



STOWARZYSZENIE
FORUM SPOŁECZNEJ
INSPEKCJI PRACY

KSZTAŁTOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY

MONOGRAFIA POKONFERENCYJNA
III OGÓLNOPOLSKIE FORUM SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY
I KONFERENCJA BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA PRACY



ŁÓDŹ, 2024

KONRAD ADAMCZYK (RED.)
PAULINA BARTNIKOWSKA
PAULINA KACZMAREK
RAFAŁ KACZMARSKI
KATARZYNA KALATA
BARBARA KRAWCZYK
JULIA KUPISZEWSKA
ALEKSANDRA NOWAK
OLIWIA OWCZAREK
ALEKSANDRA ROMEL-DOMARECKA
MARCIN STANECKI
KRZYSZTOF URZĘDOWICZ
JOLANTA WALUSIAK-SKORUPA
MARTA ZNAJMIECKA

Wersja elektroniczna dostępna na:
www.forumsip.pl/wydawnictwo



WWW.FORUMSIP.PL



Praca zbiorowa

Redakcja naukowa:
Konrad Adamczyk

Paulina Bartnikowska
Marcin Stanecki
Paulina Kaczmarek
Rafał Kaczmarski
Katarzyna Kalata
Barbara Krawczyk
Julia Kupiszewska
Aleksandra Nowak
Oliwia Owczarek
Aleksandra Romel-Domarecka
Krzysztof Urzędowicz
Jolanta Walusiak-Skorupa
Marta Znajmiecka

Łódź, 2024 r.



Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy

Monografia pokonferencyjna.

III Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy – Bełchatów, 10-11 października 2024 r.
I Konferencja „Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy” – Łódź, 29 kwietnia 2024 r.

Redakcja naukowa:
dr Konrad Adamczyk

Recenzja:
dr Andrzej Marjański, dr Barbara Krawczyk, dr Izabella Dąbrowska-Mikuta

Wydawnictwo nakładem Stowarzyszenia Forum SIP

Data wydania: 30.12.2024 r.

Miejsce wydania: Łódź

Wszystkie prawa zastrzeżone

© Copyright by Stowarzyszenie Forum Społecznej Inspekcji Pracy
ul. Wojska Polskiego 147A, 97-400 Bełchatów, REGON: 523807380, NIP: 7692244287
stowarzyszenie@forumsip.pl, www.forumSIP.pl



ISBN 978-83-969708-1-7



ISBN 978-83-969708-1-7

Spis treści

Marian Kowalski

Przedmowa.....	7
----------------	---

Konrad Adamczyk

Wstęp.....	9
------------	---

III Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy – Bełchatów, 10-11 października 2024 r.

Marcin Stanecki

Prawa i obowiązki sygnalisty w kontekście eliminacji zagrożeń w środowisku pracy	11
--	----

Konrad Adamczyk

Problem ochrony danych w pełnieniu funkcji SIP.....	19
---	----

Marta Znajmiecka

Rola psychologa w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa – jak skutecznie wprowadzić zmianę w organizacji?.....	31
---	----

Barbara Krawczyk

Substancje reprotoksyczne w środowisku pracy	38
--	----

Rafał Kaczmarski

Stałe środki dostępu do maszyn	46
--------------------------------------	----

Oliwia Owczarek, Aleksandra Nowak

Prawidłowa ochrona układu oddechowego z wykorzystaniem półmasek filtrujących	53
--	----

I Konferencja „Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy” – Łódź, 29 kwietnia 2024 r.

Jolanta Walusiak-Skorupa, Paulina Kaczmarek

Wyzwania w ochronie zdrowia pracujących	62
---	----

Konrad Adamczyk

Aktywizacja pracowników w obszarze BHP inwestycją pracodawcy	67
--	----

Katarzyna Kalata, Paulina Bartnikowska, Julia Kupiszewska

Kwalifikacja wypadków przy pracy i spory z ZUS o prawo do świadczeń wypadkowych.....	78
--	----

Aleksandra Romel-Domarecka

Motywowanie do bezpiecznych zachowań, jako klucz do efektywnego zarządzania bezpieczeństwem	90
---	----

Konrad Adamczyk

Zakończenie i podziękowania	99
-----------------------------------	----

Przedmowa

Zawsze miałem szczególną troskę o bezpieczeństwo w pracy. Nabywając coraz większe doświadczenie zawodowe, aktywnie dzielę się znaczeniem jego wartości ze współpracownikami. Codziennie zauważam ludzi, którzy pracując, robią wspaniałe rzeczy. Co mają ze sobą wspólnego? Postrzeganie bezpieczeństwa w pracy, jako czynnika wywierającego ogromny wpływ na ich życie i życie ich rodzin. Nie wszyscy pracownicy mają świadomość, że praca wykonywana z poszanowaniem przepisów, to ich bezpieczny powrót do domów i rodzin. Organizując Forum, miałem na celu zwiększenie dbałości o bezpieczeństwo i popularyzację kultury pracy w polskich firmach. Wydarzenie miało również za zadanie podniesienie poziomu świadomości pracowników na występowanie zagrożeń w środowisku pracy oraz upowszechnienie wiedzy na temat sposobów skutecznej ochrony przed wypadkami i chorobami zawodowymi. Ogólnopolskie Forum SIP podporządkowane jest idei popularyzacji postaw wrażliwych na identyfikację i eliminację zagrożeń występujących w pracy, a przez to na kształtowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.

Szanowni Państwo,

III Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy pod hasłem „Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy” było dwudniowym wydarzeniem, integrującym wszystkie środowiska zainteresowane bezpieczeństwem pracy. W roli prelegentów uczestniczyli w nim m.in. przedstawiciele: Państwowej Inspekcji Pracy – Głównego Inspektoratu Pracy, Centralnego Instytut Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dr. J. Nofera, Wyższego Urzędu Górniczego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu WSB Merito Łódź, Wydawnictwa SIGMA-NOT sp. z o.o., Redakcji ATEST - Ochrona Pracy oraz Redakcji "Promotor BHP".

*W III Ogólnopolskiej edycji Forum swoją ofertę zaprezentowało 25 wystawców, a łączna liczba uczestników przekroczyła 420 osób z ponad 200 firm i instytucji. O randze wydarzenia niech świadczy fakt, że **III Ogólnopolskie Forum SIP Patronatem Honorowym objął Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda**. Organizatorem było Stowarzyszenie Forum Społecznej Inspekcji Pracy oraz Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów.*

Oddajemy w Państwa ręce pracę zbiorową, będącą podsumowaniem prelekcji wygłoszonych podczas III Ogólnopolskiego Forum Społecznej Inspekcji Pracy oraz I Konferencji Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy. To przesłanie powinno wesprzeć ludzi pracy w prowadzeniu Ich życia zawodowego i biznesu z dbałością o „Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy”. Warto także zaznaczyć, że niniejsza monografia jest już drugą publikacją wydaną przez Stowarzyszenie Forum SIP i jednocześnie drugą publikacją, którą ma zaszczyt redagować dr Konrad Adamczyk. Monografia została przygotowana dla Państwa przez cenionych wykładowców i naukowców z jednostek naukowych i badawczych, wysokiej klasy specjalistów z urzędów i instytucji państwowych, przedstawicieli stowarzyszeń oraz doświadczonych społecznych inspektorów pracy. To właśnie ta różnorodność tematyczna oraz połączenie wiedzy i doświadczenia zarówno praktyków, jak i teoretyków, stanowi o niezwyklej wartości niniejszego opracowania.

Życzę wszystkim, aby wiedza zdobyta dzięki udziałowi w Forum SIP oraz jej ważna część zawarta w tym opracowaniu, została wykorzystana w praktyce i wpłynęła na wprowadzenie dobrych zmian w polskim środowisku pracy.

Życzę Państwu przyjemnej lektury!

Marian Kowalski

Prezes Stowarzyszenia Forum SIP
Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy KWB Bełchatów

Wstęp

Niniejsze opracowanie jest recenzowaną pracą zbiorową, będącą podsumowaniem prelekcji wygłoszonych podczas dwóch wydarzeń. Autorami poszczególnych rozdziałów są eksperci z dziedziny prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, pełniący zaszczytną funkcję społecznego inspektora pracy, będący doświadczonymi pracownikami służby bhp, cenionymi nauczycielami akademickimi oraz naukowcami uczelni wyższych i instytutów naukowych czy też przedstawicielami urzędów i instytucji państwowych (w tym. m.in. Główny Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Dyrektor Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi). To niezwykle połączenie autorytetów ze świata nauki oraz praktyków – najlepszych ekspertów w swoich dziedzinach, reprezentujących jednocześnie tak różne, skrajne wręcz środowiska, stanowi o oryginalności, a co za tym idzie, wysokiej wartości oddawanego w Państwa ręce opracowania.

III Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy odbyło się 10-11 października 2024 r. w Bełchatowie. Organizatorem wydarzenia było Stowarzyszenie Forum SIP oraz Zakładowy SIP KWB Bełchatów. Forum po raz pierwszy otrzymało status wydarzenia ogólnopolskiego przyciągając ponad 400 uczestników. Patronem Honorowym III edycji Forum został Prezydent RP Andrzej Duda. Jak co roku, celem wydarzenia była przede wszystkim integracja wszystkich środowisk zainteresowanych ochroną praw pracowniczych oraz bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy. Podczas Forum swoją wiedzę, doświadczeniem i dobrymi praktykami dzielili się społeczni inspektorzy pracy, przedstawiciele organizacji związkowych, pracodawców, służb bhp, służb ratunkowych, środowisk naukowych i badawczych, a także urzędów i instytucji państwowych. Merytorycznym efektem wydarzenia jest sześć artykułów zawartych w monografii, tj.:

1. Prawa i obowiązki sygnalisty w kontekście eliminacji zagrożeń w środowisku pracy.
2. Problem ochrony danych w pełnieniu funkcji.
3. Rola psychologa w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa – jak skutecznie wprowadzić zmianę w organizacji?
4. Substancje reprotoksykacyjne w środowisku pracy.
5. Stałe środki dostępu do maszyn.
6. Prawidłowa ochrona układu oddechowego z wykorzystaniem półmasek filtrujących.

Drugie z wydarzeń to **Konferencja Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy**, która odbyła się w dniu 29 kwietnia 2024 r. w Łodzi. Wydarzenie zorganizowali wspólnie: Fundacja Akademia Społecznej Inspekcji Pracy, Stowarzyszenie Forum SIP oraz Uniwersytet WSB Merito Łódź. Tematy poruszane podczas konferencji były określone szeroko, ale łączył je związek z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy. Zarówno cel, jaki przyświecał organizatorom konferencji, jak i zakres tematyczny, trafnie ujęła Izabela Lewandowska, wicekanclerz Uniwersytetu WSB Merito Łódź: *„Bezpieczeństwo pracy to nie tylko przestrzeganie przepisów, ale również odpowiedź na wyzwania, jakie niesie ze sobą ciągły rozwój technologii i zmiany społeczno-ekonomiczne. Wymaga to tak elastyczności w zarządzaniu, jak i ciągłego kształcenia kadry. Podczas konferencji skupimy się na wszystkich tych kwestiach.”*

Dorobkiem naukowym z konferencji są kolejne cztery artykuły zawarte w niniejszym opracowaniu, tj.:

1. Wyzwania w ochronie zdrowia pracujących
2. Aktywizacja pracowników w obszarze BHP inwestycją pracodawcy.
3. Kwalifikacja wypadków przy pracy i spory z ZUS o prawo do świadczeń wypadkowych.
4. Motywowanie do bezpiecznych zachowań, jako klucz do efektywnego zarządzania bezpieczeństwem.

Wszystkie opublikowane w monografii artykuły zostały pozytywnie zrecenzowane przez grono ekspertów - recenzentów, w którego skład weszli zarówno pracownicy naukowcy, jak i praktycy - społeczni inspektorzy pracy.

Serdecznie zapraszam do udziału w kolejnych edycjach organizowanych przez nas wydarzeń:

- *II Konferencja Bezpieczeństw i Ochrona Pracy #75latSIP* – www.akademiasip.pl/konferencja
- *IV Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy* – www.forumsip.pl

dr Konrad Adamczyk

Marcin Stanecki¹

Prawa i obowiązki sygnalisty w kontekście eliminacji zagrożeń w środowisku pracy

Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej, do polskiego porządku prawnego, oznaczało konieczność przygotowania ustawy, która dokona implementacji dyrektywy. W konsekwencji Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928).

Sygnalistą, w myśl zapisów ww. ustawy, jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

1. pracownik;
2. pracownik tymczasowy;
3. osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
4. przedsiębiorca;
5. prokurent;
6. akcjonariusz lub wspólnik;
7. członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
8. osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
9. stażysta;
10. wolontariusz;
11. praktykant;
12. funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834);
13. żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2024 r. poz. 248 i 834).

¹ Dr, Główny Inspektor Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy

Sygnalista będzie podlegał ochronie ustawowej, od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania jednej z tych czynności i że stanowi informację o naruszeniu prawa. Ochrona sygnalisty będzie polegała na zakazie podejmowania działań odwetowych.

Ustawa o ochronie sygnalistów zawiera zamknięty katalog spraw, których dotyczy.

Są to naruszenia z następujących dziedzin:

1. korupcji;
2. zamówień publicznych;
3. usług, produktów i rynków finansowych;
4. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
5. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
6. bezpieczeństwa transportu;
7. ochrony środowiska;
8. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
9. bezpieczeństwa żywności i pasz;
10. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
11. zdrowia publicznego;
12. ochrony konsumentów;
13. ochrony prywatności i danych osobowych;
14. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
15. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
16. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
17. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązanych z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16.

Ustawodawca proponował rozszerzenie zakresu ustawy o prawo pracy, które, w jego ocenie, jest na tyle doniosłą społecznie gałęzią prawa, że wymagało objęcia ochroną osób zgłaszających naruszenia tych przepisów. Przy czym prawo pracy rozumiane było na gruncie projektowanej ustawy, zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy jako: przepisy Kp oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku

pracy. Zdaniem ustawodawcy, rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy o prawo pracy było zasadne z uwagi na liczbę skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy. Rozpatrywanie i załatwianie skarg jest bowiem jednym z najistotniejszych zadań Urzędu – w 2022 r. kontrole skargowe stanowiły prawie 41% ogółu kontroli. Do pracownika – sygnalisty miała należeć decyzja, którą metodą dokona zgłoszenia: czy będzie to zgłoszenie sygnałowe czy skarga do inspekcji pracy. Aktualnie zakres przedmiotowy ustawy nie zawiera prawa pracy, więc sygnalista nie będzie mógł dokonać zgłoszenia z tej dziedziny i liczyć na ochronę przysługującą na mocy opisywanej ustawy.

Jednakże pracodawca może dodatkowo w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych przewidzieć możliwość zgłaszania naruszeń regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne. Przykładem zagadnień z grupy regulacji wewnętrznych, które można wprowadzić do procedury zgłoszeń wewnętrznych jest mobbing. Rozszerzenie zakresu przedmiotowego procedury będzie jednak wiązało się z dodatkowymi obowiązkami. Pracodawca będzie musiał bowiem zagwarantować, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób. Ponadto, do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

Istotne jest, że nawet jeżeli pracodawca umieści w procedurze mobbing, to sygnalista będzie mógł dokonać tylko zgłoszenia wewnętrznego. Nie będzie możliwe, nawet jeśli będzie taki zapis zawarty w procedurze, dokonanie zgłoszenia zewnętrznego, ani ujawnienia publicznego. Pomimo tego, uwzględnienie w procedurze mobbingu jako naruszenia prawa, z pewnością wzmocni ofiarę. Dlaczego? Bo będzie chroniona przed działaniami odwetowymi.

Ustawa stanowi wprost, że jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

1. odmowie nawiązania stosunku pracy;
2. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;

3. niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku, gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
4. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
5. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
6. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
7. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
8. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
9. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
10. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
11. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
12. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
13. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
14. mobbingu;
15. dyskryminacji;
16. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
17. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
18. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
19. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
20. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
21. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania któregokolwiek z ww. działań.

Podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalisty jest przestępstwem, bowiem zgodnie z dyspozycją art. 55 ust. 1 ustawy: kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jeżeli sprawca czynu działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia

wolności do lat 3. Na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym. Oznacza to, że w przypadku sygnalisty, który będzie pracownikiem, pracodawca stosujący mobbing, będzie podlegał obowiązkowi ciężaru dowodu. Dotychczas w przypadku mobbingu, ciężar dowodu spoczywał na pracowniku. Po wejściu w życie ustawy o ochronie sygnalistów, jeżeli działania o charakterze mobbingowym dotkną sygnalistę, wtedy inaczej niż obecnie, ciężar dowodu spocznie na mobbingującym. Sytuacja procesowa mobbingowanego pracownika-sygnalisty ulegnie zatem poprawie. W razie podjęcia działań odwetowych, w związku z dokonaniem przez niego zgłoszeniem, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że działania te nie są zemstą i nie pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z dokonaniem zgłoszeniem. Ustawa zabezpieczy w ten sposób sygnalistę. Przy czym, dojdzie do zróżnicowania sytuacji pracownika zwykłego i pracownika-sygnalisty, na korzyść tego drugiego. Ten pierwszy będzie musiał bowiem wskazać dowody, że był mobbingowany. Z kolei wystarczy, że sygnalista dokona zgłoszenia sygnałnego, aby przerzucić ciężar dowodu na pracodawcę. Pracodawca będzie musiał udowodnić, nie tylko, że nie dopuścił się mobbingu, lecz także, że nie podejmował wobec sygnalisty żadnych działań odwetowych. Mobbing jest bowiem jednym z wielu działań odwetowych, które mogą spotkać sygnalistę. Należy również zauważyć, że sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia, niezależnie od prawa do odszkodowania i zadośćuczynienia wynikającego z Kp.

Wydaje się, że w związku ze zmianą rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących mobbingu wobec sygnalisty, będzie można oczekiwać zmiany przepisów Kp, wprowadzającej zmianę rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących mobbingu w stosunku do wszystkich pracowników. Taka zmiana bowiem może poprawić sytuację procesową mobbingowanych pracowników, a doświadczenia zebrane w sprawach mobbingowanych sygnalistów, pozwolą na dokonanie takiej oceny.

Ustawa o ochronie sygnalistów zakazuje działań odwetowych wobec sygnalisty. Są one zróżnicowane w zależności od tego, jaki status zatrudnienia ma sygnalista. Działania odwetowe dotknąć mogą bowiem nie tylko pracownika. Ale i również inne osoby dokonujące zgłoszenia, nawet te których nie łączy stosunek pracy z podmiotem prawnym. Ustawa o ochronie sygnalistów stanowi bowiem, że jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepis dotyczący działań odwetowych wobec pracownika – sygnalisty stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie

zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

1. wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
2. nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

Inspekcja pracy jest uprawniona tylko do dokonania oceny, czy działania odwetowe nie naruszają prawa pracy. Jednocześnie Urząd nadal będzie kontrolować przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp i legalności zatrudnienia. Inspektor pracy nie będzie weryfikował czy zgłaszający naruszenie, posiada status sygnalisty, bo w myśl zapisów ustawy nie jest do tego uprawniony, ani zobowiązany. Nie będzie również przeprowadzał czynności kontrolnych w zakresie ustalenia czy podmiot kontrolowany był zobowiązany do ustanowienia procedury wewnętrznej czy też zewnętrznej, mimo że brak procedury wewnętrznej jest wykroczeniem. W myśl bowiem art. 58 ustawy o ochronie sygnalistów, kto, będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, podlega karze grzywny.

Oskarżycielem publicznym, zgodnie z zapisami art. 17 § 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, we wszystkich sprawach o wykroczenia jest Policja, chyba że ustawa stanowi inaczej. Z kolei inspektor pracy jest oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, a także: w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27-27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 i 742), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27-28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2024 r. poz. 73), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2024 r. poz. 449), i w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi.

W świetle wskazanych przepisów, inspektor pracy nie będzie zobligowany do podejmowania żadnych czynności na gruncie ustawy o ochronie sygnalistów. Nawet informacja od skarżącego, że jest sygnalistą nie wpłynie na czynności kontrolne. Inspektor pracy nie będzie badał czy zgłaszający jest sygnalistą, skupi swą energię na ustaleniu tylko czy wobec zgłaszającego nie doszło, do naruszenia przepisów prawa pracy, zgodnie

z właściwością rzeczową PIP. Choć udzielając odpowiedzi w takiej sprawie, inspektor pracy powinien pouczyć o roli Rzecznika Praw Obywatelskich w zakresie pomocy dla sygnalistów oraz dostępie do nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego przysługującego także osobie chcącej dokonać zgłoszenia naruszenia prawa w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie sygnalistów [ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 945)].

Ustawa o ochronie sygnalistów nie wprowadza zmian uprawnień PIP. Jednakże, nakłada na Urząd nowe obowiązki. Pierwszym obowiązkiem PIP jako organu, do którego wpłynie informacja sygnałna, będzie dokonanie wstępnej weryfikacji zgłoszenia zewnętrznego. Czynność będzie polegać na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy informacji o naruszeniu prawa oraz na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy naruszeń w dziedzinie, która należy do zakresu działania tego organu, a jeżeli nie należy – na ustaleniu organu publicznego właściwego do podjęcia działań następnych. Oznacza to, że, w przypadku, gdy zgłoszenie sygnałne nie zawiera informacji o naruszeniu prawa, PIP nie będzie rozpatrywać zgłoszenia. Zarazem PIP może pouczyć sygnalistę o możliwościach prawnych dochodzenia roszczenia, które było przedmiotem zgłoszenia na drodze sądowej lub administracyjnej.

Obowiązkiem PIP będzie przesyłanie sygnaliście niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia zgłoszenia, potwierdzenia jego przyjęcia, chyba że sygnalista wystąpił wyraźnie z odmiennym wnioskiem w tym zakresie lub Urząd będzie miał uzasadnione podstawy sądzić, że potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia zagroziłoby ochronie poufności tożsamości sygnalisty.

PIP będzie musiała również wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych do dokonywania zgłoszeń naruszeń, które wystąpiły wewnątrz Inspekcji obok procedury zgłoszeń zewnętrznych. Przy czym wydaje się, że ta ostatnia procedura będzie funkcjonowała w bardzo ograniczonym zakresie, ze względu na brak umocowania w prawie pracy. Zgłoszenia zewnętrzne obejmą bowiem tylko zgłoszenia dotyczące bezpieczeństwa produktów. Jednakże ze względu na wymóg posiadania kanału zgłoszeń zewnętrznych, powstanie w PIP wyspecjalizowana komórka, która będzie przyjmować zgłoszenia zewnętrzne. Nie będzie to z pewnością nowe zadanie dla inspektorów, zgłoszenia te będą bowiem trafiały tylko do tej komórki.

Konkludując, pomimo, iż ustawa o ochronie sygnalistów nie nakłada nowych obowiązków na inspektorów pracy, to będzie wpływać na ich pracę. Do PIP może wpłynąć większa liczba skarg w związku z zastosowaniem przez pracodawcę działań odwetowych. Pokrzywdzeni z pewnością będą szukać pomocy w PIP. Spodziewamy się, że osoby zwalniane z pracy, chcąc się uchronić, będą zgłaszały informacje sygnałne, a więc będą skarżyć się PIP, że są zwalniani jako sygnaliści. Tymczasem PIP nie posiada uprawnień do weryfikowania tego, czy ktoś jest sygnalistą czy też nie. Nie jest też uprawniona do wydawania zaświadczeń o byciu sygnalistą (z wyjątkiem komórki wyznaczonej do zajmowania się zgłoszeniami zewnętrznymi, ale

tylko w zakresie bezpieczeństwa produktów). Wejście w życie ustawy o ochronie sygnalistów nie zmienia zatem zakresu działania Inspekcji, ani nie nakłada na nią nowych zadań (z jednym opisanym wyjątkiem dotyczącym zgłoszeń zewnętrznych).

Bibliografia:

- Baran-Wesołowska B., Barański M., Borski M., Bosak-Sojka M., Byrski J., Dobosz K., Fleszer D., Florczak-Wątor M., Grześków M., Jaworowicz-Rudolf A., Juszka D., Kierznowski Ł., Lekston M., Łaguna Ł., Makowiec A., Michalak K., Podrecki P., Tarapata S., Tchórzewski M., Wieczorek M., 2025, *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, Warszawa.
- Brzostek-Kleszcz M., Ciszek P., Godlewska-Bujok B., Jędrzejewska K., Kamińska-Pietnoczko A., Lisicki R., Smulewicz B., Stanecki M., Wrębiak J., 2024, *Ochrona sygnalistów. Praktyczna analiza przepisów ustawy + wzory do pobrania*, Warszawa.
- Kulig K., 2024, *Prawo ochrony sygnalistów. Self-correction podmiotów prawnych*, Warszawa.
- Rutkowska E., Tokarczyk D., 2024, *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz, LEX/el*.
- Stanecki M., czerwiec 2022, *Odwet na sygnaliście? Pracodawca będzie musiał udowodnić, że do niego nie doszło*, <https://www.gazetaprawna.pl>, [dostęp: 10.09.2024 r.].
- Stanecki M., grudzień 2022, *Wpływ zgłoszenia sygnalisty trzeba będzie potwierdzić*, <https://www.rp.pl>, [dostęp: 11.09.2024 r.].
- Stanecki M., luty 2023, *W sporach z sygnalistami to pracodawca będzie musiał się bronić*, <https://www.rp.pl>, [dostęp: 11.09.2024 r.].
- Stanecki M., marzec 2023, *Sygnalista nie narusza obowiązku dbałości o dobro pracodawcy*, <https://www.rp.pl>, [dostęp: 11.09.2024 r.].
- Stanecki M., kwiecień 2023, *Nie każdy zgłaszający naruszenia to sygnalista*, <https://www.rp.pl>, [dostęp: 11.09.2024 r.].
- Stanecki M., listopad 2023, *Sygnalista może pominąć wewnętrzną ścieżkę zgłoszeń*, <https://www.rp.pl>, [dostęp: 11.09.2024 r.].
- Stanecki M., marzec 2024, *Sygnalista będzie chroniony od chwili zgłoszenia naruszenia prawa*, <https://www.gazetaprawna.pl>, [dostęp: 10.09.2024 r.].
- Akty prawne:
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2022 poz. 1510 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. 2023 poz. 1610 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 37 z późn. zm.).

Konrad Adamczyk²

Problem ochrony danych w pełnieniu funkcji SIP

Abstrakt

Artykuł dotyka trudnego dla społecznych inspektorów pracy problemu, a mianowicie ochrony danych osobowych w służbie SIP. Nieprecyzyjne przepisy ustawy o SIP, wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący art. 8 w/w ustawy, wykluczające się wzajemnie opinie prawników – wszystko to może doprowadzić do całkowitego paraliżu działalności kontrolnej społecznej inspekcji pracy w Polsce. Autor opracowania, powtarzając opinie samych inspektorów oraz działaczy społecznych, zwraca uwagę na niemożliwość zastosowania w praktyce stanowisk wielu autorów - autorytetów w dziedzinie prawa, dotyczącej wskazania zakładowej organizacji związkowej, jako administratora danych osobowych przetwarzanych przez SIP w ramach realizacji ich działań. Stawia on tezę, iż wskazanie jednego administratora danych osobowych przetwarzanych przez SIP w ramach wszystkich realizowanych przez nich zadań jest, w obecnym stanie prawnym, niemożliwe.

Słowa kluczowe: ochrona danych osobowych, RODO, społeczna inspekcja pracy, SIP

Wstęp

Obecny stan prawny przysparza wielu problemów społecznym inspektorom pracy podczas pełnienia tej trudnej służby społecznej. Nieprecyzyjne przepisy ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Ustawa... 1983), powodują powstawanie szeregu niejasności co do zakresu i uprawnień inspektorów. Przysłowiowym piaskiem w trybach społecznej inspekcji pracy okazał się dodatkowo wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący art. 8 ustawy o SIP. Przepis ten stanowi, że „społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania”. Wyrokiem TK z dnia 26 kwietnia 2018 r. przepis ten został uznany za częściowo niezgodny z Konstytucją w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia SIP informacji oraz okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wiązałaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika (Wyrok... 2018). Do chwili opublikowania niniejszego artykułu nie weszła w życie żadna nowelizacja ustawy o SIP, która dostosowywałaby przepisy ustawy do postaci zgodnej z Konstytucją RP. Zgoda pracownika jest więc wymagana jeśli przekazywane dokumenty nie mogą zostać zanonimizowane. Trudną już sytuację

² Dr, Uniwersytet WSB Merito Łódź, Rzecznik Prasowy Stowarzyszenia Forum SIP, Członek KO Ogólnopolskiego Forum SIP, Wolontariusz Fundacji Akademia SIP, Starszy radca w Państwowej Inspekcji Pracy

społecznych inspektorów, którzy często zmuszeni byli prowadzić kontrolę przestrzegania prawa pracy na podstawie zanonimizowanych danych, po 2018 roku pogłębiła dodatkowo nagła popularność przepisów dotyczących ochrony danych osobowych budząc kolejne wątpliwości. W konsekwencji zaczęły się pojawiać sytuacje wykorzystywania przez pracodawców luki w przepisach do paraliżowania działalności kontrolnej SIP (Adamczyk red. 2023, s. 11). Opinie i interpretacje prawników wskazujące administratora danych osobowych przetwarzanych przez SIP, które miały pomóc w prawnym impasie, okazały się niemożliwe do zastosowania w praktyce. W związku z powyższym autor zaproponował tezę, iż zadania postawione przed społeczną inspekcją pracy są na tyle różnorodne, że w praktyce nie da się wskazać jednej osoby lub organizacji odpowiedzialnej za przetwarzane przez SIP dane osobowe. Wskazanie administratora danych każdorazowo zależy od konkretnych obowiązków realizowanych przez społecznego inspektora pracy, w związku z którymi, dochodzi do przetwarzania danych osobowych.

1. Ochrona danych

W tytule artykułu nie sprecyzowano, jakich konkretnie danych chronionych dotyczy poruszany problem. Zabieg ten jest jednak celowy, gdyż mimo, że problem ochrony danych podczas pełnienia służby SIP, w znakomitej większości przypadków dotyczy danych osobowych, to jednak występuje także w odniesieniu do ochrony danych wynikających z innych przepisów. Społeczny inspektor pracy musi zdawać sobie sprawę z tego, że przetwarzane przez niego dane mogą np. podlegać ochronie jako tajemnica przedsiębiorstwa (Ustawa... 1993, art. 11). Z różnych względów dane mogą także posiadać klauzule tajności, np. mogą stanowić tajemnicę państwową (Ustawa... 2010). Ten wariant wydaje się być przypadkiem incydentalnym, ale należy zauważyć, że społeczna inspekcja pracy działa m.in. w zakładach branży zbrojeniowej, w ministerstwach, urzędach państwowych, sądach, a w odniesieniu do pracowników cywilnych, także w jednostkach wojskowych, w policji i innych służbach mundurowych. Ponadto dane ściśle tajne, tajne, zastrzeżone czy poufne mogą się także pojawić w prywatnych przedsiębiorstwach. Do takiej sytuacji dochodzi np. w związku z realizacją przez prywatnych przedsiębiorców kontraktów lub świadczeniem usług dla wojska, ministerstw czy zakładów zbrojeniowych, a więc np. w firmach budowlanych. Niemniej jednak, w największym stopniu problem dotyczy ochrony danych osobowych i do tego konkretnego typu danych nawiązuje niniejszy artykuł.

2. Przepisy regulujące ochronę danych osobowych w Polsce

Aby rozpocząć jakiekolwiek dywagacje na temat ochrony danych osobowych w pełnieniu służby SIP należy najpierw odpowiedzieć na kilka istotnych pytań. Po pierwsze, czym jest RODO? Od 2018 roku skrót ten wymieniany jest w naszym kraju niezwykle często, stał się jednym najbardziej popularnych i zdecydowanie jednym z najczęściej wyszukiwanych w Internecie haseł ostatnich lat. Jest to skrót od Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/ 679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich

danych oraz uchylenia dyrektywy 95/ 46/ WE (Rozporządzenie... 2016). Zgodnie z intencją Parlamentu i Rady UE akt ten miał być implementowany i uszczegóławiany w ustawodawstwie krajowym krajów członkowskich.

Na podstawie w/w rozporządzenia (RODO) do polskiego porządku prawnego wprowadzono Ustawę z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych – dalej uodo (Ustawa... 2019). Implementacja unijnych przepisów może sprawiać wrażenie, że do 2018 roku w Polsce nie chroniono danych osobowych. Nic bardziej mylnego, gdyż przed 2018 rokiem obowiązującym aktem prawnym była ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Ustawa... 1997), której tekst w większości jest zbieżny z nową ustawą. Główne zmiany wdrożone za pomocą nowej ustawy to przede wszystkim zmiana organu odpowiedzialnego za kontrolowanie zgodności przetwarzania danych z przepisami ustawy oraz wydawania decyzji administracyjnych (organ Głównego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zastąpiono Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych). Inną istotną zmianą, która prawdopodobnie przyczyniła się do tak dużej popularności rozporządzenia (RODO) w Polsce, była niespotykana wcześniej wysokość kar administracyjnych.

3. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów RODO

Zgodnie z obowiązującymi przepisami istnieje obecnie możliwość pociągnięcia winnego naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych zarówno do odpowiedzialności finansowej, cywilnej, jak i karnej.

Jeśli chodzi o odpowiedzialność finansową to przepisy RODO i uodo wskazują maksymalne kwoty kar jakie organy nadzoru mogą nałożyć na osoby lub organizacje przetwarzające dane osobowe i dopuszczające się naruszeń. Zgodnie z art. 5 (Rozporządzenie... 2016) w przypadku naruszenia podstawowych zasad przetwarzania danych, takich jak zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość, minimalizacja danych, jak również brak oparcia przetwarzania w jednej z przesłanek wskazanych w art. 6 albo art. 9 RODO administrator podlega administracyjnej karze pieniężnej w wysokości do 20.000.000 EUR, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 4 % jego całkowitego rocznego światowego obrotu. Naruszenie przepisów dotyczących np. wdrożenia odpowiednich środków organizacyjnych i technicznych (art. 32 RODO), czy też obowiązku przeprowadzenia oceny skutków dla ochrony danych (art. 35 RODO) zagrożone jest karą pieniężną dla administratora w wysokości 10.000.000 EUR, a w przypadku przedsiębiorstwa do 2% rocznego światowego obrotu.

W Polsce uprawnionym organem do nakładania kar przewidzianych w ustawie jest Prezes UODO. Kary nakładane są w wyniku przeprowadzonego postępowania w drodze decyzji administracyjnej. W przypadku wykrycia naruszenia organ nadzorczy może (ale nie musi) nałożyć administracyjną karę pieniężną. Organ posiada szereg innych środków naprawczych, które może nałożyć na organizację, np. upomnienie czy

wprowadzenie ograniczenia przetwarzania danych. Administracyjna kara pieniężna uznawana jest za dotkliwy środek prawny i nakłada się ją z reguły w sytuacji, kiedy inne środki zostaną uznane za niewystarczające.

W rozporządzeniu RODO przewidziano również odpowiedzialność cywilną wobec podmiotów danych. Każda osoba, która poniosła szkodę majątkową lub niemajątkową w wyniku naruszenia przepisów RODO, ma prawo uzyskać odszkodowanie za poniesioną szkodę. Żądanie może być skierowane zarówno wobec podmiotu przetwarzającego jak i administratora. W zakresie możliwych odszkodowań przepisy nie określają ich maksymalnych kwot.

Administrator lub podmiot przetwarzający poniesie odpowiedzialność w przypadku wystąpienia łącznie następujących przesłanek:

1. poniesienia przez osobę, której dane dotyczą szkody (majątkowej lub niemajątkowej),
2. naruszenia przez administratora lub procesora przepisów RODO,
3. zaistnienia związku pomiędzy szkodą a naruszeniem,
4. wystąpienia winy w naruszeniu RODO.

Oprócz odpowiedzialności finansowej i cywilnej w obecnym stanie prawnym istnieje także odpowiedzialność karna w kontekście złamania przepisów o ochronie danych osobowych. Niemniej, należy podkreślić, że już w poprzedniej ustawie z 1997 roku, ustawodawca przewidział odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych i przepisy te zostały przeniesione do nowej ustawy w formie praktycznie niezmienionej. Tak więc, zgodnie z art. 107 ustawy uodo z 2018 r.: „kto przetwarza dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do ich przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. W przypadku zaś, gdy czyn, określony w art. 107 ust. 1 dotyczy danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, danych genetycznych, danych biometrycznych przetwarzanych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej, danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech” (Ustawa... 1997).

Odpowiedzialności karnej za niedopuszczalne lub niezgodne z prawem przetwarzanie danych podlega ten, kto: przetwarza dane osobowe; czyni to w sposób niedopuszczalny w danym stanie faktycznym lub nie posiada uprawnienia do takiego przetwarzania; przetwarza dane w sposób umyślny. W związku z tym przestępstwem niezgodnego z prawem lub nieuprawnionego przetwarzania danych można dokonać niezależnie od tego, czy do przetwarzania danych sprawca zobowiązany był do stosowania przepisów RODO czy nie. Przykładami tego typu przetwarzania jest np. nielegalne wejście sprawcy w posiadanie danych osobowych, nielegalne wykorzystanie przez niego danych osobowych lub ich przetwarzanie w ramach czynności o czysto osobistym

lub domowym charakterze. Jednocześnie nie popełnia przestępstwa ten kto przetwarza dane w sposób nieumyślny, gdyż zbrodnię można popełnić tylko umyślnie (Ustawa... 2024, art. 8).

4. Definicja pojęcia „dane osobowe”

Jako, że konsekwencje przetwarzania danych osobowych niezgodnie z przepisami mogą być poważne, to ustalenie zakresu przetwarzania danych przez społecznego inspektora pracy, a w szczególności ustalenie osób lub instytucji odpowiedzialnych za te dane, jest kwestią kluczową. Aby określić w jakim stopniu problem ochrony danych osobowych dotyczy pełnienia funkcji SIP, niezbędne jest ustalenie czy (a jeśli tak, to jak często i w jakim przypadku) społeczny inspektor pracy dane osobowe przetwarza. Do tego celu należy odpowiedzieć na kolejne z fundamentalnych pytań, a więc: czym właściwie są dane osobowe? Wydawać by się mogło, że precyzyjne określenie które dane są danymi osobowymi, a które nimi nie są, jest stosunkowo proste. W rzeczywistości granica jest cienka i zmienna w zależności od kontekstu i podmiotów, które dane te przetwarzają. Pierwszą definicję danych osobowych określono w starej ustawie uodo z 1997 roku (art. 6, pkt. 1): „(...) za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.” Czym w takim razie są informacje, które pozwalają zidentyfikować osobę? W punkcie 2 tego samego artykułu czytamy: „(...) numer identyfikacyjny albo jeden lub kilka specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne.” Z kolei w punkcie 3 określono co nie jest zaliczane do danych osobowych: „(...) informacji nie uważa się za umożliwiającą określenie tożsamości osoby, jeżeli wymagałoby to nadmiernych kosztów, czasu lub działań.” (Ustawa... 1997) W nowej ustawie z 2018 roku polski ustawodawca nie zdecydował się na zdefiniowanie danych osobowych, niemniej taka definicja zawarta jest w unijnym rozporządzeniu (RODO). Jak można przeczytać w art. 4, punkcie 1: „dane osobowe oznaczają informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.” (Rozporządzenie... 2016). Termin został zdefiniowany niemal identycznie jak w obowiązującej w Polsce przed 2018 rokiem ustawie. Z tą różnicą, że do informacji, które pozwolą zidentyfikować osobę dodano dane o lokalizacji, identyfikatory internetowe oraz informacje genetyczne.

Przekładając język prawniczy na nieco bardziej przystępny, dane osobowe to informacje, dzięki którym możliwe jest zidentyfikowanie osoby fizycznej, której tożsamość jest oczywista lub jej zidentyfikowanie nie wymaga wielkiego nakładu pracy, czasu czy kosztów.

5. Przetwarzanie danych osobowych

Przytoczona wyżej definicja „danych osobowych” zakłada dwa rodzaje identyfikacji osób na podstawie danych osobowych. Identyfikacja bezpośrednia, która jest możliwa np. za pomocą numeru PESEL lub danych biometrycznych, w tym odcisków linii papilarnych, siatkówki oka czy DNA. A więc na podstawie pojedynczych danych, które samodzielnie wystarczą do identyfikacji osoby. Z kolei identyfikacja pośrednia jest możliwa poprzez wskazanie jednego lub kilku czynników specyficznych, które pozwalają na identyfikację poprzez określenie cech fizycznych, fizjologicznych, umysłowych, ekonomicznych, kulturowych czy społecznych. Tak więc, za dane osobowe należy uznać również zestaw danych, które pojedynczo nie dają możliwości identyfikacji osoby, ale jako zestaw danych już taką identyfikację umożliwiają. Najlepiej posłużyć się tutaj przykładem. Otóż znajomość wyłącznie imienia nie pozwoli ustalić tożsamości osoby, do której ono należy, podobnie w przypadku samego nazwiska, cechy fizycznej lub danych o lokalizacji. Oczywiście w przypadku podjęcia bardzo skomplikowanych, czasochłonnych i kosztownych działań prawdopodobne jest, że tożsamość osoby zostanie ustalona nawet ze znajomością tylko jednej informacji. Jednak zgodnie z literą prawa, jeśli wymaga to nadmiernych kosztów, pracy i czasu to nie można jej uznać za dane osobowe. Warto w tym miejscu zauważyć, że dla niektórych organów ustalenie tożsamości osoby tylko za pomocą jednej informacji (np. nazwisko czy odcisk linii papilarnych) będzie wymagało o wiele mniej czasochłonnych działań (ponieważ mogą one np. złożyć wniosek o udostępnienie danych z rejestru PESEL, czy mają dostęp do policyjnych baz danych). W takiej sytuacji i dla takiego podmiotu, pojedyncza informacja może być zatem uznana za dane osobowe. Z tym, że ustawa uodo przewiduje pewne wyjątki dla wybranych organów i służb państwowych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt działalności społecznego inspektora pracy, np. imię i nazwisko, bez podania innych danych, nie kwalifikuje się jako dane osobowe, gdyż ludzi o tym samym imieniu i nazwisku jest wielu. Jeśli jednak do imienia i nazwiska dodamy nazwę firmy oraz nazwę stanowiska, na jakim osoba ta jest zatrudniona, to umożliwi to identyfikację, a więc będą to dane osobowe. Czasem jedna tylko informacja może ujawniać tyle czynników specyficznych, że będzie się kwalifikować do ochrony, jako dane osobowe. Np. służbowy adres e-mail, który zawiera w nazwie imię i nazwisko pracownika, a w domenie nazwę firmy, pozwoli na zidentyfikowanie osoby bez nadmiernych kosztów czy pracy. Tak więc, uznać należy, że społeczny inspektor pracy styka się podczas pełnienia swojej funkcji z tego typu danymi.

Kolejnym istotnym pytaniem, które nasuwa się niejako automatycznie, jest zatem pytanie, czy społeczny inspektor pracy te dane przetwarza? Aby na nie odpowiedzieć znów należy się pochylić nad definicją pojęcia i odkryć co właściwie kryje się pod terminem „przetwarzanie danych”. Tutaj na szczęście sprawa jest stosunkowo prosta. Bowiem zgodnie z art. 4 pkt 2 rozporządzenia RODO za przetwarzanie danych osobowych uważa się każdą operację na danych osobowych, jak np. przeglądanie, przesyłanie, zbieranie, pobieranie, modyfikowanie czy też usuwanie (Rozporządzenie... 2016). Nawet odczyt czy przechowywanie danych

zalicza się do ich przetwarzania. Nie ulega zatem wątpliwości, że skuteczne pełnienie funkcji SIP nie jest możliwe bez przetwarzania danych osobowych.

6. Administrator danych osobowych przetwarzanych przez SIP

Spółeczny inspektor pracy, zgodnie z art. 4 ustawy o SIP ma prawo m.in. prowadzić czynności kontrolne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, uczestniczyć w kontrolach przestrzegania w zakładzie przepisów o ochronie środowiska naturalnego, brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy czy dokonywać wpisów w księdze zaleceń i uwag (Ustawa... 1983). Problem przetwarzania danych osobowych podczas pełnienia tej trudnej funkcji społecznej najlepiej rozpatrywać na konkretnym przykładzie.

Przyjmijmy zatem, że do społecznego inspektora pracy zgłosił się pracownik - Jan Kowalski, z konkretnym problemem i prośbą o interwencję. Mimo dostarczenia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności i poinformowaniu, że zgodnie z opinią lekarza nie może on pracować w nocy, Panu Kowalskiemu nadal wpisywane są w grafiku zmiany nocne z powodu braków kadrowych.

Zakładowy SIP, zgodnie z art. 4 ustawy o SIP, powinien interweniować w przypadku nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy (Ustawa... 1983). Czy może on dokonać w przedstawionej sytuacji wpisu zalecenia do księgi, unikając jednocześnie przetwarzania danych osobowych? Zgodnie z art. 12 ust. 3 ustawy o SIP księgi zaleceń i uwag mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi, zalecenia powinny być zatem jednoznaczne, precyzyjne i niebudzące wątpliwości (Ustawa... 1983). W związku z tym, w omawianej sytuacji, wpis wyglądałby następująco:

„Z uwagi na dostarczenie przez Pana Jana Kowalskiego, magazyniera z wydziału XYZ, orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, zalecam przesunięcie go ze zmiany nocnej na dzienną. Termin wykonania – natychmiast”.

Taki wpis zawiera nie tylko dane osobowe, ale wręcz dane osobowe z kategorii danych szczególnie wrażliwych (dane o stanie zdrowia). Jeśli jakaś instytucja czy organ, np. zakładowa organizacja związkowa, będzie chciała dokonać wglądu w księgę (która fizycznie znajduje się u dyrektora zakładu), to do kogo właściwie powinna się zwrócić i w jakim trybie? Co gorsza, rozważmy wariant, w którym dyrektor zakładu, nawet w dobrej wierze, udostępni dane osobowe zawarte we wpisie (np. zrobi zdjęcie telefonem komórkowym i prześle wpis do brygadzysty czy dyspozytora, aby osoba odpowiedzialna za układanie grafiku mogła szybko zainterweniować w tej sprawie) i dane te nieopatrznie trafią do pracowników. Być może Pan Jan Kowalski nie życzył sobie, aby koledzy z pracy wiedzieli o jego niepełnosprawności. Dostarczył orzeczenie do pracodawcy, który ma obowiązek chronić dane osobowe, szczególnie dane wrażliwe. Ewidentnie doszło do wycieku, który

należy zgłosić do UODO. Kto powinien je zgłosić, kto ma obowiązek działania w celu ograniczenia strat i wreszcie, kto poniesie odpowiedzialność? Czyli, ogólnie rzecz ujmując, kto jest administratorem danych osobowych przetwarzanych przez SIP? Na te pytania od kilku już lat starają się odpowiedzieć zarówno teoretycy – prawnicy i akademicy, jak i praktycy zajmujący się społecznym nadzorem nad warunkami pracy.

Dominującą opinią wśród teoretyków jest wskazanie w tym przypadku zakładowej organizacji związkowej jako administratora danych osobowych (Wyka 2021, s. 25–38 lub Grzegorzczak 2023). Jak wynika z ustawy o SIP, społeczna inspekcja pracy „(...) jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe” (Ustawa... 1983). Oczywiście „kierowanie” nie oznacza tutaj podległości służbowej sensu stricto, a więc wykonywania poleceń, niemniej, jak czytamy w kolejnych zapisach ustawy, na barkach organizacji związkowych ciążyą pewne obowiązki kierownicze względem SIP, m.in. ustalenie struktury SIP w zakładzie (Adamczyk 2022). Związki akceptują także plan działalności zakładowego SIP, a następnie rozliczają inspektora z jego realizacji (Uchwała... 1983). Powyższa interpretacja wydaje się zatem prawidłowa, szczególnie, że jest ona wynikiem logicznego i spójnego wywodu, w którym związek zawodowy jest wskazywany jako administrator danych metodą eliminacji innych możliwości (np. pracodawcy czy samego SIP).

Niemniej jednak taka opinia nie wytrzymuje konfrontacji z praktyką i jest zwyczajnie niemożliwa do zastosowania. Autorzy ustawy o SIP, która powstała 75 lat temu i została nieco zmieniona na początku lat 80' ubiegłego wieku, zakładali centralizację organizacji związkowych na szczeblu ogólnopolskim i takiej wizji podporządkowali rodzące się przepisy (Urzędowicz, Adamczyk 2024). Jak wiadomo, stało się zupełnie inaczej. Ponadzakładowych central związkowych na wszystkich poziomach, w tym na szczeblu krajowym, jest bardzo wiele. Na poziomie zakładu pracy zakładowych organizacji związkowych może być kilka, kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt. Jeśli przyjmiemy pogląd, że administratorem danych osobowych przetwarzanych przez SIP jest zakładowa organizacja związkowa, to powstaje krótkie, ale zasadnicze pytanie: która organizacja? Jeśli w danym zakładzie funkcjonuje np. 15 organizacji związkowych, to administratorem danych mają być wszystkie czy wybrana? Jeśli wybrana, to można by przyjąć, że będzie to ta organizacja, do której należy dany inspektor. Ale co, jeśli SIP nie należy do żadnego związku? Największa pod względem liczby zrzeszonych członków? Nie ma do tego podstawy prawnej. Nawet gdybyśmy rozwiązali ten problem, to natychmiast pojawia się kolejny. Jeśli organizacja związkowa jest administratorem danych osobowych znajdujących się w księdze zaleceń i uwag, to jak ma wypełniać obowiązki administratora i fizycznie chronić dane przed zniszczeniem czy chronić dostęp osób nieuprawnionych, skoro zgodnie z ustawą o SIP księga fizycznie znajduje się u pracodawcy?

Jeśli zatem nie związki zawodowe, to kto? Według autora nie da się udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie, gdyż odpowiedź będzie zależała od sytuacji, w jakiej dane osobowe są przetwarzane oraz od celu ich przetwarzania. W związku z powyższym autor pokusił się o postawienie tezy wyartykułowanej na początku niniejszego opracowania. Mianowicie, administratorzy danych osobowych przetwarzanych przez SIP będą się

zmieniać, w zależności od realizacji konkretnych obowiązków społecznego inspektora pracy. Nie jest możliwe wskazanie jednej osoby czy instytucji w zakresie wszystkich zadań realizowanych przez SIP.

7. Badanie wypadku, wpisy do zakładowej księgi zaleceń i uwag, udział w komisji bhp

Jednym z obowiązków społecznego inspektora pracy jest udział w zespole ustalającym okoliczności i skutki wypadku przy pracy. Postępowanie powypadkowe prowadzone jest zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Rozporządzenie... 2009), wydanym na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy (Ustawa... 2023). Zgodnie z w/w przepisami do zadań zespołu powypadkowego należy m.in. dokonanie wysłuchania poszkodowanego oraz świadków wypadku czy też ocena rodzaju i skutków wypadku (w tym skutków dla poszkodowanego). Nie ulega zatem wątpliwości, że podczas badania wypadku dochodzi do przetwarzania danych osobowych (co wynika chociażby ze wzoru protokołu powypadkowego, w którego treści znajdują się dane osobowe poszkodowanego, świadków, a także zespołu powypadkowego), w tym danych o stanie zdrowia poszkodowanego. Udział w badaniu wypadku jest zatem obowiązkiem SIP, podczas którego przetwarza on dane osobowe. Przy czym kwestia administratora danych odpowiedzialnego za ich fizyczne bezpieczeństwo jest tutaj stosunkowo prosta do rozstrzygnięcia. Badanie wypadku jest obowiązkiem pracodawcy, to on wyznacza skład zespołu powypadkowego i to on na podstawie protokołu podejmuje ostateczną decyzję w kwestii kwalifikacji prawnej zdarzenia. Również pracodawca dysponuje dalej protokołem wraz z załącznikami, a więc całym zebrany przez zespół materiałem, udostępnia odpowiednim organom, a także przechowuje dokumentację przez określony czas. Dla społecznego inspektora pracy wyznaczonego przez pracodawcę, udział w zespole jest realizacją polecenia pracodawcy. Wynika ona co prawda z pełnionej funkcji społecznej, ale nadal pozostaje poleceniem. Uczestniczy on więc w pracach zespołu na takiej samej zasadzie, jak pracownik służby bhp. Administratorem danych osobowych zawartych w protokole i załącznikach, tak jak i danych zawartych np. w rejestrze wypadków czy rejestrze chorób zawodowych, jest tutaj pracodawca i on powinien zadbać m.in. o przeszkolenie członków zespołu w zakresie ochrony danych osobowych. Warto zauważyć, że dostęp SIP do danych z rejestru wypadków i rejestru chorób zawodowych jest często podnoszonym problemem zarówno przez pracodawców, jak i społecznych inspektorów pracy. Autorzy najczęściej wyrażają pogląd, iż pracodawca, jako podmiot odpowiedzialny, powinien upoważnić SIP do przetwarzania danych osobowych zawartych w rejestrach, ale wyłącznie w sytuacji uzasadnienia potrzeby dostępu, jeśli uzasadnieniem tym będzie fakt prowadzenia kontroli (Łyjak 2020).

Podobnie wygląda kwestia dokonywania przez SIP wpisów w oddziałowych księgach uwag oraz zakładowej księdze zaleceń i uwag. Zgodnie z art. 12. ust 1. ustawy o SIP założenie księgi jest obowiązkiem pracodawcy. Z kolei zgodnie z ust. 2 tego samego artykułu, księgi przechowuje się w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępnia do wglądu odpowiednim organom (Ustawa... 1983). Jeśli zatem ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek założenia księgi, jej przechowywania oraz udostępniania, to wskazanie

innej organizacji jako administratora danych osobowych zawartych w księdze wydaje się stać w sprzeczności z intencją ustawodawcy, a nawet ze zdrowym rozsądkiem. W związku z tym przyjąć należy pogląd, że administratorem danych osobowych zawartych w księdze również będzie pracodawca.

Wiele dokumentów i danych, które mogą zawierać dane osobowe pracowników, przygotowuje się i omawia podczas komisji bhp. Uczestniczenie w komisji bhp jest jednym z zadań społecznego inspektora pracy. Wydaje się, że w tym przypadku kwestia administratora danych osobowych zawartych w dokumentacji procesowanej w ramach prac komisji jest analogiczna j.w. Tworzenie komisji bhp jest bowiem obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 237¹² ustawy kodeks pracy. Zarówno zakładowy społeczny inspektor pracy, jako wiceprzewodniczący komisji, jak i oddziałowi oraz grupowi inspektorzy uczestniczący w obradach, jeśli wiąże się to z przetwarzaniem danych osobowych, wykonują swoje obowiązki na takiej samej zasadzie, jak pozostali członkowie komisji. Analogicznie zatem, zdaniem autora, za przetwarzanie tych danych odpowiada pracodawca, jako ich administrator.

8. Społeczne kontrole warunków pracy oraz dokumentacji pracowniczej

Zgodnie z art. 4 ustawy o SIP do zadań społecznego inspektora pracy należy zarówno „kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bhp, jak i kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy (...)” (Ustawa... 1983). Prowadzenie kontroli i przeglądów społecznych, czy to w zakresie bhp, czy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, wiąże się ze sporządzaniem dokumentacji w formie protokołów z kontroli czy sprawozdań podsumowujących działania kontrolne z wyszczególnieniem nieprawidłowości i wniosków. Taka dokumentacja może zawierać dane osobowe. Część praktyków wskazuje tutaj na organizację związkową jako administratora danych osobowych, co nastręcza szeregu problemów praktycznych, o których napisano we wstępie do niniejszego opracowania. To samo tyczy się rozwiązania, w którym administratorem byłby sam społeczny inspektor pracy. Niektórzy autorzy wskazują w tym względzie pracodawcę, co byłoby pewnego rodzaju konsekwencją w toku rozumowania. Trzeba jednak zauważyć, że pracodawca nie ma wpływu na sporządzanie tych dokumentów, nie są one tworzone ani na jego polecenie, ani za jego zgodą, ani nawet wiedzą. Jeśli pracodawca nie wie o tworzeniu takich danych, to trudno wymagać od niego ich ochrony czy odpowiedzialności. Mimo wszystko takie rozwiązanie wydaje się możliwe do zastosowania, pod warunkiem spełnienia pewnych warunków. Po pierwsze, pracodawca musiałby przeszkolić społecznych inspektorów pracy w zakresie ochrony danych osobowych. Po drugie, SIP musieliby się zobowiązać do przekazywania protokołów pracodawcy niezwłocznie po ich sporządzeniu, aby miał on fizyczną możliwość zapewnienia ochrony danych (protokoły mają za zadanie wskazać pracodawcy obszary do poprawy, więc warunek wydaje się logiczny i możliwy do spełnienia). Pracodawca musiałby wziąć za nie odpowiedzialność zgodnie z ustawą uodo, m.in. dbać o to, aby dokumenty były udostępniane wyłącznie osobom uprawnionym. Po trzecie, co najważniejsze, w/w obowiązki pracodawcy

oraz warunki przetwarzania danych zawartych w tego typu dokumentach musiałyby zostać określone w przepisach, żeby pracodawca wiedział np. ile czasu jest zobowiązany je przechowywać.

9. Inna dokumentacja sporządzana na potrzeby pełnienia służby SIP

O ile w pozostałych, wymienionych wyżej przypadkach, istnieje możliwość wskazania pracodawcy, jako administratora danych osobowych, o tyle są zadania SIP, wobec których wątpliwości dotyczące ochrony danych nie zostały rozwiązane. Pomysłu na rozwiązanie problemu, który byłby możliwy do zastosowania pod względem praktycznym, nie ma ani po stronie praktyków ani teoretyków. Obok typowych, opisanych wcześniej zadań, społeczny inspektor powinien także reagować w indywidualnych sprawach zgłaszanych mu przez pracowników (jeśli dotyczą zakresu zadań SIP). Jeżeli np. społeczny inspektor sporządzi notatkę ze spotkania z pracownikiem oczekującym pomocy w swojej sprawie i jednocześnie notatka ta będzie zawierała dane osobowe lub inne dane chronione, to znów powracamy do problemu ochrony danych: wyznaczenia administratora, zapewnienia fizycznej ochrony itd. Wskazanie tutaj, jak we wcześniejszych przypadkach, pracodawcy, byłoby mocno kłopotliwe. Problemy, z którymi do SIP przychodzą pracownicy najczęściej dotyczą właśnie pracodawcy. Jeśli sprawa dotyczy dyskryminacji płacowej, mobbingu czy innego przypadku łamania przepisów przez pracodawcę lub przedstawiciela pracodawcy, to jest on stroną w sprawie i przekazanie mu dokumentacji jako administratorowi danych mogłoby narazić pracownika na działania odwetowe. Kwestia ta nie ma odpowiedniego rozwiązania prawnego, a przy tym rzadko jest przedmiotem debat. Nie ma więc żadnej perspektywy zmian legislacyjnych, w dającej się przewidzieć przyszłości. Kwestia ta pozostaje więc otwarta.

Podsumowanie

Autorowi niniejszego opracowania przyświecały dwa główne cele. Po pierwsze, wskazanie problemów z praktycznym zastosowaniem interpretacji przepisów o ochronie danych osobowych w służbie SIP, proponowanych przez autorów – często będących cenionymi autorytetami w dziedzinie prawa. Problemy te autor zebrał wprost od działaczy związkowych oraz społecznych inspektorów pracy podczas dyskusji kuluarowych w trakcie organizowanych dla nich szkoleń i konferencji.

Po drugie, celem było wyraźne zaakcentowanie braku przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych przez SIP (i to pomimo wydania Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego). Niezależnie od tego ile oraz jak dogłębnych analiz zostanie opracowanych w omawianym temacie, bez zmian legislacyjnych problem nie zostanie rozwiązany.

Jako, że problematyka ta niezwykle rzadko bywa przedmiotem dyskursu w literaturze prawniczej, autor wyraża nadzieję, iż niniejsze opracowanie przyczyni się do szerszej dyskusji w tym przedmiocie.

Bibliografia

- Adamczyk K., 2023, *Czy społeczna inspekcja pracy to relikty przeszłości? - polemika z opiniami publicystów* [w:] *Bezpieczeństwo pracowników zyskiem firmy*, red. Adamczyk K., SFSIP, Łódź
- Adamczyk K., 2022, *SIP a prewencja w zakładach pracy*, MKK NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy, <https://solidarnoscip.org.pl/SIP-a-prewencja-w-zakladach-pracy/> [dostęp: 27.11.2024 r.]
- Grzegorzczak M., 2023, *Czy społeczny inspektor pracy powinien otrzymać upoważnienie do przetwarzania danych osobowych*, LEX, Wolter Kluwer, <https://SIP.lex.pl/pytania-i-odpowiedzi/czy-spoeczny-inspektor-pracy-powinien-otrzymac-upowaznienie-do-przetwarzania-623073230> [dostęp: 27.11.2024 r.]
- Łyjak G., 2020, *Czy społeczny inspektor pracy ma prawo wglądu w rejestr chorób zawodowych*, LEX, Wolter Kluwer, <https://SIP.lex.pl/pytania-i-odpowiedzi/czy-spoeczny-inspektor-pracy-ma-prawo-wgladu-w-rejestr-chorob-zawodowych-622265924> [dostęp: 27.11.2024 r.]
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/ 679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/ 46/ WE (Dz. U. L 119 z 04.05.2016)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 nr 105 poz. 870)
- Uchwała Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy. (M.P. z dnia 9 lipca 1983 r.)
- Urzędowicz K., Adamczyk K., 2024, *Geneza powstania społecznej inspekcji pracy w Polsce*, SFSIP, Łódź
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567)
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U.2022.1233)
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. 2010 nr 182 poz. 1228)
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781)
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 1997 r. nr 133, poz. 883)
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465)
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. (K 6/15, OTK-A 2018/24, LEX nr 24777838)
- Wyka T., *Ochrona danych osobowych w działalności społecznej inspekcji pracy*, „Krytyka Prawa”, tom 13, nr 1/2021, <https://journals.kozminski.edu.pl/system/files/Wyka.pdf> [dostęp: 27.11.2024 r.]

Marta Znajmiecka³

Rola psychologa w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa – jak skutecznie wprowadzić zmianę w organizacji?

Streszczenie

Prezentowane opracowanie podejmuje ważką problematykę roli psychologii w procesie kreowania kultury bezpieczeństwa. To, co okazuje się być najsłabszym ogniwem w procesie bezpieczeństwa, począwszy od procesu wprowadzania zmian, a skończywszy na wypadku w pracy, to po prostu „czynniki ludzkie”.

Słowa kluczowe: psychologia bezpieczeństwa, kultura bezpieczeństwa, zmiana w organizacji

Moje wieloletnie doświadczenie praktyczne i naukowe wskazuje, że organizacje, które w swej polityce mają wysokie standardy bezpieczeństwa, aktualnie zderzają się z „murem” i nie bardzo wiedzą, co dalej robić, aby te standardy miały takie samo przełożenie w życiu codziennym organizacji. Wiele firm skoncentrowało swe działania w obszarze bezpieczeństwa na poprawie czynnika technicznego – wprowadzono nowe, posiadające doskonałe systemy bezpieczeństwa maszyny lub zmodernizowano stare, tak aby odpowiadały współczesnym standardom. Dodatkowo, zadbano o ergonomiczne stanowiska pracy oraz wdrożono rozwiązania organizacyjne umożliwiające wykonywanie pracy w sposób bezpieczny. Jednakże, w całym tym procesie usprawnień niedocenionym aspektem oraz „najsłabszym ogniwem” okazuje się człowiek – bo się spieszy, bo nie jest uważny, bo pracuje rutynowo, bo jest bezmyślny... itd.

I to jest ten moment, kiedy musimy sobie wyraźnie powiedzieć – **bez psychologii nie zbudujecie bezpieczeństwa w organizacji!**

Psychologia bezpieczeństwa to wąska specjalizacja, w ramach której poszukujemy odpowiedzi na pytania dotyczące wypadkowości z udziałem tzw. „czynnika ludzkiego”. Bierzemy pod lupę mechanizmy związane z percepcją. Analizujemy przyczyny i motywacje do podejmowania ryzyka. Badamy rolę mechanizmów społecznych w kontekście kreowania bezpiecznego środowiska pracy. W obszarze naszych zainteresowań znajdują się między innymi kwestie związane z:

- percepcją zagrożeń,
- podejmowaniem decyzji (na poziomie świadomym i nieświadomym),
- błędami poznawczymi pojawiającymi się w ocenie zagrożeń,

³ Dr, Instytut Psychologii WNoW, Uniwersytet Łódzki, Stowarzyszenie Rozwoju Kadr SCAW.pl

- różnicami indywidualnymi w percepcji ryzyka i motywacji do podejmowania zachowań ryzykownych/bezpiecznych,
- rolą potrzeb, wartości i podstaw w podejmowaniu zachowań bezpiecznych,
- automatyzmami i rutyną,
- rolą mechanizmów społecznych (wpływ autorytetu, grupy, norm społecznych),
- reakcją na proces zmiany,
- skutecznością stosowania nagród i kar.

Analiza wyżej wymienionych zagadnień to temat na podręcznik akademicki. W tym miejscu postaram się nieco przybliżyć czytelnikom kwestię procesu zmiany w ujęciu psychologicznym. W kontekście kreowania kultury bezpieczeństwa właściwe wprowadzanie zmian stanowi warunek sukcesu, bowiem problemem nie jest wdrożenie nowych programów czy procesów. Największe wyzwanie stanowi utrzymanie wdrożonych rozwiązań na odpowiednim poziomie tak, aby założone cele bezpieczeństwa były możliwe do realizacji.

Warunki konieczne do wprowadzenia zmiany

Zapewne każdy z nas w życiu doświadczył sytuacji, kiedy wydawało mu się, że robi coś dobrego dla kogoś innego, zmienia coś w nadziei, że będzie lepiej, a w odpowiedzi otrzymuje zaskoczenie, brak zrozumienia czy akceptacji, albo stwierdzenie: *„ale ja tego nie potrzebuję, mogłeś/mogłaś mnie zapytać ...”* Z podobnymi problemami spotykam się prowadząc badania kultury bezpieczeństwa i przeprowadzając rozmowy z pracownikami zajmującymi różne stanowiska. Diagnozując poziom zachowań bezpiecznych pytam o problemy z jakimi się borykają. Odpowiedzi są różne, np.:

- Kierownik zakładu: *„Wymieniliśmy obuwie ochronne na bardziej bezpieczne. Jednak pracownicy się buntują i nie chcą ich nosić.”*
- Pracownicy wykonawczy: *„Po tym jak jeden pracownik się poparzył wymienili nam spodnie i kurtki na elektrostatyczne i niepalne. To jest mercedes wśród ubrań. Może latem jest gorąco, ale nikt nie dyskutuje, każdy nosi, bo wie jakie jest zagrożenie.”*
- Pracownik produkcji: *„W naszym zakładzie w USA ktoś zaproszył oczy i nam każą nosić okulary ochronne, nie wiadomo po co. Przecież u nas nic się nie wydarzyło.”*
- Pracownik działu BHP: *„Jak mi ktoś marudzi, że obuwie mu nie odpowiada to ja wolę mu kupić takie jakie chce, żeby tylko był bezpieczny.”*
- Pracownik produkcji: *„Testowaliśmy noże bezpieczne, wybraliśmy jeden spośród zaproponowanych nam – i co – zamówili inny. To po co testować, jak i tak dostajemy coś innego.”*

Z teorii zachowań wiadomo, że każda zmiana wiąże się zazwyczaj z przeciwnymi reakcjami – obawy i nadziei. Stosunek ludzi do wprowadzanych zmian, a zwłaszcza innowacji, może oscylować od gorliwego

poparcia do jawnej wrogości, od entuzjazmu do świadomego sabotażu. Powyższe przykłady wypowiedzi wskazują również na skrajne reakcje – od pełnej akceptacji i zrozumienia do pełnej negacji decyzji. Stąd też, wprowadzanie zmian zarówno w życiu jak i w organizacji jest procesem niełatwym, budzącym często silne emocje, choć też, przy pewnej dozie determinacji, dającym też nadzieję na przyjęcie nowego, lepszego spojrzenia na zmianę. Zdaniem L. Clarke (1997, s. 95): „Zmiana zawsze wiąże się z utratą czegoś – utratą przeszłości, rutynowego rytmu, komfortu psychicznego, związków z innymi ludźmi. Jednak zmiana może oznaczać początek czegoś nowego, [...] nawet niepożądane zmiany mogą oznaczać duże szanse rozwoju”.

Każda zmiana organizacyjna to w 10% zastosowanie techniki, a w 90% psychologii i socjologii (Czerska 1996). Ludzie, będąc zasadniczym ogniwem procesu przekształceń, reagują we właściwy dla siebie sposób, decydują o czasie, dynamice i jakości wprowadzanych zmian, a każda osoba uczestnicząca w procesie zmian jest jej najlepszym stymulatorem. Czynniki ludzkie wymaga więc szczególnej uwagi, jako oś całej transformacji i element łączący zmiany na poszczególnych ich poziomach – na poziomie organizacyjnym, procesów oraz zadań (Lubrańska, 2004)

Gotowość do zmiany

Tempo dojrzewania do procesu zmiany jest sprawą bardzo indywidualną. Niektórzy stosunkowo sprawnie wprowadzają korekty do swojego życia, jednak są i tacy, którzy potrzebują znacznie dłuższego czasu na adaptację, stając wobec konieczności zmiany, dlatego też często dość silnie wewnątrznie się im opierają. Przyczyn oporu może być wiele. Wśród najczęściej spotykanych, w kontekście wprowadzania zmian w zakresie szeroko pojętego bezpieczeństwa, wymienić należy między innymi:

1. **Brak świadomości zagrożenia.** W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że percepcja zagrożenia zależy od oceny jego wielkości oraz prawdopodobieństwa jego wystąpienia. Co to w praktyce oznacza? Zaprezentuję na przykładzie sytuacji, która prawdopodobnie każdemu z nas jest znana. Przejdzie przez pasy na skrzyżowaniu na czerwonym świetle. Szacując ryzyko bierzemy pod uwagę wielkość zagrożenia czyli np. co może się wydarzyć kiedy będę przechodził/przechodziła przez ulicę na czerwonym świetle? Może nic się nie wydarzyć, ale równie dobrze mogę stracić życie, ulec wypadkowi, bądź otrzymać mandat. Jak widać zagrożenie jest poważne. Kolejnym elementem procesu percepcji zagrożenia jest ocena prawdopodobieństwa jego wystąpienia. I tu zaczyna się problem. Podczas gdy wielkość zagrożenia jesteśmy w stanie dość poprawnie określić to z prawdopodobieństwem jego wystąpienia mamy poważny problem – nie mając dostępu do rzetelnych danych statystycznych odwołujemy się najczęściej do własnego doświadczenia (ewentualnie – do znanych nam doświadczeń naszych najbliższych). I w zależności od posiadanego doświadczenia szacujemy prawdopodobieństwo. Jeżeli wielokrotnie przechodziliśmy na czerwonym świetle i nic nam się nie stało – to prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia ocenimy na 0%. W tej sytuacji nasza decyzja będzie pozytywna – przechodzę.

Na marginesie warto wspomnieć, iż w ocenie prawdopodobieństw pojawia się szereg błędów poznawczych, jak np. niedoszacowanie tzw. „małych ryzyk” czy nierealistyczny optymizm (Znajmiecka, Boczkowska, 2020). Nic więc dziwnego, że w zakładzie, gdzie nigdy żaden z pracowników np. nie zaproszył sobie oczu, ryzyko to może być ocenione przez nich jako zerowe.

2. **Brak partycypacji.** Bezpieczeństwo w ujęciu psychologicznym to kwestia indywidualna. „Zapotrzebowanie na bezpieczeństwo” pracownika zależy od poziomu zaspokojenia przez niego potrzeb bezpieczeństwa oraz wyznawanych wartości. W kwestiach, które nas dotyczą lubimy mieć swój udział, dlatego zależy nam na tym, aby nasze potrzeby były wysłuchane i zaopiekowane. W sytuacji, gdy planowane zmiany nie są uzgadniane z pracownikami, tylko im narzucane, a pracownicy nie mają szansy uczestniczyć w procesie podejmowania decyzji oraz w wyborze np. środków ochrony indywidualnej, w sposób naturalny pojawi się opór.
3. **Zła komunikacja lub jej brak.** Badania wskazują, iż 50% konfliktów można by uniknąć, gdyby nie problemy w komunikacji. Brak komunikacji planowanych zmian, wysłuchania obaw pracowników związanych z procesem wprowadzania ich, wzmacnia lęk i opór przed zmianą. Istotnym elementem procesu wprowadzania zmiany jest dogłębne wyjaśnienie dlaczego zmiana jest wprowadzana i jakie korzyści dla pracownika i organizacji przyniesie owa zmiana.
4. **Nieuwzględnienie potrzeb pracowników.** Pracownicy chętnie skorzystają z proponowanych im rozwiązań, jeżeli one zaspokajają ich potrzeby w zakresie bezpieczeństwa.
5. **Oszczędzanie na bezpieczeństwie.** Często zdarza się że zakupione przedmioty, narzędzia, ubrania są niskiej jakości, psują się lub są nieergonomiczne. Pracownicy doświadczają w takiej sytuacji dyskomfortu, bo pracodawca kupuje sprzęt niskiej jakości, a głosi, że zależy mu na bezpieczeństwie pracowników. Ponadto, często w takiej sytuacji doświadczenie dyskomfortu i niewygody pracownika przewyższa jego motywację do zachowań bezpiecznych.
6. **Nawyki i rutyna.** Pozwalają one na wykonywanie czynności w sposób automatyczny, bez większego udziału świadomości, ponieważ tworzymy sobie w ten sposób poczucie bezpieczeństwa. Zmiana wymaga modyfikacji zachowania, a więc oznacza konieczność „wyjścia ze strefy komfortu”, co w sposób naturalny budzi opór.

W klasycznych badaniach nad przyswajaniem innowacji E. M. Rogersa (Kožusznik 1998) wyróżniono pięć kategorii osób, w zależności od tego, jak szybko przyswajają one zmiany.

1. **Nowatorzy, czyli wizjonerzy** – grupa najmniej liczna (ok. 2% organizacji), ale najcenniejsza w procesie wprowadzania zmian, które zresztą często sami inicjują. To entuzjaści, pionierzy, osoby otwarte na wszelkie nowinki.
2. **Wcześnie przyswajający** to ci, którzy rozpoznają dobre pomysły natychmiast po zapoznaniu się z nimi (ok. 10% uczestników organizacji). Chętnie podążają za innowatorami, choć nieco mniej

entuzjastycznie. Ich opinie są cenione w organizacji. To zwolennicy zmian, zwykle starają się przekonać innych do nowych pomysłów.

Obie te kategorie osób nazywane są często „agentami zmian” i pełnią rolę „katalizatorów” zmian.

3. **Wczesna większość** to ludzie, którzy niechętnie nadążają za zmianami i wprowadzają je wówczas, gdy inni już to zrobili. Wykazują rozsądek, analizują nowe pomysły, często jednak podlegają presji osób wpływowych. Wobec tej licznej grupy (ok. 60%) stosuje się czasami określenie „wcześni naśladowcy”, co dobrze charakteryzuje tę kategorię osób.
4. **Późna większość**, „późni naśladowcy” (ok. 20% w całości organizacji), to osoby, które przyswajają zmiany dopiero wtedy, gdy inni już to zrobili i okazało się, że odnoszą sukcesy.
5. **Maruderzy** to ci, którzy „wloką się na samym końcu” (nieliczni, ok. 8% w organizacji). Z trudem przychodzi im przełamywanie własnych oporów. Są niechętni zmianom, przekonują się do nich, jako ostatni, i wprowadzają je dopiero wtedy, kiedy istnieje wyraźna konieczność (Kozusznik 1998; Lipińska, Moczydłowska 2000)

Proces wprowadzania zmiany

Proces dokonywania zmian należy podzielić na trzy etapy:

rozmrożenie	zmiana	zamrożenie
-------------	--------	------------

Etap pierwszy – rozmrożenie

Aby zmiana było możliwa do przeprowadzenia należy ją odpowiednio przygotować i uważnie monitorować proces wprowadzanych zmian. Oporu wobec zmiany nie należy tłumić, lecz umiejętnie go przezwyciężać, wykorzystując pewne reguły postępowania, opracowane przez naukę i niejednokrotnie sprawdzone w praktyce.

Rozmrożenie istniejących wzorców zachowań powoduje, że zmiana w ogóle może zaistnieć, by stała się możliwa do zaakceptowania przez pracowników. Pamiętajmy, że są ludzie, którzy mogą w równym stopniu wspierać zmianę lub ją utrudniać. Uważa się, że bez wsparcia w fazie początkowej przez tzw. masę krytyczną (10% tych, których zmiana dotyczy) nie zostanie ona wprowadzona.

Etap drugi - zmiana

Aby w sposób bezkolizyjny wprowadzić zmianę, tę dotyczącą kwestii bezpieczeństwa, bardzo istotne jest wzięcie pod uwagę kilka czynników:

1. **Uświadomienie problemu.** Należy wskazać pracownikom, że zagrożenie jest realne i może dotyczyć każdego z nich. Istotny jest sposób przekazu. Można zaktywizować pracowników np. poprzez ogłoszenie konkursu nt. wzmiankowanego zagrożenia.
2. **Pokazanie konsekwencji.** Warto pokazać pracownikom konsekwencje danego zagrożenia w oparciu o symulację np. w sposób kontrolowany pokazać jakie są konsekwencje pożaru dla pracownika w sytuacji braku odpowiedniego ubrania, w porównaniu z właściwym zabezpieczeniem pracownika; konsekwencje upadku ciężkiego przedmiotu na nogę w zwykłym obuwiu w porównaniu z obuwem bezpiecznym. Z doświadczenia wiem, że takie eksperymenty robią wrażenie i na długo zostają pracownikom w pamięci skłaniając ich później do bezpiecznych zachowań. Istotne jest również pokazanie konsekwencji wypadku w pracy w odniesieniu do życia prywatnego, np. brak możliwości wykonywania codziennych czynności, konieczność rehabilitacji, brak możliwości realizacji swoich pasji.
3. **Pokazanie możliwości rozwiązania problemu.** Bezpieczne i ergonomiczne maszyny, urządzenia, środki ochrony indywidualnej.
4. **Włączenie do uczestnictwa i zaangażowanie.** Sprzęt, narzędzia i SOI są używane przez pracowników. To oni najlepiej wiedzą czy jest dla nich odpowiedni.
5. **Właściwy nadzór** to kluczowa kwestia. Nadzór zarówno ze strony zespołu wdrożeniowego, jak również bezpośrednich przełożonych.

Na etapie wdrażania zmiany poszukuje się informacji zwrotnych, nowych pomysłów, sposobów postępowania. Warunkiem prawidłowego przeprowadzenia zmiany w tej fazie jest udzielenie pomocy w zdobywaniu informacji o zmianie i sposobach jej wprowadzenia, jak również udzielenie zespołom pracowniczym informacji na temat przystosowania się do zmiany. Ta faza zwykle przebiega najefektywniej w warunkach partycypacji.

Etap trzeci – zamrożenie

W fazie zamrażania powinno nastąpić ustabilizowanie zmienionej sytuacji, normalizacja. Na tym etapie oczekuje się pewnych ustalonych form zachowań, niezmiennych już zadań. Istotnym czynnikiem jest właściwy nadzór do czasu, kiedy nowe normy nie zostaną zinternalizowane przez pracowników. Oznacza to, że przełożeni mają obowiązek śledzić każdego dnia efekty wdrożonych rozwiązań czy procesów. Bez tego elementu etap trzeci nie zostanie prawidłowo domknięty, a po pierwszej fazie entuzjazmu nastąpi powrót do starych nawyków.

Podsumowanie

Niestety, jak wskazują obserwacje, proces zmiany nie zawsze przebiega według gotowych schematów i czasami prowadzi do rezultatów, które nie są do końca określone, ponieważ zachodzą w zespole ludzkim. Dlatego też, podstawowym warunkiem sukcesu związanego ze skutecznym wprowadzeniem zmiany jest

właściwa diagnoza najlepiej pod okiem psychologa-eksperta. Proces zarządzania zmianą obejmuje ustalenie min.: ogólnego celu, rozważanie ważności i wielkości zmiany, identyfikowanie kultury, określenie ograniczeń krytycznych oraz aktywne włączenie pracowników w proces zmian. Jednym z najistotniejszych czynników jest proces komunikowania o zmianie, komunikowania opartego na faktach, ze zrozumieniem potrzeb pracowników.

Zarządzanie zmianą jest procesem długofalowym. Aby więc proces zmiany zakończył się powodzeniem konieczna jest systematyczna, konsekwentna i mozolna praca. Nie wystarczy ludziom powiedzieć, że od dzisiaj będzie inaczej. Trzeba wyjaśnić, zachęcić, rozwiać obawy, zredukować lęki, by każdy mógł dostrzec, dokąd go zmiana prowadzi (Kozusznik, 2014). I jak powiedział Sir John Harvey-Jones „Człowiek musi najpierw zdecydować, że pragnie zmiany, potem powinien być zachęcony do tego, żeby się jej nie obawiał, a w końcu musi być w stanie spostrzec, dokąd go zmiana zaprowadzi” (Harvey-Jones, 2002). Bądźmy więc dobrą zmianą w obszarze bezpieczeństwa, a psychologia na pewno nam w tym pomoże.

Bibliografia:

- Clarke L., (1997), Zarządzanie zmianą, Gebethner i S-ka, Warszawa.
- Czerska M., (1996), Organizacja przedsiębiorstw, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Harvey-Jones J., (2002), Making It Happen: Reflections on Leadership, Profile Business. New York.
- Lubrańska A., (2004), Człowiek wobec zmian w organizacji. Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica 8, s. 171-182.
- Kozusznik B., (1998), Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Kozusznik B., (2014), Zachowania człowieka w organizacji. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Lipińska-Moczyłowska M., (2000), Nowy porządek, „Personel” , 13/14, 34-35.
- Znajmiecka M., Boczkowska K., (2000), Kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników. Teoria i praktyka behavior besed safety. Politechnika Łódzka. Łódź.

Barbara Krawczyk⁴

Substancje reprotoksyczne w środowisku pracy

Abstrakt

Substancje reprotoksyczne to związki chemiczne działające szkodliwie na rozrodczość. W artykule omówiono definicje, przykłady substancji reprotoksycznych, ich klasyfikację oraz przepisy prawne dotyczące ochrony pracowników. Zawiera on wykaz obowiązków, które winni spełnić pracodawcy, produkujący, przetwarzający lub stosujący w swoich zakładach substancje chemiczne i ich mieszaniny negatywnie wpływające na funkcje rozrodcze kobiet i mężczyzn. Przedstawione zostały także informacje odnośnie zalecanych działań prowadzących do ograniczenia narażenia na ww. substancje oraz wyzwania związane z obecnością substancji reprotoksycznych na stanowiskach pracy.

Wstęp

Substancje reprotoksyczne są związkami chemicznymi, które mogą negatywnie wpływać na funkcje rozrodcze zarówno u mężczyzn, jak i kobiet. Narażenie na tego typu czynniki może prowadzić do niepłodności, poronienia, uszkodzeń genetycznych, zaburzeń hormonalnych, niekorzystnego wpływu na rozwój płodu i szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią. Praca w warunkach ekspozycji na substancje reprotoksyczne występuje w niektórych sektorach przemysłowych, takich jak chemiczny, farmaceutyczny czy rolniczy. Zrozumienie zagrożeń i wdrożenie skutecznych środków ochrony jest kluczowe dla zdrowia pracowników oraz ich potomstwa.

Definicja terminu „substancja reprotoksyczna”

Od 29 czerwca 2024 r. obowiązuje nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Ustawa... 1974), związana z implementacją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z 9 marca 2022 r., która zmienia dyrektywę 2004/37/WE (Dyrektywa... 2022/431). Dyrektywa ta rozszerza ochronę pracowników przed zagrożeniami wynikającymi z narażenia na czynniki rakotwórcze i mutagenne w miejscu pracy o substancje reprotoksyczne. W związku z powyższym do art. 222 Kodeksu pracy dodano czynniki

⁴ Dr, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, Uniwersytet Łódzki

reprotoksyczne, uzupełniając dotychczasowe przepisy dotyczące czynników rakotwórczych i mutagennych. Zgodnie z dyrektywą 2022/431 substancje reprotoksyczne definiowane są następująco:

- substancja reprotoksyczna - oznacza substancję lub mieszaninę, która spełnia kryteria klasyfikacji jako czynnik działający szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B, określony w załączniku I do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008;
- nieprogowa substancja reprotoksyczna - oznacza substancję reprotoksyczną, dla której nie istnieje bezpieczny poziom narażenia zdrowia pracowników;
- progowa substancja reprotoksyczna - oznacza substancję reprotoksyczną, dla której istnieje bezpieczny poziom narażenia, poniżej którego nie występuje zagrożenie dla zdrowia pracowników.

Klasyfikacja i przykłady substancji reprotoksycznych

Substancje reprotoksyczne to duża i zróżnicowana pod względem chemicznym grupa, niestety w aktach prawnych nie znajdziemy jednolitego rejestru takich czynników. W §3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 roku (Rozporządzenie... 26 lipca 2024) zawarty został jedynie ogólny wykaz ww. substancji chemicznych, który obejmuje:

- substancje chemiczne spełniające kryteria klasyfikacji jako działające szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1272/2008,
- mieszaniny zawierające substancje chemiczne wymienione w pkt 1 w stężeniach powodujących spełnienie kryteriów klasyfikacji mieszaniny jako działającej szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1272/2008.

Do związków, które wykazują niekorzystny wpływ na rozrodczość i płodność u dorosłych kobiet i mężczyzn oraz toksyczność rozwojową potomstwa należą między innymi:

- dimetyloformamid;
- ftalany;
- formamid i jego N-metylowe pochodne (N-metyloformamid, dimetyloformamid);
- imidazol i niektóre jego pochodne (1-winyloimidazol, 2-metyloimidazol, 4-metyloimidazol);
- związki boru (tritlenek diboru, kwas borowy, borany) i nadboran sodu;
- metale i/lub niektóre związki metali: chromu, niklu, kadmu, kobaltu, galu, ołowiu, cyny, telluru;
- tlenek węgla;
- niektóre pestycydy i biocydy;
- rozpuszczalniki organiczne np. 2-metoksyetanol i 2-etoksyetanol oraz ich octany;
- N-metylopirolidon i N-etylopirolidon.

Szeroki spis substancji zaklasyfikowanych, jako substancje o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy znajduje się na stronach Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dr med. Jerzego Nofera (<https://www.imp...>).

Obowiązki pracodawcy związane z występowaniem substancji reprotoksycznych na stanowiskach pracy

Obowiązki biurokratyczne

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę zatrudniającego pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji reprotoksycznych do prowadzenia:

- 1) rejestru substancji i mieszanin o działaniu reprotoksycznym;
- 2) rejestru prac narażających na działanie substancji reprotoksycznych;

Rejestr ten winien zawierać informacje określone w § 6. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. (Rozporządzenie... 26 lipca 2024), takie jak :

- a) wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje reprotoksyczne i ich mieszaniny są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny;
 - b) wykaz substancji reprotoksycznych i ich mieszanin wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji lub stosowania;
 - c) uzasadnienie konieczności stosowania substancji reprotoksycznych i ich mieszanin;
 - d) wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi i ich mieszaninami;
 - e) liczbę pracowników narażonych na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin;
 - f) określenie rodzaju substancji reprotoksycznych i ich mieszanin występujących na stanowisku pracy, drogi i poziomu narażenia na ich działanie oraz czasu trwania tego narażenia;
 - g) rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin.
- 3) rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi i ich mieszaninami;

Rejestr wymieniony w pkt. 3 winien zawierać informacje wskazane w § 7. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. (Rozporządzenie... 26 lipca 2024), takie jak:

- a) datę wpisu do rejestru;

- b) imię, nazwisko pracownika oraz jego stanowisko pracy;
- c) numer PESEL, a w przypadku jego braku – numer dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Rejestr pracowników wraz z rejestrem prac dotyczący substancji reprotoksycznych niebędących jednocześnie czynnikami o działaniu rakotwórczym lub mutagennym przechowuje się przez okres 5 lat po ustaniu narażenia na te substancje.

Obowiązki niebiurokratyczne

Oprócz opisanych powyżej obowiązków, które musi wypełnić pracodawca w związku z narażeniem pracowników na występowanie substancji reprotoksycznych na stanowiskach pracy, zobligowany jest on także do szeregu innych działań, do których należą:

- 1) pomiary stężeń substancji reprotoksycznych (art. 227 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy) (Ustawa... 1974);

W przypadku występowania substancji reprotoksycznej na stanowisku pracy badania i pomiary wykonuje się zgodnie z wytycznymi Ministra Zdrowia (Rozporządzenie... 22 lipca 2024):

- ☐ co najmniej raz na sześć miesięcy, jeśli stężenie substancji reprotoksycznej podczas ostatniego badania mieściło się w granicach 0,1 – 0,5 wartości NDS;
- ☐ co najmniej raz na trzy miesiące, jeśli stężenie substancji reprotoksycznej podczas ostatniego badania wynosiło powyżej 0,5 wartości NDS.

Natomiast, jeśli wyniki dwóch ostatnich badań wykonanych w odstępie co najmniej sześciu miesięcy nie przekroczyły 0,1 wartości NDS, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów. Wyniki badań i pomiarów pracodawca przechowuje przez okres 3 lat, licząc od daty ich wykonania oraz wpisuje je na bieżąco do karty badań i pomiarów, którą to kartę winien przechowywać przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu. Inne wymagania związane m.in. z trybem, metodami wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, czy koniecznością prowadzenia pomiarów ciągłych znajdziemy również w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Rozporządzenie... 2011). Z kolei wykaz wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy zawarty jest w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2024 r., zmieniającym rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Rozporządzenie... 24 czerwca 2024).

- 1) informowanie pracownika o opakowaniu, zbiorniku i instalacji zawierających substancje reprotoksyczne i ich mieszaniny, a także o wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych;
- 2) przeprowadzanie okresowych szkoleń pracownika w zakresie:

- a) ryzyka dla zdrowia, jakie wynika z oceny narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin o działaniu reprotoksycznym i dodatkowego ryzyka wynikającego z palenia tytoniu, oraz środków ostrożności, które powinny być podejmowane w celu ograniczenia tego narażenia,
 - b) wymagań higienicznych, które powinny być spełnione w celu ograniczenia narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin o działaniu reprotoksycznym,
 - c) konieczności używania środków ochrony indywidualnej, w tym odzieży ochronnej,
 - d) działań zapobiegających wypadkom oraz działań koniecznych do podjęcia przez pracowników, w tym pracowników pełniących obowiązki ratownicze, podczas działań ratowniczych oraz wypadków;
- 3) zapewnienie kontroli zdrowia pracownika związaną z indywidualną oceną pracownika;
 - 4) zapewnienie udziału pracowników lub ich przedstawicieli w projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin lub ograniczających poziom tego narażenia;
 - 5) umożliwienie pracownikom i ich przedstawicielom kontroli stosowania wymagań określonych w przepisach regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 6) informowanie na bieżąco pracowników i ich przedstawicieli o narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin, a w przypadkach narażenia powstałego w wyniku awarii i innych zakłóceń procesu technologicznego lub w wyniku podejmowanych prac remontowych, konserwacyjnych i w innych okolicznościach – o przyczynach powstałego narażenia oraz o środkach zapobiegawczych, jakie już zostały lub będą podjęte w celu poprawy sytuacji;
 - 7) zlecenie, na wniosek lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, prowadzenia biologicznego monitorowania narażenia na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin, oraz zastosowanie innych metod umożliwiających wczesne wykrycie skutków tego narażenia;
 - 8) w przypadku rozpoznania lub podejrzenia u pracownika zmian w stanie zdrowia, stwarzających podejrzenie, że powstały w wyniku narażenia na działanie substancji reprotoksycznych i ich mieszanin, zlecenie przeprowadzenia dodatkowych badań stanu zdrowia innych pracowników narażonych w podobny sposób, dokonanie weryfikacji uprzedniej oceny tego narażenia, a w razie potrzeby – zastosowanie odpowiednich, dodatkowych środków zapobiegawczych.

Pracodawca musi również pamiętać, że prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin szkodliwie wpływających na rozrodczość, należących do kategorii 1A, 1B lub 2 albo dodatkowo do kategorii szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią, są pracami wzbudzonymi dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Rozporządzenie... 2017). Ponadto, przy pracach w narażeniu na działanie substancji i mieszanin szkodliwie wpływających na rozrodczość należących do kategorii 1A lub 1B nie wolno zatrudniać młodocianych (Rozporządzenie... 2023).

Przepisy prawne wskazują także jakie działania i środki chroniące pracowników przed substancjami reprotoksycznymi na stanowiskach pracy pracodawca powinien podjąć. W przypadku używania substancji reprotoksycznej pracodawca:

- 1) zastępuje substancje reprotoksyczne przez mniej szkodliwe dla zdrowia;
 - 2) stosuje substancje reprotoksyczne w układach zamkniętych;
 - 3) ogranicza do minimum występowanie tych substancji w miejscu pracy oraz liczbę pracowników na nie narażonych;
 - 4) projektuje tak procesy pracy i środki kontroli technicznej, aby uniknąć powstawania substancji reprotoksycznych w miejscu pracy lub ograniczyć ich powstawanie do minimum;
 - 5) usuwa substancje reprotoksyczne w miejscu ich powstawania, do miejscowego wyciągu lub do ogólnego systemu wentylacji;
 - 6) stosuje właściwe metody i procedury pracy w celu wczesnego wykrywania nadmiernego zagrożenia powstałego w wyniku nieprzewidywalnego zdarzenia lub wypadku;
 - 7) zapewnia środki ochrony zbiorowej i indywidualnej;
 - 8) stosuje środki higieny, szczególnie regularne czyszczenie podłóg, ścian i innych powierzchni;
 - 9) wyznacza miejsca występowania substancji reprotoksycznych i stosuje odpowiednie znaki ostrzegawcze;
 - 10) opracowuje instrukcje postępowania w razie wystąpienia sytuacji awaryjnej;
 - 11) stosuje sposoby bezpiecznego przechowywania, przeładunku i transportu, szczególnie przez zastosowanie pojemników szczelnie zamkniętych i oznakowanych w sposób czytelny i widoczny;
 - 12) stosuje sposoby bezpiecznego gromadzenia, przechowywania i usuwania odpadów, włącznie z zastosowaniem pojemników szczelnie zamkniętych i oznakowanych w sposób czytelny i widoczny.
- Wymagania, które musi spełnić pracodawca, w zakładzie którego wykorzystywane są substancje reprotoksyczne zostały przedstawione powyżej. Natomiast należy podkreślić, że istotnym elementem skutecznego ograniczania narażenia na substancje reprotoksyczne jest aktywna rola samych pracowników. Pracownicy mogą przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa poprzez odpowiedzialne korzystanie ze środków ochrony indywidualnej, takich jak maski, rękawice czy odzież ochronna. Ich zaangażowanie w przestrzeganie procedur higienicznych, raportowanie zauważonych nieprawidłowości oraz świadome podejście do wykonywanych zadań mają kluczowe znaczenie w minimalizowaniu ryzyka. Dodatkowo, udział pracowników w szkoleniach z zakresu identyfikacji zagrożeń, zasad postępowania z substancjami niebezpiecznymi i działań w sytuacjach awaryjnych umożliwia zwiększenie ich wiedzy i umiejętności, co przekłada się na lepszą ochronę ich zdrowia. Ponadto, włączenie pracowników w proces projektowania i wdrażania środków ochrony, np. przez konsultacje czy zgłaszanie pomysłów, może również zwiększyć skuteczność podejmowanych działań. Uwzględnienie tej perspektywy

pozwała na kompleksowe podejście do problemu i podkreślenie współodpowiedzialności za tworzenie bezpiecznego środowiska pracy.

Wyzwania związane z obecnością substancji reprotoksycznych na stanowiskach pracy

Dynamiczne zmiany w technologii sprawiają, że lista potencjalnie niebezpiecznych substancji, w tym reprotoksycznych, szybko się rozszerza. Generuje to nowe wyzwania związane z identyfikacją i kontrolowaniem tych substancji. Przy czym należy pamiętać, że powstawanie innowacyjnych związków chemicznych, nanomateriałów czy zaawansowanych mieszanin przemysłowych często wyprzedza możliwości dokładnej oceny ich wpływu na zdrowie. Innym problemem jest trudność w monitorowaniu i kontrolowaniu ekspozycji na substancje, które są używane w nanoskali lub w procesach technologicznych wymagających wysokich temperatur, ciśnień czy innych specyficznych warunków. W takich sytuacjach tradycyjne metody pomiaru stężenia czy oceny ryzyka mogą okazać się niewystarczające. Wobec powyższego, niezmiernie ważnym wyzwaniem wydaje się edukacja i szkolenie pracowników w zakresie właściwego postępowania z nowymi materiałami. Wprowadzenie do użytku substancji, których działanie na organizm nie jest w pełni znane, wymaga zwiększenia świadomości pracowników oraz wdrożenia prewencyjnych procedur bezpieczeństwa. Aby skutecznie sprostać tym wyzwaniom, konieczne jest rozwijanie nowych metod badawczych, takich jak zaawansowane modele toksykologiczne, oraz inwestowanie w technologie umożliwiające precyzyjne monitorowanie ekspozycji. Niezbędna jest także bieżąca aktualizacja przepisów prawnych i norm technicznych, tak aby obejmowały one zarówno substancje znane, jak i te dopiero wchodzące na rynek.

Podsumowanie

Przepisy polskiego prawa pracy i ochrony zdrowia mają na celu zapewnienie maksymalnego poziomu bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jednak ich skuteczność w dużej mierze zależy od właściwego wdrożenia przez pracodawców oraz świadomości pracowników dotyczącej potencjalnych zagrożeń. Ścisła kontrola, regularne audyty oraz edukacja na temat substancji reprotoksycznych są kluczowe dla efektywnej ochrony zdrowia pracowników i ich rodzin. Substancje reprotoksyczne stanowią istotne zagrożenie w środowisku pracy, które wymaga kompleksowego podejścia. Połączenie działań legislacyjnych, technicznych i edukacyjnych może skutecznie chronić zdrowie pracowników i ich potomstwa.

Bibliografia

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz. Urz. UE L 88 z 16.03.2022, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023)
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy (Dz.U. 2024 poz. 1126)
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2024 poz. 1110)
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 419)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2024 poz. 1017)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2023 poz. 1240)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017, poz. 796)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn.zm.)
- <https://www.imp.lodz.pl/pliki/49e13f03b9a6f2cbc47882b697c983af56228/wykazklasyfikacjazarmonizowana20242.pdf>

Rafał Kaczmarek⁵

Stałe środki dostępu do maszyn

Jedną z najczęstszych czynności wykonywanych przez pracownika w chwili wypadku w pracy jest poruszanie się, przy czym bezpośrednią przyczyną jest głównie poślizgnięcie, potknięcie się lub upadek osoby. Wiele z wypadków związanych jest z nieprawidłowym zapewnieniem dostępu do maszyn. Często pracownicy korzystają z konstrukcji maszyny albo różnych innych elementów, aby uzyskać dostęp do miejsc obsługi lub regulacji.

Obowiązek prawidłowego zaprojektowania stałych środków dostępu do maszyn wynika m.in. z Dyrektywy Maszynowej 2006/42/WE Załącznik I pkt 1.5.15 oraz pkt. 1.6.2. i spoczywa na producencie maszyny. Prawidłowe ich używanie leży natomiast w gestii użytkownika.

„Części maszyny, po których mogą się poruszać lub na których mogą znajdować się osoby, powinny być zaprojektowane i wykonane w sposób zapewniający wyeliminowanie ryzyka poślizgnięcia się, potknięcia lub upadku na te części lub z tych części. W odpowiednich przypadkach części te muszą być wyposażone w uchwyty stałe względem użytkownika i pozwalające mu utrzymać równowagę.”
Dyrektywa 2006/42/WE Załącznik I pkt. 1.5.15

„Maszyna musi być zaprojektowana i wykonana w taki sposób, aby umożliwić bezpieczny dostęp do wszystkich obszarów, gdzie niezbędna jest interwencja w trakcie obsługi, regulacji i konserwacji.”
Dyrektywa 2006/42/WE Załącznik I pkt. 1.6.2

Stosowanie stałych środków dostępu powinno więc umożliwiać bezpieczne poruszanie się pracownika i łatwy dostęp do miejsc obsługi lub konserwacji. Zalecenia dotyczące zasad stosowania tych środków podano w normie PN-EN ISO 12100, natomiast szczegóły dotyczące doboru, konstrukcji i wymiarów podano w normach serii PN-EN ISO 14122.

Aby wybrać najlepszy sposób dostępu do maszyn, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- częstotliwość dostępu do strefy,
- rodzaj obsługi (normalna obsługa, konserwacja/naprawa, czyszczenie),
- położenie miejsca obsługi,

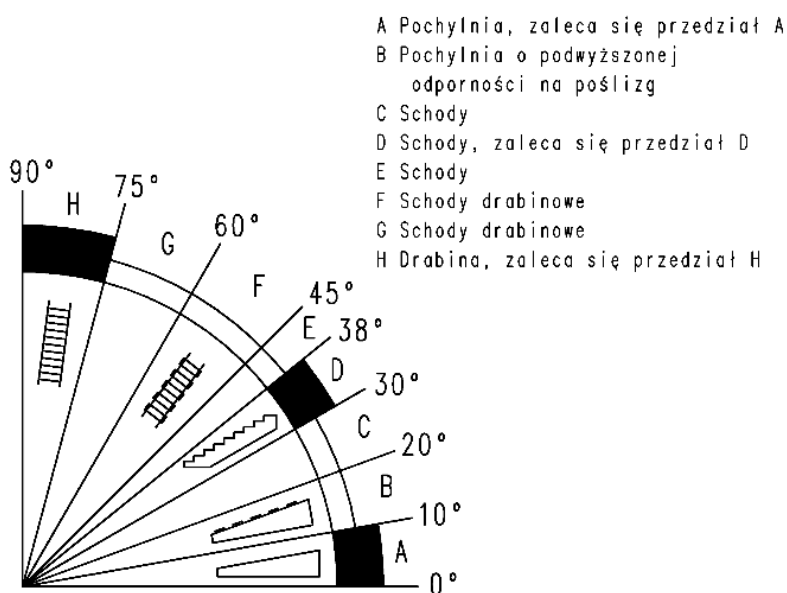
⁵ Oddziałowy Społeczny Inspektor Pracy, PGE GiEK S.A. Oddział KWB Bełchatów

- możliwości techniczne,
- ograniczenia wynikające z konstrukcji budynku lub pomieszczenia.

Z pomocą w doborze sposobu dostępu do maszyn przychodzi lektura normy PN-EN ISO 14122-1 "Maszyny. Bezpieczeństwo. Stałe środki dostępu do maszyn. Część 1: Dobór stałych środków dostępu między dwoma poziomami". Norma ta zawiera:

- ogólne wymagania dotyczące bezpiecznego dostępu do maszyn,
- wskazówki dotyczące prawidłowego doboru środków dostępu,
- ogólny podział stałych środków dostępu normie sklasyfikowano popularne środki stosowane przy łączeniu dwóch poziomów, stosując kryteria kąta nachylenia.

W normie sklasyfikowano popularne środki stosowane przy łączeniu dwóch poziomów, stosując kryteria kąta nachylenia.



Rys.1 Podział stałych środków dostępu

Stałe środki dostępu dzielimy w następujący sposób (rys.1):

- drabina – stały środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 75° do 90°, którego elementami poziomymi są szczeble;
- schody drabinowe – stały środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 45° do 75°, którego elementami poziomymi są stopnie;
- schody – stały środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 20° do 45°, którego elementami poziomymi są stopnie;

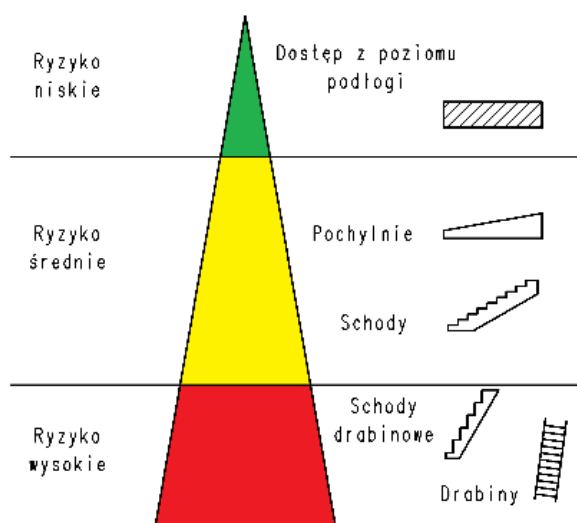
- pochylnia– stały środek dostępu zawierający równię pochyłą o kącie nachylenia od powyżej 0° do 20°.

Podczas doboru środka dostępu należy wziąć pod uwagę możliwość wystąpienia znaczących zagrożeń związanych z wystąpieniem takich sytuacji jak:

- upadek,
- poślizgnięcie,
- potknięcie się,
- wysiłek fizyczny,
- spadające materiały lub przedmioty.

W związku z tym przy projektowaniu zaleca się następującą kolejność doboru środków dostępu:

1. Dostęp bezpośrednio z poziomu obsługi
2. Dźwigi osobowe, pochylnie i schody
3. Schody drabinowe i drabiny.

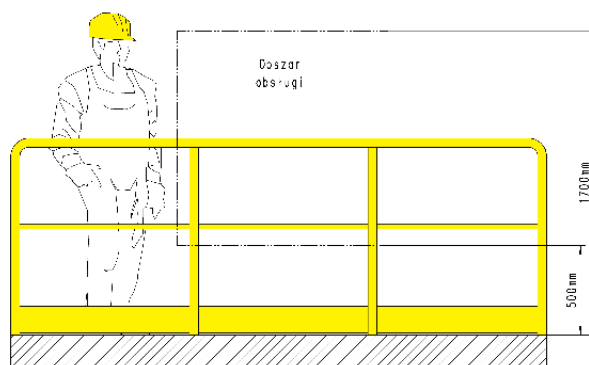


Rys.2 Dobór środka dostępu w zależności od ryzyka wypadku

Kolejność ta wynika bezpośrednio z ryzyka wypadku (rys.2) związanego z określonym sposobem dostępu, przez co na pierwszym miejscu należy zapewnić dostęp bezpośrednio z poziomu obsługi. Następnie ze względu na większe ryzyko upadku z wysokości oraz większy wysiłek fizyczny, projektując dostęp do maszyny należy, jeżeli istnieje taka możliwość, unikać stosowania schodów drabinowych i drabin.

POMOSTY I PRZEJŚCIA ROBOCZE

Norma PN-EN ISO 14122-2 określa wymagania dla pomostów i przejść roboczych. Norma jasno precyzuje wymagania dla przejść i pomostów roboczych. Należy je zaprojektować i wykonać tak, aby miały trwałe właściwości przeciwpoślizgowe, posiadały zabezpieczenia w postaci balustrad, umożliwiały udzielenie pomocy i ewakuację. Pomosty robocze powinny być tak zlokalizowane, aby umożliwiały ludziom pracę w pozycji ergonomicznej, jeśli to możliwe, na wysokości między 500 mm a 1700 mm nad powierzchnią platformy roboczej (rys.3). Wysokość prześwitu w pionie nad pomostami roboczymi i przejściami powinna wynosić minimum 2100 mm.



Rys.3 Położenie obszaru obsługi względem powierzchni platformy roboczej

Szerokość pomostu powinna wynosić nie mniej niż 600 mm, ale zaleca się 800 mm. W przypadku szczególnych okoliczności można zastosować wyjątek i na krótkim odcinku ograniczyć szerokość do 500 mm.

Kiedy jednocześnie kilka osób przechodzi przejściem lub przechodzi, mijając się, jego szerokość należy zwiększyć do 1000 mm.

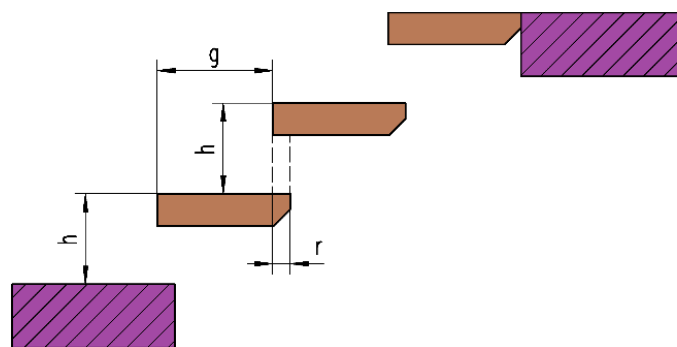
SCHODY, SCHODY DRABINOWE I BALUSTRADY

Wymagania dotyczące stałych środków dostępu, takich jak schody, schody drabinowe i balustrady, zawarto w normie PN-EN ISO 14122-3. Dokument ten odnosi się zarówno do maszyn stacjonarnych, jak i mobilnych oraz do części budynku zapewniającego dostęp do maszyny. Schody, aby spełniały standardy bezpieczeństwa, powinny mieć następujące wymiary (rys.4):

- Przykrycie stopnia - "r" powinno wynosić co najmniej 10 mm;
- Wysokość stopnia - "h" powinna być stała lub w szczególnych przypadkach różnica wysokości poziomów może wynosić do 15%, gdzie wysokość stopnia niższego musi być mniejsza niż stopnia wyższego;

- Głębokość nieprzykryta - "g" jest powiązana z wysokością stopnia "h". Zależność tę opisuje wzór:

$$600 \leq g + 2 \cdot h \leq 660 \text{ (mm)};$$
- Szerokość schodów - powinna wynosić minimum 600 mm, gdzie zalecany wymiar to 800 mm. Jeżeli na schodach będzie wymagane mijanie się osób, wówczas szerokość powinna zostać zwiększona do 1000 mm;
- Wysokość wejścia - powinna maksymalnie wynosić 3000 mm. W przypadku, kiedy wysokość ta nie będzie wystarczająca, wówczas należy spełnić dodatkowe wymagania, które również opisano w normie PN-EN ISO 14122-3;
- Ostatni najwyższy stopień - powinien mieć identyczną wysokość jak podest.



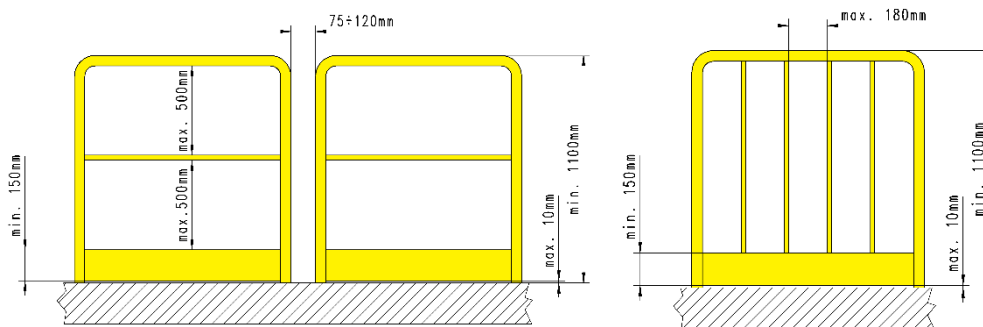
Rys.4 Podstawowe parametry schodów

Kolejnym środkiem stałego dostępu zdefiniowanym przez normę PN-EN ISO 14122-3 są schody drabinowe. Wymagania dla tej konstrukcji zostały przedstawione poniżej:

- Przykrycie stopnia - "r" powinno wynosić co najmniej 10 mm;
- Wysokość stopnia - "h" powinna wynosić maksymalnie 250 mm i być stała, chyba że wystąpi szczególny przypadek, wówczas różnica wysokości poziomów może różnić się do maksymalnie 15%, gdzie wysokość stopnia niższego musi być mniejsza od stopnia wyższego;
- Głębokość - "g + r" powinna wynosić minimum 80 mm;
- Szerokość schodów - powinna wynosić od minimum 450 mm do 800 mm, gdzie zalecany wymiar jest równy 600 mm;
- Wysokość wejścia - powinna maksymalnie wynosić 3000 mm. Jeśli będzie wymagane przekroczenie tej wartości, należy spełnić dodatkowe założenia.

Balustrada jest konstrukcją, która ma za zadanie chronić przed upadkiem z wysokości oraz czasami przypadkowym dostępem do niebezpiecznej strefy. Opisywany środek ochrony składa się z czterech części, takich jak (rys.5):

- Poręcz - powinna znajdować się na minimalnej wysokości wynoszącej 1100 mm;
- Poprzeczka - zamontowana jest między krawężnikiem a poręczą lub kolejną poprzeczką. Odstęp pomiędzy sąsiadującymi elementami powinna wynosić maksymalnie 500 mm;
- Krawężnik - powinien być wysoki na minimum 100 mm według normy PN-EN ISO 14122-3 (interesujące jest, że w przypadku polskiego Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wysokość krawężników musi wynosić 150 mm) oraz powinien być zainstalowany maksymalnie 10 mm nad poziomem podłogi;
- Słupek – zaleca się, aby odległość między najbliższymi słupkami nie przekraczała 1500mm.

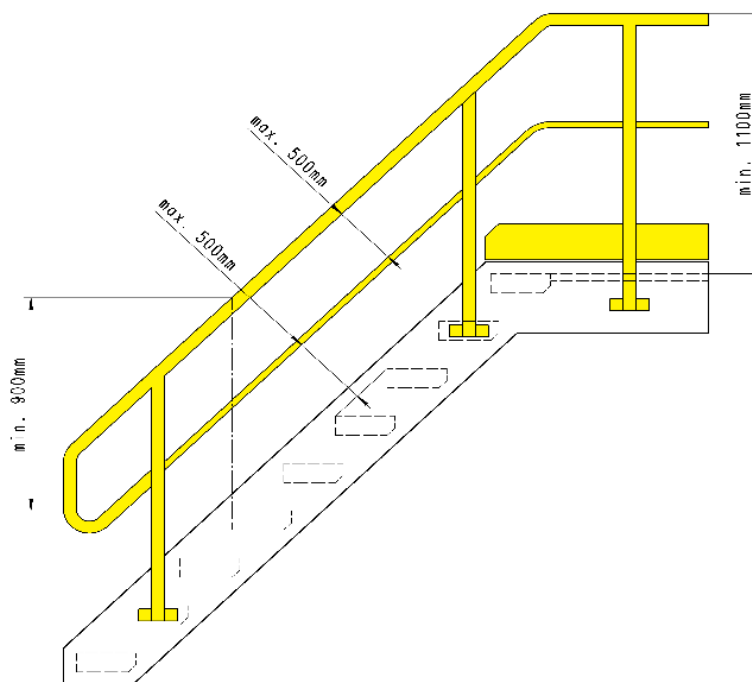


Rys.5 Podstawowe parametry balustrad

Odstęp pomiędzy dwoma kolejnymi segmentami balustrady powinien zawierać się w przedziale od 75 do 120 mm. Zakres ten ma zapobiec uwięzieniu kończyn w szczelinie oraz przedostaniu się przez nią. Jeżeli zamiast poprzeczki poziomej stosujemy pionowe pręty, prześwit między nimi powinien wynosić najwyżej 180mm. Jeżeli proces wykonywanych operacji wymaga dostępu do obszaru znajdującego się poza granicami balustrad, norma zaleca zamontowanie bramek samozamykających się. Takie bramki powinny spełniać takie same wymagania jak balustrady, powinny otwierać się w kierunku pomostu roboczego czy podłogi oraz pozycja zamknięcia powinna być ograniczona specjalnymi zderzakami.

W przypadku, kiedy balustrada montowana jest jako wyposażenie schodów lub schodów drabinowych, wówczas niektóre wymiary ulegają zmianie (rys.6):

- wysokość pionowa powinna mieścić się w zakresie od 900 do 1000 mm;
- średnica poręczy powinna wynosić od 25 do 50 mm aby zapewnić dobry chwyt ręką;
- poręcz powinna rozpoczynać się od wysokości nieprzekraczającej 1000 mm.



Rys.6 Podstawowe parametry balustrad schodów

Schody powinny być wyposażone w minimum jedną balustradę, chyba że ich szerokość przekracza 1200 mm, wówczas powinno się montować balustrady po obu stronach. W przypadku, kiedy balustrada montowana jest jako wyposażenie schodów lub schodów drabinowych, wówczas niektóre wymiary ulegają zmianie:

- wysokość pionowa powinna mieścić się w zakresie od 900 do 1000 mm;
- średnica poręczy powinna wynosić od 25 do 50 mm aby zapewnić dobry chwyt ręką;
- poręcz powinna rozpoczynać się od wysokości nieprzekraczającej 1000 mm.

Bibliografia

- Dyrektywa 2006/42/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 17 maja 2006r. w sprawie maszyn, zmieniająca dyrektywę 95/15/WE.
- PN-EN ISO 12100 Bezpieczeństwo maszyn. Ogólne zasady projektowania. Ocena ryzyka i redukcja ryzyka.
- PN-EN ISO 14122-1 Bezpieczeństwo maszyn. Stałe środki dostępu do maszyn. Część 1: Dobór stałych środków dostępu oraz ogólne wymagania dotyczące dostępu.
- PN-EN ISO 14122-2 Bezpieczeństwo maszyn. Stałe środki dostępu do maszyn. Część 2: Pomosty robocze i przejścia.
- PN-EN ISO 14122-3 Bezpieczeństwo maszyn. Stałe środki dostępu do maszyn. Część 3: Schody, schody drabinowe i balustrady.

Oliwia Owczarek⁶
Aleksandra Nowak⁷

Prawidłowa ochrona układu oddechowego z wykorzystaniem półmasek filtrujących

Abstrakt

Sprzęt ochrony układu oddechowego (SOUO) to jedna z kategorii środków ochrony indywidualnej, który dobierany i stosowany jest w chwili, gdy zastosowane środki ochrony zbiorowej lub zmniejszenie ryzyka poprzez organizację pracy nie wystarczają, aby uniknąć zagrożeń. Niezwykle ważne jest, aby dostarczane środki nie stanowiły źródła zagrożenia, ale były dobierane indywidualnie do cech fenotypowych pracownika i zagrożeń występujących podczas wykonywanych czynności zawodowych. Praktyczny aspekt poszerzania świadomości i budowania kultury bezpieczeństwa wśród pracowników to organizacja szkoleń w zakresie prawidłowego doboru, stosowania, dopasowania, kontroli i konserwacji stosowanego filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego. Zagrożenia, w przypadku których wymagane jest stosowanie ochron układu oddechowego, to czynniki chemiczne (w tym nanomateriały): cząstki stałe, ciekłe, gazy i pary oraz aerozole pochodzenia biologicznego. Mogą one występować w różnych sektorach przemysłu, czyli podczas takich prac, jak: wyburzanie, praca w obecności azbestu, prace kominiarskie, prace rolne, piaskowanie i polerowanie powierzchni. W artykule zwrócono szczególną uwagę na filtrujący sprzęt ochrony układu oddechowego w postaci półmaski filtrującej, która jest jednym z podstawowych ochron układu oddechowego. Pozwala ona na skuteczne oczyszczenie powietrza wdychanego z wszelkich zanieczyszczeń występujących w postaci cząstek stałych i ciekłych, pod warunkiem, że został on w prawidłowy sposób dobrany i dopasowany. Dodatkowo zostały zawarte informacje o klasyfikacji i znakowaniu półmasek filtrujących oraz ich użytkowaniu.

Słowa kluczowe: ochrona układu oddechowego, zagrożenia inhalacyjne, półmaska filtrująca

Wstęp

Powszechnie wiadomo, że jakość powietrza w otoczeniu ma wpływ na nasze zdrowie i życie. Człowiek z każdym oddechem pobiera 15 cm³ powietrza, a z nim również wiele cząstek i substancji lotnych. W znacznym stopniu są to związki neutralne lub prozdrowotne dla organizmu człowieka. W życiu występują jednak sytuacje, w których nasz układ oddechowy narażony jest na działanie szkodliwych związków zawieszonych w powietrzu, noszących nazwę zagrożeń inhalacyjnych. Najczęściej nie są one widoczne gołym okiem

⁶ Mgr, inż., Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

⁷ Mgr, inż., Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

a efekty oddziaływania na ludzki organizm mogą pojawić się dopiero po wielu latach. Przez brak natychmiastowej reakcji organizmu często bywają przez nas ignorowane. W rzeczywistości jednak, stanowią realne zagrożenie dla zdrowia i życia człowieka. Konsekwencje zależą od rodzaju występującego zagrożenia, jego stężenia oraz częstotliwości i długości narażenia organizmu. Na skutek wdychania zanieczyszczeń mogą wystąpić duszności i bóle w klatce piersiowej, które są objawem zmian w układzie oddechowym. Nieodpowiednia ochrona może prowadzić do wystąpienia chorób, tj. astma oskrzelowa, zapalenie pęcherzyków płucnych, przewlekłe obturacyjne zapalenie oskrzeli, choroby opłucnej lub osierdzia wywołane pyłem azbestu, pylicy płuc oraz nowotwory płuc i oskrzeli. Najczęściej diagnozowanymi chorobami zawodowymi, których jako przyczynę określa się zanieczyszczenia powietrza, są pylice płuc. Według danych Instytutu Medycyny Pracy w 2023 roku stanowiły one aż 19,3% wszystkich zdiagnozowanych chorób zawodowych w Polsce. Zdiagnozowano 578 przypadków zapadalności na pylice płuc, co w stosunku do ubiegłego roku stanowi wzrost o 20,4% (466 przypadków). Najczęściej wymienia się pylice górników kopalń węgla, pylicę azbestową oraz pylicę krzemową. W zeszłym roku zdiagnozowano również 61 przypadków zachorowalności na nowotwory, których najczęstszą przyczyną były wolna krzemionka, azbest oraz benzen (Świątkowska, Hanke 2024, s. 15-19). Coroczne raporty potwierdzają, że zanieczyszczenie powietrza w środowisku pracy jest znaczącym czynnikiem wpływającym na zdrowie pracowników. W celu oczyszczenia powietrza ze szkodliwych czynników, w pierwszej kolejności, należy zastosować środki ochrony zbiorowej. Dopiero kiedy nie zapewnią one odpowiednich norm bezpieczeństwa należy wyposażyć pracowników w środki ochrony indywidualnej. Wobec zagrożeń inhalacyjnych stosuje się sprzęt ochrony układu oddechowego (SOUO), który w zależności od rodzaju zapewnia odpowiedni stopień ochrony i komfort użytkowania. W wyborze sprzętu należy kierować się rodzajem i stężeniem wyznaczonego zanieczyszczenia, charakterystyką danego stanowiska pracy oraz cechami fenotypowymi pracowników. Edukacja użytkowników w zakresie zagrożeń występujących na stanowiskach pracy jest kluczowym elementem zapewniania bezpieczeństwa w każdym środowisku pracy. Właściwe zrozumienie potencjalnego ryzyka oraz skutków wynikających z niestosowania się do zasad praktyki bezpieczeństwa ma ogromne znaczenie zarówno dla ochrony zdrowia i życia pracowników, jak i dla minimalizowania strat materialnych oraz organizacyjnych. Dopiero kompleksowe podejście daje szansę na prawidłową ochronę układu oddechowego. Ze względu na cenę oraz szerokie zastosowanie, najczęściej stosowanym sprzętem ochrony układu oddechowego są półmaski filtrujące.

Zagrożenia inhalacyjne

Zagrożenia inhalacyjne odnoszą się do niebezpieczeństw związanych z wdychaniem różnych substancji, które mogą negatywnie wpływać na funkcjonowanie układu oddechowego. Zanieczyszczenia powietrza występują w postaci aerozoli oraz par i gazów. Aerozole to układy koloidalne posiadające stałą lub ciekłą fazę rozproszoną oraz fazę rozpraszającą, którą jest powietrze. Występują w formie pyłów i dymów (układ: ciało

stałe – gaz) oraz mgieł (układ: ciecz – gaz). Źródłem powstawania szkodliwych aerozoli mogą być prace związane np. z obróbką drewna, kamienia czy tekstyliów, pracami budowlanymi i rozbiórkowymi, pracami wydobywczymi, pracami transportowymi i rolnictwem. Podczas każdego wdechu cząstki aerozoli odkładają się w układzie oddechowym, zakłócając jego funkcjonowanie. Najgroźniejsze dla zdrowia człowieka są szkodliwe cząstki o rozmiarach mniejszych niż 7 μm , które osadzają się w bezrzęskowych drogach oddechowych. Cząstki te mogą zakłócać wymianę gazową w płucach oraz dostawać się do krwioobiegu człowieka. Szczególnym zagrożeniem inhalacyjnym, ze względu na rozmiary (od 1 nm do 100 nm) są nanocząstki. Gwałtowny rozwój przemysłu, nowoczesnych technologii oraz globalnej gospodarki przyczynił się do dynamicznego rozwoju nauki dotyczącej struktur nanoskalowych, znanej jako nanotechnologia.

Badania laboratoryjne wykazały, że tylko nieliczne półmaski filtrujące zapewniają skuteczną ochronę przed nanocząstkami (Makowski i inni, 2023). Zagrożeniem inhalacyjnym są również chorobotwórcze mikroorganizmy i drobnoustroje występujące w otoczeniu człowieka.

Półmaski filtrujące

W krajach Unii Europejskiej wszystkie środki ochrony indywidualnej podlegają wymaganiom zawartym w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG. Zgodnie z tym dokumentem sprzęt ochrony układu oddechowego jest środkiem zapewniającym ochronę przed zagrożeniami klasy III, która obejmuje wyłącznie zagrożenia mogące mieć bardzo poważne konsekwencje i nieodwracalne szkody dla zdrowia. Badania jakościowe sprzętu ochrony układu oddechowego prowadzone są zgodnie z normami zharmonizowanymi z powyższym Rozporządzeniem. Przed wprowadzeniem na rynek europejski, sprzęt musi przejść ocenę zgodności oraz uzyskać certyfikat badania typu UE. Dodatkowo raz w roku otrzymać pozytywną ocenę kontroli jakości produktu przeprowadzaną przez jednostkę notyfikowaną (Rozporządzenie ... 2016).

Podstawowym i najczęściej stosowanym sprzętem stanowiącym ochronę układu oddechowego przed zanieczyszczeniami obecnymi w powietrzu są półmaski filtrujące. Nie wymagają one kompletowania z innymi elementami, ponieważ jest to sprzęt, który funkcjonuje samodzielnie. Osłaniają one nos, usta i brodę użytkownika. Półmaski filtrujące są sprzętem oczyszczającym, którego działanie polega na zatrzymywaniu zanieczyszczeń z powietrza przed strefą oddychania użytkownika. Podstawowym materiałem konstrukcyjnym tego sprzętu jest włóknina filtracyjna, która chroni wyłącznie przed cząstkami aerozoli. Modyfikację właściwości ochronnych i użytkowych półmasek filtrujących wykonuje się poprzez zmianę układu oraz zastosowanie domieszek modyfikujących w produkcji włókniny. Przykładem nadania nowej i unikatowej funkcjonalizacji tego typu sprzętu jest zastosowanie sorbentu węglowego (węgiel aktywny) w strukturze włókniny filtracyjnej. Odbywa się to już na samym początku ich wytwarzania. Dodatek sorbentu węglowego nadaje włókninie właściwości pochłaniające lotne substancje chemiczne będące w otoczeniu

(Brochocka i inni, 2023). Przestrzeń pod półmaską filtrującą, z uwagi na ciepłe i wilgotne warunki, jest idealnym miejscem rozwoju bakterii i grzybów. Dlatego też na etapie produkcji możliwe jest wprowadzenie w strukturę włókniny domieszek ograniczających rozwój mikroorganizmów. Takie działanie pozwala na wydłużenie bezpiecznego czasu stosowania półmasek filtrujących.

Półmaski filtrujące powinny spełniać wymagania zawarte w normie EN 149:2001+A1:2009. Podstawowe parametry ochronne i użytkowe w zakresie skuteczności penetracji i oporów oddychania przedstawiono w tabeli 1. Wymagania określają wartości, których żadna z badanych próbek nie może przekroczyć. Podstawową zależnością pomiędzy przedstawionymi parametrami jest stwierdzenie, że im wyższa skuteczność filtracji tym opory oddychania mogą być wyższe. Norma nie określa jednak minimalnych wartości parametrów. Oznacza to, że półmaska filtrująca klasy FFP3, która posiada skuteczność filtracji nie niższą niż 99%, może osiągać opory oddychania na poziomie klasy FFP1 lub FFP2. Taka półmaska filtrująca będzie posiadała najwyższą ochronę przed cząstkami, jednocześnie zapewniając wysoki komfort użytkowania.

Tabela 1. Podstawowe wymagania parametrów ochronnych i użytkowych dla półmasek filtrujących

Parametr		Klasa ochrony		
		FFP1	FFP2	FFP3
Skuteczność filtracji		80 %	94%	99%
Opory oddychania	Wdechu	210 Pa	240 Pa	300 Pa
	Wydechu	300 Pa		

Źródło: opracowanie własne na podstawie normy EN 149:2001+A1:2009

Istotnym parametrem ochronnym, klasyfikującym półmaski w danej klasie jest całkowity przeciek wewnętrzny (CPW). Parametr ten określa jaki procent cząstek aerozolu w otoczeniu dostaje się pod część twarzową. Na określoną wartość CPW wpływa skuteczność filtracji materiału, przeciek przez zawór wydechowy (jeśli istnieje) oraz przeciek przez nieszczelności na styku twarzy z półmaską filtrującą. Na podstawie tego parametru określono dla każdej klasy indywidualne nominalne wskaźniki ochrony (EN 529:2005). Wartości CPW i nominalne wskaźniki ochrony przedstawia tabela 2. Nominalny wskaźnik ochrony określa krotność wartości NDS, do której wybrana klasa sprzętu będzie zapewniała ochronę. Jest to wskaźnik wyznaczany w warunkach laboratoryjnych.

Tabela 2. Wymagania całkowitego przecieku wewnętrznego i nominalny wskaźnik ochrony półmasek filtrujących

Klasa ochrony	CPW dla poszczególnych ćwiczeń, %	Nominalny wskaźnik ochrony
FFP1	25	4 x NDS
FFP2	11	9 x NDS
FFP3	5	20 x NDS

Źródło: opracowanie własne na podstawie normy EN 529:2005

Obecnie rynek oferuje różnorodność w półmaskach filtrujących. Najczęściej występującymi modelami są półmaski filtrujące o konstrukcji czaszowej i płaskiej. Poszczególne typy wyróżniają się zastosowanym układem i jakością włóknin filtracyjnych oraz elementami konstrukcyjnymi. W półmaskach filtrujących stosuje się zawory wydechowe, zaciski nosowe, uszczelnienia w miejscu styku z twarzą oraz regulacje taśm nagłowia. Wszystkie te elementy mają na celu zapewnienie dobrego dopasowania do twarzy i poprawę komfortu użytkownika.

Ważne jest także zwrócenie uwagi na oznaczenia półmaski filtrującej. Według wymagań normy EN 149:2001+A1:2009 oraz Rozporządzenia UE 2016/425 prawidłowe znakowanie półmaski filtrującej zawiera informacje, tj.:

- nazwa półmaski filtrującej,
- symbol właściwej klasy ochrony (FFP1, FFP2, FFP3),
- oznaczenie jednokrotnego (NR) lub wielokrotnego (R) użycia,
- oznaczenie o spełnieniu wymagań dla zatkania pyłem dolomitowym (D),
- logo lub nazwę producenta,
- numer i rok publikacji normy (EN 149:2001+A1:2009),
- numer partii lub serii produkcyjnej,
- numer jednostki notyfikowanej sprawującej kontrolę nad wydanym certyfikatem,
- znak CE.

Powyższe informacje powinny być naniesione bezpośrednio na wyrób w trwały i czytelny sposób.

Prawidłowy dobór półmaski filtrującej do zagrożenia

Sprzęt ochrony układu oddechowego odgrywa kluczową rolę w ochronie zdrowia osób pracujących w zanieczyszczonych środowiskach lub narażonych na działanie substancji toksycznych. W celu zapewnienia odpowiedniej ochrony układu oddechowego konieczne jest przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego

identyfikującego wszystkie zagrożenia występujące w środowisku pracy. Należy wykonać pomiary stężeń czynników szkodliwych i niebezpiecznych, a następnie porównać je z wartościami najwyższych dopuszczalnych stężeń NDS. Powietrze o dobrej jakości, nadające się do oddychania powinno charakteryzować się tym, że:

- ilość wszystkich zanieczyszczeń, które zidentyfikowano na stanowisku pracy nie może przekroczyć wartości NDS wyznaczonych dla tych substancji;
- zawartość tlenu w powietrzu powinna wynosić powyżej 18%;
- temperatura nie powinna być wyższa niż temperatura dopuszczalna ze względów fizjologicznych, w której pracownik może wykonywać czynności zawodowe.

W przypadku, gdy warunki te nie są spełnione, konieczne jest, aby pracownik stosował ochronę układu oddechowego właściwą do zagrożeń występujących na stanowisku pracy.

Ważnym czynnikiem do zapewnienia bezpieczeństwa układu oddechowego jest dobór klasy ochrony sprzętu do wyznaczonego ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Na podstawie wyznaczonych rodzajów i stężeń aerozoli oraz znajomości ich najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) określa się minimalną klasę ochrony półmaski filtrującej jaką należy zastosować. Pomocne w tym jest wyznaczenie minimalnego wskaźnika ochrony (MPF), który jest ilorazem stężenia wyznaczonego na stanowisku pracy do wartości NDS występującego zagrożenia. Dobierając półmaski filtrujące należy kierować się zasadą, że nominalny wskaźnik ochrony sprzętu musi być zawsze większy niż minimalny wskaźnik wyznaczony dla stanowiska pracy (EN 539:2005).

Istnieją jednak dowody, że część pracowników może mieć nieprawidłowo dobrany sprzęt ochrony układu oddechowego. Wynika to głównie z przyczyny niedopasowania kształtu części twarzowej do wymiarów twarzy użytkownika. Gwarancją poprawnie przeprowadzonego doboru jest wykonanie pomiarów rzeczywistego wskaźnika ochrony (WPF). Wspomniany wskaźnik określa stosunek stężenia zanieczyszczeń w rzeczywistych warunkach pracy do stężenia pod częścią twarzową pracownika. Wskaźnik ten można stosować w celu zwiększenia skuteczności ochrony pracowników przy doborze odpowiedniej klasy ochrony stosując zależność, że rzeczywisty wskaźnik ochrony powinien być wyższy niż minimalny wskaźnik ochrony określony dla stanowiska pracy.

Ważne jest, aby przy doborze sprzętu ochrony układu oddechowego wziąć pod uwagę organizację stanowiska pracy, warunki klimatyczne występujące na stanowisku pracy, cechy indywidualne pracowników, konieczność stosowania innych sprzętów ochrony indywidualnej oraz czynniki mające wpływ na samopoczucie pracowników. Osoby posiadające zarost lub stałe zmiany skórne (np. blizny) nie powinny stosować półmasek filtrujących ani innych części twarzowych, które zapewniają ochronę poprzez szczelne dopasowanie do twarzy użytkowników. Cechy te uniemożliwiają zapewnienie szczelności, przez co niezależnie od klasy ochrony sprzętu, użytkownik nie będzie miał zapewnionej ochrony przed zagrożeniami inhalacyjnymi. Źle dobrany sprzęt ochrony układu oddechowego, w szczególności w kontekście niedopasowania kształtu części twarzowej

do anatomicznej budowy twarzy użytkownika, może stać się źródłem zwiększonego ryzyka wystąpienia niepożądanych zdarzeń. Indywidualne dopasowanie pozwala na wybranie sprzętu, który będzie chętnie użytkowany przez pracownika, ale jednocześnie będzie spełniał zadeklarowane właściwości ochronne.

Użytkowanie półmasek filtrujących

W prawidłowym użytkowaniu półmasek filtrujących konieczne są okresowe szkolenia i pokazy z zakresu prawidłowego użycia, konserwacji i przechowywania sprzętu ochrony układu oddechowego. Każda osoba stosująca sprzęt ochrony układu oddechowego przed jego użyciem powinna zapoznać się z instrukcją użytkowania, która jest dołączana do każdego najmniejszego opakowania dostępnego w handlu. Instrukcja użytkowania zawiera informacje dotyczące:

- konserwacji, np. sposobu dezynfekcji, jeśli półmaska filtrująca jest wielokrotnego użycia,
- sposobu zakładania i dopasowania,
- wartości temperatury i wilgotności w jakich należy przechowywać sprzęt, aby sprzęt zachował właściwości ochronne,
- daty ważności sprzętu,
- skuteczności działania,
- zagrożeń, przed którymi ma chronić,
- konieczności sprawdzenia przed użyciem,
- oznaczenia jakichkolwiek użytych piktogramów,
- problemów, które mogą zaistnieć, np. niespełnienie wymagań całkowitego przecieku wewnętrznego dla osób posiadających owłosienie na twarzy, które przechodzi pod uszczelnienie półmaski,
- odesłania do Rozporządzenia UE 2016/425,
- odniesienia do normy zharmonizowanej (EN 149:2001+A1:2009),
- zamieszczenia znaku CE, nazwy i numeru jednostki notyfikowanej uczestniczącej w ocenie zgodności ŚOI (CE 1437),
- adresu strony internetowej, na której dostępna jest deklaracja zgodności UE dla półmaski filtrującej.

Przed każdorazowym użyciem sprzętu ochrony układu oddechowego należy sprawdzić czy nie została przekroczona data ważności. Po jej przekroczeniu należy poddać sprzęt utylizacji. Przed wejściem do zanieczyszczonego środowiska bardzo ważne jest prawidłowe założenie półmaski filtrującej, które składa się z następujących czynności:

1. Zgiąć zacisk nosowy na zewnętrznej stronie kciuka, tak aby mógł on lepiej dopasować się do kształtu nosa.
2. Położyć półmaskę na dłoni w taki sposób, aby zacisk nosowy znajdował się na końcach palców.
3. Przyłożyć półmaskę do twarzy, tak aby taśmy nagłowia swobodnie opadały na dłoni.

4. Przytrzymując półmaskę do twarzy założyć sztywną taśmę nagłowia.
5. Założyć potyliczną taśmę nagłowia.
6. Wyregulować długość taśm nagłowia, tak aby półmaska przylegała do twarzy i nie przesuwiała się.
7. Usunąć elementy, które dostały się pomiędzy twarz a półmaskę, np. włosy, biżuteria.
8. Dopasować ostatecznie półmaskę do twarzy.

Po założeniu półmaski filtrującej, w celu sprawdzenia dopasowania, należy wykonać szybki wdech i wydech. Jeśli powietrze przedostaje się przez nieszczelności na styku twarzy z półmaską należy jeszcze raz dopasować sprzęt do twarzy, a w przypadku ponownego niepowodzenia wymienić na półmaskę o innym kształcie. Dla stanowisk, na których konieczne jest ciągłe stosowanie półmasek filtrujących w trakcie zmiany roboczej (8 godzinny czas pracy) zaleca się wymianę sprzętu w trakcie jej trwania. Powodem tego jest rozwój mikroorganizmów pod półmaską filtrującą. Wymiana półmaski na nowy egzemplarz powinna również nastąpić, gdy użytkownik odczuje wzrost oporów oddychania i dalsze stosowanie ochrony stanie się dla niego zbyt uciążliwe. Sytuacja ta ma miejsce często w środowisku o dużym zapyleniu, w którym cząstki osadzające się na materiale filtracyjnym półmaski filtrującej zapychają go. Nigdy nie należy zdejmować półmaski filtrującej w strefie zanieczyszczonej.

Podsumowanie

Odpowiednia ochrona przed zagrożeniami inhalacyjnymi oraz działania informacyjno-edukacyjne są kluczowe dla minimalizowania ryzyka wystąpienia chorób układu oddechowego wśród pracowników oraz przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa w miejscu pracy. W środowisku zawodowym, szczególnie w branżach takich jak przemysł wydobywczy, drzewny czy budowlany, pracownicy narażeni są na różnorodne zagrożenia inhalacyjne w postaci pyłów i substancji chemicznych, które mogą negatywnie wpływać na ich zdrowie. Dlatego istotne jest wdrożenie kompleksowych działań, które z jednej strony będą przeciwdziałały tym zagrożeniom, a z drugiej – edukowały pracowników na temat ich potencjalnych skutków. Badanie środowiska pracy oraz dobór odpowiedniego sprzętu to podstawowe czynności ochrony pracowników przed zagrożeniami inhalacyjnymi. Regularne monitorowanie jakości powietrza, identyfikacja źródeł zanieczyszczeń oraz wdrażanie odpowiednich środków ochrony osobistej to fundament ochrony zdrowia. Ponadto, należy pamiętać, że dobór ochron osobistych powinien być dostosowany do specyficznych warunków pracy oraz rodzaju zagrożeń, z którymi pracownicy mogą się zetknąć w środowisku pracy.

Zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownika przed zagrożeniami inhalacyjnymi to schemat, w którym należy wziąć pod uwagę wiele aspektów. Kluczowym elementem jest szkolenie pracowników, podczas którego mogą oni zdobyć wiedzę na temat zagrożeń związanych z inhalacją substancji szkodliwych oraz zasad prawidłowego korzystania z wyposażenia ochronnego. Szczególne znaczenie ma również stworzenie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy, w ramach której pracownicy będą aktywnie angażować się w przestrzeganie norm i procedur dotyczących ochrony ich zdrowia.

Działania informacyjno-edukacyjne powinny być regularnie aktualizowane i dostosowywane do zmieniających się warunków pracy oraz aktualnych przepisów prawnych. Ważnym aspektem jest również współpraca z instytucjami zajmującymi się zdrowiem publicznym oraz specjalistami ds. BHP, którzy mogą dostarczyć cennych wskazówek dotyczących najlepszych praktyk w zakresie ochrony układu oddechowego przed zagrożeniami inhalacyjnymi.

Podsumowując, kompleksowe podejście do ochrony przed zagrożeniami inhalacyjnymi, które uwzględnia zarówno techniczne aspekty ochrony, jak i edukację pracowników, jest niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy i zmniejszenia ryzyka wystąpienia chorób układu oddechowego. Tylko w taki sposób można osiągnąć długoterminowe korzyści zdrowotne i gospodarcze, sprzyjając jednocześnie efektywności oraz satysfakcji pracowników.

Opracowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (do 12 grudnia 2023 r. – pod nazwą: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej). Zadanie nr 7.ZS.07 pt. Kampania informacyjna „Chroń siebie i innych - Noś Półmaskę” dotycząca właściwego stosowania filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego w środowisku pracy i życia.

Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Bibliografia

- Brochocka A., Owczarek O., Wojtkiewicz M. 2023, *Effect of the Sorption Layer on the Protection Time Provided by Anti-Smog Half-Masks*, Materials 16(3), 1230; <https://doi.org/10.3390/ma16031230> [dostęp: 11.09.2024 r.]
- EN 149:2001+A1:2009. Sprzęt ochrony układu oddechowego. Półmaski filtrujące do ochrony przed cząstkami. Wymagania, badanie, znakowanie.
- Makowski K., Owczarek O., Brochocka A. 2023, *Ocena skuteczności filtracji półmasek filtrujących wobec nanoaerozolu zredukowanego tlenku grafenu*, Bezpieczeństwo Pracy Nauka i Praktyka 8: 17-21; doi: 10.54215/BP.2023.08.16.Makowski [dostęp: 11.09.2024 r.]
- PN-EN 529:2009. Sprzęt ochrony układu oddechowego -- Zalecenia dotyczące doboru, użycia, obsługi i konserwacji – Przewodnik.
- Świątkowska B., Hanke W. 2024, *Choroby zawodowe w Polsce w 2023 roku*. Instytut Medycyny Pracy. Centralny Rejestr Chorób Zawodowych, Łódź, ISBN 978-83-63253-63-9 [dostęp: 5.09.2024 r.]

Paulina Kaczmarek⁸
Jolanta Walusiak-Skorupa⁹

Wyzwania w ochronie zdrowia pracujących

Abstrakt

Najnowsze trendy demograficzne, pojawiające się wyzwania zdrowotne oraz znaczące przemiany technologiczne, nieustannie przekształcają współczesne środowisko pracy. Praca ma na celu omówienie dominujących przemian we współczesnym środowisku pracy i przedstawienie kluczowych wyzwań, przed którymi stoją nie tylko profesjonaliści służby ochrony zdrowia, ale także pracodawcy i pracownicy. Zwrócono uwagę na rolę lekarzy medycyny pracy w procesie niwelowania negatywnych skutków przemian technologicznych i przedstawiono rekomendacje rozszerzonych działań w ramach opieki profilaktycznej nad pracownikiem.

Podkreślono znaczenie promowania zdrowych nawyków wśród pracowników oraz ich edukacji na temat zapewnienia zrównoważonego rozwoju technologii w miejscu pracy.

Słowa kluczowe: zdrowie pracownika, globalne wyzwania, nowoczesne technologie, sztuczna inteligencja, choroby przewlekłe, warunki pracy

Wstęp

Współczesne środowisko pracy wiąże się z wieloma wyzwaniami dotyczącymi zdrowia pracowników. Stale zmieniają się warunki pracy, powstają nowe formy zatrudnienia, rośnie konkurencyjność w środowisku pracy. Wprowadzane są nowe technologie, powszechna jest automatyzacja, a tematem żywym w dyskusjach naukowych i biznesowych są systemy oparte na sztucznej inteligencji. Wszystkie te czynniki w sposób znaczący wpływają na dobrostan i zdrowie zatrudnionych, a pracodawcy powinni nie tylko mieć ich świadomość, ale przede wszystkim dostosowywać zarządzane przez siebie środowisko pracy do wymogów współczesnego świata i zmieniających się potrzeb pracowników.

Zagadnieniem badawczym jest to, w jakim stopniu dynamicznie zmieniające się, pod kątem udoskonaleń technologicznych, środowisko pracy, oddziałuje na samopoczucie fizyczne i psychiczne pracowników. Kluczowe jest także zidentyfikowanie możliwych działań w celu zapewnienia efektywnej adaptacji

⁸ Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi / Nofer Institute of Occupational Medicine in Lodz
Klinika Chorób Zawodowych i Zdrowia Środowiskowego / Department of Occupational Diseases and Environmental Health

⁹ Prof. dr hab., Dyrektor Instytutu, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi / Nofer Institute of Occupational Medicine in Lodz

pracowników i pracodawców do nowych warunków pracy. W niniejszej pracy przedstawiono najnowsze trendy ekonomiczno-społeczne i technologiczne dotyczące współczesnego środowiska pracy. Omówione zostały wyzwania zdrowotne w zakresie opieki profilaktycznej nad pracownikiem i rekomendacje dla profesjonalistów służby zdrowia. Przedstawiono zalecenia, które mają na celu wzmocnienie działań na rzecz ograniczenia negatywnych skutków zdrowotnych, z uwzględnieniem roli pracodawców w tworzeniu zdrowego środowiska pracy oraz edukacji pracowników i promocji zdrowego stylu życia.

Zmiana problemów zdrowotnych

Biorąc pod uwagę trendy demograficzne, mamy do czynienia ze starzejącym się społeczeństwem i prognozuje się, że będzie to aktywne wyzwanie dla obecnie funkcjonującego, jak również przyszłego rynku pracy. Do 2030 roku odsetek osób na świecie powyżej 65. roku życia ma, wg. przewidywań, wynieść blisko 30%. Konieczne jest podejmowanie wysiłków na rzecz dostosowania warunków pracy do potrzeb osób starszych, zapewnienia ich jak najdłuższej i produktywnej obecności w środowisku pracy oraz wspierania ich dobrostanu zdrowotnego (Marcinkiewicz i inni 2016).

Istotne jest pozyskiwanie wiedzy na temat dynamicznie wprowadzanych na rynek pracy nowych technologii i potencjalnie z tego wynikających zagrożeń dla pracowników. Dodatkowo coraz bardziej powszechna staje się statyczna praca w pozycji siedzącej, często w trudnych do zweryfikowania pod kątem ergonomii warunkach (na przykład praca hybrydowa, zdalna). Zatrudnienie w XXI wieku coraz częściej odbywa się w ramach tzw. gig economy, gdzie pracownicy są zatrudniani na krótki czas do realizacji konkretnych projektów. Inne formy pracy obejmują dzielenie się pracownikiem, pracę platformową oraz zarządzanie tymczasowe (Walusiak-Skorupa 2024).

Wymaga to dodatkowych działań na rzecz zdrowia fizycznego pracowników, zaadaptowania miejsca pracy do obowiązujących w środowisku pracy standardów ergonomii, szkolenia pracowników, a w razie potrzeby, zapewnienia pracownikom dostępu do zajęć sportowych, fizjoterapii lub rehabilitacji. Pracodawca, aby dobrze zarządzać zdrowiem pracowników, powinien mieć świadomość tego, jak nowe technologie i alternatywne formy pracy wpływają na poziom stresu pracowników, wzrost tempa wykonywania zadań oraz wydłużenie czasu pracy (Walusiak-Skorupa 2024). Ponadto przewlekły stres związany z pracą prowadzi do zaburzeń zdrowia psychicznego, takich jak np. zaburzenia nastroju, w tym depresja oraz problemów fizycznych, w tym zespołów bólowych układu ruchu, szczególnie kręgosłupa (Marcinkiewicz i inni 2016).]. Wagę problemu uzależnień i nałogów obrazuje funkcjonujące określenie *sitting is the new smoking*. Mówi ono o tym, iż biorąc pod uwagę negatywne skutki zdrowotne, siedzący tryb życia jest równie niebezpieczny, co palenie tytoniu. Statyczna praca zwiększa także ryzyko cukrzycy, chorób naczyniowych, raka, a także skraca oczekiwaną długość życia (Lipińska-Ojrzanowska i inni 2019).

Związane z transformacją socjoekonomiczną, występowanie chorób przewlekłych (non-communicable diseases), zwanych także chorobami stylu życia lub chorobami cywilizacyjnymi staje się główną przyczyną niepełnosprawności i przedwczesnych zgonów w Unii Europejskiej. Choroby te generują duże koszty społeczne i ekonomiczne, a nawet 80% z nich można zapobiec poprzez zdrowy styl życia (Lipińska-Ojrzanowska i inni 2019). Odpowiadają one za ponad 80% zgonów na świecie. Do czynników, które przyczyniają się do obserwowanej intensyfikacji chorób przewlekłych jest postęp cywilizacyjny oraz będące jego konsekwencją, zanieczyszczenie środowiska. Działalność przemysłowa oraz urbanizacja bezpośrednio wpływają na stopień degradacji środowiska naturalnego. Jednocześnie sukcesywnie zwiększa się tempo pracy i wymagania w obszarze życia prywatnego, co podnosi ryzyko występowania problemów zdrowotnych z zakresu zdrowia fizycznego i psychicznego. Ciągła praca i życie pod presją czasu powoduje częstsze sięganie po używki, w celu zniwelowania towarzyszącego na co dzień stresu i napięcia. W obecnym świecie obserwuje się wysoki stopień nadużywania substancji psychoaktywnych, palenia tytoniu, nadmiernego spożycia kawy, węglowodanów i alkoholu (Lipińska-Ojrzanowska i inni 2019). Ryzyko zdrowotne z tym związane potęgują zjawiska podkreślane przez dostępne dane epidemiologiczne. Wskazują one nie tylko na powszechnie występujące choroby przewlekłe, ale także znaczny odsetek chorych nieświadomych swojej choroby lub nieuzyskujących zakładanych efektów terapeutycznych. Notuje się, iż często związane jest to z niestosowaniem się do zaleceń lekarskich, niewłaściwym przyjmowaniem leków lub brakiem kontroli parametrów choroby (Marcinkiewicz i inni 2016).

Nowoczesne technologie w środowisku pracy

Systemy sztucznej inteligencji, automatyzacja i Internet to zjawiska wpływające w sposób strategiczny na rynek pracy i zdrowie pracownika. Nowe rozwiązania technologiczne prezentują wiele szans, jak poprawa bezpieczeństwa pracy, możliwość monitorowania zdrowia i zwiększoną efektywność, ale wiążą się również z szeregiem zagrożeń. Są one ciągłym przedmiotem naukowych rozważań, niemniej wśród poważnych wyzwań wymienia się ryzyko kolizji z robotami, nieprzewidywalność technologii, zanik umiejętności pracowników, a także pracę pod stałym nadzorem. (Walusiak-Skorupa 2024).

Na całym świecie mamy do czynienia z przemianami technologicznymi, wzrostem udziału zaawansowanych systemów w codziennym środowisku pracy. Korzystanie z nowoczesnych narzędzi w znacznym stopniu przyspieszyła pandemia Covid-19, pozwalając dostrzec szanse, jakie dla środowiska pracy przedstawiają technologie. Niemniej skuteczne ich wdrożenie wymaga sporo uwagi i wysiłku. Mogą pojawić się bariery, takie jak brak interoperacyjności systemów informatycznych oraz ograniczenia w dostępie do danych pacjentów. Nieuniknione i konieczne wydaje się jednak dążenie do opieki wirtualnej i geograficznie rozproszonej (Walusiak-Skorupa 2024).

Współczesny świat wymaga kompleksowego podejścia do zdrowia pracownika w związku z wieloma pojawiającymi się w dynamicznym tempie wyzwaniami.

Polski system ochrony zdrowia nie tylko znajduje się pod wpływem globalnych przemian, ale zмага się także ze specyficznymi dla siebie problemami niedoborów kadrowych i barier ekonomicznych. Ograniczeniem są braki personelu medycznego, będące konsekwencją niewystarczających wynagrodzeń przy wysokim nakładzie pracy i obciążeniu zawodowym. Obserwując natomiast trendy i przewidywania demograficzne, występuje zwiększone zapotrzebowanie na świadczenia zdrowotne związane z procesem starzenia się społeczeństwa, przy jednocześnie wzrastających kosztach energii i zahamowaniem gospodarczym w skali światowej. Dodatkowe obciążenie stanowi fala migracji z Ukrainy i konieczność objęcia systemem opieki zdrowotnej uchodźców (Walusiak-Skorupa 2024).

Biorąc pod uwagę czynniki epidemiologiczne i społeczno-demograficzne, zwiększenie zakresu oddziaływania służby medycyny pracy jest niezbędne z punktu widzenia poprawy zdrowia i dobrostanu pracowników, zgodnie ze strategią całkowitego zdrowia pracowników, zmniejszenia absencji chorobowej oraz zwiększenia wydajności pracy (Marcinkiewicz i inni 2016).

Rekomendacje

Przede wszystkim należy dążyć do wykorzystania systemu opieki profilaktycznej nad pracownikami do wzmacniania ich zdrowia i dobrostanu. Pierwszą kwestią jest lepsze wykorzystywanie badań profilaktycznych do celów Kodeksu pracy, które powinno być połączone z:

- oceną czynników ryzyka chorób cywilizacyjnych i podjęciem interwencji – co najmniej udzielenie pracownikowi wyczerpującej porady na temat dalszych koniecznych działań;
- poszerzeniem zakresu wykonywanych badań laboratoryjnych i innych badań dodatkowych o te, które wykrywają najczęstsze choroby cywilizacyjne, np. poziom glukozy, lipidogram, spirometria etc.
- zainicjowaniem działań i programów profilaktycznych oraz z zakresu promocji zdrowia.

Lekarze medycyny pracy powinni być zaangażowani w działania profilaktyczne, aktywności na rzecz edukacji zdrowotnej, a także promocji zdrowego stylu życia wśród pracowników. Uzupełnieniem tych wysiłków byłoby wprowadzenie dodatkowych źródeł finansowania działań profilaktycznych (Marcinkiewicz 2016). Rekomenduje się wszelkie działania mające w założeniu poszerzenie świadomości na temat chorób nowotworowych, przyczyn ich powstawania i profilaktyki. Kluczowe jest także zadbanie przez pracodawcę o zorganizowanie pracownikom możliwości uczestnictwa w zajęciach sportowych, a także szkoleń na temat zdrowego stylu życia i nawyków wpływających pozytywnie na szeroko pojęte well-being (Lipińska-Ojrzanowska i inni 2019).

Rekomenduje się, aby liderzy branży medycznej inwestowali w technologie cyfrowe, takie jak sztuczna inteligencja i telemedycyna. Mogą one, bowiem odpowiedzieć na szereg wyzwań zdrowotnych. Poza zwiększeniem efektywności operacyjnej, mogą być skuteczne w zakresie poprawy wyników leczenia. Aby zmniejszyć obciążenie personelu medycznego i tym samym bieżąco odpowiadać na ograniczenia kadrowe, warto wziąć pod uwagę rozwiązania umożliwiające zdalne monitorowanie pacjentów oraz automatyzację procesów. Ważnym tego elementem może być współpraca podmiotów leczniczych z branżą technologii medycznych, która może przyczynić się do efektywnego zarządzania danymi oraz zapewnienia zrównoważonych innowacji. Połączenie opieki zarówno fizycznej, jak i wirtualnej jest rekomendowane dla pozostania „bliżej” pacjenta, zaangażowania go w proces leczenia, a przede wszystkim niwelowania nierówności społecznych i trudności w obszarze dostępności do usług medycznych (Future...2023).

Podsumowanie

We współczesnym świecie ochrona zdrowia pracowników wiąże się z wieloma wyzwaniami i wymogami dla środowiska pracy. Przede wszystkim należy monitorować nowe szanse i zagrożenia, bieżące dostosowywanie warunków pracy. Kluczowe jest także ciągłe uczenie się (tzw. *lifelong learning*), zwłaszcza w kontekście wprowadzania nowych technologii. Pracodawcy powinni zapewnić pracownikom dostęp do edukacji i szkoleń na temat nowych rozwiązań na rynku pracy. Dla pogłębienia wiedzy, warto wzmacniać przekaz poprzez aktywne promowanie zdrowego stylu życia i dbałości o zdrowie nie tylko fizyczne, ale także dobrostan psychiczny. Rekomenduje się ścisłą współpracę między pracodawcami, pracownikami, systemem opieki profilaktycznej nad pracownikami oraz systemem zdrowia publicznego, dla utrzymania i wspierania zdrowia pracowników.

Bibliografia

- Lipińska-Ojrzanowska A., Magnuska J., Świerczyńska-Machura D., Walusiak-Skorupa J., Marcinkiewicz A., Wiszniewska M., 2019, *Workers' view on the preventive needs for civilization diseases' in prophylactic care taken on employees*, Med Pr Work Health Saf., <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00821>
- Marcinkiewicz A., Walusiak-Skorupa J., Wiszniewska M., Rybacki M., Hanke W., Rydziński K., 2016, *Challenges to occupational medicine in view of the problem of work-related diseases and the aging of workforce. Directions for further development and intentional changes in preventive care of employees in Poland*, Med Pr Work Health Saf, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00416>
- Philips. Future Health Index 2023: *Opieka zdrowotna dostępna tam, gdzie jej potrzebujesz*. 2023, <https://www.philips.com/future-health-index>, [dostęp: 23.05.2023r.]
- Walusiak-Skorupa, J., 2024, *Zdrowie pracownika wobec wyzwań współczesnego środowiska pracy*, prezentacja przedstawiona na: Konferencji „Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy” organizowanej przez Fundację Akademii Społecznej Inspekcji Pracy i Uniwersytet WSB Merito w Łodzi, Łódź, 29 kwietnia 2024 r.

Konrad Adamczyk¹⁰

Aktywizacja pracowników w obszarze BHP inwestycją pracodawcy

Abstrakt

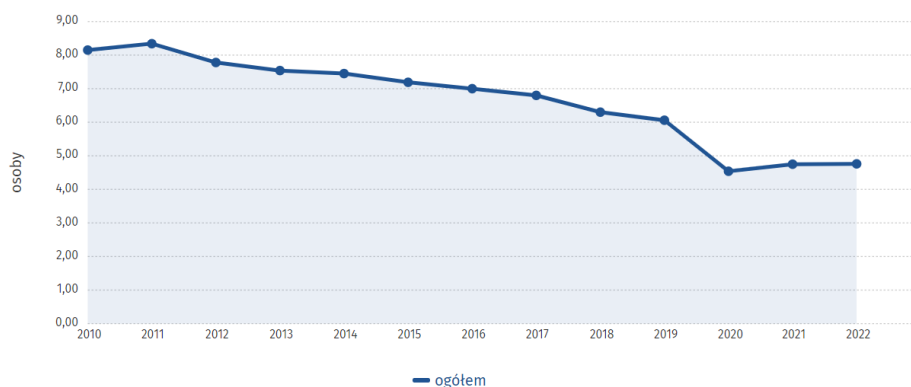
Korzyści dla organizacji płynących z dbania o bezpieczeństwo pracy jest nieskończenie wiele. Jednocześnie, jak wskazują statystyki, pośrednie koszty wypadków przy pracy mogą doprowadzić sprawnie funkcjonującą organizację na skraj bankructwa. Możliwości zmniejszania liczby wypadków za pomocą wdrażania nowych technologii i rozwiązań prawno-kontrolnych są ograniczone, a główną przyczyną wypadków jest nieprawidłowe zachowanie pracowników. Aby ograniczać tę przyczynę niezbędne jest szerokie zastosowanie podejścia behawioralnego. Nie wystarczy jednak samo stosowanie BSS do eliminowania zachowań ryzykownych wśród pracowników. Wymierne efekty można osiągnąć poprzez aktywizację pracowników do samodzielnego działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. W procesie tym niezbędni są liderzy wśród załogi, pracownicy zmotywowani, posiadający odpowiednią wiedzę, doświadczenie i kompetencje, w tym kompetencje społeczne. W dużych zakładach pracy naturalnymi liderami w kwestiach bhp są społeczni inspektorzy pracy. Brak wykorzystania służby SIP do budowy systemów bezpieczeństwa pracy to marnowanie unikalnych zasobów ludzkich w organizacji.

Słowa kluczowe: Bezpieczeństwo pracy, bhp, wypadki przy pracy, koszty wypadków, prewencja wypadkowa, społeczna inspekcja pracy, SIP

Wstęp

W 2021 roku po raz pierwszy od 10 lat liczba wypadków zwiększyła się r/r. W znacznej mierze jest to efekt powrotu do pracy po lockdownie spowodowanym pandemią Covid-19, niemniej jednak w 2022 roku wskaźnik nadal nieznacznie wzrastał (rysunek 1). Co gorsza powyższy trend utrzymuje się nadal – według wstępnych danych GUS w 2023 roku wskaźnik wypadków znowu wzrósł, osiągając wartość 4,90. W 2023 r. zgłoszono 68.663 osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy, o 3,1% więcej niż w 2022 r. Liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych wyniosła 168 osób, a w wypadkach ciężkich 322 osoby. Najwięcej poszkodowanych brało udział w wypadkach przy pracy z innym skutkiem – 68.173 osób (wzrost w porównaniu z 2022 r. o 3,2%). Podczas wykonywania pracy zorganizowanej w formie zdalnej lub telepracy zostało poszkodowanych 240 osób (Auksztol, GUS 2024, s. 1).

¹⁰ Dr, Uniwersytet WSB Merito Łódź, Rzecznik prasowy Stowarzyszenia Forum SIP, Członek KO Ogólnopolskiego Forum SIP, Wolontariusz Fundacji Akademia SIP, Starszy radca w Państwowej Inspekcji Pracy



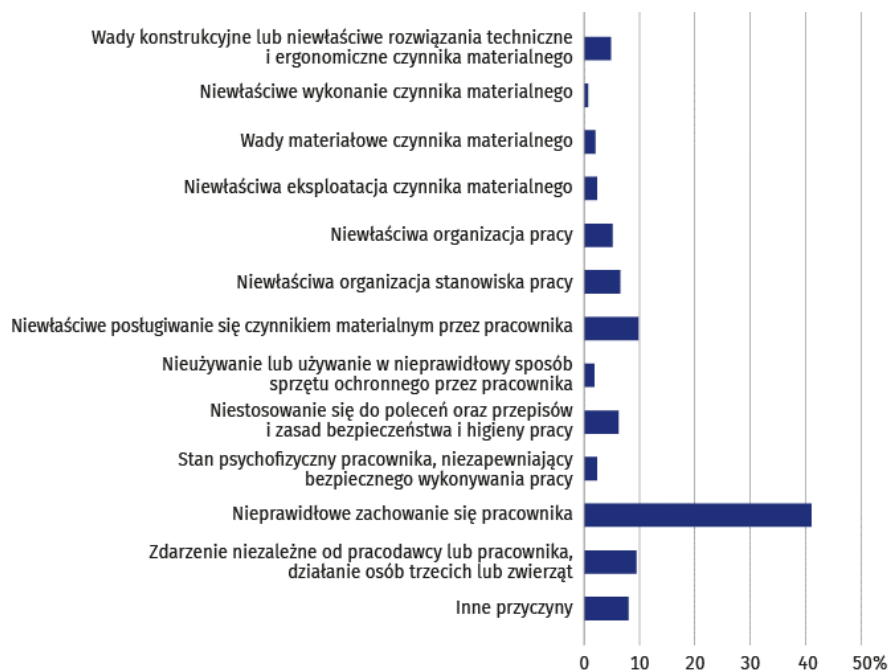
Rysunek 1. Wskaźnik wypadkowości wg. GUS 2010-2022

Źródło: Wskaźnik 8.8.1 - Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących (wskaźnik wypadkowości), Główny Urząd Statystyczny, https://sdg.gov.pl/statistics_glob/8-8-1/, 25.05.2024 r.

Jednak to na co należy zwrócić szczególną uwagę, to najczęstsze przyczyny wypadków. W 2023 roku, podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej występującą przyczyną wypadków przy pracy było nieprawidłowe zachowanie się pracownika (41,1 %). Co istotne powyższy wynik dotyczy wyłącznie bezpośredniego wskazania za przyczynę wypadku nieodpowiedniego zachowania się pracownika. Jeśli jednak zsumujemy dodatkowo takie przyczyny jak „niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika”, „nieużywanie lub używanie w niewłaściwy sposób środków ochrony indywidualnej”, „niestosowanie się do poleceń oraz przepisów i zasad bhp” czy „stan psychofizyczny pracownika”, to w takim ujęciu przyczyny związane z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika odpowiadają za 2/3 ogółu wypadków przy pracy (rysunek 2).

Z powyższych danych należy wyciągnąć co najmniej dwa, bardzo istotne wnioski. Po pierwsze, że wskaźnik wypadkowości w Polsce spada w tempie nieadekwatnym do ponoszonych kosztów na bezpieczeństwo oraz do rozwoju nowych technologii w dziedzinie technicznego bezpieczeństwa pracy. Spada on w tempie absolutnie niesatysfakcjonującym, a w ostatnich latach w ogóle nie maleje czy wręcz momentami wzrasta. Po drugie, od wielu lat, to nie kwestie techniczne, awarie sprzętu, nieprawidłowe czy brak osłon elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, tylko nieprawidłowe zachowanie się pracownika jest główną przyczyną wypadków przy pracy.

Jakie w związku z tym działania podejmują obecnie pracodawcy, jakie działania powinni podejmować i co najważniejsze, dlaczego w ogóle powinni podejmować jakiegokolwiek działania wykraczające ponad obowiązki narzucone na nich przepisami prawa? Odpowiedzi na te pytania postaram się udzielić w niniejszym tekście.



Rysunek 2. Przyczyny wypadków przy pracy w 2023 r. wg. GUS

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2023-r-dane-wstepne,3,54.html>, 25.05.2024 r.

Bezpośrednie koszty wypadków przy pracy

Najczęstszym działaniem pracodawców w związku z ewentualnymi wypadkami przy pracy jest badanie ich przyczyn. Oczywiście każdy wypadek przy pracy z uwagi na swój indywidualny charakter musi być traktowany jako źródło informacji wykorzystywanej w procesie podejmowania działań prewencyjnych w przyszłości. Mimo wszystko zbieranie danych dotyczących wypadków przy pracy, a nawet ich rozpowszechnianie w formie tradycyjnych raportów czy statystyk, nie jest jeszcze działaniem prewencyjnym. Jak wskazują badania, niewiele osób zapoznaje się z danymi dotyczącymi przyczyn wypadków, a jeszcze mniej wyciąga z nich wnioski na przyszłość i modyfikuje swoje zachowanie. Rezultaty prewencji wypadkowej uzależnione są od inicjatywy i zachowania ludzi oraz ich motywacji do działania.

Niemniej z punktu widzenia pracodawców podejmowanie przez nich skutecznych działań prewencyjnych zależy od oczekiwanych korzyści i kosztów tych działań lub kosztów ich zaniechania. Jednym z elementów kosztów działania każdego przedsiębiorstwa są bowiem wydatki na bezpieczeństwo, czyli na stworzenie i zapewnienie skutecznego funkcjonowania zakładowego systemu bezpieczeństwa pracy. Warto zauważyć, że na wydatki te składają się dwa rodzaje kosztów: prewencji wypadkowej oraz koszty samych wypadków. Koszty prewencji obejmują wyroby i usługi związane z profilaktyką, wdrożeniem i utrzymaniem działań prewencyjnych, zapewnieniem środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz badania profilaktyczne i szkolenia pracowników. Bezpośrednie koszty wypadków z kolei to m.in. wypłata odszkodowań, wyższa

składka wypadkowa, ryzyko kontroli ze strony urzędów i instytucji czy przestoje zaburzające tok produkcji (rysunek 3).



Rysunek 3. Wydatki na bezpieczeństwo

Źródło: S. Wolnicka, B. Szczucka-Lasota, R. Wolniak, *Jakość prewencji a koszty wypadków przy pracy [w:] Zeszyty naukowe PŚ seria: Organizacja i Zarządzanie*, wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018, s. 586

Jedną z ważniejszych konsekwencji wypadku przy pracy (poza skutkami powodującymi śmierć lub ciężkie uszkodzenie ciała), jest niezdolność do pracy, w związku z poniesionymi w trakcie wypadku urazami. Warto tutaj zaznaczyć, że co roku w wyniku wypadków przy pracy łączna liczba dni niezdolności do pracy sięga 3 mln dni. Łatwo można więc sobie wyobrazić rząd wielkości kosztów leczenia ponoszonych przez służbę zdrowia, a więc nas wszystkich. W 2022 roku łączna liczba dni niezdolności do pracy w skutek wypadków przy pracy wyniosła 2,9 mln. Jest to spadek w stosunku do 2021 roku o 3,4%. W przeliczeniu na jednego poszkodowanego średnia absencja chorobowa to 44 dni. Najczęściej liczba dni niezdolności do pracy w skutek wypadku mieściła się w przedziale 31-90 dni (Auksztol, GUS 2023, s. 17). Oczywiście jest to statystyka bez wypadków śmiertelnych, których skutki, jak wiadomo, są znacznie poważniejsze. Warto jednak przełożyć powyższe dane statystyczne na bezpośrednie koszty dla pracodawcy. Szacuje się, że średni koszt jednego dnia absencji pracownika wynosi od 450 do 650zł (Wolnicka 2018, s. 583-584). Przy czym kwoty te mogą być niższe lub znacznie wyższe - w zależności od branży i stanowiska. Przyjmując jednak średnio 44 dni niezdolności do pracy oraz średni koszt jednego dnia absencji w wysokości 550zł, każdy poszkodowany w wypadku pracownik, tylko z tytułu niezdolności do pracy, generuje dla pracodawcy średni koszt ponad 24 tys zł. A jest to tylko jeden składnik z wymienionych wcześniej kosztów wypadków. Nawet zsumowanie wszystkich składników wchodzących w skład kosztów bezpośrednich wypadków byłoby zaledwie wierzchołkiem góry lodowej znacznie większych, ukrytych kosztów wypadków, do czego wrócimy w dalszej części artykułu.

W teorii można by zatem założyć, że pracodawca powinien dofinansować wszelkie działania prewencyjne w stopniu, który pozwoli zorganizować pracę, procesy, nadzór, środki ochrony i inne czynniki w sposób

zapewniający bezwzględne bezpieczeństwo, a co za tym idzie, wykluczy ponoszenie jakichkolwiek kosztów wypadków. W praktyce, jak wiemy, do wypadków dochodzi, czy to w skutek niedoskonałości systemu bezpieczeństwa, z przyczyn losowych czy też właśnie z powodu nieodpowiedniego zachowania pracowników. Jednakże powyższe koszty pozostają od siebie zależne, gdyż jakość działań prewencyjnych przekłada się na bezpieczeństwo pracy, a co za tym idzie, na obniżenie kosztów spowodowanych wypadkami.

Pośrednie koszty wypadków przy pracy

Jednakże model porównujący dwa rodzaje kosztów, czyli nakłady na bezpieczeństwo i bezpośrednie koszty wypadków jest zbyt prosty i nie obejmuje ogromnej części, z jednej strony kosztów pośrednich wypadków, a z drugiej pośrednich korzyści finansowych dbania o wysokie standardy bezpieczeństwa.

Sięgając zatem głębiej, do kosztów pośrednich wypadków należy zaliczyć m.in. koszt nadgodzin, zastępstw, koszt strat materialnych i napraw czy odszkodowań finansowanych ze środków własnych. Ponadto wysoka wypadkowość w zakładzie pracy skutkuje także niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy, ryzykiem ponoszenia kar umownych związanych z przestojem i niedotrzymaniem terminów dostaw, wysokim poziomem fluktuacji, a więc odejść pracowników czy wreszcie wpływa niekorzystnie na wizerunek firmy (Rzepecki 2012, s. 21). Przy pozostałych konsekwencjach negatywny wpływ na wizerunek może się wydawać mniej istotny. Jednak wysoki wskaźnik wypadkowości i zachorowań na choroby zawodowe wpływa negatywnie nie tylko na wizerunek w oczach klientów czy wizerunek mało odpowiedzialnego kontrahenta. Przede wszystkim wpływa na wizerunek firmy jako pracodawcy. A doskonale wiemy jak istotny jest dzisiaj employer branding, szczególnie w branżach, w których ciężko jest o wykwalifikowanego pracownika na rynku pracy, a proces szkolenia jest długi i kosztowny. Według raportu firmy Gamfi wyszkolenie i wdrożenie nowego pracownika aż do poziomu całkowitej samodzielności na nowym stanowisku może sięgać równowartości nawet 7 przeciętnych wynagrodzeń, czyli ponad 40 tys. zł. W przypadku zatrudnienia 100 nowych pracowników w ciągu roku daje to zawrotną sumę aż 4 mln zł i to bez uwzględnienia kosztów samej rekrutacji i selekcji (Wojtaś-Jakubowska, Koszt...). Negatywny wizerunek firmy jako pracodawcy spowodowany wysokim wskaźnikiem wypadków utrudnia proces rekrutacji, w związku z czym wydłuża cały proces wdrożenia i jeszcze bardziej podnosi jego ostateczny koszt. Jak wynika z raportu Ayming Polska i Business Centre Club przygotowanego w oparciu o analizę 531 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 200 osób (przeprowadzoną w latach 2006-2022) średni, całkowity koszt wypadku dla pracodawcy wynosi od kilkudziesięciu tys. zł w przypadku lekkiego wypadku, do nawet 1 mln. zł w przypadku wypadku ciężkiego lub śmiertelnego (BCC, Ponad...). Zatem, oprócz kosztów społecznych i zwyczajnych tragedii ofiar i ich rodzin, wypadki przy pracy stanowią także ogromną stratę finansową dla pracodawcy, i to często w skali, która może ostatecznie pogrążyć organizację, doprowadzając do jej bankructwa.

Korzyści dbania o wysokie standardy bezpieczeństwa

Jednocześnie, jak wspomniano wcześniej, szerzej należy traktować nie tylko koszty wypadków, w tym koszty pośrednie, ale też korzyści dbania o wysokie standardy bezpieczeństwa. Według European Agency for Safety and Health at Work przedsiębiorstwa dbające o wysokie normy bezpieczeństwa i higieny pracy osiągają lepsze wyniki i mają stabilniejszą pozycję na rynku. Według szacunków tej instytucji 1 euro wydane na bezpieczeństwo zwraca się w postaci 2,2 euro (EU-OSHA, Good...). Korzyści gospodarcze płynące z wysokich standardów bezpieczeństwa są znaczące, oprócz poprawy wydajności pracowników, ograniczenia poziomu absencji oraz zmniejszenia kosztów opieki zdrowotnej i kwot wypłacanych odszkodowań, możliwe staje się zapewnienie zgodności z wymaganiami kontrahentów zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego oraz zwiększa się konkurencyjność przedsiębiorstw na rynku globalnym. To otwiera przed organizacją nowe możliwości, co może się przełożyć na znacznie większe zyski.

Osiągnięcie wymienionych korzyści oraz wyeliminowanie, bądź ograniczenie, kosztów wypadków jest możliwe wyłącznie poprzez skuteczne i celowe działania prewencyjne i profilaktyczne. Problem w tym, że mimo rozwoju zasad systemowego zarządzania bhp opartych na odpowiednich normach, uruchomieniu stymulatorów ekonomicznych, dostosowaniu polskiego prawa do standardów UE oraz rozwoju technologii w ramach technicznego bezpieczeństwa pracy, liczba wypadków przy pracy w Polsce pokazuje, że zarządzanie sferą bhp nie jest tak skuteczne jak byśmy sobie tego życzyli.

Podejście behawioralne do bezpieczeństwa pracy

Klasyczne podejście do problemów bezpieczeństwa i higieny pracowników w procesie pracy koncentruje się przede wszystkim na ich stronie technicznej. Projektując maszyny i technologie, dąży się do tego, by procesy technologiczne w jak najmniejszym stopniu stanowiły zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Tam, gdzie całkowite wyeliminowanie zagrożeń jest niemożliwe z powodów technicznych lub ekonomicznych, ustala się odpowiednimi przepisami dopuszczalne normy stężenia i natężenia czynników szkodliwych. Równocześnie opracowuje się określone normy zachowania pracowników, których dotrzymanie ogranicza istniejące narażenia. Opracowuje się i wprowadza w zarządzaniu bezpieczeństwem stosowne metody szkolenia pracowników, systemy nadzoru i motywowania, by skłonić ich do przestrzegania norm bhp, jak też do właściwego posługiwania się sprzętem ochrony osobistej (Gniazdowski 1999, s. 7-9).

Jednak, jak wynika z przytoczonej na początku statystyki, najsłabszym ogniwem w tym systemie są zachowania pracownicze. W związku z tym tu właśnie kryją się wciąż niewykorzystane rezerwy podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na wyższy poziom. Nawet najwłaściwiej zaprojektowane procesy technologiczne, najlepiej skonstruowane maszyny, a także najtrafniej ustalone NDS-y i NDN-y nie spełnią swojej roli, jeżeli zawiedzie pracownik, który posługuje się tymi maszynami i który powinien przestrzegać obowiązujących go norm zachowania. Nawet dobrze wyszkoleni pracownicy niejednokrotnie zachowują się

świadomie niezgodnie z obowiązującymi ich normami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa. Okazuje się, że nawet ostry nadzór nie tylko nie skłania pracowników do korekty swoich zachowań, ale często jest tylko bodźcem do podjęcia gry polegającej na tym, by “nie dać się złapać” (Gniazdowski 1999, s. 9-10).

Trzeba więc zdać sobie sprawę z tego, że możliwości rozwiązania problemów bezpieczeństwa i higieny pracy na drodze działań technicznych czy prawno-kontrolnych są ograniczone. Jeśli chodzi o zachowania samych pracowników w sferze bhp, nie wystarczy prawnie wymagany, formalny system szkolenia oraz kontrola przestrzegania norm bezpieczeństwa pracy. Dobrą praktyką w zarządzaniu ryzykiem oraz bezpieczeństwem w środowisku pracy stało się podejście określane jako behawioralne. Behaviour-Based Safety (BBS) po polsku można by nazwać podejściem od strony zachowań pracowniczych albo zachowaniowym. Najczęściej opisywane jest po prostu jako bezpieczeństwo behawioralne (Gniazdowski 1999, s. 8-9). Oczywiście powyższe podejście nie jest obecnie odkryciem, gdyż jest stosowane od przeszło 20 lat na całym świecie. Skuteczność metod behawioralnych w zarządzaniu bezpieczeństwem skutkuje ich rosnącą popularnością, w tym również w polskich firmach. Niemniej jednak, wystarczy przeanalizować przytoczone wcześniej statystyczne przyczyny wypadków przy pracy, żeby dojść do wniosku, że w kontekście behawioralnego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy wciąż jest w Polsce wiele do zrobienia.

W tym miejscu warto krótko scharakteryzować wymienioną wyżej metodę. Otóż, z psychologicznego punktu widzenia, zastosowanie BBS dotyczy takich sposobów modyfikacji zachowań, aby ograniczyć, a ostatecznie wyeliminować tzw. czynnik ludzki jako przyczynę wypadków przy pracy. Jeżeli przyjąć, że nieostrożność, brak uwagi, błędy w myśleniu czy zachowania ryzykowne to zmienne psychologiczne, to ich zniwelowanie może się odbyć wyłącznie metodami behawioralnymi. BBS jest co do zasady prostym systemem. Jest to metoda polegająca na obserwacji pracowników i pozytywnym wzmocnieniu, która ma doprowadzić do zmiany indywidualnych zachowań ryzykownych w miejscu pracy i zmotywować do przejawiania zachowań i postaw bezpiecznych (Warchał 2017, s. 26).

Partycypacja pracownicza w obszarze bhp

Każda metoda, która skutecznie motywuje pracowników do przestrzegania przepisów i zasad bhp jest dobra. Jednakże zarówno naukowcy, jak i eksperci – praktycy, zastanawiają się czy motywowanie pracowników do przestrzegania przepisów i zasad bhp wystarczy. Szukają jeszcze skuteczniejszych rozwiązań. Wzorując się na dobrej i sprawdzonej teorii wdrażania zmian w organizacji, warto się zastanowić nad próbą implementacji do procesu tworzenia lub modyfikowania elementów systemu bezpieczeństwa pracy partycypacji pracowniczej. Partycypację można w tym kontekście zdefiniować jako „zwiększenie udziału i wpływu pracowników na decyzje dotyczące ich pracy i wcielanie tych decyzji w życie” (Penc 2000). Podczas wdrażania zmian w organizacji udział pracowników w podejmowaniu decyzji znacząco zmniejsza ich opór przeciwko projektowanym zmianom. W kontekście budowy systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy

partycypacja pracowników zwiększa ich zainteresowanie kwestiami bezpieczeństwa, zwiększa również wzajemne zaufanie między podwładnym a przełożonym. Wynika to z faktu, że udział pracowników w procesie podejmowania decyzji zapewnia pełniejsze zrozumienie przez nich planu w szerszym kontekście oraz zwiększa chęć do jego realizowania. Mówiąc prościej, w kontekście bezpieczeństwa, jest to po prostu motywowanie pracowników do aktywnego udziału w poprawie warunków pracy. Wciąganie ich do podejmowania decyzji w kwestiach bezpieczeństwa, aby poprzez własny udział stawali się ambasadorami wdrażanych rozwiązań.

Podstawowym problemem zarówno podczas wykorzystania metody bezpieczeństwa behawioralnego, jak i wdrażania partycypacji pracowniczej w obszarze bhp, jest selekcja pracowników odpowiednio zmotywowanych i zaangażowanych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy. W metodzie BBS niezbędni są obserwatorzy, którzy oprócz pracy na swoich stanowiskach będą dodatkowo przeprowadzać obserwacje i sporządzać z nich raporty. Z kolei aby wejść na wyższy poziom i skutecznie zaangażować pracowników do aktywnego udziału w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy, potrzeba jeszcze więcej, jeszcze bardziej zmotywowanych pracowników, gotowych do społecznej działalności dla dobra całej załogi.

Spoleczne wsparcie pracodawcy

W dużych zakładach pracy, w których działają związki zawodowe, rozwiązaniem tego problemu może być zaangażowanie strony społecznej, a w szczególności społecznych inspektorów pracy. Mówiąc o społecznej inspekcji pracy większość osób myśli o skostniałym, przestarzałym organie, powiązanym ze związkami zawodowymi. Przepisy określające działalność SIP faktycznie nie były nowelizowane od lat 80'. Mimo to, idea społecznej inspekcji pracy, która de facto, powstała w naszym kraju już w 1950 roku, wydaje się być bliźniaczą ideą do partycypacji pracowniczej w obszarze bhp. Bowiem założeniem powołania SIP było oddanie kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w ręce samych pracowników, w celu zmobilizowania czynnika społecznego i zwiększenie jego udziału w kontroli przestrzegania przepisów bhp i praw pracowniczych (Adamczyk 2021). Można zatem powiedzieć, że w Polsce jesteśmy pionierami w tym względzie. Społeczni inspektorzy pracy to przedstawiciele załogi, którzy są gotowi społecznie angażować się w poprawę bezpieczeństwa pracy w zakładzie i ochronę pracy.

Jak już wspomniano wcześniej, aby skutecznie wdrażać programy behawioralne niezbędni są prekursorzy, liderzy wśród załogi, którzy dadzą pozostałym odpowiedni przykład. Muszą to być pracownicy posiadający odpowiednią wiedzę i doświadczenie w pracy na swoich stanowiskach oraz kompetencje, w tym kompetencje społeczne, a przy tym na tyle zdeterminowani i zmotywowani do działania na rzecz budowy kultury bezpieczeństwa pracy, że swoją postawą i zachowaniem pociągną w odpowiednim kierunku całą załogę. Pracodawcy, u których aktywnie działa społeczna inspekcja pracy, są w tym momencie na wygranej pozycji. Mają oni bowiem do dyspozycji przedstawicieli załogi, którzy nie tylko wykazują się wiedzą zarówno

dotyczącą procesu pracy na swoich stanowiskach, wiedzą z dziedziny bhp i prawa pracy, ale przede wszystkim ogromną motywacją i zaangażowaniem do społecznej pracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w swoim zakładzie. Dodatkowym atutem jest fakt, że jako reprezentanci załogi, wybrani w powszechnych wyborach, cieszą się także szacunkiem i zaufaniem współpracowników. To sprawia, że są oni idealnymi kandydatami do propagowania aktywnej działalności pracowników na rzecz poprawy bezpieczeństwa, a więc w istocie do budowy kultury bezpieczeństwa pracy z prawdziwego zdarzenia. Społecznych inspektorów należy włączać w budowę, a następnie ewaluację wszelkich systemów bezpieczeństwa pracy, a w szczególności tych systemów, które bazują na podejściu behawioralnym. Żeby jednak takie działania się powiodły, społeczni inspektorzy muszą mieć szansę na stały rozwój, podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp, prawa pracy, nowych technologii czy umiejętności miękkich. Bardzo istotne jest także umożliwienie SIP brania udziału w wydarzeniach mających na celu wymianę wiedzy, doświadczenia i dobrych praktyk, w tym innowacji w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

Ponadzakładowa działalność SIP

Stąd konieczność zrzeszania się społecznych inspektorów pracy w nieformalnych strukturach ponadzakładowych. Na terenie województwa łódzkiego działają m.in. Stowarzyszenie Forum SIP oraz Fundacja Akademia Społecznej Inspekcji Pracy. Zrzeszeni w tych organizacjach społeczni inspektorzy pracy oraz członkowie związków zawodowych wspierają ideę społecznej kontroli warunków pracy oraz przestrzegania praw pracowniczych. Działalność Fundacji Akademia Społecznej Inspekcji Pracy skupia się na misji wspierania SIP poprzez szkolenia teoretyczne, warsztaty praktyczne, udzielanie porad technicznych i prawnych, a także organizację wydarzeń mających na celu integrację społecznych inspektorów pracy z różnych zakładów pracy, ale także przedstawicieli innych środowisk związanych z bezpieczeństwem i ochroną pracy. Integracja ta ma na celu wymianę wiedzy, doświadczenia i dobrych praktyk oraz wzajemne wsparcie. Przykładem takich wydarzeń jest m.in. organizacja przez Stowarzyszenie Forum SIP Ogólnopolskiego Forum Społecznej Inspekcji Pracy, którego trzecia już edycja, odbędzie się 10 i 11 października 2024 r. w Bełchatowie. Wydarzenie otrzymało Patronat Honorowy Prezydenta RP, a udział w nim deklaruje już ponad 400 uczestników z całego kraju. Innym przykładem jest organizacja przez Fundację Akademia SIP oraz firmę Szkolenia z Pasją cyklu trzech szkoleń ponadzakładowych o rosnącym poziomie zaawansowania dla społecznych inspektorów pracy. Cykl ten nosi nazwę „Akademia SIP 2024”, a jego głównym celem, obok podnoszenia poziomu wiedzy i kompetencji SIP, jest właśnie integracja i wymiana doświadczeń. Wspaniałym przykładem jest także dzisiejsza konferencja, skupiająca zarówno środowiska naukowe, jak i praktyków, w tym pracodawców, pracowników służby bhp, społecznych inspektorów pracy, ale też przedstawicieli urzędów i instytucji. Tego typu wydarzenia umożliwiają poszerzanie kontaktów, dyskusję oraz wymianę doświadczeń i dobrych praktyk. Pracodawcy, z uwagi na własne korzyści, powinni być żywo zainteresowani umożliwieniem udziału swoich SIP w tego typu wydarzeniach. Z jednej strony jest

to bowiem budowanie niezbędnych zasobów ludzkich do roli liderów aktywizujących załogę do czynnego udziału w poprawie bezpieczeństwa pracy. Z drugiej strony, dzięki wymianie dobrych praktyk oraz innowacji w dziedzinie bhp, społeczni inspektorzy mogą być dla pracodawcy skarbnicą pomysłów i nowoczesnych rozwiązań, które w wymierny sposób zmniejszą koszty ewentualnych wypadków przy pracy. W dziedzinie bezpieczeństwa pracy nie ma bowiem konkurencji. Wszyscy mamy wspólny cel – dbać o bezpieczeństwo pracowników.

Podsumowanie

Jak wskazują statystyki, pośrednie koszty wypadków przy pracy mogą doprowadzić sprawnie funkcjonującą organizację na skraj bankructwa. W związku z tym pracodawcy szukają sposobów na ograniczanie ryzyka kosztownych zdarzeń wypadkowych. Z drugiej strony, możliwości ograniczania liczby wypadków przy pracy za pomocą wdrażania nowych technologii i rozwiązań prawno-kontrolnych są mocno ograniczone. Główną przyczyną wypadków niezmiennie od lat jest nieprawidłowe zachowanie pracowników. Aby ograniczać tę przyczynę, a więc skutecznie wpływać na zachowania pracowników, niezbędne jest przejście w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy na wyższy poziom - szerokie zastosowanie podejścia behawioralnego. Nie wystarczy jednak samo stosowanie BSS do eliminowania zachowań ryzykownych wśród pracowników. Wymierne efekty można osiągnąć wyłącznie poprzez aktywizację pracowników do samodzielnego działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Aby tego dokonać, niezbędni są prekursorzy wśród załogi, którzy dadzą pozostałym odpowiedni przykład. Idealnymi kandydatami do tej roli są społeczni inspektorzy pracy. Jediną przeszkodą stojącą na drodze szerokiego zaangażowania SIP do partycypacji w tworzeniu lub modyfikowaniu systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy jest konieczność posiadania przez nich aktualnej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych w dziedzinie bhp, a także odpowiednich umiejętności miękkich m.in. kompetencji z zakresu komunikacji. Ustawa o SIP nie reguluje wprost częstotliwości ani zakresu wymaganych szkoleń społecznych inspektorów, jak ma to miejsce np. w przypadku szkoleń pracowników służby bhp. Pracodawcy muszą zatem samodzielnie zadbać o odpowiednie szkolenia oraz panele wymiany doświadczenia i dobrych praktyk dla społecznych inspektorów pracy. Niestety, aby do tego doszło, pracodawcy muszą zacząć od siebie i przepracować dotychczasowe, bardzo często spotykane podejście do SIP, jako do organu wrogiego, z którym prowadzi się swego rodzaju walkę. Wystarczy jednak rozejrzeć się po naszym, łódzkim podwórku, żeby dostrzec dziesiątki firm, zarówno państwowych, jak i prywatnych, w których pracodawca nie walczy, a ściśle współpracuje ze społeczną inspekcją pracy, czerpiąc z tej współpracy wymierne korzyści.

Bibliografia

- Adamczyk K., 2021, *Wyzwania Stojące Przed Społeczną Inspekcją Pracy XXI Wieku*, "Solidarność" Przy Państwowej Inspekcji Pracy, <https://solidarnoscpi.org.pl/wyzwania-stojace-przed-spoleczna-inspekcja-pracy-xxi-wieku/> [29.05.2024 r.]
- Auksztol J. (pod kier.) i inni, 2024, *Wypadki przy pracy w 2023 r. – dane wstępne*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk, Warszawa
- Auksztol J. (pod kier.) i inni, 2023, *Wypadki przy pracy w 2022 r.*, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Ośrodek Statystyki Warunków Pracy, Pomorski Ośrodek Badań Regionalnych, Warszawa
- Gniazdowski A., Sibiński J., 1999, *Kształtowanie zachowań pracowniczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera, Łódź
- *Good OSH is good for business*, European Agency for Safety and Health at Work, <https://osha.europa.eu/en/themes/good-osh-is-good-for-business>, [29.05.2024 r.]
- Penc J., 2000, *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków
- *Ponad milion złotych. Tyle firmy w Polsce mogą tracić na jednym wypadku w miejscu pracy*, Business Centre Club, https://www.bcc.org.pl/opinie_ekspertow/ponad-milion-zlotych-tyle-firmy-w-polsce-moga-tracic-na-jednym-wypadku-w-miejscu-pracy, [29.05.2024 r.]
- Rzepecki J., 2012, *Społeczne koszty wypadków przy pracy*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Miesięcznik Bezpieczeństwo Pracy nr 05/2012
- Warchał M., 2017, *BBS – podejście behawioralne w praktyce służby BHP*, Promotor nr 6/2017 Praktyczne Narzędzia
- Wojtaś-Jakubowska A., *Koszt wdrożenia pracownika wynosi 7 średnich pensji? [analiza]*, Gamfi, <https://gamfi.com/pl/blog/koszt-wdrozenia-pracownika-to-siedem-pensji> [29.05.2024 r.]
- Wolnicka S., Szczucka-Lasota B., Wolniak R., 2018, *Jakość prewencji a koszty wypadków przy pracy [w:] Zeszyty naukowe PŚ seria: Organizacja i Zarządzanie*, wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice

Katarzyna Kalata¹¹
Paulina Bartnikowska
Julia Kupiszewska¹²

Kwalifikacja wypadków przy pracy i spory z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych o prawo do świadczeń wypadkowych

Abstrakt

Autorzy analizują szczegółowo problematykę sporów z ZUS, podkreślając kluczowe elementy, które wpływają na kwalifikację zdarzeń jako wypadków przy pracy. Przede wszystkim, konieczne jest spełnienie określonych kryteriów, takich jak nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą oraz skutek w postaci urazu lub śmierci. W artykule szczegółowo opisano każdy z tych elementów, wyjaśniając ich znaczenie w kontekście prawidłowej kwalifikacji zdarzeń.

W praktyce, ZUS często odmawia przyznania świadczeń wypadkowych, co prowadzi do konieczności dochodzenia swoich praw przez pracowników na drodze sądowej. Autorzy przedstawiają przykłady konkretnych przypadków, takich jak historia Pani Agnieszki, która doznała urazu podczas delegacji, oraz przypadek pracownika kolei, który zmarł na skutek zawału serca w pracy. Oba przykłady ilustrują, jak różnorodne i skomplikowane mogą być sytuacje, w których dochodzi do sporów z ZUS.

Praktyczne aspekty dochodzenia praw i skuteczne strategie obrony interesów pracownika są kluczowe w kontekście sporów z ZUS. Postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych reguluje Kodeks postępowania cywilnego, który przewiduje możliwość odwołania od decyzji ZUS. Odwołanie to trafia najpierw do ZUS, a następnie, w przypadku jego nieuwzględnienia, do właściwego sądu. W procesie sądowym kluczowe jest wykazanie, że zdarzenie miało związek z wykonywaniem obowiązków służbowych, co często wymaga zeznań świadków oraz dokładnej analizy okoliczności zdarzenia.

Autorzy podkreślają, że każdy przypadek wymaga indywidualnego podejścia i dokładnej analizy, co często czyni proces dochodzenia praw pracowników skomplikowanym i czasochłonnym. Jednakże, odpowiednie przygotowanie i skuteczna strategia obrony mogą znacząco zwiększyć szanse na uzyskanie należnych świadczeń.

¹¹ Dr, Radca prawny, Kancelaria Kalata

¹² Adwokat, Kancelaria Kalata

Artykuł podkreśla znaczenie odpowiedniej kwalifikacji zdarzeń jako wypadków przy pracy oraz rolę ZUS w procesie przyznawania świadczeń. Praktyczne przykłady i analiza typowych sporów z ZUS ilustrują wyzwania, z jakimi muszą zmierzyć się pracownicy, dochodząc swoich praw do świadczeń wypadkowych.

Słowa kluczowe: ZUS, wypadek, wypadek przy pracy, ubezpieczenia społeczne, świadczenie wypadkowe, pracownik, pracodawca, prawo pracy, prawo, sąd

Wstęp

Polskie prawo nakłada na pracodawców wiele obowiązków – w tym m.in. odpowiadają oni za stan bezpieczeństwa w miejscu pracy i ponoszą odpowiedzialność za higienę pracy (Ustawa..., 1974). Jest to regulacja ze wszech miar słuszną – odpowiada standardom funkcjonującym w innych państwach, a przede wszystkim służy ochronie zdrowia, a nawet życia, pracowników. Należy jednakże podkreślić, że wypadki przy pracy są, niestety, immanentnie związane z faktem jej wykonywania. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w ubiegłym roku odnotowano 68 663 przypadków osób poszkodowanych na skutek wypadku przy pracy (Główny Urząd Statystyczny, 2023). Celem państwa jest wobec tego stworzenie takiego systemu świadczeń, który zapewnia wsparcie finansowe osobom, które doznały wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Świadczenie wypadkowe jest formą rekompensaty za utracone zarobki w czasie absencji z powodu wypadku bądź choroby zawodowej, może również zostać przeznaczone na koszty rehabilitacji i leczenia. Jak statuuje Tadeusz Szumlicz, „wypadek przy pracy może spowodować albo chorobę, albo inwalidztwo (niezdolność do pracy), albo śmierć żywiciela (...). Z punktu widzenia straty w zasobach gospodarstwa domowego ryzyko to niczym się szczególnym nie wyróżnia. Wyodrębnienie ryzyka wypadku przy pracy (...) jest jednak w pełni uzasadnione ze względu na przyjmowanie wyższego stopnia kompensaty powstałych strat. Działa tutaj na ogół prawna zasada indemnizacji (pełnego pokrycia) strat, uzasadniania co do zasady odpowiedzialnością cywilną pracodawcy” (Szumlicz, 2006, s. 220).

W uzasadnieniu do projektu ustawy wypadkowej ustawodawca wskazał, że „projektowane uregulowania ustawowe mają charakter kompleksowy i porządkujący dotychczasowy stan prawny. Projekt ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest aktem prawnym niezbędnym dla uregulowania zasad przyznawania i wypłaty świadczeń z tego tytułu w świetle wprowadzonej od 1 stycznia 1999 r. reformy ubezpieczeń społecznych. Wprowadzone już w życie rozwiązania systemowe w ramach reformy ubezpieczeń społecznych, takie jak wyodrębnienie funduszu wypadkowego w ramach funduszu ubezpieczeń społecznych, zróżnicowanej stopy procentowej składki płaconej przez pracodawców na ubezpieczenie wypadkowe, wymaga zmian legislacyjnych w obszarze ryzyka wypadkowego. Istniejący stan prawny należy uznać za dalece niewystarczający, gdyż, pomimo że od uchwalenia ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych minęło ponad 3 lata, ubezpieczenie wypadkowe

nadal jest regulowane ustawą z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Ustawa..., 1975), co stwarza szereg luk prawnych i niekonsekwencji, w tym kilka o charakterze konstytucyjnym. Poza precyzyjnym określeniem zakresu i sposobu udzielania świadczeń osobom ubezpieczonym w razie zaistnienia wypadku przy pracy lub powstania choroby zawodowej, celem projektowanej ustawy jest stworzenie mechanizmów stymulujących działania pracodawców zmierzające do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Podstawowym narzędziem umożliwiającym takie stymulowanie ma być zróżnicowana składka na ubezpieczenie wypadkowe” (Projekt ustawy o ubezpieczeniu społecznym..., IV.586). Nie ulega zatem wątpliwości, że wprowadzenie instytucji świadczenia wypadkowego było społecznie potrzebne, wręcz niezbędne. Nie sposób bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której pokrzywdzony pracownik, na skutek zdarzeń losowych, których nie mógł przewidzieć lub całkowicie od niego niezależnych, ponosi negatywne konsekwencje finansowe z tytułu czasowej niemożności wykonywania pracy z uwagi na doznany uraz bądź zmaganie się z chorobą zawodową. Sam fakt tego doświadczenia jest dla tych osób wystarczająco trudny.

W niniejszym opracowaniu podjęto analizy problematyki sporów z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (dalej; ZUS lub Organ rentowy) dotyczących kwalifikacji zdarzeń jako wypadków przy pracy oraz wynikających z tego praw do świadczeń. Artykuł ma na celu przybliżenie procesu dochodzenia praw pracowników i przedstawienie praktycznych aspektów sporów z ZUS, w tym skutecznych strategii obrony interesów pracownika, ze szczególnym podkreśleniem ogromnego znaczenia odpowiedniej kwalifikacji zdarzeń jako wypadków przy pracy i jej wpływu na przyznanie z tego tytułu praw do świadczeń.

Podstawy prawne dotyczące wypadków przy pracy i świadczeń wypadkowych

Zgodnie z ustawą wypadkową, za wypadek przy pracy uznaje się „nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy” (Ustawa..., 2002).

Ten katalog nie wyczerpuje jednak zakresu zdarzeń losowych chronionych w ramach ubezpieczenia wypadkowego – prawodawca przewidział bowiem, że równoznaczne z wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, na skutek którego pracownik doznał urazu podczas wyjazdu służbowego, odbywania szkolenia z zakresu powszechnej samoobrony lub w ramach wykonywania działań zleconych pracownikowi przez organizację

związkowe działające u pracodawcy (Ustawa..., 2002). Zdarzenie musi mieć jednak związek z wykonywaną pracą.

PRZYKŁAD:

Pan Tomasz, przebywający w delegacji, w ramach tzw. „czasu wolnego”, postanowił udać się o poranku na jogging. Niestety, w trakcie aktywności fizycznej potknął się, niefortunnie upadł i złamał nogę. Pan Tomasz jest zawodowym kierowcą – w związku z doznany urazem nie będzie w stanie przez jakiś czas wykonywać swoich obowiązków zawodowych. Nie otrzyma jednakże świadczenia wypadkowego – poranny bieg nie pozostawał w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO (dalej; SN): „Artykuł 3 ust. 2 pkt 1 (...) ustanawia ochronę ubezpieczeniową przez cały czas pobytu pracownika w podróży służbowej, rozciągając ją na okoliczności należące do sfery jego prywatnych spraw (np. prawo do skorzystania z odpoczynku, spacerów, zakupów, przygotowania posiłków lub ich spożywania poza miejscem wykonywania obowiązków służbowych). Różnica między wypadkiem przy pracy a wypadkiem w czasie podróży służbowej dotyczy okoliczności wypadku, a w szczególności tego, że ten pierwszy powinien pozostawać w związku z pracą, zaś drugi - wiązać się z wykonywaniem zadań powierzonych na czas podróży służbowej. W konsekwencji, przy kwalifikowaniu danego zachowania jako pozostającego w związku z podróżą służbową należy badać, czy w łączności z nią pozostawał cel zachowania pracownika, czy też miało ono wyłącznie prywatny charakter, przy czym zachowaniami niepozostającymi w związku z wykonywaniem powierzonego zadania i sprzecznymi z celem podróży służbowej są te zachowania ze sfery prywatnych spraw pracownika, które nie były konieczne z punktu widzenia celu i warunków odbywania podróży służbowej, to znaczy z potrzebą realizacji powierzonych pracownikowi zadań. W czasie podróży służbowej pracownik może być zatem pozbawiony ochrony ubezpieczeniowej wówczas, gdy zerwał związek z wykonywaniem powierzonych mu zadań służbowych poprzez sprowokowanie lub spowodowanie zdarzenia wypadkowego zachowaniem niepozostającym w żadnym związku z celem tej podróży” (Wyrok Sądu Najwyższego..., 2016).

W ramach omawianej regulacji ustawy wypadkowej funkcjonuje również grupa okoliczności, których nastąpienie kwalifikuje się jako tzw. „niepracowniczy wypadek przy pracy” (Rubel, 2003, s. 108). Odnoszą się one do podmiotów niebędących w stosunku pracy, którym przysługuje jednak prawo do świadczeń z tytułu objęcia ubezpieczeniem wypadkowym. Są to np.:

- parlamentarzyści,
- duchowni,
- stypendyści sportowi,
- osadzeni,
- osoby odbywające zastępcze formy służby wojskowej (Ustawa..., 2002).

Wypadek przy pracy każdorazowo skutkuje urazem bądź śmiercią. Wypadek jest śmiertelny, jeżeli zgon pracownika nastąpił w ciągu 6 miesięcy od dnia zdarzenia. Natomiast „ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała” (Ustawa..., 2002) kwalifikuje się jako ciężki wypadek przy pracy. Powyższe rozróżnienie ma niebagatelne znaczenie – wpływa na przyznane świadczenia i ich wysokość.

Należy poddać analizie poszczególne elementy pojęcia „wypadku przy pracy” w celu prawidłowej kwalifikacji zdarzeń i powstania stanu zasadności roszczeń pracowników. Komponentami tegoż pojęcia prawnego, które muszą być spełnione łącznie, są:

- nagłość zdarzenia,
- przyczyna zewnętrzna,
- związek z wykonywaną pracą,
- skutek w postaci urazu lub śmierci.

W ślad za „Wielkim słownikiem języka polskiego” należy wskazać, że „nagłość” rozumiana jest jako „cecha czegoś, co pojawia się szybko, niespodziewanie i w sposób zaskakujący” (Instytut Języka Polskiego PAN, dostęp: 2024). Zdarzenie wywołujące uraz lub śmierć musi być więc zdarzeniem losowym, trudnym do przewidzenia, nieplanowanym, niezamierzonym, nieoczekiwanym. Wymaga podkreślenia, że cecha „raptowności” odnosi się do zdarzenia, a nie jego skutku w postaci powstania urazu lub śmierci pracownika (która, nastąpiwszy do pół roku od daty zdarzenia, kwalifikuje je jako wypadek śmiertelny – tym bardziej nie powinno się zatem odnosić kryterium nagłości do zgonu jako rezultatu wypadku). Przykładami zdarzeń nagłych jest porażenie prądem elektrycznym, wybuch metanu, upadek ciężkiego przedmiotu, oparzenie, upadek z wysokości. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „przez nagłe zdarzenie, należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej niż jedna dniówka robocza” (Wyrok Sądu Najwyższego..., 2023).

Zewnętrzność przyczyny przyjmuje się wtedy, gdy jest ona niezwiązana z organizmem pracownika i jego wewnętrznymi właściwościami. Poza tym wyłączeniem, przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik zewnętrzny – w tym m.in. zjawisko mechaniczne, chemiczne, termiczne, atak innego człowieka lub zwierzęcia, a także „czynność samego poszkodowanego (np. jego potknięcie się i upadek nawet na gładkiej powierzchni)” (Jędrasik-Jankowska, 2007, s. 430).

Wypadek przy pracy może być spowodowany zarówno poprzez czynności w toku wykonywania obowiązków pracowniczych, jak i trakcie przygotowania do pracy i procesu jej zakończenia (Postanowienie Sądu Najwyższego..., 2023). Wyróżnia się wobec tego związek o charakterze czasowym, ale także miejscowym i funkcjonalnym. Zdarzenie musi zatem nastąpić w miejscu pracy lub w miejscu, w którym

pracownik wykonuje obowiązki służbowe. Może to oznaczać zarówno siedzibę firmy, jak i inne lokalizacje – miejsce spotkań z klientami (uwzględnia się w tym drogę między siedzibą a miejscem wykonywania czynności, np. w przypadku przedstawicieli handlowych) czy też mieszkanie pracownika, jeśli wykonuje on swoje obowiązki w formie zdalnej. Ponadto wypadek musi mieć też związek z czynnościami wykonywanymi na rzecz pracodawcy lub skorelowany z realizacją obowiązków zawodowych.

ZDANIEM SN: „ (...) związek z pracą nie ma charakteru absolutnego i może zostać zerwany, gdy pracownik w przeznaczonym na pracę czasie i miejscu wykonuje czynności tak bezpośrednio jak i pośrednio niezwiązane z realizacją jego obowiązków pracowniczych i czyni to dla celów prywatnych” (Postanowienie Sądu Najwyższego..., grudzień 2023).

Ostatnią przesłanką wskazaną przez ustawodawcę jest skutek zdarzenia w postaci urazu lub śmierci. Poprzez uraz rozumie się „uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego” (Ustawa..., 2002).

Należy mieć na uwadze fakt, iż prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy wyłącza winę umyślną lub rażące niedbalstwo (np. świadome naruszenie przepisów BHP bądź niezastosowanie się do instrukcji obsługi urządzeń znajdujących się w zakładzie pracy) oraz stan nietrzeźwości, fakt przebywania pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych (Ustawa..., 2002).

Arcyważną rolę w procesie ustalania uprawnień do świadczeń (zasilek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna i dodatek do niej, dodatek pielęgnacyjny, pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne) pełni ZUS (Ustawa..., 2002). Nie ulega wątpliwości, że wobec faktu wypadku przy pracy prawo powinno nakładać na pracodawcę obowiązki wynikające z zasad logiki życiowej – to pracodawca ma podjąć wszelkie działania, które mają służyć wyeliminowaniu lub ograniczeniu zagrożenia, powinien on także umożliwić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadku przy pracy, zapobiegać powstaniu podobnych zdarzeń w przyszłości, a także należyce ustalić okoliczności i przyczyny wypadku (Zob. Dziubińska-Lechnio, 2016, s. 1418). Jednakże to ZUS, po zgłoszeniu wypadku przez pracodawcę oraz sporządzeniu odpowiedniej dokumentacji - protokół powypadkowy lub karta wypadku - weryfikuje, czy zdarzenie można zakwalifikować jako wypadek przy pracy. To na ZUS-ie ciąży wypłata świadczeń zagwarantowanych ubezpieczonym na kanwie ustawy wypadkowej. Zdarza się zatem, że organ ten kwestionuje prawo do świadczeń, mimo uznania poszczególnych zdarzeń za wypadek przy pracy przez zespół powypadkowy.

Analiza typowych problemów i sporów z ZUS-em

ZUS odgrywa niebagatelną rolę w procesie ustalania uprawnień do świadczeń z tytułu ulegnięcia wypadkowi przy pracy przez pracownika, bowiem to właśnie ZUS jest organem i pierwszym podmiotem, do

którego kierowane są wnioski o przyznanie owych świadczeń. Jako że zagadnienie to zostało omówione we wcześniejszym rozdziale, warto przyjrzeć się konkretnym przypadkom, tzw. „wziętym z życia”, które doskonale obrazują zarówno sam mechanizm działania ZUS przy ustalaniu przesłanek warunkujących możliwość zakwalifikowania zdarzenia jako wypadku przy pracy, jak również w sposób klarowny objaśniają treść przepisów regulujących tematykę wypadków przy pracy, ponieważ wskazują, jakie elementy zdarzenia są przedmiotem oceny ZUS, a nierzadko również Sądów.

Pierwszym z omawianych przypadków jest historia Pani Agnieszki, zatrudnionej w firmie na stanowisku inżyniera, której polecono wyjazd na konferencję do innego miasta, gdzie jednym z jej zadań miała być obsługa stoiska i promocja określonych produktów firmy. Pod koniec dnia, podczas sprzątania stoiska, pracownica nagle poczuła, że coś „przeskoczyło” jej w kolanie, powodując tym samym silny ból. 2 dni później Pani Agnieszka udała się do lekarza, gdzie otrzymała skierowanie na rezonans magnetyczny, który wykazał uszkodzenie łąkotki. Pani Agnieszka otrzymała wówczas zwolnienie lekarskie. Po kilku miesiącach, wobec braku jakiegokolwiek poprawy, pani Agnieszka złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, bowiem w dalszym ciągu była niezdolna do pracy. ZUS odmówił jednak prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, pomimo że złożona w toku postępowania przed ZUS przez pracownicę dokumentacja medyczna potwierdzała niezdolność pracownicy do pracy. ZUS wskazał, że brak było dowodu potwierdzającego, że do „urazu doszło podczas czynności związanych z wykonywaniem pracy”. Pracownica wniosła odwołanie od decyzji ZUS do Sądu, który po przeprowadzeniu postępowania w sprawie, przyznał pracownicy rację i zmienił decyzję Organu, przyznając jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że „nie można zgodzić się ze stanowiskiem ZUS, że zdarzenie nie może być uznane za zrównane z wypadkiem przy pracy z uwagi na brak dowodów na istnienie związku zdarzenia z czynnościami wykonywanymi w ramach umowy o pracę”.

W przytoczonej powyżej sytuacji, Organ rentowy próbował wykazać, że zdarzenie, któremu uległa Pani Agnieszka nie było wypadkiem przy pracy, ponieważ – zdaniem Organu - brak było dowodu potwierdzającego, że do urazu doszło rzeczywiście podczas czynności związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych przez Panią Agnieszkę. ZUS nie kwestionował, zatem, samego zaistnienia zdarzenia (tj. uszkodzenia łąkotki), ale nie uznał go za wypadek przy pracy, czyli zdarzenie noszące konkretne, ustawowo określone cechy. Sąd Rejonowy, wydając korzystny dla Pani Agnieszki wyrok, podkreślił, że doznała ona niespodziewanie urazu w trakcie wykonywania czynności zleconych jej przez pracodawcę, pozostając w chwili wypadku na służbowej delegacji. Uraz ten w żadnej mierze nie wynikał z cech czy stanów chorobowych organizmu poszkodowanej. Nie doszło tu też do zerwania związku z podróżą służbową stąd też uznano zdarzenie za wypadek traktowany na równi z wypadkiem przy pracy. Opisany powyżej przypadek doskonale pokazuje, jakie cechy są istotne, by w praktyce dane zdarzenie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy i które elementy stanu faktycznego

sądy biorą pod uwagę, orzekając w przedmiocie prawidłowości decyzji wydawanych przez ZUS, które najczęściej stanowią decyzje odmowne co do przyznania poszkodowanemu pracownikowi świadczenia.

Równie ciekawym, ale jednocześnie smutnym przypadkiem, jest historia pracownika pełniącego służbę na kolei, który doznał zawału serca? w pracy, w wyniku czego zmarł. Również i w tej sprawie Organ rentowy zakwestionował przedmiotowe zdarzenie, twierdząc, że nie może ono zostać uznane za wypadek przy pracy i odmówił wypłaty renty rodzinnej żonie i dzieciom zmarłego z tytułu wypadku przy pracy, uznając, że zawał – jako jednostka chorobowa – nie stanowi wypadku przy pracy, w konsekwencji czego, wydał decyzję odmowną. Oczywiście każdy przypadek wymaga indywidualnego zbadania i jednostkowej oceny, jednakże trzeba pamiętać, że wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia; w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

To wskazane powyżej elementy pewnego zdarzenia, przesądzają o zaistnieniu (lub nie) wypadku przy pracy. Co za tym idzie, nie można zatem z góry kategorycznie przyjąć, że takie zdarzenia jak: zawał serca, wylew czy udar nie kwalifikują się jako wypadek przy pracy. Sąd rozpoznający powyższą sprawę zainicjowaną wniesionym przez rodzinę zmarłego pracownika odwołaniem od decyzji ZUS, podkreślił, że co prawda „wykonywanie zwykłych (typowych, normalnych), choćby wymagających dużego wysiłku fizycznego, obowiązków przez pracownika, który doznał zawału serca w czasie i miejscu wykonywania zatrudnienia, nie może być uznane za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, ale może nią być określona nadzwyczajna sytuacja związana z tą pracą, która staje się współdziałającą przyczyną zewnętrzną” (Wyrok Sądu Apelacyjnego..., 2022).

Powyższa historia potwierdza, jak istotną rolę w rozpatrywaniu danej sprawy, odgrywa każdorazowo indywidualne i kazuistyczne podejście do konkretnego przypadku. W potocznym rozumieniu i ogólnym odbiorze społecznym, wypadek przy pracy kojarzy się bowiem właśnie ze swoistym „wypadkiem”, takim jak np. złamanie ręki na mokrej posadzce w zakładzie pracy, czy utrata kończyny przy obsłudze maszyny na linii produkcyjnej. Bogate orzecznictwo sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego pokazuje natomiast, że za wypadek przy pracy może zostać uznany zawał serca, czy udar niedokrwieny mózgu. Ciekawym w tym zakresie jest chociażby wyrok Sądu Najwyższego, który podniósł, że: „stres psychiczny wywołany nieporozumieniem z przełożonym pracownika może być - zależnie od źródeł i przebiegu konfliktu - kwalifikowany jako zewnętrzna współprzyczyna udaru mózgu, gdy przełożony niewłaściwie czyni użytek z kompetencji do wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy” (Wyrok Sądu Najwyższego..., 1999).

Praktyczne aspekty dochodzenia praw i skuteczne strategie obrony

Jak wspomniano powyżej, decyzje Organu rentowego w przedmiocie przyznania poszkodowanym świadczeń z tytułu ulegnięcia przez nich wypadkowi przy pracy, nierzadko bywają dla nich niekorzystne. Wówczas poszkodowani pracownicy, nie otrzymawszy świadczenia z ZUS, zazwyczaj składają odwołanie od decyzji, które stanowi formę zaskarżenia rozstrzygnięcia Organu rentowego.

Postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych, a zatem m.in. postępowanie w zakresie dotyczącym wniesienia odwołania od decyzji ZUS, regulują przepisy rozdziału 3 działu III Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z treścią art. 477⁹ § 1-2, „odwołania od decyzji organów rentowych lub orzeczeń wojewódzkich zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności lub decyzji wydanych przez ten zespół, wnosi się na piśmie do organu lub zespołu, który wydał decyzję lub orzeczenie, lub do protokołu sporządzonego przez ten organ lub zespół, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji lub orzeczenia. Organ rentowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności niezwłocznie, nie później niż w terminie trzydziestu dni od dnia, w którym otrzymał odwołanie, przekazuje je wraz z aktami sprawy do sądu. Organ ten lub zespół, jeżeli uzna odwołanie w całości za słuszne, może zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję lub orzeczenie. W tym przypadku odwołaniu nie nadaje się dalszego biegu” (Ustawa..., 1964).

Przytoczony powyżej przepis stanowi zatem, że odwołanie początkowo trafia do Organu (ZUS), który wydał decyzję. W terminie 30 dni od daty otrzymania odwołania, Organ przekazuje je do właściwego miejscowo Sądu, z tym jednak zastrzeżeniem, że ZUS – bez udziału i ingerencji Sądu – może uznać odwołanie za słuszne (zasadne). Wówczas ZUS uwzględnia stanowisko odwołującego i zmienia zaskarżoną decyzję, toteż nie ma w takim przypadku potrzeby, by taka sprawa stanowiła przedmiot zainteresowania Sądu. Sprawa załatwiona jest bowiem na poziomie postępowania przed ZUS. W praktyce takie sytuacje zdarzają się jednak niezwykle rzadko. W zdecydowanej większości przypadków, odwołania poszkodowanych pracowników trafiają do Sądu, który bada prawidłowość decyzji i analizuje stanowisko odwołującego, przeprowadzając w tym zakresie stosowne postępowanie, którego finalnym etapem jest wydanie wyroku.

Co się natomiast tyczy postępowania dowodowego i inicjatywy odwołującego, jak już wspomniano powyżej, aby móc uznać dane zdarzenie za wypadek przy pracy, muszą zostać spełnione określone przesłanki, omówione w pierwszej części niniejszego opracowania. Kwestionując decyzję ZUS, mającej za przedmiot odmowę wypłaty świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, konieczne jest wykazanie, że do zdarzenia rzeczywiście doszło oraz że nastąpiło ono w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń położonych. O ile pierwszy z elementów jest zazwyczaj łatwy do wykazania, o tyle drugi z nich, nierzadko może rodzić problemy.

ZDANIEM SN: „Związek z pracą, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, polega na czasowym, funkcjonalnym i przestrzennym związku zdarzenia z pracą w okolicznościach wymienionych w pkt 1-3 tego artykułu. Czasowy związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie powinno nastąpić albo w czasie wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, ewentualnie w czasie wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia lub w związku z wykonywaniem tych czynności albo w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Funkcjonalny związek zdarzenia z pracą wyraża się w tym, że zdarzenie powinno nastąpić w czasie lub w związku z wykonywaniem przez pracownika określonych czynności, a mianowicie «zwykłych czynności lub poleceń przełożonych», «czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia», a także «w czasie pozostawiania w dyspozycji pracodawcy». Wreszcie przestrzenny związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie następuje w miejscu, które jest albo miejscem wykonywania czynności służbowych (którym jest z reguły zakład pracy) albo miejscem na «drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy»” Postanowienie Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2018.

Jako że każdy przypadek wymaga indywidualnego podejścia, niestety nie jest możliwym skonstruowanie uniwersalnego schematu, pozwalającego ustalić, w jaki sposób wykazać w konkretnej sprawie związek zdarzenia z pracą. Pomocnymi, a często wręcz niezbędnymi, okazują się zeznania świadków, którzy widzieli zdarzenie będące przedmiotem postępowania, wobec czego są w stanie opisać okoliczności wypadku, tj. przedstawić stan faktyczny sprawy. Jest to o tyle istotne, że na stan faktyczny składają się takie aspekty jak: czas i miejsce zdarzenia, zachowanie poszkodowanego tuż przed zdarzeniem oraz związek zdarzenia z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których to aspektów ustalenie jest konieczne do procedowania sprawy dotyczącej wypadku przy pracy.

Podsumowanie

Wnioski płynące z analizy problematyki sporów z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych dotyczących kwalifikacji zdarzeń jako wypadków przy pracy oraz wynikających z tego praw do świadczeń wypadkowych są wieloaspektowe. Po pierwsze, kluczowe znaczenie ma precyzyjna kwalifikacja zdarzeń przez pracodawców i pracowników. Prawidłowe rozpoznanie zdarzenia jako wypadku przy pracy determinuje możliwość uzyskania przez poszkodowanego pracownika świadczeń wypadkowych, które stanowią formę rekompensaty za utracone zarobki lub koszty leczenia i rehabilitacji. Pracodawcy i pracownicy powinni zatem dokładnie znać kryteria definiujące wypadek przy pracy, takie jak nagłość zdarzenia, jego związek z wykonywaną pracą oraz przyczyna zewnętrzna. Tylko spełnienie wszystkich tych przesłanek daje podstawę do dochodzenia roszczeń.

Istotną rolę w procesie przyznawania świadczeń wypadkowych pełni ZUS, który na podstawie zgromadzonej dokumentacji decyduje, czy dane zdarzenie kwalifikuje się jako wypadek przy pracy. Procedury związane z weryfikacją tych zdarzeń przez ZUS często prowadzą do sporów prawnych. W artykule wskazano, że decyzje ZUS o odmowie przyznania świadczeń mogą wynikać z braku odpowiednich dowodów lub różnej interpretacji przepisów prawnych. W takich przypadkach kluczowe jest, aby pracownicy byli przygotowani na możliwość odwołania się od decyzji ZUS i potrafili skutecznie bronić swoich praw przed sądem. Przykłady omawianych przypadków pokazują, że sądy często orzekają na korzyść pracowników, jeśli ci są w stanie wykazać związek zdarzenia z wykonywaną pracą oraz przedstawić odpowiednie dowody medyczne i świadectwa.

Indywidualne podejście do każdego przypadku jest nieodzowne. Każde zdarzenie, które może zostać uznane za wypadek przy pracy, posiada swoje unikalne okoliczności, które muszą być dokładnie zbadane i ocenione. Przykłady rzeczywistych spraw przedstawione w artykule pokazują, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą być świadomi specyfiki każdego zdarzenia, a także procedur prawnych i administracyjnych, które regulują przyznawanie świadczeń wypadkowych.

Na koniec, należy podkreślić, że bardzo ważne jest budowanie świadomości prawnej wśród pracowników. Świadomość własnych praw oraz znajomość procedur związanych z dochodzeniem roszczeń w przypadku wypadków przy pracy są kluczowe dla skutecznej obrony interesów pracownika. Wiedza ta pozwala na lepsze przygotowanie się do ewentualnych sporów z Organem rentowym oraz umożliwia bardziej efektywne korzystanie z dostępnych środków prawnych. Zwiększenie edukacji w tym zakresie mogłoby przyczynić się do zmniejszenia liczby sporów i zapewnienia sprawiedliwości w procesie przyznawania świadczeń wypadkowych.

Bibliografia

- Dziubińska-Lechnio E., 2016, *Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego* [w:] *Meritum ubezpieczenia społeczne 2016*, red. J. Kuźniar, Wolters Kluwer SA, Warszawa
- Główny Urząd Statystyczny, Wypadki przy pracy w 2023 r. – dane wstępne, file:///C:/Users/pbart/Downloads/wypadki_przy_pracy_w_2023_r._dane_wstepne.pdf, [dostęp: 14 czerwca 2024 r.]
- Instytut Języka Polskiego PAN, *Wielki słownik języka polskiego* <https://wsjp.pl/haslo/podglad/73235/naglosc/5206291/raptownosc>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Jędrasik-Jankowska I., 2007, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, wyd. 1, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis sp. z o.o., Warszawa
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2023 r., I PSK 92/23, LEX nr 3645255 <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523738951/1/i-psk-92-23-rozumienie-pojecia-zwyklych-czynnosci-uzytego-w-art-3-ust-1-pkt-1-ustawy-z-2002-r-o-...?cm=URELATIONS>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2023 r., III PSK 68/23, LEX nr 3635763 <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523729459/1/iii-psk-68-23-cechy-zdarzenia-bedacego-wypadkiem-przy-pracy-postanowienie-sadu-najwyzszego?cm=URELATIONS>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]

- Postanowienie Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2018 r., II UK 514/17, LEX nr 2615831
<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/522709527/1?directHit=true&directHitQuery=II%20UK%20514%2F17>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Projekt ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, IV.586
<https://sip.lex.pl/#/act-project/100852539/1>, [dostęp: 14 czerwca 2024 r.]
- Rubel K., 2003, *Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych* [w:] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, red. G. Szpor, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis sp. z o.o., Warszawa
- Szumlicz T., 2006, *Ubezpieczenie społeczne teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz – Warszawa
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465)
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2189 z późn. zm.)
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 13 stycznia 2022 r., III AUa 2165/19, LEX nr 3333168
<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523426864/1?directHit=true&directHitQuery=III%20AUa%202165%2F19>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 1999 r., II UKN 472/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 292
<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/520133272/1?directHit=true&directHitQuery=II%20UKN%20472%2F98>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2016 r., I UK 100/15, LEX nr 2051471
<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/522145167/1/i-uk-100-15-roznica-miedzy-wypadkiem-przy-pracy-a-wypadkiem-w-czasie-podrozy-sluzbowej-wyrok-sadu...?cm=URELATIONS>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]
- Wyrok Sądu Najwyższego z 1 lutego 2023 r., III USKP 66/22, LEX nr 3521515
<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523615211/1/iii-uskp-66-22-naglosc-zdarzenia-powodujacego-wypadek-przy-pracy-wyrok-sadu-najwyzszego?cm=URELATIONS>, [dostęp: 17 czerwca 2024 r.]

Aleksandra Romel-Domarecka¹³

Motywowanie do bezpiecznych zachowań w miejscu pracy, jako klucz do efektywnego zarządzania bezpieczeństwem

Abstrakt

W artykule przeanalizowano znaczenie ludzkich zachowań w systemach bezpieczeństwa pracy oraz rolę motywowania w kształtowaniu odpowiednich postaw pracowników. Mimo postępu w zakresie norm BHP, takich jak ISO 45001, oraz wdrażania kultury bezpieczeństwa, w Polsce zarządzanie bezpieczeństwem nadal stanowi wyzwanie, a statystyki wskazują, że główną przyczyną wypadków w pracy jest błąd ludzki.

Wskazuje się w nim, że bezpieczeństwo pracy nie powinno ograniczać się do technicznych i organizacyjnych aspektów, ale wymaga uwzględnienia behawioralnego podejścia. Odwołuje się do kluczowych teorii psychologicznych, takich jak hierarchia potrzeb Masłowa, teoria zachowań planowanych Ajzena czy model „Swiss Cheese” Jamesa Reasona, które pomagają zrozumieć mechanizmy ludzkiego działania oraz identyfikować skuteczne strategie zarządzania ryzykiem.

Istotnym elementem jest kształtowanie bezpiecznych zachowań poprzez szkolenia, budowanie kultury organizacyjnej oraz wzmacnianie świadomości zagrożeń. Motywowanie pracowników – definiowane jako proces ukierunkowany na zrozumienie ich potrzeb i wartości – jest kluczowe dla promowania przestrzegania zasad BHP. Teorie motywacji, takie jak teoria Herzberga czy Vrooma, wskazują, że działania takie jak systemy nagród, szkolenia i komunikacja mogą skutecznie budować proaktywne postawy wobec bezpieczeństwa.

Autorka podkreśla, że bezpieczeństwo pracy wymaga konsekwentnych działań pracodawców, w tym ustalania norm, nadzorowania zachowań oraz projektowania środowiska pracy minimalizującego ryzyko błędów ludzkich. Wprowadzenie skutecznych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy może nie tylko poprawić warunki pracy, ale także przyczynić się do obniżenia kosztów wynikających z wypadków i zwiększenia efektywności organizacji.

Słowa kluczowe: bhp, zarządzanie zasobami ludzkimi, motywowanie pracowników, zachowania w miejscu pracy, kultura bezpieczeństwa, zarządzanie ryzykiem, teorie motywacji, błąd ludzki, systemy zarządzania bezpieczeństwem, ISO 45001, psychologia pracy.

Wstęp

Bezpieczeństwo i higiena pracy, pomimo rozwoju nowoczesnych zasad zarządzania oraz wdrażania norm, takich jak ISO 45001, wciąż stanowią w Polsce istotne wyzwanie. Statystyki pokazują, że przyczyny wypadków w pracy często nie wynikają z problemów technicznych czy organizacyjnych, lecz z niewłaściwych zachowań pracowników. Aby zapewnić bezpieczne i komfortowe środowisko pracy, niezbędne jest kształtowanie właściwych postaw i nawyków wśród ludzi.

¹³ Mgr, Wykładowca akademicki, Uniwersytet WSB Merito w Toruniu, Lead Auditor ISO 45001, 9001, LL-C (Certification) Group

Bezpieczeństwo to nie tylko przedmiot badań wielu dziedzin nauki, ale również nadrzędny cel każdej organizacji. Stanowi fundament funkcjonowania oraz rozwoju, a poczucie stabilności – zarówno fizycznej, jak i emocjonalnej – jest kluczowe dla człowieka. Gdy ludzie czują się bezpieczni, zyskują poczucie kontroli nad własnym życiem.

Bezpieczeństwo można rozpatrywać w odniesieniu do jednostki, społeczeństwa, narodu, czy informacji (Znajmiecka, Boczkowska, 2020). Jak opisał już w latach 40. XX wieku w teorii hierarchii potrzeb Abraham Maslow, bezpieczeństwo jest drugą, po potrzebach fizjologicznych koniecznością, bez zaspokojenia której, jednostka nie może koncentrować się na wyższych poziomach w hierarchii. Teoria Masłowa pozwala również na lepsze zrozumienie, co naprawdę napędza ludzkie zachowanie.

Poczucie bezpieczeństwa osobistego, zdrowia, ale także stabilności fizycznej i emocjonalnej odgrywa w życiu kluczową rolę. Jego zaspokojenie umożliwia człowiekowi poczucie kontroli nad własnym życiem. Kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników jest istotnym aspektem, który można osiągnąć poprzez efektywne motywowanie do przestrzegania zasad bezpiecznej pracy. Osiągnięcie sukcesu w działaniach profilaktycznych mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy w firmie w dużym stopniu zależy od podejmowania działań podkreślających wartość zdrowia i życia, zarówno własnego, jak i innych osób. Odpowiednia postawa poszczególnych członków zespołu jest kluczowa dla zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa. Proces ten powinien rozpocząć się od ustalenia norm i zasad, które wyznaczają ramy dla właściwych zachowań. Takie działania wpływają na kształtowanie postaw związanych z bezpieczeństwem. Pracownik, który został poinformowany o istniejących zagrożeniach, ma możliwość odpowiedniego zabezpieczenia się przed nimi, między innymi dzięki swojemu właściwemu zachowaniu. Normy, zasady oraz postawy wobec bezpieczeństwa mają bezpośredni wpływ na rozwijanie refleksyjnego podejścia do zagrożeń, a także na zdolność do wyciągania wniosków i uczenia się na podstawie zdobytych doświadczeń (Ejdys i in. 2010) Pracodawca, a także kierownictwo i osoby nadzorujące, powinni dążyć do tego, aby wszyscy pracownicy w firmie przestrzegali poleceń zgodnych z przepisami bezpieczeństwa, nawet w sytuacji, gdyby mieli pewność, że nie są poddawani kontroli. (Gembalska-Kwiecień, 2012), (Studenski, 1996)

Klasyczne podejście do problemów bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowało się, zawsze głównie na stronie technicznej i inżynierskiej. Natomiast w krajach o wyższym poziomie kultury organizacyjnej i bezpieczeństwa od dawna stosuje się podejście behawioralne, czyli spojrzenie na bezpieczeństwo od strony zachowań pracowniczych. (Gniazdowska, Skibiński, 1997)

W systemie bezpieczeństwa pracy decydującym czynnikiem sprawczym jest człowiek, który z jednej strony jest współtwórcą środowiska pracy, z drugiej jego użytkownikiem. Zachowanie człowieka to z kolei bardzo złożony proces. Zależy od wielu czynników, zarówno sytuacyjnych jak i podmiotowych. (Znajmiecka, Boczkowska, 2020)

Człowiek jest kluczowym czynnikiem sprawczym w systemie bezpieczeństwa pracy. Z jednej strony odgrywa rolę współtwórcy środowiska pracy, z drugiej zaś jest jego użytkownikiem. Zachowanie człowieka to proces wielowymiarowy, na który wpływają liczne czynniki sytuacyjne oraz podmiotowe. Aby zrozumieć mechanizmy zachowań ludzkich, warto odnieść się do kluczowych teorii psychologicznych i socjologicznych, które oferują wyjaśnienia dotyczące motywacji, podejmowania decyzji i ryzyka w środowisku pracy.

Jedną z najważniejszych teorii dotyczących motywacji jest wspomniana wcześniej teoria hierarchii potrzeb, opracowana przez Abrahama Maslowa. Według tej teorii zachowanie człowieka determinowane jest przez dążenie do zaspokojenia potrzeb uporządkowanych w hierarchii, począwszy od potrzeb podstawowych, takich jak potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa, a skończywszy na potrzebach wyższego rzędu, takich jak potrzeba samorealizacji (Maslow, 1943). W kontekście pracy teoria ta sugeruje, że brak poczucia bezpieczeństwa może wpływać na obniżoną efektywność i motywację pracownika.

Innym istotnym podejściem jest teoria zachowań planowanych (Theory of Planned Behavior), opracowana przez Iceka Ajzena. Teoria ta zakłada, że intencja do podjęcia określonego działania jest wynikiem trzech czynników: postaw wobec zachowania, norm subiektywnych oraz postrzeganej kontroli nad zachowaniem (Ajzen, 1991). W systemie bezpieczeństwa pracy teoria ta może być używana do wyjaśnienia, dlaczego pracownicy podejmują ryzykowne lub bezpieczne decyzje, oraz jakie interwencje mogą wpływać na zmianę ich postaw.

James Reason z kolei, wprowadził model „Swiss Cheese”, który wyjaśnia, w jaki sposób błędy ludzkie i niedoskonałości systemu mogą prowadzić do wypadków w pracy. Model zakłada, że systemy bezpieczeństwa składają się z warstw ochronnych, przypominających plastry sera szwajcarskiego. Każda z tych warstw może mieć „dziury” (czyli słabości), które w wyniku niekorzystnych okoliczności mogą się na siebie nałożyć, prowadzić do zdarzenia niepożądanego (Reason, 1990). Model ten podkreśla, jak ważne jest projektowanie środowiska pracy w sposób minimalizujący ryzyko błędów ludzkich.

Robert Karasek opracował model wymagania-kontrola (Job Demand-Control Model), który opisuje, jak interakcja między wymaganiami pracy a możliwością kontroli nad jej wykonywaniem wpływa na zdrowie i zachowanie pracownika. Według tej teorii, wysokie wymagania w połączeniu z niską kontrolą prowadzą do wysokiego poziomu stresu, co może zwiększać ryzyko popełniania błędów i wypadków (Karasek, 1979). Model ten znalazł szerokie zastosowanie w analizie ergonomii i organizacji pracy.

Zrozumienie tych teorii pozwala na lepsze projektowanie systemów bezpieczeństwa pracy oraz wdrażanie skutecznych działań, takich jak szkolenia, zmiany organizacyjne czy wsparcie psychologiczne. Na przykład zastosowanie teorii Ajzena może wspierać projektowanie kampanii zwiększających świadomość pracowników, natomiast model Reasona pomaga w identyfikacji i eliminacji potencjalnych zagrożeń w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

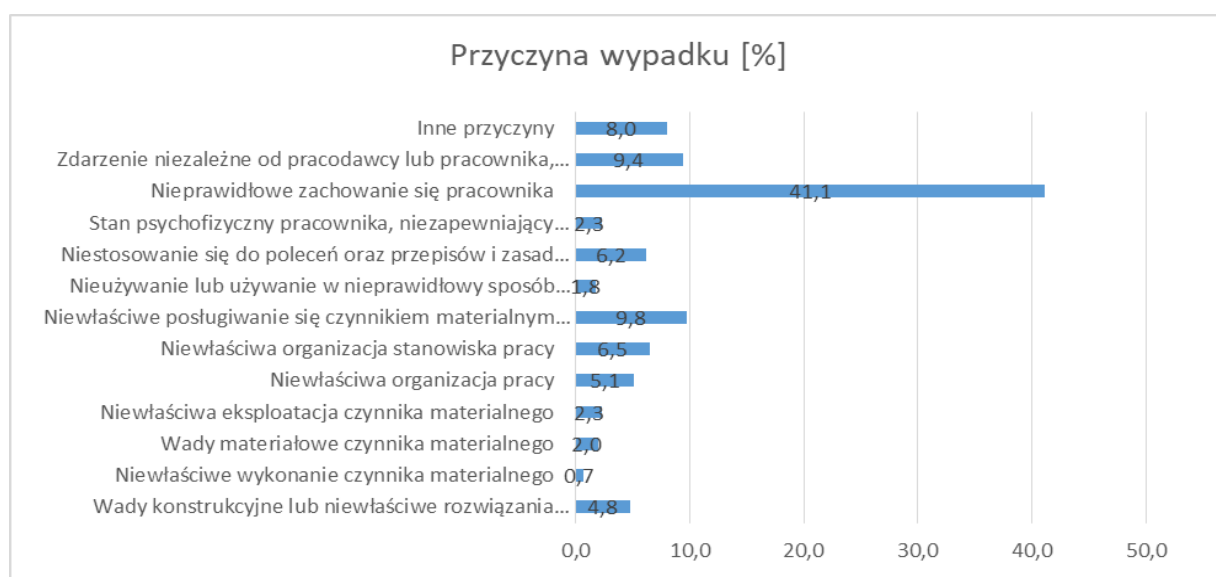
W trosce o swoich pracowników, a także ze względu na wymagania prawne, wyniki ekonomiczne i autorytet jaki budują na rynku, organizacje powinny świadomie zarządzać bezpieczeństwem i higieną pracy. Aby zapewnić właściwą ochronę bezpieczeństwa w procesach pracy, promować ochronę zdrowia, wpływać na ograniczenie strat związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi, a przede wszystkim zarządzać ryzykiem zawodowym i ułatwić pracownikom zrozumienie zagrożeń i konieczność stosowania odpowiednich działań profilaktycznych. (CIOP, www.ciop.com, dostęp 27.05.2024)

Należy przy tym pamiętać, że dobry system zarządzania bhp, to nie stosy dokumentów i procedur, ale codzienne zachowania pracowników, kadry kierowniczej. To sposób reakcji na niebezpieczne sytuacje, działania profilaktyczne i mechanizm „uczenia się” na błędach. (Karczewski, Karczewska, 2012)

W związku z tym, że bezpieczeństwo stanowi jedną z podstawowych potrzeb człowieka, to zachowanie bezpieczne człowiekowi się po prostu opłaca. Tymczasem codzienne obserwacje wskazują coś zgoła innego. Możemy wielokrotnie zaobserwować proste czynności wykonywane niezgodnie z zasadami czy przepisami: przechodzenie na czerwonym świetle, nadmierna prędkość podczas prowadzenia pojazdów, chodzenie po schodach bez trzymania się poręczy, praca na maszynie, z której wcześniej zdjęto osłonę. To tylko nieliczne przykłady zachowań ryzykownych podejmowanych przez wielu z nas każdego dnia.

Pomimo deklarowania, że bezpieczeństwo jest jedną z najwyższych wartości, podejmujemy ryzyko, którego konsekwencją może być wypadek.

Mimo rozwoju zasad systemowego zarządzania bhp opartych na normie ISO 45001, uruchomieniu stymulatorów ekonomicznych, dostosowaniu polskiego prawa do standardów UE oraz rosnącej popularności inicjatyw służących budowaniu kultury bezpieczeństwa, liczba wypadków przy pracy w Polsce pokazuje, że zarządzanie sferą bhp nie do końca jest skuteczne.



Rysunek 1. Przyczyny wypadków przy pracy w roku 2023
Źródło: www.stat.gov.pl, dostęp 27.05.2024 r.

Dodatkowo statystyki pokazują, że przyczyną wypadków w niemal połowie zdarzeń, jest nieprawidłowe zachowanie się człowieka. Powyższy wykres (rys. 1) pokazuje, że główną przyczyną wypadków jest tzw. błąd ludzki. Co sugeruje, że powinniśmy skupić się na takich działaniach prewencyjnych, których celem będzie kształtowanie właściwych postaw i zachowań wśród pracowników. Dodatkowo analizując wnioski jakie dostarczyły raporty i badania przyczyn katastrof przemysłowych takich jak np. katastrofa w Czarnobylu, Bhopalu czy na platformie wiertniczej Deepwater Horizon BP, pokazały, że to właśnie czynnik ludzki jest najczęstszą przyczyną katastrof (Rakowska, 2013). Można zaryzykować stwierdzenie, że bez odpowiedniego oddziaływania na pracowników, nie można w sposób znaczący poprawić sytuacji w obszarze bezpieczeństwa pracy.

Aby poznać mechanizmy jakimi kieruje się człowiek w swoim zachowaniu powinniśmy odwoływać się do wiedzy z zakresu m.in. psychologicznych podstaw zachowania, różnic indywidualnych, psychologii pracy, a także psychologii społecznej.

Istotnym elementem związanym z zachowaniami człowieka jest pojęcie diagnozy sytuacji, czyli subiektywny obraz zagrożenia. Czynniki, które będą decydować, o ocenie sytuacji i wyborem określonego zachowania, są m.in. poziom kultury bezpieczeństwa organizacji, cechy i charakter samej sytuacji, doświadczenie samej jednostki, temperament, poczucie kontroli, poziomu lęku czy doświadczaną presję społeczną. Nie bez znaczenia pozostają również normy i standardy bezpieczeństwa obowiązujące w danej kulturze, narodzie czy społeczności (Znajmiecka, Boczkowska 2020).

Niestety w ostatnich latach to ryzyko coraz częściej uznawane jest jako wartość. Można uznać, że przekaz społeczny brzmi: podejmuj ryzyko, sprawdzaj i przekraczaj swoje granice, wyjdź poza schematy, opuść swoją strefę komfortu. Twoje życie zależy od Ciebie, nie bądź przeciętny. Tylko takie działania zapewnią Ci sukces! Ryzyko się opłaca. Kto nie ryzykuje, ten nic nie ma (Znajmiecka, Boczkowska 2020).

Zanim podejmiemy decyzję o zaryzykowaniu, analizujemy zyski i straty. Bierzymy też pod uwagę prawdopodobieństwo ich wystąpienia. Szacując je, opieramy się na ocenie subiektywnej, która opierać się będzie przede wszystkim na naszych wcześniejszych doświadczeniach. W pewnym uproszczeniu można stwierdzić, że jeżeli możemy coś zyskać, a prawdopodobieństwo straty jest niewielkie, to podejmiemy ryzyko.

Do podejmowania ryzyka motywuje nas chęć zysku, ale nie jest ona jedynym czynnikiem. Kolejnym jest chęć poczucia zwiększonego poziomu adrenaliny czy tzw. dreszczyku emocji. Ryzykowanie posiada właściwości autoteliczne, co oznacza, że podjęcie ryzyka dostarcza jednostce satysfakcji.

Zachowania ryzykowne można podzielić na dwie grupy:

1. zachowania wynikające z odczuwania konieczności,
2. zachowania wynikające z chęci odczuwania przyjemnej ekscytacji.

Cechy, które sprzyjają uznaniu sytuacji za niebezpieczną i groźną, lub przeciwnie za bezpieczną (wymiary percepcji ryzyka):

- dobrowolność lub przymusowość czynności,
- jej natychmiastowe lub odroczone konsekwencje,
- katastroficznosc lub chronicznosc skutków,
- stopień nowości sytuacji (Goszczyńska, Studenski, 2007).

Zachowania bezpieczne, to z kolei zachowania, które możemy zdefiniować jako odwrotność zachowań ryzykownych. W praktyce, powinno być zatem tak, że człowiek w procesie pracy stosuje się do obowiązujących w organizacji norm i procedur, wykonuje pracę zgodnie z instrukcją stanowiskową, stosuje właściwe środki ochrony indywidualnej zalecane podczas wykonywania czynności, porusza się zgodnie z zasadami obowiązującymi w zakładzie, dba o dobrą sprawność narzędzi i urządzeń itd. Ponieważ w środowisku pracy, pracownik szybko orientuje się, jak na niezgodne zachowania reaguje nadzór, uczy się, które zasady powinien przestrzegać, a które może ignorować. Osoby kierujące powinny dawać przykład i wykazywać się dużą konsekwencją (Gniazdowska, Skibiński, 1999).

Jednak, aby pracownik wykonywał swoją pracę bezpiecznie, muszą zostać spełnione podstawowe warunki. Po pierwsze pracownik organizacji musi zostać przeszkolony, czy poinstruowany o obowiązujących zasadach i przepisach bhp. Poza tym pracodawca musi zapewnić odpowiednie stanowisko pracy zaprojektowane i przygotowane zgodnie z wymaganiami prawnymi.

Wykonywanie pracy w sposób bezpieczny może oznaczać wydatkowanie większej ilości energii, większego wysiłku i czasu. Ponieważ zyski z takiego zachowania nie zawsze pojawiają się od razu, a mogą być odroczone w czasie, należy pamiętać o sprawdzaniu pracownika i ciągłym jego motywowaniu, aby bezpieczne wykonywanie pracy stało się jego nawykiem (Znajmiecka, Boczkowska, 2020). Samo motywowanie w zarządzaniu ludźmi jest procesem bardzo istotnym, ponieważ stanowi kluczowy element kształtowania zachowań, które wpływają na jakość i bezpieczeństwo pracy.

Motywowanie można zdefiniować jako proces, który inicjuje, kieruje i podtrzymuje działanie zmierzające do osiągnięcia określonych celów (Pinder, 2008). Jest to dynamiczny proces oddziaływania na pracowników, który opiera się na zrozumieniu ich potrzeb, wartości oraz indywidualnych celów. W kontekście bezpieczeństwa pracy motywowanie odgrywa szczególną rolę, ponieważ przyczynia się do zwiększenia świadomości ryzyka, a także do rozwijania proaktywnych postaw w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa.

Teorie motywacji oferują różne podejścia do zrozumienia mechanizmów, które kierują zachowaniem pracowników. Na przykład Abraham Maslow w swojej hierarchii potrzeb wskazał, że potrzeba bezpieczeństwa zajmuje drugie miejsce zaraz po potrzebach fizjologicznych, co podkreśla znaczenie tworzenia środowiska pracy zapewniającego ochronę zdrowia i życia (Maslow, 1943). Z kolei teoria dwuczynnikowa Herzberga wyróżnia czynniki higieny, do których można zaliczyć warunki pracy i bezpieczeństwo. Według Herzberga, ich brak prowadzi do niezadowolenia pracowników, co negatywnie wpływa na ich motywację (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959).

Równie istotne jest podejście wynikające z teorii oczekiwań Vrooma (Vroom, 1964), która zakłada, że motywacja zależy od trzech czynników: oczekiwań pracownika co do wyniku, wartości nagrody oraz przekonania, że wysiłek doprowadzi do osiągnięcia celu. W kontekście bezpieczeństwa pracy można to odnieść do sytuacji, w której pracownik musi być przekonany, że stosowanie zasad BHP przyniesie mu realne korzyści, takie jak lepsze zdrowie czy mniejsze ryzyko wypadków.

Ważność motywowania do bezpiecznej pracy wynika z faktu, że zachowania ludzi są często determinowane przez ich postawy, wiedzę oraz przekonania, które wymagają odpowiedniego wzmacniania. Pracodawcy powinni zatem stosować różnorodne narzędzia motywacyjne, takie jak szkolenia, systemy nagród czy działania komunikacyjne, które wspierają rozwój kultury bezpieczeństwa w organizacji. Regularne monitorowanie postaw pracowników, organizowanie kampanii informacyjnych oraz nagradzanie za proaktywne podejście do przestrzegania zasad BHP to tylko niektóre z działań, które mogą wzmocnić motywację. Motywowanie pracowników do bezpiecznej pracy jest nie tylko procesem budującym ich zaangażowanie, ale także kluczowym elementem zarządzania ryzykiem w organizacji. Wykorzystanie narzędzi i teorii motywacyjnych pozwala na kształtowanie odpowiednich postaw, które przyczyniają się do wzrostu bezpieczeństwa pracy, co w dłuższej perspektywie prowadzi do obniżenia kosztów związanych z wypadkami oraz zwiększenia efektywności operacyjnej.

Jednym z elementów motywowania może być system kar i nagród. Niestety nie należy się spodziewać, że karanie pracownika za naruszenie wymagań dotyczących bezpieczeństwa, czyli działanie wbrew deklarowanym wartościom zmieni sposób jego postępowania. Kara i związana z nią kontrola są potrzebne jedynie do tego, aby usunąć poczucie bezkarności, które niweczy wpływ wartości na zachowanie, prowadząc do powstania przekonań, które potocznie nazywamy „syndromem frajera” (stereotyp frajera w naszej kulturze to człowiek, któremu brak rozsądku, roztropności, spostrzegawczości).

O tym, że nagroda jest skuteczniejsza od kary mówi również teoria wzmocnień R. Skinera (Armstrong, 2008). Rola nagrody wg tej teorii zmienia i utrzymuje, przynajmniej przez pewien czas pożądane zachowanie. Chcąc zatem promować tego rodzaju zachowania powinniśmy za nie nagradzać. Tym bardziej,

że większość badających zachowania, zgadza się, że wzmocnienie pozytywne jest bardziej efektywne od tego negatywnego (Pocztowski, Wisniewski, 2004).

Skuteczne ograniczenie liczby wypadków przy pracy i urazów powinno być skorelowane z działaniami wykraczającymi poza normy prawne. Szkolenie pracowników, wiedza o zagrożeniach, ryzyku, przyczynach wypadków są podstawą działań zapobiegawczych, jednak należy również zachęcać pracowników do aktywności w utrzymaniu własnego zdrowia i bezpieczeństwa. Warto również jak najbardziej zwiększać udział pracowników we współtworzeniu własnego środowiska pracy, tak aby stali się za nie odpowiedzialni. Pozwala to uruchomić procesy mentalne i pobudzić zaangażowanie.

Popularyzacja bezpieczeństwa i motywowanie do bezpiecznej pracy, wspieranie programów bezpieczeństwa oraz świętowanie sukcesów związanych z bhp, pomaga w budowaniu świadomości bezpieczeństwa pracy. Prowadzone kampanie powinny za cel stawiać sobie zapobieganie, a nie karanie po wypadkach (Gajdzik, 2013). Budowanie świadomości bezpieczeństwa pracy można osiągnąć poprzez regularne kampanie informacyjne, szkolenia oraz inicjatywy wspierające programy BHP. Kluczową rolę odgrywa tutaj komunikacja, która powinna być prowadzona w sposób prosty, jasny i zrozumiały dla wszystkich pracowników. Ważnym aspektem takich działań jest ukierunkowanie na zapobieganie wypadkom oraz promowanie proaktywnych postaw w zakresie bezpieczeństwa (Geller, 2001). Wdrażanie programów bezpieczeństwa może obejmować m.in. systemy zgłaszania potencjalnych zagrożeń, audyty wewnętrzne, a także inicjatywy promujące współpracę pracowników w celu identyfikacji i eliminacji ryzyk w miejscu pracy (Reason, 2000).

Chociaż podejmowana przez polskich przedsiębiorców profilaktyka bezpieczeństwa niestety opiera się w większości, na spełnieniu wymagań prawnych lub też wdrażania systemów zarządzania, to coraz częściej możemy spotkać się z inicjatywami stosowania różnego rodzaju programów budujących bezpieczeństwo, kształtowania kultury bezpieczeństwa oraz wzmacniania postaw probezpiecznych. Popularyzacja bezpieczeństwa, wspieranie programów BHP oraz motywowanie do bezpiecznej pracy to działania, które powinny być nieodłącznym elementem strategii każdej organizacji. Działania te nie tylko podnoszą poziom bezpieczeństwa, ale także budują kulturę odpowiedzialności i współpracy, co przekłada się na lepsze wyniki organizacyjne oraz większe zadowolenie pracowników.

Największym wyzwaniem pozostaje jednak zaszczepienie informacji, że bezpieczne wykonywanie pracy, takie które nie będzie szkodzić zdrowiu, to standard działania, a nie chwilowa moda lub jednorazowa akcja promocyjna. A także przekonanie i uświadomienie, że takie standardy przynoszą korzyści pracownikowi, organizacji, środowisku oraz przyszłym pokoleniom (Rakowska, 2013).

Bibliografia

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2)
- Armstrong, M. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer.
- Cooper, D. (2000). *Towards a model of safety culture*. Safety Science, 36(2)
- Ejdys, J. (red.). (2010). *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*. Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej.
- Gajdzik, B. (2013). *Budowanie świadomości i bezpieczeństwa pracy (na przykładzie zatrudnionych w przemyśle hutniczym)*. Zarządzanie zasobami ludzkimi, 2(91/12)
- Geller, E.S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. Boca Raton: CRC Press.
- Gembalska-Kwiecień, A. (2012). *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.
- Gniazdowski, A., Sibiński, J. (1999). *Kształtowanie zachowań pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. Prof. Dra med. Jerzego Nofera.
- Goszczyńska, M., Studenski, R. (2007). *Psychologia zachowań ryzykownych*. Warszawa: Wydawnictwo akademickie Żak.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Karasek, R.A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, 24(2)
- Karczewski, J.T., Karczewska, K.W. (2012). *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*. Gdańsk: ODDK.
- Maslow, A.H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4)
- Pocztowski, A., Wiśniewski, Z. (2004). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Pinder, C.C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Rakowska, A. (2013). *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*. Warszawa: CeDeWu.
- Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Studenski, R. (1996). *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Znajmiecka, M., & Boczkowska, K. (2020). *Kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników*. Łódź: Monografie Politechniki Łódzkiej.

Zakończenie i podziękowania

Mam nadzieję, że niniejsza publikacja okazała się dla Państwa wartościowym źródłem wiedzy, ale też pozwoliła na skorzystanie z bezcennego doświadczenia ekspertów. Wszystkie opublikowane w monografii artykuły zostały pozytywnie zrecenzowane przez grono ekspertów - recenzentów, w którego skład weszli zarówno pracownicy naukowcy, jak i praktycy - społeczni inspektorzy pracy. Recenzje przygotowali:

- **dr Andrzej Marjański** – dziekan Uniwersytetu WSB Merito Łódź, dr nauk o zarządzaniu, doświadczony badacz, dydaktyk i specjalista w dziedzinach przedsiębiorczości rodzinnej, małych i średnich przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego. Jest autorem i współautorem ponad 110 prac naukowych, był też promotorem ponad 750 prac licencjackich i magisterskich. Należy do kilku towarzystw naukowych: International Atlantic Economic Society, Atlanta, USA; Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego; IFERA International Family Research Academy, USA; FaBerRNET – Family Business Research Network, Polska;
- **dr Barbara Krawczyk** – zakładowa społeczna inspektor pracy Uniwersytetu Łódzkiego, adiunkt w Katedrze Chemii Nieorganicznej i Analitycznej, na Wydziale Chemii UŁ, dr nauk chemicznych. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół chemii środowiska, monitoringu środowiska, toksykologii, technik separacyjnych. Autorka publikacji naukowych w czasopismach o zasięgu krajowym i z listy filadelfijskiej, a także publikacji z krajowych i zagranicznych konferencji naukowych. Jest autorką i współautorką kilku patentów i zgłoszeń patentowych. Absolwentka studiów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- **dr Izabella Dąbrowska-Mikuta** – zakładowa społeczna inspektor pracy w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Pabianicach, Przewodnicząca Zarządu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wodociągów i Kanalizacji w Pabianicach. Wielokrotna laureatka konkursu Państwowej Inspekcji Pracy – Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy. Praktyk w zakresie społecznego nadzoru nad warunkami pracy, prowadziła zarówno kontrole z zakresu prawa pracy, jak i bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Laureatka konkursu na najlepsze prace magisterskie z zakresu nauk ekonomicznych Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, doktor nauk ekonomicznych.

Warto zaznaczyć, że członkowie zespołu recenzentów, tak jak wolontariusze pracujący przy organizacji forum oraz konferencji, swoją pracę wykonali społecznie, bez wynagrodzenia. Zarówno w imieniu własnym, jak i w imieniu Zarządu Stowarzyszenia Forum SIP oraz Fundacji Akademia SIP, pragnę gorąco podziękować wszystkim osobom, firmom i instytucjom zaangażowanym w organizację wymienionych wydarzeń oraz w powstanie niniejszego opracowania. Bez waszej pracy i wsparcia działalność społeczna nie byłaby możliwa.

Na zakończenie pragnę zwrócić się do tych z Państwa, którzy chcieliby się aktywnie włączyć w realizowane przez nas wydarzenia, czy to w formie wsparcia finansowego, promocyjnego czy merytorycznego. Zapraszamy do współpracy, do wygłoszenia prelekcji, udziału w szkoleniu, publikacji artykułu – słowem, do dzielenia się bezcenną wiedzą i doświadczeniem. W bezpieczeństwie i ochronie pracy nie ma bowiem konkurencji, wszyscy mamy wspólny cel – ochronę zdrowia, życia oraz praw pracowniczych.

Jednocześnie gorąco Państwa zapraszam i zachęcam do udziału w kolejnych edycjach organizowanych przez nas wydarzeń. Ponadzakładowe, a jednocześnie międzyśrodowiskowe spotkania są kluczowe właśnie ze względu na możliwość nawiązywania kontaktów i wymiany doświadczeń. II Konferencja Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy, pod hasłem *#75latSIP*, odbędzie się już wiosną – 06 marca 2025 r. w Łodzi. Konferencja będzie inauguracją Ogólnopolskiego Jubileuszu 75-lecia SIP. Będzie to jednocześnie okazja do premiery wydawniczej książki pt. „Geneza Społecznej Inspekcji Pracy w Polsce – *#75latSIP*”, w której autorzy opisali okoliczności i przyczyny powstania instytucji SIP, a także jej 75-letnią historię wplecioną w burzliwe dzieje odradzającej się Rzeczypospolitej. Już dziś zapraszam również do udziału w IV Ogólnopolskim Forum Społecznej Inspekcji Pracy, które odbędzie się wiosną 2026 r. w Łodzi. Więcej informacji na temat przyszłej, jak również relacje z minionych edycji znajdą Państwo na stronie Stowarzyszenie Forum SIP.

- *II Konferencja Bezpieczeństw i Ochrona Pracy #75latSIP* – www.akademiasip.pl/konferencja
- *IV Ogólnopolskie Forum Społecznej Inspekcji Pracy* – www.forumsip.pl

dr Konrad Adamczyk

Rzecznik Prasowy Stowarzyszenia Forum SIP

NINIEJSZE OPRACOWANIE JEST RECENZOWANĄ PRACĄ ZBIOROWĄ, BĘDĄCĄ PODSUMOWANIEM PRELEKcji WYGŁOSZONYCH PODCZAS DWÓCH WYDARZEŃ. AUTORAMI POSZCZEGÓLNYCH ROZDZIAŁÓW SĄ EKSPERCI Z DZIEDZINY PRAWA PRACY, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W PRACY, PEŁNIĄCY ZASZCZYTNĄ FUNKCJĘ SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY, BĘDĄCY DOŚWIADCZONYMI PRACOWNIKAMI SŁUŻBY BHP, CENIONYMI NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI ORAZ NAUKOWCAMI UCZELNI WYŻSZYCH I INSTYTUTÓW NAUKOWYCH CZY TEŻ PRZEDSTAWICIELAMI URZĘDÓW I INSTYTUCJI PAŃSTWOWYCH.

TO NIEZWYKŁE POŁĄCZENIE AUTORYTETÓW ZE ŚWIATA NAUKI ORAZ PRAKTYKÓW – NAJLEPSZYCH EKSPERTÓW W SWOICH DZIEDZINACH, REPREZENTUJĄCYCH JEDNOCZEŚNIE TAK RÓŻNE, SKRAJNE WRĘCZ ŚRODOWISKA, STANOWI O ORYGINALNOŚCI, A CO ZA TYM IDZIE, WYSOKIEJ WARTOŚCI ODDAWANEGO W PAŃSTWA RĘCE OPRACOWANIA.

DR KONRAD ADAMCZYK (RED.) - EKSPERT PRAWA PRACY, W TYM BHP, DOKTOR NAUK HUMANISTYCZNYCH W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA I JAKOŚCI, WYKŁADOWCA NA UNIWERSYTECIE WSB MERITO ŁÓDŹ, DZIAŁACZ SPOŁECZNY, RZECZNIK STOWARZYSZENIA FORUM SIP, CZŁONEK KOMITETU ORGANIZACYJNEGO OGÓLNOPOLSKIEGO FORUM SPOŁECZNEJ INSPEKЦИИ PRACY. DOŚWIADCZENIE NABYWAŁ W BIURACH KADR NAJWIĘKSZYCH SPÓŁEK SEKTORA TRANSPORTU KOLEJOWEGO I ENERGETYCZNEGO, A TAKŻE W PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY. SPECJALIZUJE SIĘ W ZAGADNIENIACH ZWIĄZANYCH ZE SPOŁECZNYM NADZOREM NAD WARUNKAMI PRACY, W SZCZEGÓLNOŚCI DZIAŁALNOŚCIĄ SIP.

© COPYRIGHT BY STOWARZYSZENIE FORUM SPOŁECZNEJ INSPEKЦИИ PRACY
UL. WOJSKA POLSKIEGO 147A, 97-400 BEŁCHATÓW
STOWARZYSZENIE@FORUMSIP.PL, WWW.FORUMSIP.PL

ISBN 978-83-969708-1-7



Wersja elektroniczna dostępna na:
www.forumsip.pl/wydawnictwo



OPEN  ACCESS

ŁÓDŹ, 2024