistości (VR) w BHP; Tokarczyk Dariusz (Grupa Koncept Sp. z o.o.), Egzoszkielety – Nowoczesne rozwiązania ergonomiczne; Tomaszewska Alicja, Kuta Łukasz (Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu), Ocena narażenia na ryzyko schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego antropologa z wykorzystaniem metody Semg; Wprowadzenie do warsztatów – Festool Polska Sp. z o.o. oraz Ecothesis consulting.

- III sesja naukowa: Krause Marcin (Politechnika Śląska), Podstawy teoretyczne i metodologiczne oceny ryzyka zawodowego; Kochańska Małgorzata (SEKA S.A., Uniwersytet WSB MERITO Gdańsk), Czynniki psychofizyczne w ocenie ryzyka zawodowego; Paciorek-Sadowska Joanna, Borewicz Marcin, Isbrandt Marek, Sander Paweł (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego), Kalorymetria stożkowa – jako metoda wspomagająca identyfikację zagrożenia pożarowego; Grodzicka Aneta (Politechnika Śląska), Zachowania ryzykowne w górnictwie na przykładzie służby ratownictwa górniczego; Skiba Magdalena (Politechnika Wroclawska), Analiza funkcjonalności zastępczej organizacji ruchu na przykładzie inwestycji tramwajowych we Wrocławiu; Wprowadzenie do warsztatów – Faraone Polska Sp. z o.o. oraz 4 HELP VR Sp. z o.o.

- Sesja warsztatowa: 4 HELP VR Sp. z o.o., Train The Trainers – jak być dobrym szkoleniowcem; Ecothesis consulting, Wymagania prawne w zakresie chemikaliów i sposób ich realizacji – standard chemIQ; ELMAR® Sp. z o.o., Oszczędności, porządek i optymalizacja procesów w codziennej pracy Fabryki; Faraone Polska Sp. z o.o., Bezpieczne rozwiązania do prac na wysokości w świetle obowiązujących norm i przepisów; Festool Polska Sp. z o.o., Bezpieczna i zdrowa praca z Festool; UVEX SAFETY Polska Sp. z o.o. Sp. k., Bezpieczeństwo dla oczu w każdym środowisku. Wymysł czy konieczność?

Do sukcesu wydarzenia przyczynili się zarówno organizatorzy, wystawcy, jak i uczestnicy. Warto podkreślić aktualność tematyki, jakość prezentacji, profesjonalizm prowadzących trzy sesje naukowe, sesję warsztatową i panel dyskusyjny, a także dobór tematyki sesji warsztatowej (6 ważnych i oryginalnych tematów). Wiodącą rolę w przygotowaniu i przeprowadzeniu konferencji odegrał komitet organizacyjny, w tym: przewodniczący (Paweł Strzałkowski), zastępcy przewodniczącego (Barbara Jabłońska, Agata Janecka, Grzegorz Kobuszewski), sekretarz (Magdalena Sitarska), członkowie (Paweł Bęś, Żaklina Konopacka, Hanna Krowicka-Józwiak, Barbara Wachsmann, Katarzyna Węgiel i Justyna Woźniak).

Oprac.: Marcin Krause

Streszczenia wybranych referatów wygłoszonych podczas Konferencji:

„Znaczenie skrócenia czasu pracy na bezpieczeństwo i higienę pracy. Łukasz Paroń, Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu

Dokonujący się postęp techniczno-organizacyjny wywołuje wiele przemian społeczno-gospodarczych. Proces organizacji pracy ulega modyfikacji, czego skutkiem jest wzrost wydajności i efektywności pracowników. Jednocześnie obserwowany jest wzrost sprawności funkcjonowania organizacji, co przekłada się na oszczędności i ułatwia osiągnięcie celów. Modernizacja procesu świadczenia pracy obejmuje zagadnienia związane ze sferą bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w wymiarze technicznym i organizacyjnym. Mając na uwadze dokonujący się progres zarządzania bezpieczeństwem należy rozważyć znaczenie skrócenia czasu pracy dla kultury i ochrony pracy. Podkreślić należy, że wzrost obciążenia jakościowego i ilościowego pracą uzasadnia dążenie do zmniejszenia obciążenia pracownika wymiarem czasu pracy. Zaznaczyć należy, że aktualnie prawo pracy umożliwia dokonanie fakultatywnego skrócenia czasu pracy (np. podczas upałów), ale przewiduje również przypadki obligatoryjne jak np. przerwy w pracy czy wręcz obniżone normy czasu pracy w niektórych grupach zawodowych, np. w podmiotach leczniczych. Wydaje się jednak, że względy ochrony pracy i konstytucyjne założenia społecznej gospodarki rynkowej uzasadniają podjęcie rozważań nt. powszechnego skrócenia czasu pracy i metod osiągnięcia tego celu. W referacie” zostały poruszone „aspekty zarówno obowiązującego

prawa pracy koncentrującego się wokół problematyki obniżenia normy i wymiaru czasu pracy, ale również zaakcentowana zostanie kwestia przesłanek aksjologicznych, możliwości i sposobów obniżenia powszechnego wymiaru czasu pracy.”

„AI w BHP/HSE: nasz nowy przyjaciel czy ukryty wróg? Odkrywanie potencjału i wyzwań sztucznej inteligencji w zapewnianiu bezpieczeństwa pracy Robert Tracz, Vits Solutions Sp. z o.o.

„Początkowa część pracy skupia się na ogólnym zrozumieniu tego, czym jest AI, omawiając podstawowe pojęcia takie jak algorytmy, uczenie maszynowe i głębokie uczenie. Jako przykład zastosowania, uczestnicy” dowiedzieli się, „jak AI może rozpoznawać i analizować obrazy, co jest kluczowe w monitorowaniu i przewidywaniu zagrożeń w miejscu pracy. Kolejnym aspektem będzie jakość danych.” Czyli „jak istotna jest jakość wykorzystywanych danych”, w tym znany problem garbage in garbage out, tzn., że nawet gdy program lub procedura przetwarzania były poprawne, wyniki przetwarzania błędnych danych będą błędne „oraz jak zbieramy dane w obecnych czasach. W kontekście analizy danych” został „przedstawiony w bardzo dużym skrócie zarys projektu”, który odnosi się „do predykcji w zakresie zdarzeń potencjalnie śmiertelnych”, przedstawieni zostali eksperci oraz firmy, które biorą udział w projekcie. Dodatkowo, omówione zostały „etyczne i prawne aspekty stosowania AI w miejscu pracy, w tym potrzeba transparentności i odpowiedzialności przy wdrażaniu tych technologii.” Poruszona została „tematyka ostatnich zmian jeśli chodzi o etykę (np. wprowadzenie zakazu rozpoznawania płci). Referat” zakończył się „sesją pytań i odpowiedzi, podczas której uczestnicy (...) mogli pogłębić swoje zrozumienie tematu i wyrazić wszelkie obawy związane z wprowadzaniem AI do ich środowisk pracy.” Miało to „na celu nie tylko edukację, ale również inspirację do refleksji nad tym, jak nowoczesne technologie mogą poprawiać standardy bezpieczeństwa w miejscach pracy.”

„Wykorzystanie technologii wirtualnej rzeczywistości (vr) w bhp, Paweł Strzałkowski, Paweł Bęś, Mariusz Szóstak, Mateusz Napiórkowski, Politechnika Wrocławska

Wirtualna rzeczywistość (VR) należy do innowacyjnych technologii, które pozwalają na opracowanie komputerowego, trójwymiarowego obrazu imitującego rzeczywistość. Dzięki temu rozwiązaniu moż-

liwe jest przedstawienie różnych przedmiotów, obiektów, a nawet symulowanie ciągu zdarzeń. W szczególności ma ona szerokie zastosowanie w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w branżach o wysokim wskaźniku wypadkowości, w szczególności w górnictwie i budownictwie. Należy jednak podkreślić że zastosowanie VR w tych branżach jest znacznie szersze i dotyczy m.in. takich aspektów jak: wizualizacja, monitoring, projektowanie. W oparciu o przeprowadzone analizy wykazano przyszłość technologii VR dla poprawy procesów pracy z uwzględnieniem aspektów bezpieczeństwa, efektywności i rentowności ich realizacji.”

„Egzoszkielety - nowoczesne rozwiązania ergonomiczne, Dariusz Tokarczyk, Grupa Koncept Sp. z o.o.

Egzoszkielety to zewnętrzne wzmocnienie człowieka, zwiększające jego siłę i ograniczające zmęczenie wybranych partii ciała. Znajdują one zastosowanie w przemyśle, w logistyce, a także w branży medycznej. Celem prelekcji” było „zapoznanie odbiorców z różnymi rodzajami egzoszkieleatów, a także podzielenie się dobrymi praktykami z wdrożeń egzoszkieleatów w polskich firmach. Podczas referatu” zostały „przedstawione egzoszkieleaty pasywne, które odciążają lędźwie podczas pracy wymagającej podnoszenia ciężkich elementów oraz pracy w pochyleniu; odciążają ramiona, gdy podczas pracy mamy ręce uniesione w górę; dają możliwość siedzenia podczas pracy stojącej.”

Ogólnopolska konferencja

„Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii - nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?”

W ramach obchodów 105-lecia Państwowej Inspekcji Pracy 24 maja 2024 r. w przepastnych podziemiach Muzeum Śląskiego w Katowicach Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach zorganizował ciekawą konferencję na temat „Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii – nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?”.

Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach Piotr Kalbron otworzył Konferencję podkreślając, że jej tematyka „dotyka zagadnień, które są niezwykle ważne dla współczesnego świata pracy. Sztuczna inteligencja i odnawialne źródła energii to

dziedziny, które nie tylko zmieniają nasze sposoby funkcjonowania, ale również mają ogromny wpływ na środowisko pracy i życie ludzi na całym świecie”. Zwrócił uwagę, że „105-lecie Państwowej Inspekcji Pracy jest wyjątkowym momentem, który świadczy o długiej historii i znaczeniu tej instytucji dla polskiego społeczeństwa. Przez ponad wiek działalności Państwowa Inspekcja Pracy odegrała kluczową rolę w ochronie praw pracowników, zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz promowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.” Podkreślił, że województwo śląskie to niezwykle istotny region uprzemysłowiony, gdzie sprawy związane z bezpieczeństwem i warunkami pracy nabierają szczególnego znaczenia a wraz z tym rola Państwowej Inspekcji Pracy staje się coraz bardziej istotna dla ochrony praw pracowniczych.

Zastępczyni Okręgowego Inspektora Pracy Małgorzata Jędrzejczyk odczytała **list Głównej Inspektor Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, która podkreśliła w nim, że jubileusz 105-lecia PIP „zbiega się z 50-leciem uchwalenia Kodeksu pracy, najważniejszego aktu prawnego regulującego prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców”. Odnosząc się do tematyki konferencji wskazała, że „etyczne wykorzystanie nowoczesnych technologii wymusza rozwój kompetencji specjalistów wielu dziedzin – od inżynierii, po psychologię – bo tylko to umożliwi tworzenie innowacyjnych rozwiązań, a przy tym lepszych, bezpieczniejszych i zdrowych miejsc pracy”.

Pierwszy panel konferencji rozpoczął **prof. dr hab. n. med. Edward Wylęgała** ze Śląskiego Uniwersytetu Medycznego na temat „Technologii przyszłości w okulistyce”. Zaakcentował w swojej prezentacji, że „okulistyka stoi na progu nowych możliwości dzięki dynamicznemu rozwojowi technologii” takich jak: sztuczna inteligencja, terapie genowe, chirurgia robotyczna, nanotechnologia, druk 3D, telemedycyna oraz VR i AR. Zaprezentował możliwości najnowocześniejszego w skali światowej sprzętu chirurgii laserowej bez soczewki pośredniczącej, jakim dysponuje Szpital Kolejowy w Katowicach, czyli BelkinEagle – „bezpośrednia selektywna trabekuloplastyka laserowa (DSLTL)”, umożliwiająca leczenie jaskry jednym przyciskiem.

Następnie **dr hab. Marcin Lis** Prof. AWSB z Akademii WSB (dawnej Wyższej Szkoły Biznesu) w Dąbrowie Górniczej omówił prezentację „Sztuczna inteligencja (AI) i technologie przyszłości”. Pierwszy panel zakończyła prezentacja przygotowana przez

nadinspektora pracy Jacka Czecha z OIP w Katowicach „Zagrożenia przy pozyskiwaniu i przetwarzaniu energii odnawialnej – elektrownie wiatrowe i fotowoltaiczne, obsługa serwisowa pojazdów elektromobilnych”, który wskazał elementy konstrukcyjne turbiny wiatrowej i jej ograniczenia mechaniczne (eksploatacja poniżej 5 m/s – nieopłacalna, powyżej 25 m/s – może stwarzać zagrożenia mechaniczne, włączają się hamulce dynamiczne). W elektrowniach słonecznych w procesach wytwarzania mocy występują zagrożenia: - elektryczne w części DC – zwarcia łukowe, pożary; - w części AC – zwarcia doziemne, zagrożenia rażeniowe, gdzie konieczna jest ochrona od porażen w części nN oraz w części SN; - ochrona odgromowa; - przy utrzymaniu terenów zielonych na farmach fotowoltaicznych w celu eliminacji zagrożeń pożarowych. Przypomniał o procedurach organizacji prac eksploatacyjnych i zasadach eksploatacji urządzeń, w tym m. in. o: - Instrukcji Organizacji Bezpiecznej Pracy w Energetyce i świadectwach kwalifikacyjnych w energetyce. Zwrócił uwagę na różne klasyfikacje pojazdów elektromobilnych: - BEV pojazdy całkowicie elektryczne, wykorzystujące jedynie energię elektryczną z akumulatorów; - HEV, czyli tzw. hybrydy, w których silnik spalinowy jest wspomagany przez silnik elektryczny, dla którego energia jest odzyskiwana z hamowania pojazdu; - PHEV, czyli hybrydy typu plug-in, w których akumulatory mogą być ładowane; - FCEV czyli pojazdy o napędzie wodorowym, zasilane ogniwami paliwowymi, w których wodór wchodzi w reakcję z tlenem i w efekcie wytwarza energię elektryczną oraz wodę. W kontekście obowiązków pracodawców wśród zagrożeń związanych z obsługą serwisową takich pojazdów wymienił: - zagrożenia mechaniczne związane z ich ruchem i obsługą, spowodowane bezgłośną pracą elektrycznego zespołu napędowego; - porażenia prądem lub poparzenia łukiem elektrycznym z powodu zabudowy podzespołów zasilanych prądem stałym DC o napięciach rzędu 200-400V oraz napięciem zmiennym AC rzędu 400-650V w przypadku silnika elektrycznego prądu przemiennego; - samoistny zapłon, pożar a nawet spalenie baterii w wyniku jej mechanicznego uszkodzenia lub przegrzania; - wyciek płynów eksploatacyjnych i elektrolitu z baterii wskutek jej uszkodzenia mechanicznego. Nadinspektor J. Czech zaproponował w związku z tymi zagrożeniami następujące wnioski dla pracodawców: - „w pomieszczeniach obsługi warsztatowej,

gdzie wykonuje się obsługę serwisową pojazdów elektrycznych należy wprowadzić taką organizację pracy w zakresie przemieszczania się” tych pojazdów, „aby wyeliminować zagrożenie najechania pojazdu na pracownika lub osobę postronną”; - „wszelkie podnośniki i dźwigniki oraz narzędzia mechaniczne, które są stosowane w procesie obsługi serwisowej muszą być sprawne technicznie przez cały czas eksploatacji, a urządzenia dźwignicowe muszą być użytkowane tylko po dopuszczeniu ich do ruchu przez Urząd Dozoru Technicznego”; - „układ zasilania napędu w pojeździe elektrycznym powinien być traktowany jako obwód izolowany – dlatego podstawowym warunkiem zachowania ochrony od porażen jest zapewnienie ciągłości izolacji wszystkich elementów obwodu (...) tak, aby jej rezystancja utrzymywała się na stałym poziomie – warunek ten został zawarty w rozdziale 3 normy ISO 06469-3:2011 „Pojazdy drogowe o napędzie elektrycznym. Wymagania bezpieczeństwa”. Stąd wynika dla pracodawców wniosek: „Należy zapewnić ciągły pomiar stanu izolacji wszystkich elementów obwodu zasilania zgodnie z warunkami technicznymi określonymi w Polskiej Normie PN-EN-61557-9 „Bezpieczeństwo elektryczne w niskonapięciowych sieciach elektroenergetycznych o napięciach przemiennych do 1 kV i stałych do 1kV. Urządzenia przeznaczone do sprawdzania, pomiaru i monitorowania środków ochronnych. Część 9: Urządzenia do lokalizacji uszkodzenia izolacji w sieciach IT”. Ponadto z „uwagi na utrzymujące się ryzyko porażenia związane z potencjalną możliwością utrzymywania się wysokich potencjałów w elementach obwodów elektrycznych w toku wykonywania takich czynności jak obsługa serwisowa związana z ingerencją w obwody napędu elektrycznego oraz w procesie ładowania baterii pojazdu elektrycznego należy wdrożyć i stosować organizacje prac” z tym związanych „obejmującą co najmniej: Procedury wykonywania pracy; Wyposażenie pracowników serwisu oraz stanowisk pracy w sprzęt i narzędzia do obsługi serwisowej” tych pojazdów; Udział w takich pracach „tylko pracowników posiadających świadectwa kwalifikacyjne na stanowisku w zakresie obsługi urządzeń elektroenergetycznych”.

Na początek panelu drugiego prof. Politechniki Śląskiej **dr hab. inż. Waldemar Hołubowski** omówił wpływ sztucznej inteligencji na zmiany na rynku pracy. Następnie **dr inż. Karol Jędrasiak** z Akademii WSB, NATO DEP eAcademy VR Coordinator przedstawił „Analizę zagrożeń AI bezpieczeństwa

współczesnych kanałów komunikacyjnych i ich wpływ na bezpieczeństwo”. Z kolei **Krzysztof Szymański, dyrektor ds. innowacyjności JSW IT Systems** omówił „Codziennosc pracownika w świecie sztucznej inteligencji”. Kończąc drugi panel i Konferencję **nadinspektor pracy OIP w Katowicach Andrzej Kamela** skierował uwagę uczestników na nieco różne od sygnalizowanych założeń realia „Zastosowania sztucznej inteligencji jako poprawy warunków pracy w zakładach przemysłowych”. Wskazał, „dlaczego dzisiejszy przemysł nie stosuje sztucznej inteligencji w produkcji.

Konferencja odbyła się pod patronatem honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Pana Andrzeja Dudy, natomiast patronatem medialnym wydarzenie objęli: Dziennik Gazeta Prawna, Tygodnik Solidarność oraz TVP 3 Katowice. Organizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, a partnerami: Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach, Wojewódzkie Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych Województwa Śląskiego, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców Śląsk, Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie, NSZZ „Solidarność” Region Śląsko-Dąbrowski, NSZZ „Solidarność” Region Podbeskidzie, NSZZ „Solidarność” Region Częstochowski, Region Śląski NSZZ „Solidarność” 80, Politechnika Śląska w Gliwicach, Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej, Muzeum Śląskie w Katowicach, JSW IT SYSTEMS Sp. z o.o. z Jastrzębia-Zdroju, Rada Regionów Federacji Przedsiębiorców Polskich, Śląski Związek Pracodawców Lewiatan, Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”, Oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Katowicach oraz Regionalna Izba Przemysłowo-Handlowa w Gliwicach.

Zakończył się wojewódzki etap konkursu PIP „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

W katowickiej siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 24 czerwca Komisja Konkursowa wojewódzkiego etapu konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, w skład której zostali wybrani przedstawiciele OIP Katowice oraz reprezentatywnych central związkowych: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i OPZZ, po szczegółowej analizie nadesłanej dokumentacji poświadczającej osiągnięcia

i doświadczenie kandydatów, wytypowała trzech laureatów etapu wojewódzkiego, którzy będą reprezentować społecznych inspektorów pracy województwa śląskiego na ogólnopolskim poziomie konkursu. Ogłoszenie wyników przez OIP nastąpi na jesieni wspólnie dla zwycięzców trzech konkursów: „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej”, „Buduj Bezpiecznie” oraz „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”.

W ramach podpisanej 1 marca b.r. „Deklaracji współpracy” Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność” 80 z Oddziałem Śląsko-Dąbrowskim Stowarzyszenia Ochrony Pracy – przewodniczący Regionu Śląskiego, Dariusz Czech, który uczestniczył w pracach Komisji Konkursowej jako wiceprzewodniczący Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych województwa śląskiego – powiedział redakcji „Informatora...”, że spośród siedmiu ocenianych kandydatów – sześciu było członkami NSZZ „Solidarność”. Nie wie dlaczego Forum ZZ województwa śląskiego nie wystawiło żadnego kandydata. – Trzeba teraz tego przypilnować i w następnym roku na pewno wystawimy kogoś od nas z „Solidarności” 80, bo mamy ciekawych Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy. Między innymi jednego takiego, młodego, ambitnego Słowca i jednego starego wyjadacza na kopalni „Pniówek”. Tak, że będę robił wszystko, żeby ktoś był z Forum Związków Zawodowych – powiedział. Jak wynika z innych źródeł – OPZZ województwa śląskiego również nie wystawiło kandydata do konkursu. W ocenie D. Czecha ludzie, którzy się zgłaszają do konkursu, przywiązują do tego mało uwagi. – Przykładowo, zgłoszą się tylko, ale nie przysyłają reszty dokumentów, czyli nie ma opisów, notatek z ich działalności. W efekcie tak to wygląda, jak wygląda. Trzeba nad tym popracować. Teraz już wiemy jak i co, więc za rok na pewno wystawimy od nas jakiegoś mocnego kandydata – podsumował.

Opinia przewodniczącego Regionu Śląskiego NSZZ „Solidarność” 80 jest dla redakcji „Informatora...” potwierdzeniem zadeklarowanej jeszcze podczas spotkania w lutym potrzeby wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie praktycznej realizacji ustawy o związkach zawodowych i społecznej inspekcji pracy, jako form współdziałania ze Stowarzyszeniem Ochrony Pracy. Za pośrednictwem śląskiej „Solidarności” 80 można podjąć dla śląskiego FZZ próbę reaktywowania projektu Akademii Społecznej Inspekcji Pracy niefortunnie zarzuconego w ostatnich latach przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach.

RAZ

Konferencja „Bezpieczeństwo w Przemśle”

EcoMS Consulting – firma doradczo-szkoleniowa w zakresie zarządzania oraz nadzoru – organizuje we Wrocławiu od 25 do 27 września piątą już konferencję „Bezpieczeństwo w Przemśle”. Prelegentami będą eksperci, przedstawiciele m.in. Państwowej Inspekcji Pracy, Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, wyższych uczelni technicznych, biegli sędziwi i audytorzy.

W trzecim dniu, 27 września, możliwy będzie udział w 5 panelach dyskusyjnych, co stwarza szansę wymiany doświadczeń i rozmów o praktycznych rozwiązaniach stosowanych w konkretnych firmach. Jeden z paneli poprowadzi dr inż. Radosław Gonet, m.in. członek Stowarzyszenia Ochrony Pracy, który wcześniej wygłosi prelekcję Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem maszyn, obejmującą: - zarządzanie zmianą w obszarze maszyn, - bezużyteczne listy kontrolne, - odpowiedzialność za dopuszczenie maszyn do użytkowania. Tematyka jego panelu to: Bezpieczeństwo maszyn w praktyce - problemy, wyzwania oraz skuteczne sposoby ich rozwiązania. Udział w nim powinien pozwolić na przedstawienie: - najciekawszych pytań i wątpliwości (zakupy, transfery, odbiory maszyn), - studium przypadku konkretnych uczestników, - teorii i praktyki odpowiedzialności prawnej producenta i pracodawcy, - systemowego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem maszyn.

Więcej na stronie konferencji: <https://bezpieczenstwoprzemysle.pl>

NA ŚWIECIE

Zgłoś swój udział w Konkursie Dobrych Praktyk dotyczącym cyfrowego świata pracy!

Organizowany we współpracy z krajowymi punktami centralnymi, Konkursy Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” wyróżniają wszystkie rodzaje organizacji w całej Europie, prezentując innowacyjne podejścia promujące dobrostan pracowników. Przykłady dobrych praktyk powinny aktywnie zapobiegać zagrożeniom dla bezpieczeństwa i higieny pracy związanym z wprowadzaniem technologii cyfrowych w miejscu pracy.

Po zakończeniu konkursu w każdym kraju

uczestniczącym ogólnoeuropejskie jury wybiera ostatecznych zwycięzców. Jest to doskonała okazja, by zaangażować się w nową kampanię na rzecz bezpieczeństwa pracy w świecie cyfrowym, dzielić się dobrymi praktykami w całej Europie i czerpać inspiracje od innych!



Terminy ostateczne zgłoszeń w poszczególnych krajach (dla Polski: 30 września 2024 r.) i więcej o konkursie:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/get-involved/good-practice-awards>

Na tej stronie również – formularz wniosku aplikacyjnego.

Artykuł EU-OSHA o rodzajach pracowników platform cyfrowych

Na stronie internetowej EU-OSHA 25 kwietnia ukazał się artykuł omawiający różnorodność pracowników tzw. platform cyfrowych. „Praca za pośrednictwem platform cyfrowych zatrudnia 11,5 miliona osób w Unii Europejskiej (UE), co stanowi około 6% całkowitej siły roboczej. Większość pracowników to ludzie młodzi (ponad jedna trzecia to osoby w wieku 16–34 lata) oraz mężczyźni, choć coraz więcej kobiet. Poziom umiejętności wymagany do podjęcia tej formy pracy może być niższy lub wyższy, choć nie ujawniają one niczego na temat ogólnych umiejętności pracowników, a raczej określają, czy zadanie może zostać przydzielone dowolnej osobie aktywnej na platformie, czy tylko wybranej indywidualnie. Grupy, które napotykają bariery w tradycyjnych warunkach zatrudnienia, są nad-reprezentowane w przypadku pracy na platformach cyfrowych. Obejmują to migrantów, zwłaszcza spoza

UE, mniejszości etniczne, pracowników niepełnosprawnych, osoby zamieszkujące obszary odległe i wiejskie o ograniczonych możliwościach zatrudnienia, osoby posiadające obowiązki opiekuńcze lub wykonujące inne zawody oraz młodzież. Atrakcyjność pracy za pośrednictwem platform internetowych dla tych grup wynika z ich niskich barier wejścia, elastycznego harmonogramu, tempa i lokalizacji, a także minimalnych wymagań językowych, anonimowości w zakresie statusu migranta lub mniejszości oraz możliwości przejścia do bardziej formalnych możliwości zatrudnienia”.

Więcej na: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/riders-nurses-cleaners-and-translators-explore-diverse-profiles-platform-workers?euosha_campaign=hwc_newsletter_2024_04&_cldee=kNz9uB2XtkpMRXvmhrYycYRvK4ZQb_MW4pALrarAHdKjS4tq_L1Or3jtfOkqzTto&recipientid=lead-d2935c1e8615e91180dd005056ba280a-e584026327d54eefac9b1267fe31a03b&esid=05849640-d102-ef11-9f89-000d3aba1acd

Wytyczne EU dla pracodawców w sprawie pracy w wysokich temperaturach

Przy okazji tegorocznego tematu Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy EU-OSHA przypomniała „Przewodnik UE – Wysokie temperatury – wytyczne dla pracodawców”. Materiał jest dostępny w polskiej wersji językowej na stronie internetowej https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_PL.pdf

Nowe wykazy norm zharmonizowanych i nowa wersja przewodnika KE do Dyrektywy Maszynowej

Komisja Europejska 18 kwietnia 2024 r. opublikowała nową wersję przewodnika do Dyrektywy Maszynowej 2006/42/WE. Główne zmiany obejmują wytyczne w kwestii dokumentów cyfrowych: instrukcji obsługi, deklaracji zgodności WE oraz deklaracji włączenia maszyny nieukończonyj. Ma to związek z dostosowaniem wytycznych do nowego rozporządzenia w sprawie maszyn (UE) 2023/1230. Rozporządzenie dopuszcza już stosowanie cyfrowych wersji wyżej wymienionych dokumentów.

Nowy przewodnik do dyrektywy maszynowej na ten moment jest jedynie w języku angielskim.

W formie decyzji wykonawczej (UE) 2024/1198 został opublikowany 23 kwietnia 2024 r. w Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą niskonapięciową (2014/35/UE). Decyzja ta zmienia decyzję wykonawczą (UE) 2023/2723 w odniesieniu do norm zharmonizowanych dotyczących puszek i obudów do sprzętu elektroinstalacyjnego, systemów rur instalacyjnych układanych w ziemi oraz aparatury rozdzielczej i sterowniczej niskonapięciowej. Nowa jest norma: EN 50626-2:2023 – Systemy rur instalacyjnych układanych w ziemi przeznaczonych do ochrony i prowadzenia izolowanych kabli elektrycznych lub kabli komunikacyjnych – Część 2: Systemy rur instalacyjnych z polietylenu (PE), polipropylenu (PP) lub twardego polichlorku winylu (PVC-U) – Wymagania dotyczące rur instalacyjnych ze ścianką litą, osprzętu i systemu stosowanych w specjalnych zastosowaniach.

W Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej 30 kwietnia 2024 r. został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych w formie decyzji wykonawczej (UE) 2024/1256, która zmienia decyzję wykonawczą (UE) 2023/1586 odniesieniu do norm zharmonizowanych dotyczących maszyn rolniczych z ładowaczem czołowym, czterokołowców terenowych oraz narzędzi ręcznych o napędzie elektrycznym. Dotyczy to: - EN 12525:2000+A2:2010 Maszyny rolnicze – Ładowacze czołowe – Wymagania dotyczące bezpieczeństwa; - EN 15997:2011 łącznie z AC:2012 Wszystkie pojazdy terenowe (ATV – Quady) – Wymagania bezpieczeństwa i metody badania; - EN 62841-1:2015 łącznie z AC:2015 oraz AC:2022 Narzędzia o napędzie elektrycznym, ręczne, przenośne, do trawników i inne ogrodnicze – Bezpieczeństwo użytkownika – Część 1: Wymagania ogólne; - EN 62841-2-11:2016 łącznie z A1:2020 Narzędzia o napędzie elektrycznym, ręczne, przenośne, do trawników i inne ogrodnicze – Bezpieczeństwo użytkownika – Część 2-11: Wymagania szczegółowe dotyczące ręcznych pilarek o ruchu posuwistozwrotnym.

Natomiast 15 maja 2024 r. w Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych w formie decyzji wykonawczej (UE) 2024/1329. Decyzja ta zmienia decyzję wykonawczą (UE) 2023/1586 w odniesieniu do norm zharmonizowanych dotyczących zapobiegania wybuchowi i ochrony przed wy-

buchem w atmosferach wybuchowych, sprzętu laserowego, związanych z bezpieczeństwem elementów systemów sterowania, maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych i mieszanek gumowych, pojazdów do usuwania odpadów z pojemników, urządzeń i sprzętu do obsługi naziemnej statków powietrznych, wózków jezdniowych bez operatora i ich systemów, rowerów wspomaganych silnikiem elektrycznym, chodników ruchomych stosowanych w sportach zimowych lub turystyce, wózków jezdniowych ręcznych, maszyn do obróbki drewna – czopiarek i obrabiarek do profilowania, ciągników i maszyn rolniczych i leśnych, urządzeń komercyjnych do pakowania próżniowego, komercyjnych urządzeń chłodniczych i komercyjnych wytwornic lodu, nożyc do trawy i napędzanych silnikiem, obsługiwanych przez operatora pieszego narzędzi ogrodniczych.

Wśród nowo dodanych norm znajduje się między innymi norma EN ISO 13849-1:2023 (Bezpieczeństwo maszyn – Części systemów sterowania związane z bezpieczeństwem – Część 1: Ogólne zasady projektowania)

W wykazie norm został zmieniony/poprawiony typ normy EN 1127-2 (Atmosfery wybuchowe – Zapobieganie wybuchowi i ochrona przed wybuchem – Część 2: Pojęcia podstawowe i metodologia dla górnictwa) (aktualnie jest to norma typu B).

Za: <https://certpartner.pl/nowe-wykazy-norm-zharmonizowanych-z-dyrektywa-maszynowa-2006-42-we/> dostęp: 20. 06. 2024 r.

Nowe regulacje czasu pracy kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz osób

Parlament Europejski 2 maja 2024 r. ogłosił akt harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego. Przepisy zawarte w uchwalonym 24 kwietnia 2024 r. rozporządzeniu UE 2024/1258 nowelizują unijny akt 561/2006. Regulacje, które zaczną obowiązywać od 22 maja 2024 roku, obejmą m.in. czas pracy kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz osób. Regulacje obejmą m.in. czas pracy kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz osób. Dla wszystkich kierowców zmieni się system nakładania kar przez służby kontrolne z powodu naruszeń związanych z tachografami. Oznacza to, że inspektor ITD będzie mógł ukarać kierowcę, przykładowo, za brak wpisu o przekroczeniu granicy

w dowolnym kraju UE. Wcześniej nałożenie kary było możliwe tylko na terenie Państwa, w którym doszło do naruszenia.

Pozostałe zmiany dotyczą głównie kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz osób i będą obowiązywać podczas wykonywania usług krajowych i międzynarodowych na terenie Unii Europejskiej. Chodzi m.in. o nowy podział przerw w jeździe ciągłej. Od 22 maja 2024 r. kierowca może podzielić obowiązkową przerwę wynoszącą nie mniej niż 45 minut na dwa okresy, lecz każdy z nich będzie musiał trwać co najmniej 15 minut. Oznacza to, że możliwe będzie wykonanie, np. jednej przerwy wynoszącej 25 minut i kolejnej trwającej 20 minut.

Ważna zmiana dotyczy także możliwości wydłużenia doby pracy kierowcy z 24 na 25 godzin. Przedłużenie okresu dobowego o jedną godzinę pozwala na wydłużenie czasu pracy, jednak po spełnieniu następujących warunków: - wydłużenie doby nie może naruszać czasu pracy kierowców ani zagrażać bezpieczeństwu w ruchu drogowym, - znowelizowane przepisy dotyczą tylko i wyłącznie przewozów okazjonalnych, - w dniu skorzystania z odstępstwa czas prowadzenia autobusu może wynosić maksymalnie 7 godzin, - jednorazowe wydłużenie doby jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy pojedyncza usługa przewozu okazjonalnego pasażerów trwa co najmniej 6 kolejnych okresów liczących po 24 godziny, - dwukrotne skorzystanie z przedłużenia doby pracy kierowcy jest możliwe tylko wtedy, gdy pojedyncza usługa przewozu okazjonalnego osób trwa co najmniej przez osiem kolejnych okresów 24-godzinnych. Nowelizacja czasu pracy kierowców autobusów wykonujących okazjonalny przewóz pasażerów dotyczy także możliwości odroczenia kolejnego tygodniowego odpoczynku o 12 kolejnych okresów 24-godzinnych.

Żeby skorzystać ze znowelizowanych przepisów konieczne jest dopełnienie nowych formalności biurowatycznych: trzeba wypełnić formularz przejazdu, który musi znajdować się w pojeździe i zawierać informacje zgodne z art. 12 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1073/2009. W dokumencie należy m.in. wskazać rodzaj wykonywanej usługi, trasę przejazdu oraz wskazanie przewoźnika lub przewoźników świadczących realizowaną usługę.

Zapewnienie formularza stanowi obowiązek firmy transportowej. Wypełniona dokumentacja tego typu musi być przechowywana w pojeździe w formie papierowej lub kopii elektronicznej za okres co najmniej 28 poprzedzających dni. Od 31 grudnia 2024 r.

okres ten ulegnie wydłużeniu do 56 dni poprzedzających wypełnienie formularza. Co ciekawe – Komisja Europejska dopiero pracuje nad zastąpieniem papierowego obiegu dokumentacji dotyczącej czasu pracy kierowców przez cyfrowe rozwiązania. Niezbędna będzie także modyfikacja tachografów o funkcję rejestrowania i przechowywania danych dotyczących regularnego i okazjonalnego przewozu osób.

Wprowadzone przez UE modyfikacje niosą sporo zmian dotyczących prawidłowej analizy i planowania czasu pracy kierowców autobusów, a do ich wejścia w życie zostało już niewiele czasu, tym bardziej, że zbliżają się wakacje, czyli sezon największej liczby usług przewozów wycieczek. Mają one na celu zapewnienie, m.in. bezpieczeństwa w ruchu drogowym, dobrych warunków wykonywania zawodu oraz uczciwego prowadzenia działalności gospodarczej w sektorze transportu drogowego. Wprowadzone zmiany wynikają z oceny ex post rozporządzenia 561/2006 i mają dopasować regulacje prawne do specyfiki okazjonalnych przewozów drogowych osób i pozwoli na stosowanie bardziej elastycznych rozwiązań.

Za: <https://www.prawo.egospodarka.pl/187291,Nadchodza-nowe-przepisy-o-czasie-jazdy-i-odpoczynku-dla-kierowcy-autobusu,1,34,3.html> dostęp 20. 06. 2024 r.

BHP a zarządzanie pracownikami przez systemy AI (AIWM)

Z materiału dyskusyjnego EU-OSHA „ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI POPRZEZ AI. Od rozwoju technologii po wpływ na pracowników oraz ich bezpieczeństwo i zdrowie” (fragmenty)

(...) 5. Implikacje dla BHP

Przeprowadzona analiza ujawniła niezwykle wszechobecność tych technologii i ich potencjał łączenia się z wieloma funkcjami człowieka lub ich zastępowania. Chociaż potencjalnie destrukcyjne w swoich skutkach, technologie same w sobie nie są ani dobre, ani złe. Nie-neutralność ich skutków zależy od decyzji człowieka dotyczących sposobu adaptacji i wykorzystania tych narzędzi. (...) Jak stwierdzają Bernhardt i in. (2023, s. 5):

„Rezultaty przyjęcia przez pracodawców nowych technologii nie są z góry określone. Kontekst społeczny i instytucjonalny kształtuje decyzje pracodawców dotyczące nowych technologii, co prowadzi do różnic w zakresie adopcji i wpływu na pracowników”.

Rzeczywiście, literatura opisuje pewne korzyści płynące z systemów AIWM dla pracodawców, a

także dla BHP. Niektórzy dostawcy AIWM, np. oprogramowanie do analizy HR, reklamują w swoich produktach argumenty dotyczące korzyści z zakresu BHP. Jednak nawet przy dobrych intencjach takie systemy mogą nadal mieć negatywny wpływ dla zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia pracowników (EU-OSHA, 2022b). Bernhardt i in. (2021), w raporcie opublikowanym przez Centrum Pracy Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley¹ - przegląd przykładów praktycznych zastosowań AIWM; technologie w miejscu pracy, przedstawiają perspektywę podobną do badania EU-OSHA (2022b), gdy chodzi o identyfikację zagrożeń dla zdrowia pracowników.

Należą do nich intensyfikacja pracy, ograniczona autonomia i kontrola pracy, deskilling [za wikip], dyskryminacja, obawa przed utratą pracy, niższe płace, ograniczona mobilność ekonomiczna, praca dorywcza, zniesienie prawa do organizowania się oraz naruszenie prywatności i godności, a to wszystko mieć największy wpływ na zdrowie psychiczne pracowników.

W przeciwieństwie do punktu widzenia dwóch ekspertów, z którymi przeprowadzono wywiady, nasza obszerna analiza danych ujawnia, że: przy badaniu tekstów patentowych i ich opisów należy raczej zwracać uwagę na występowanie zagrożeń w zakresie BHP niż na możliwości podobieństwo do zadań pracownika. Warto zauważyć, że większość odzyskanych patentów skupia się głównie na zakresy zastosowań mające na celu zwiększenie efektywności i usprawnienie procesów decyzyjnych.

Terminy najczęściej występujące w chmurze słów (por. rysunek 4) wyróżniają zbiór funkcji realizowanych przez technologie AIWM, skupiające się przede wszystkim na nagrywaniu, reżyserowaniu i ocenie. (...)

Te zakresy technologiczne są niewątpliwie zorientowane na monitorowanie, ocenę i ewaluację pracowników, która ostatecznie ułatwi cyfrowy i rozproszony nadzór nad pracownikami. Konsekwencje monitorowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w oparciu o sztuczną inteligencję są głębokie: obejmują spektrum chorób psychicznych i fizycznych związanych z pracą. Należą do nich stres technologiczny, lęk technologiczny i stres związany z pracą, a także urazy fizyczne i wypadki. Zagrożenia te mają charakter wewnętrzny związany z celem poprawy produktywności.

Jednak bardziej dopracowane i wyłaniające się formy ryzyka są również na horyzoncie. Obejmują one zjawiska takie jak grywalizacja, naruszenia prywat-

ności, oraz szersze obawy związane z dehumanizacją i „informacją” o pracownikach i miejscach pracy, są udokumentowane przez EU-OSHA (2022b). Ryzyka te są ściśle powiązane z nadrzędnym celem, jakim jest doskonalenie procesy podejmowania decyzji zarządczych, które są możliwe dzięki szerokiemu gromadzeniu danych, przetwarzaniu przez AI w celu rozpoznawania wzorców i późniejsze zastosowanie tych spostrzeżeń do zadań takich jak organizacja zmian, ocena wyników i przewidywanie zachowań antykorporacyjnych.

Ogólnie rzecz biorąc, technologie AIWM stopniowo przechylają równowagę sił na korzyść kadry kierowniczej, wzmocnienia jej prerogatywy kosztem pozycji pracowników. Jednocześnie technologie te stanowią zagrożenie zdolności pracowników do budowania koalicji, zgłaszania skarg zbiorowych i angażowania się w działania na rzecz uzwiązkowienia, jak zauważył Negrón (2021). Ich wdrożenie może również zagrozić prawom pracowników i ich przedstawicieli do poznania celu AIWM i dostępu do danych. Jednak w momencie pisania niniejszego dokumentu do dyskusji instytucje UE negocjują przepisy mające na celu uregulowanie tej kwestii prawa pracowników do dostępu do danych gromadzonych, przetwarzanych i wykorzystywanych w drodze zarządzania algorytmicznego. Proponowaną dyrektywą mającą na celu poprawę warunków pracy pracowników platform² i sztucznej inteligencji godnej zaufania jest Ustawa AI (ustawa o AI)³. Niektóre państwa członkowskie, takie jak Hiszpania⁴, już utorowały drogę w tym kierunku. Włochy podjęły nawet próbę wyjścia poza zapewnianie pracownikom i ich przedstawicielom dostępu do danych, zapewniając

także dostęp inspektorom pracy poprzez wprowadzenie przepisów legislacyjnych takich jak Dekret 104/2022 transponujący dyrektywę UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy⁵ (Pesole, 2023).

Oprócz zmian legislacyjnych mających na celu szczegółowe uregulowanie algorytmów, należy także podkreślić, że dyrektywa ramowa BHP⁶, choć ma ogólny zakres, w sposób dorozumiany dotyczy AIWM, co oznacza, że pracodawcy mają obowiązek informowania pracowników o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy zagrożeń związanych z AIWM oraz do zaangażowania się w konsultacje z pracownikami. Jednak informacyjna asymetria między pracodawcami i pracownikami, którą może stworzyć AIWM, może potencjalnie utrudniać właściwe konsultacje z pracownikami w praktyce.(...)

Wnioski

Nasze badania ujawniają kilka istotnych trendów:

1. Ciągły postęp technologiczny: technologie te wykazały stałą trajektorię wzrostową, zarówno pod względem liczb bezwzględnych, jak i wzrostu obecność na rynku.
2. Identyfikacja wiodących posiadaczy patentów: udało nam się zidentyfikować znaczące podmioty posiadające patenty, obejmujące nie tylko liderów branży w sektorze technologii cyfrowych, ale także znaczących graczy w branżach uzupełniających, takich jak handel detaliczny, bankowość i automobilność.

Tabela 1 przedstawia zestawienie głównych wnioskodawców ubiegających się o patenty G06Q10 w całym okresie. Dane pochodzą z Orbis IP, przy czym należy zauważyć, że ogólne ujednoznacznienie danych może nie być idealnym. Na liście dominują firmy z siedzibą w USA (...)

Table 1: Top applicants of 'Data processing systems or methods' (G06Q10) patents (2001-2022)

Rank	# patents	Company name	Country	% portfolio
1	7906	IBM	US	1.62%
2	4821	Microsoft	US	2.77%
3	2515	SAP	DE	8.33%
4	1581	Google	US	1.16%
5	1480	JPMorgan	US	1.72%
6	1207	Bank of America	US	1.63%
7	1179	Oracle	US	3.98%
8	907	Walmart	US	11.41%
9	874	Fujitsu	JP	0.17%
10	773	Bank of America N.A.	US	1.79%
11	753	Hitachi	JP	0.09%
12	739	Blackberry	CA	1.10%
13	695	Toyota	JP	0.12%
14	639	Samsung	KR	0.06%
15	608	HP	US	0.52%

Source: Authors' elaboration

3. Globalna dystrybucja kluczowych graczy: nasza analiza geograficzna wskazała częstość występowania firm z siedzibą w USA, obok podmiotów o ugruntowanej pozycji w UE i Japonii, a także wschodzących rywali z krajów takich jak Chiny i Korea Południowa.

4. Różnorodne zakresy stosowania: zidentyfikowaliśmy różnorodne zakresy stosowania technologii AIWM, w tym poprawę wydajności pracowników, usprawnienie procesów decyzyjnych i doskonalenie środków bezpieczeństwa i higieny pracy.

5. Precyzyjna identyfikacja zadań i zawodów: przez zastosowanie ilościowej analizy tekstu, skrupulatnie zidentyfikowaliśmy konkretne zadania i kategorie zawodowe, których bezpośrednio dotyczą Technologie AIWM.

W obszarze zadań nasze badania uwydatniły działania ściśle powiązane z procesami decyzyjnymi, takie jak ustalanie, dostarczanie, utrzymywanie i rejestrowanie. Zadania te są nierozdzielnie związane ze zdolnościami poznawczymi człowieka i odgrywają kluczową rolę w definiowaniu przepływu pracy i procesów produkcyjnych. Odnośnie do zawodów, nasze badanie potwierdza, że osoby, na które to ma największy wpływ, znajdują się głównie w obrębie sektora produkcyjnego(...) Głównym celem technologii AIWM wydają się być role związane z zarządzaniem, podczas gdy, odwrotnie, głównym przedmiotem zainteresowania wydają się zawody zależne i podporządkowane temu postępowi technologicznemu. Dalekosiężny wpływ tych technologii jest jeszcze większy, co podkreśla ich rozległa penetracja w szerokim spektrum sektorów, obejmującym nie tylko działalność produkcyjną, ale także różnorodną działalność usługową(...)

Chociaż nakreśliliśmy potencjalne możliwości AIWM w zakresie BHP, nasze **poszukiwania empiryczne wykazały ograniczone zaangażowanie w innowacyjne wysiłki z zakresu poprawy BHP pracowników dzięki technologiom AIWM. Uzyskaliśmy tylko marginalną część patentów mających na celu poprawę dobrostanu ludzi, co podkreśla brak zainteresowania korporacji wykorzystaniem technologii AIWM w celu poprawy BHP.**

Co więcej, technologie AIWM, nawet gdy są stosowane w celu poprawy BHP, mogą ze względu na swoje właściwości powodować uciążliwe i kontrowersyjne skutki uboczne, jak kompleksowa możliwość gromadzenia i analizowania wrażliwych danych pracowniczych obejmujących stan zdrowia, warunki psychiczne i fizyczne, profile psychologiczne, postawy społeczne, a nawet aktywność mózgu, jak

to zostało sformułowane przez Gonfalonieri (2020). Dodatkowo może wystąpić brak przejrzystości i asymetria informacji dotyczących wykorzystania urządzeń AI, co może ograniczać niezależność pracowników i potencjalnie zwiększać milczącą akceptację tych technologii i związane z tym ryzyko BHP. Dlatego wskazane jest podjęcie badań mających na celu kategoryzację stopnia wszechobecności, częstości występowania i dotkliwości związanej z pełnym spektrum zagrożeń związanych z BHP.

Ponadto opowiadamy się za jasnym i jednoznacznym przekazywaniem informacji. Konieczne jest, aby podmioty dialogu społecznego i decydenci wymagali przejrzystego ujawniania informacji w przypadku algorytmów wykorzystujących sztuczną inteligencję, która przejmuje obowiązki kierownicze w danym miejscu pracy (De Stefano i Taes, 2023). Taka przejrzystość gwarantuje, że pracownicy są w pełni informowani o roli sztucznej inteligencji i jej potencjalnych konsekwencjach za swoje BHP. (...)

Przypisy

1. Odnosi się to do badań przeprowadzonych w USA, jednak ich wyniki mają równie duże znaczenie dla miejsc pracy w UE, mimo że przepisy BHP kontekst regulacyjny jest inny w USA.

2 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>

3 <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231206IPR15699/artificial-intelligence-act-deal-on-comprehensiverules-for-trustworthy-ai>

4 W Hiszpanii hiszpański dekret królewski z mocą ustawy 9/20213 (znany również jako ustawa jeźdźców) wprowadził obowiązek informowania i konsultacje przedstawicieli pracowników nie tylko z cyfrowymi platformami pracy, ale także ze wszystkimi organizacjami korzystającymi z algorytmów lub systemów opartych na sztucznej inteligencji, które mogą mieć wpływ na warunki pracy. Zobacz:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_EN.pdf

5 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

6 Zob.: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

7 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>

8 <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231206IPR15699/artificial-intelligence-act-deal-on-comprehensiverules-for-trustworthy-ai>

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

1. Dyrektywa 2024/869 w sprawie zmiany dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 98/24/WE w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów (Dz.U.U.E.L.2024.869) - 8 kwietnia 2024
2. Dyrektywa 2024/884 w sprawie zmiany dyrektywy 2012/19/UE w sprawie zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego (WEEE) (Dz.U.U.E.L.2024.884) - 8 kwietnia 2024
3. Rozporządzenie 2023/1804 w sprawie rozwoju infrastruktury paliw alternatywnych i uchylenia dyrektywy 2014/94/UE (Dz.U.U.E.L.2023.234.1) - 13 kwietnia 2024
4. Zmiana rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie znakowania poszczególnych rodzajów środków spożywczych (Dz.U.2024.547) - 18 kwietnia 2024
5. Decyzja wykonawcza 2024/888 w sprawie niezatwierdzenia niektórych substancji czynnych do stosowania w produktach biobójczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 (Dz.U.U.E.L.2024.888) - 15 kwietnia 2024
6. Zmiana rozporządzenia w sprawie znakowania poszczególnych rodzajów środków spożywczych (Dz.U.2023.2233) - 18 kwietnia 2024
7. Rozporządzenie 2024/1002 zmieniające rozporządzenie (UE) 2023/915 w odniesieniu do najwyższych dopuszczalnych poziomów nadchloranu w fasoli (*Phaseolus vulgaris*) w strąkach (Dz.U.U.E.L.2024.1002) - 25 kwietnia 2024
8. Rozporządzenie 2024/1003 zmieniające rozporządzenie (UE) 2023/915 w odniesieniu do najwyższych dopuszczalnych poziomów sumy 3-monochloropropanodiolu (3-MCPD) i estrów 3-MCPD kwasów tłuszczowych w preparatach do początkowego żywienia niemowląt, preparatach do dalszego żywienia niemowląt oraz żywności specjalnego przeznaczenia medycznego przeznaczonej dla niemowląt i małych dzieci i preparatach do żywienia małych dzieci (Dz.U.U.E.L.2024.1003) - 25 kwietnia 2024
9. Rozporządzenie delegowane 2024/1004 uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/625 poprzez ustanowienie laboratorium referencyjnego Unii Europejskiej ds. środków ulepszających żywność (Dz.U.U.E.L.2024.1004) - 23 kwietnia 2024
10. Rozporządzenie 2023/2382 zmieniające załączniki II i V do rozporządzenia (WE) nr 396/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do najwyższych dopuszczalnych poziomów pozostałości karbetamidu, karboksyny i triflumuronu w określonych produktach lub na ich powierzchni (Dz.U.U.E.L.2023.2382) - 25 kwietnia 2024
11. Zmiana rozporządzenia w sprawie wykazu substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych substancji psychoaktywnych (Dz.U.2024.536) - 25 kwietnia 2024
12. Rozporządzenie 2024/996 zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1223/2009 w odniesieniu do stosowania w produktach kosmetycznych witaminy A, Alpha-Arbutin i Arbutin oraz niektórych substancji potencjalnie zaburzających funkcjonowanie układu hormonalnego (Dz.U.U.E.L.2024.996) - 24 kwietnia 2024
13. Zmiana rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków funkcjonowania systemu gazowego (Dz.U.2024.517) - 23 kwietnia 2024
14. Zmiana rozporządzenia w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U.2024.600) - 4 maja 2024
15. Egzamin czeladniczy, egzamin mistrzowski oraz egzamin sprawdzający, przeprowadzane przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U.2017.89) - 4 maja 2024
16. Rozporządzenie wykonawcze 540/2011 w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1107/2009 w odniesieniu do wykazu zatwierdzonych substancji czynnych (Dz.U.U.E.L.2011.153.1) - 1 maja 2024
17. Rozporządzenie 2024/1038 zmieniające rozporządzenie (UE) 2023/915 w odniesieniu do najwyższych dopuszczalnych poziomów toksyn T-2 i HT-2 w żywności (Dz.U.U.E.L.2024.1038) - 30 kwietnia 2024
18. Zmiana rozporządzenia w sprawie wykazu pomieszczeń wchodzących w skład powierzchni podstawowej i pomocniczej apteki (Dz.U.2024.588) - 3 maja 2024
19. Zmiana rozporządzenia w sprawie szczegółowych wymogów, jakim powinien odpowiadać lokal apteki

(Dz.U.2024.595) - 3 maja 2024

20. Rozporządzenie delegowane 2024/1127 uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1242 przez określenie zasad przewodnich i kryteriów na potrzeby określania procedur weryfikacji wartości emisji CO₂ i zużycia paliwa przez pojazdy ciężkie dopuszczone do użytku (weryfikacja w trakcie eksploatacji) (Dz.U.U.E.L.2024.1127) - 6 maja 2024

21. Rozporządzenie delegowane 2024/1141 zmieniające załączniki II i III do rozporządzenia (WE) nr 853/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do wymogów szczególnych dotyczących higieny w przypadku niektórych rodzajów mięsa, produktów rybołówstwa, produktów mlecznych i jaj (Dz.U.U.E.L.2024.1141) - 9 maja 2024

22. Wykaz stanowisk pracy uprawniających do urlopu energetycznego i urlopu górniczego oraz wzoru zaświadczenia o okresie korzystania przez pracownika z urlopu energetycznego lub urlopu górniczego (Dz.U.2024.629) - 10 maja 2024

23. Zmiana rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budowle kolejowe i ich usytuowanie (Dz.U.2024.640) - 11 maja 2024

24. Inspekcja jachtu morskiego (Dz.U.2024.642) - 11 maja 2024

25. Dyrektywa 2024/1275 w sprawie charakterystyki energetycznej budynków (wersja przekształcona) (Dz.U.U.E.L.2024.1275) - 28 maja 2024

26. Rozporządzenie 2024/1257 w sprawie homologacji typu pojazdów silnikowych i silników oraz układów, komponentów i oddzielnych zespołów technicznych przeznaczonych do takich pojazdów, w odniesieniu do emisji i trwałości akumulatora (Euro 7), zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/858 oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 715/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady i rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 595/2009, rozporządzenie Komisji (UE) nr 582/2011, rozporządzenie Komisji (UE) 2017/1151, rozporządzenie Komisji (UE) 2017/2400 oraz rozporządzenie Komisji (UE) 2022/1362 Tekst mający znaczenie dla EOG (Dz.U.U.E.L.2024.1257) - 28 maja 2024

27. Rozporządzenie delegowane 2024/1232 uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2371 w odniesieniu do ocen stanu realizacji krajowych planów krajowych planów zapobiegania, gotowości i reagowania oraz ich związku z unijnym planem zapobiegania, gotowości i reagowania (Dz.U.U.E.L.2024.1232) - 28 maja 2024

28. Zmiana rozporządzenia w sprawie szczegółowych wymagań technicznych dla stacji gazu ziemnego (Dz.U.2024.735) - 31 maja 2024

29. Zmiana ustawy o publicznym transporcie zbiorowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2023.1720) - 1 czerwca 2024

30. Decyzja wykonawcza 2024/1278 przedłużająca ważność zatwierdzenia cyjanowodoru do stosowania w produktach biobójczych należących do grup produktowych 8, 14 i 18 zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 (Dz.U.U.E.L.2024.1278) - 2 czerwca 2024

31. Zmiana rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania ryczałtu systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U.2024.792) - 4 czerwca 2024

32. Zmiana rozporządzenia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu programów zdrowotnych (Dz.U.2024.767) - 5 czerwca 2024

33. Rozporządzenie delegowane 2024/1398 zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 w odniesieniu do dalszego przedłużenia czasu trwania programu prac polegających na systematycznej ocenie wszystkich istniejących biobójczych substancji czynnych (Dz.U.U.E.L.2024.1398) - 11 czerwca 2024

34. Zmiana rozporządzenia w sprawie wymagań technicznych i eksploatacyjnych dla lotnisk, którym przyznano zwolnienie ze stosowania przepisów Unii Europejskiej, oraz lotnisk dla śmigłowców, o których mowa w przepisach Unii Europejskiej (Dz.U.2024.827) - 12 czerwca 2024

35. Ocena ryzyka wystąpienia wypadków i dotkliwości ich skutków oraz kategorii bezpieczeństwa ruchu drogowego (Dz.U.2024.840) - 15 czerwca 2024

36. Regulamin ONZ nr 169 - Jednolite przepisy dotyczące homologacji rejestratorów danych na temat zdarzeń (EDR) dla pojazdów ciężkich [2024/1218 (Dz.U.U.E.L.2024.1218)]

37. Zmiana ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2023.1123) - 17 czerwca 2024

38. Dyrektywa delegowana 2024/782 zmieniająca dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do minimalnych wymogów w zakresie kształcenia w zawodach pielęgniarstwa odpowiedzialnej za opiekę ogólną, lekarza dentystry i farmaceuty (Dz.U.U.E.L.2024.782) - 20 czerwca 2024
39. Zmiana rozporządzenia w sprawie szkolenia i egzaminowania kierowców wykonujących przewóz drogowy (Dz.U.2024.857) - 26 czerwca 2024
40. Zmiana rozporządzenia w sprawie kursów kwalifikacyjnych dla farmaceutów (Dz.U.2024.864) - 27 czerwca 2024
41. Zmiana ustawy - Kodeks pracy (Dz.U.2024.878) - 29 czerwca 2024

Zebr. i uporządk.: Eraz Awier Ucha

KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY

W 130 rocznicę katastrofy górniczej w Karwinie

Na internetowych łamach czasopisma „Nowy Obywatel” ukazał się tekst w 130 rocznicę katastrofy górniczej w Karwinie 14 czerwca 1894 r. na kopalni „Larisch-Mönnich.

Jak można przeczytać w jego zapowiedzi: „Karwina, dziś leżąca w granicach Czech, była wówczas miejscowością w większości polską. W spisie powszechnym w roku 1910 język polski jako używany w domu zadeklarowało ponad 80% mieszkańców Karwiny. Mimo to po czeskim najeździe zbrojnym w roku 1919, a następnie międzynarodowym arbitrażu miasto zostało przyznane Czechosłowacji. W dwudziestolecium międzywojennym władze czechosłowackie podejmowały wiele działań wymierzonych w polską społeczność tzw. Zaolzia, w tym Karwiny. Po II wojnie światowej, w wyniku rabunkowej eksploatacji złóż węgla, dawna Karwina uległa niemal całkowitemu unicestwieniu, łącznie z wyburzeniem całych osiedli i przeniesieniem centralnych punktów miasta do niegdyś osobnej miejscowości Frysztat. Resztki zwartych społeczności polskich zostały rozproszone po nowych blokowiskach. Miejsce pochówku ofiar katastrofy opisanej w tekście znajduje się w dzielnicy Karwina Kopalnie, a tamtejszy cmentarz stanowi jeden z bardzo niewielu obiektów zachowanych po starej Karwinie, leżąc obecnie w niemal pustej przestrzeni, choć niegdyś był umiejscowiony w środku dużego rozwiniętego miasta przemysłowego. Karwina była także bardzo silnym ośrodkiem polskiego ruchu socjalistyczno-niepodległościowego, z którym związany był autor poniższego tekstu.” Według autora wspomnień z tej katastrofy, Alojzego Bonczka, w „okresie dziesięciolecia wydarzyły się na wspomnianych szybach dwie katastrofy, w których za jednym zamachem przeszło 400 górników utraciło życie”.

Alojzy Bonczek tak wspominał feralny dzień: „Szalejący za zyskiem przedsiębiorcy i inżynierowie nie chcieli ani zastanowić się nad tym, co nastać może w otwartym pokładzie, rozciągającym się na 6 km², w polu napełnionym po wyrabowaniu węgla gazami palnymi, a w niektórych miejscach pół metra grubości pyłem siarkowo-węglowym. Nikomu z tych panów ani się śniło, by wyrabowane pole kazać zawozić odpadkami węgla i zamurować lub leżący pył węglowy należycie skropić wodą. Po wyrabowaniu filara nakazywano kopaczom, aby w interesie oszczędzania drzewa na podbijanie stropu, rabowano jeszcze niepołamane drzewo, tak zwane orgie, chcąc przyspieszyć załamanie się stropu i przynajmniej dla upozorowania łatwym sposobem spowodować zawalenie wyrabowanego pola. Każdy górnik zrozumiał, że tego rodzaju zapełnianie próżnych miejsc powoduje jeszcze większe niebezpieczeństwo, gdyż czterometrowej grubości wybrane pole w przyrodzony sposób u dołu zawala się i zapełnia wybrane miejsca, jednakowoż u góry zostawia próżnię, którą z natury rzeczy wypełniają gazy, jako lżejsze od powietrza. Kilka sporadycznie zdarzających się wypadków zapalenia gazów w odosobnionych czołach starano się możliwie ukryć przed ogółem górników, zaś zarząd kopalni wcale na takie drobnostki nie zwracał uwagi.

Krytyczny dzień

Pamiętny to dzień 14 czerwca 1894. Po gorącym południu, górnicy, podnieceni przez wezwanie przy zapisie do podniesienia fiedrunku, szczególnie z 19 pokładu, cisnęli się do szybu, aby jak najprędzej zjechać do kopalni i ochłodzić się w głębokościach z prażącego letniego żaru. Załoga w 19-tym pokładzie w tym dniu składała się z przeszło 200 młodych i najlepszych górników. Animusz do pracy i zarobkowania nie pozwalały na zmarnowanie chwili, aby zdobyć się na rekordowy dziś fiedrunek. Jeszcze nie ukończono zupełnie wjazdu wszystkich

górników do kopalni, a już pociąg wózków z 19-tego pokładu dobijał pod szyb, aby jak najprędzej został wydobyty na wierzch. Dozorca Szerzyna, zjechawszy na dół, odzywa się do narażaczy pod szybem: „Dziś musicie o 50 wózków więcej wyfiedrować!”.

Wezwaniu dozorczy starano się uczynić zadość to też narażacze, rozebrawszy się prawie do koszuli, na wyścigi jęli się szybowania wózków pod szyb dwuetażowej klatki, która w okresie trzyminutowego czasu na przemian z dwoma wózkami dokonać miała rekordowego fiedrunku. Upływała godzina za godziną, jeden za drugim pociąg pełnych wózków, ciągniętych końmi, dobijał pod szyb Jana 6-tego poziomu, już prawie połowę rekordowego fiedrunku z 19-tego pokładu wyrzucono gardzielą szybową na powierzchnię, aż tu naraz, jakby uderzeniem pioruna, kres położono fiedrunku.

Koło pół do dziesiątej wieczór naraz dał się słyszeć ogromny huk, wstrząsający całą kopalnią, przerażając nas wszystkich swym łoskotem, połączonym z zupełnym przerwaniem prądu powietrza. Pracujący po drugiej stronie, na polu wschodnim, rzucili się po ciemku (gdyż huk zgasił im lampki) do ucieczki, lecz każdy zrozumie, jak daleko można bez światła w kopalni uciekać... Omawiając rozmaite powody słyszanego straszliwego huku, drapaliśmy się na główny chodnik, wiodący pod szyb. Napotykamy dozorcę rewirowego Hyrboczka, który tak samo pyta się, co się stało, gdyż i jemu gwałtowna detonacja była zupełnie niezrozumiałą.

Mając na szczęście światło, gdyż dozorczy byli już zaopatrzeni w lampki benzynowe, podążyliśmy ku głównym drzwiom, oddalonym o jakie 20 m. Zbliżywszy się do drzwi, dał się już czuć ogromnie nieznośny swąd dymu, jakoś rzadko górnikowi znajomy. Z wielką ostrożnością dozorca próbuje drzwi otworzyć; przy otwarciu owiał nas czarny kłęb dymu. zatykając nam usta i tamując oddech. Dopiero zrozumieliśmy, że jest to widoczna oznaka katastrofy, na razie nie dająca się osądzić, gdzie i w jakich rozmiarach powstała. Ogromnie przerażeni, zostaliśmy chwilę zamyśleni, co teraz czynić, gdyż ucieczka pod szyb została nam tym sposobem odcięta. Wspomnieliśmy sobie, że z szóstego do piątego poziomu prowadzi stara, częściowo już załamana pochylnia, możliwa w tym straszliwym położeniu jedyna droga ucieczki. Chcąc się dostać pod tę, w tej chwili szczęśliwą pochylnię, musieliśmy wrócić od szybu jakie 500 m, któreśmy przebiegli prędzej, aniżeli może ptak byłby w stanie je przelecieć. Stanąwszy nad pochylnią, której długość wynosiła przeszło 800 m, a w której drzewo zabudowań było zbutwiałe i po-

łamane, wszędzie pełno kamieni, zmuszeni czołgać się na czworakach, z trudem wielkim dostaliśmy się do piątego poziomu. Pomimo tych przeszkód, jak i położenia pochylni, zmuszeni uciekać w górę, doszliśmy pod szyb Karola. Do szybu Jana trudno było się dostać, gdyż nie tylko dym, wydobywający się z głębi szóstego poziomu, tamował drogę, lecz wyrzucony pełny wózek z węglem do szybu siłą eksplozji a rozpierający się pomiędzy zabudowaniem szybowym, uniemożliwiał opuszczanie klatki na miejsce postoju i pośpieszne wydobywanie na wierzch ratujących się górników. Ponieważ w tym poziomie dozorczy mieli już bliższe wyjaśnienie, że nic innego stać się nie mogło, jak tylko wybuch gazów w szóstym poziomie, powstała panika nie do opisanego. Każdy chciał być pierwszy w klatce i na powierzchni. Bez jakiegokolwiek uwzględniania przepisanej ilości pakowano ludzi do klatki, ile tylko umieścić zdołano. Za kilkadziesiąt minut byliśmy już na powierzchni, oddychając świeżym powietrzem.”

Więcej o akcji ratowniczej: https://nowyobywatel.pl/2024/06/14/alozjy-bonczek-oblicze-smierci-1931/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR3t995aPOsxctmRqiFMSq5touwPfu0jiOJLzWpqcGb49wqpkVVAVHOMZI_aem_ZmFrZWR1bW15MTZieXRlcw&sfnsn=mo dostęp 19. 06. 2024 r.

W felietonie na łamach „Tysola” redaktor naczelny „Nowego Obywatela” Remigiusz Okraska dodaje, że była to „chyba największa tragedia z udziałem polskich górników” https://tysol.pl/a123513-felieton-ts-remigiusz-okraska-polskosc-zapomniana?fbclid=IwY2xjawDsx6tleHRuA2FlbQIxMQABHf5s0zFEWWULo9M1Rc9YcmPtIiUjuJuCFYAwS9r_IPVTGOQc2vC1yM8jmg_aem_U67XJVeasuI0kVJPq2IXog (dostęp: 29. 06. 2024 r.). To prawda: oficjalne dane podają 235 zabitych.

Trzeba jednak pamiętać, że w czasach kolonialnej eksploatacji ziem polskich pod panowaniem niemieckim porównywalne były katastrofy w kopalni „Kleofas” na terenie Katowic, gdzie w 1886 r. zginęło w podziemnym pożarze 106 ludzi, a 3 marca 1896 r. – również w wyniku pożaru – 104 górników, oraz w bytomskiej kopalni „Heinitz” (wówczas niemiecka część podzielonego po III Powstaniu Śląska), gdzie w wyniku wybuchu pyłu węglowego 31 stycznia 1924 r. zginęło 145 ludzi. Na Dolnym Śląsku pod rządami niemieckimi doszło 9 lipca 1930 r. do katastrofy w kopalni „Wenceslaus” (Ludwikowice Kłodzkie, koło Nowej Rudy), w której zginęło 151 pracowników. Jeszcze więcej – 187 – zginęło 10 maja 1941 r. w kopalni „Ruben” pod Nową Rudą.

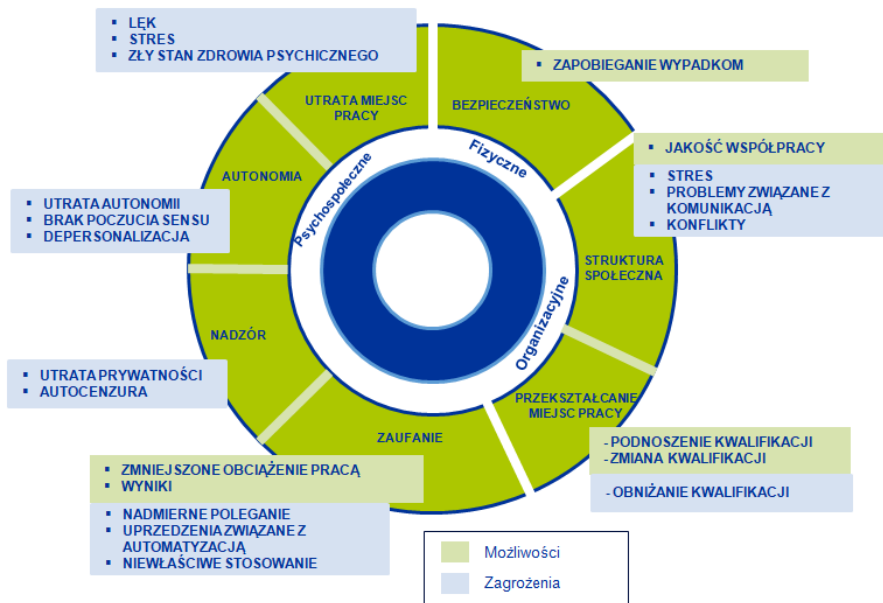
Zebr. i oprac.: Roman Adler

PREZENTACJA O ROBOTYCE I AI NA STRONIE EU-OSHA

Na stronie internetowej EU-OSHA 22 maja b.r. ukazała się – o dziwo: również w języku polskim, dotąd konsekwentnie pomijanym – prezentacja na temat „Zaawansowana robotyka i systemy oparte na sztucznej inteligencji do automatyzacji zadań”.

Dostęp: <https://osha.europa.eu/pl/publications/advanced-robotics-and-ai-based-systems-automation-tasks>
 Poniżej kilka wybranych slajdów:

Czynniki związane z BHP i wpływ systemów opartych na sztucznej inteligencji



Możliwości obejmują zmniejszenie obciążenia pracą, zapobieganie wypadkom oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji.

Zagrożenia dotyczą wszystkich kategorii i obejmują strach przed utratą pracy, autocenzurę, uprzedzenia związane z automatyzacją i obniżanie kwalifikacji.

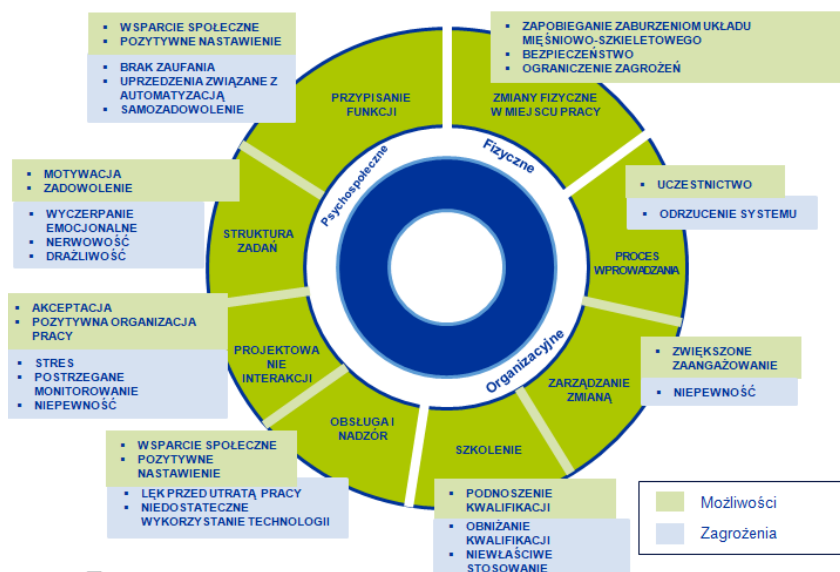


<https://healthy-workplaces.eu>



14

Czynniki związane z BHP i skutki stosowania zaawansowanej robotyki



Do najczęściej doświadczanych korzyści należą zmniejszenie obciążenia pracą fizyczną i poprawa stanu zdrowia fizycznego. Możliwości obejmują również pozytywną organizację pracy, motywację i podnoszenie kwalifikacji.

Zagrożenia obejmują odrzucenie, brak zaufania i niedostateczne wykorzystanie technologii, stres, obniżenie kwalifikacji i wyczerpanie emocjonalne.



<https://healthy-workplaces.eu>



15

Skutki BHP na podstawie studiów przypadku



Wiele możliwości przedstawionych w studiach przypadku jest związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym i dotyczy zmniejszenia obciążenia pracą oraz unikania urazów.

Zagrożenia obejmują między innymi lęk przed utratą pracy/stres, przeciążenie poznawcze, lęk przed urazami, zmianę kwalifikacji, brak zaufania do technologii, zmiany demograficzne.

Wyzwania związane z zarządzaniem BHP

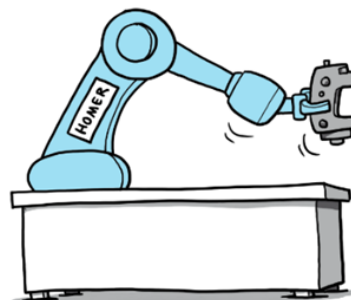
Nowe wyzwania:

- (ukryte) błędy w systemach opartych na sztucznej inteligencji
- cyberbezpieczeństwo
- obawy i oczekiwania pracowników

Skutki organizacyjne i społeczne:

- depersonalizacja
- mniej interakcji społecznych
- presja związana z wynikami
- (nie)ufność wobec automatyzacji
- obniżanie kwalifikacji pracowników

Szybko zmieniające się technologie wiążą się z ograniczoną wiedzą na temat wpływu na BHP



SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: K (cz. 5)

KLASA DROGI

– to przyporządkowanie drodze odpowiednich parametrów technicznych, wynikających z jej cech funkcjonalnych. Według rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 2 marca 1999 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać drogi publiczne i ich usytuowanie (Dz. U. Nr 43, poz. 430).

KLASA OCHRONNOŚCI

– 1) określenie środka lub środków, za pomocą których jest realizowana ochrona przed porażeniem prądem elektrycznym danego urządzenia. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki. Klasa 0 – przewody w zasadzie nie przystosowane do objęcia ochroną dodatkową. Jeśli są to przyrządy z przewodem ruchomym, powinien on być zakończony wtyczką bez styku ochronnego. Klasa I – przyrządy przystosowane do objęcia ochroną dodatkową przez przyłączenie przewodu ochronnego. Przyrządy ruchome powinny mieć wtyczkę ze stykiem ochronnym, połączonym – za pomocą żyły ochronnej w przewodzie ruchomym – z zaciskiem ochronnym przyrządu. Klasa II – przyrządy wyposażone w izolację ochronną. Przy końcu przewodu odbiornika ruchomego klasy II powinna być wtyczka za ślepym wgłębieniem na styk ochronny gniazda albo wtyczka typu „Europa”. Klasa III – przyrządy na napięcie znamionowe bardzo niskie. Przyrządy ruchome klasy III powinny mieć wtyczkę bez styku ochronnego – takiej konstrukcji, by nie pasowała do gniazd instalacji o wyższym napięciu. Według E. Musiał, Zagrożenia pochodzące od urządzeń elektrycznych, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992 r.

KLATKA

– to oznacza opakowanie zewnętrzne o niepełnym poszyciu. Według oświadczenia rządu polskiego z dnia 16 stycznia 2009 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 162).

KLĘSKA ŻYWIOŁOWA

– to katastrofa naturalna lub awaria techniczna, których skutki zagrażają życiu lub zdrowiu dużej liczby osób, mieniu w wielkich rozmiarach albo środowisku na znacznych obszarach, a pomoc i ochrona mogą być skutecznie podjęte tylko przy zastosowaniu nadzwyczajnych środków, we współdziałaniu różnych organów i instytucji oraz specjalistycznych służb i formacji działających pod jednolitym kierownictwem. Według ustawy z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz. U. Nr 62, poz. 558 z późn. zm.).

KLIN ROZSZCZEPIAJĄCY

– element chroniący przed odrzutem obrabianego materiału wskutek zakleszczenia się przeciętych części na obracającej się tarczy piły. Wykonany jest z blachy stalowej, grubszej niż brzeszczot pilarki, ale cieńszy niż szerokość rozwarcia zębów – powinien być tak dobrany i dosunięty do tarczy, ażeby między nim i uzębieniem pozostała 2 mm szczelina, a wierzchołek był tylko o 2 mm powyżej najwyższego punktu uzębienia tarczy.

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

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



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP

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

Główne obszary działania firmy to:

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



Zaufaj
doświadczeniu!

www.seka.pl

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

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

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