



Międzynarodowa Konferencja „Bezpieczeństwo i higiena pracy w przededniu członkostwa Polski w Unii Europejskiej”



Realizację unijnego projektu PHARE PL 99/IB-SO-01, o którym szerzej pisaliśmy w poprzednim numerze, zakończyła Międzynarodowa Konferencja „Bezpieczeństwo i higiena pracy w przededniu członkostwa Polski w Unii Europejskiej”, która odbyła się w Krakowie w dniach 24-26 czerwca br.

Konferencja odbyła się pod honorowym patronatem Wicemarszałka Sejmu RP – Tomasza Nałęcza, stanowiła podsumowanie ponad dwuletniego projektu PHARE prowadzonego wspólnie przez polskie i francuskie ministerstwa pracy we współpracy z Krajowym Instytutem Badawczym Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (INRS) we Francji oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy (CIOP) w Polsce. Celem projektu było nie tylko dostosowanie polskiego ustawodawstwa w zakresie bhp do wymagań określonych w dyrektywach Wspólnot Europejskich, ale także praktyczne wdrożenie ich w zakładach pracy.

W dniu poprzedzającym tę Konferencję na Rynku Głównym w Krakowie odbywał się happening (fot. poniżej), podczas którego mieszkańcy miasta i turyści obserwowali zabawne scenki promujące bezpieczne zachowania podczas wykony-

wania różnych prac. Wydarzenie to ma wymiar symboliczny i jest godne odnotowania dlatego, że wśród celów tego projektu – poza przeniesieniem do prawa polskiego określonych dyrektyw Wspólnot Europejskich i wspomaganie wdrażania ich w polskich przedsiębiorstwach – było właśnie dotarcie bezpośrednio do ludzi z prostą informacją o tym, jak przestrzeganie zawartych w nich zasad chroni nasze życie i zdrowie.

Konferencję otworzyła Krystyna Tokarska-Biernacik, podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, witając ponad 500 uczestników, głównie przedstawicieli polskich przedsiębiorstw. W otwarciu wzięli udział również: Ryszard Półtorak – Wicewojewoda Małopolski, Roland Blatmann – Konsul Generalny Francji w Krakowie, André Lommel – przedstawiciel Komisji Europejskiej, Laurent Vogel z Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, Natascha Waltke z Unii Konfederacji Przemysłu i Pracowników Europy, Wojciech Bradecki z Wyższego Urzędu Górniczego, Iwo Jakubowski z Urzędu Dozoru Technicznego, przedstawiciele partnerów społecznych z Polski: Józef Niemiec – zastępca przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”, Jerzy Bartnik – prezes Związku Rzemiosła Polskiego, Tadeusz Sułkowski z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Grzegorz Bednarek z Konfederacji Pracodawców Polskich, a także prof. Danuta Koradecka – dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Jerzy Kowalski – dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawi-

ciele innych instytucji działających na rzecz bezpieczeństwa w Polsce. W Konferencji brali też udział przedstawiciele ministerstw, urzędów i instytutów z innych krajów kandydujących do członkostwa w Unii Europejskiej: z Czech, Litwy, Łotwy, Estonii, Słowenii i Węgier oraz z krajów należących już do Unii, a mianowicie z Francji, Niemiec, Szwecji i Holandii.

Oceniając wyniki projektu Pani Minister powiedziała, że był on realizowany w warunkach dobrze przygotowanych wcześniej działań legislacyjnych i zespołów profesjonalistów, a uzyskane wyniki były bardzo pomocne w negocjacjach z Komisją Europejską, gdzie stanowiły rzeczowe uzasadnienie potrzeby okresu przejściowego w zakresie dostosowania maszyn i innych urządzeń technicznych do wymagań Unii Europejskiej.

Pani Krystyna Tokarska-Biernacik podkreśliła również wielkie znaczenie dialogu społecznego i porozumienia wszystkich stron procesu pracy zmierzającego do tego, aby ci, dla których przepisy są tworzone rozumieli je i przestrzegali. Wyszkolenie w ramach zakończonego właśnie programu PHARE, 30 konsultantów o uznanych kompetencjach z zakresu systemowego zarządzania bhp, stworzenie grupy 20 wykładowców, którzy będą upowszechniać wdrażane przepisy, zrealizowanie pilotażowego programu wdrażania wybranych elementów systemu zarządzania bhp w sześciu przedsiębiorstwach, zaktualizowanie serwisów internetowych zawierających informacje z dziedziny bhp, zorganizowanie licznych seminariów i spotkań oraz przygotowanie wielu wydawnictw w kilkuset tysięcznym nakładzie pomoże doprowadzić do znacznej poprawy świadomości społecznej oraz wiedzy o wdrażanych przepisach w tym obszarze.



Strategia dostosowywania prawa i warunków pracy

Marc Boisnel – dyrektor Departamentu Warunków Pracy z Ministerstwa Spraw Socjalnych, Pracy i Solidarności we Francji, mówiąc o udziale strony francuskiej w realizacji projektu, podkreślił rolę doradcy przedakcesyjnego Hervé Janiauta oddelegowanego do polskiego MPiPS na ponad dwa lata, a także udział innych pracowników w doradztwie, monitoringu i zarządzaniu działaniami w ramach projektu.

W większości prac w ramach tego projektu uczestniczył Krajowy Instytut Badań Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (INRS), którego współpraca z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy w Polsce trwała ponad dwa lata. INRS wniósł swoje doświadczenie i wiedzę, tak aby Polska mogła jak najszybciej przystosować się do unijnych uregulowań prawnych w zakresie bhp. Eksperti z INRS dokonali oceny wpływu wdrażania dyrektyw na sytuację ekonomiczną i społeczną na podstawie badań przeprowadzonych w kilkudziesięciu polskich przedsiębiorstwach; oddział INRS w Nancy przyjął podczas wyjazdu studyjnego przedstawicieli władz polskich do Francji; Instytut ten współpracował także w szkoleniu polskich ekspertów i wykładowców oraz udostępnił materiały informacyjne w formie broszur, filmów i ulotek. Jean-Luc Marié – dyrektor INRS uznał tę współpracę za modelową i zakończoną pełnym sukcesem.

Pani prof. Danuta Koradecka – dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, mówiąc o roli badań naukowych podkreśliła, że transformacja w Polsce przyczyniła się do podjęcia systemowych działań programów rządowych w dziedzinie bhp, dzięki którym zostały stworzone podstawy nowoczesnego systemu ochrony pracy. Pani Profesor podziękowała za wsparcie, jakie otrzymaliśmy w ostatnich latach od wiodących ośrodków naukowych UE, w tym od INRS we Francji¹.

Podstawę wspólnotowego ustawodawstwa w zakresie kształtowania środowiska pracy stanowi dyrektywa ramowa 89/391 z 1989 roku. W wielu krajach jej wdrożenie przyspieszyło w różnym stopniu reformę systemów prewencji. Określiła ona rolę podmiotów występujących w przedsiębiorstwie, zdefiniowała obowiązki zapewnienia bezpieczeństwa ciąży na pracodawcy i wskazała jak to

osiągnąć z pomocą wielodyscyplinarnych służb prewencyjnych, podkreśliła także współudział pracowników.

Doświadczenia europejskie

Dyskusję panelową, podczas której prezentowano doświadczenia europejskie poprowadził Marc Boisnel – dyrektor Departamentu Warunków Pracy Ministerstwa Spraw Socjalnych, Pracy i Solidarności we Francji.

Podczas tej dyskusji przedstawicielka francuskiego Ministerstwa Spraw Socjalnych, Pracy i Solidarności – Maud Valat-Taddei **uznała dyrektywę ramową za główny dokument, który posłużył do modernizacji sfery ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy** we Francji. Podstawowe korzyści wynikające z wdrożenia tej dyrektywy to ocena ryzyka zawodowego w aspekcie organizacyjnym, technicznym i medycznym, kompleksowe podejście do działań prewencyjnych, obejmujące organizację pracy, stosunki pracy i czynniki środowiska pracy oraz upowszechnianie szkoleń i stały dialog z przedstawicielami pracowników bez względu na wielkość przedsiębiorstwa, co zwiększyło ich odpowiedzialność, nie umniejszając odpowiedzialności pracodawcy. Dyrektywa miała wpływ na unowocześnienie przedsiębiorstw, ich lepszą organizację, a w konsekwencji także na wydajność pracy. Nie uniknęły jednak trudności małe przedsiębiorstwa.

Zdaniem przedstawicielki Francji zasadnicze wyzwania, które stoją przed krajami kandydującymi to przede wszystkim konieczność zbudowania prawdziwego dialogu społecznego w skali krajowej i przedsiębiorstw, nałożenie na pracodawców odpowiedzialności ale danie im także pewnego pola manewru, odejście od zarządzania ryzykiem akceptowalnym w kierunku takiego zapobiegania, które zmierza do wyeliminowania ryzyka lub jego zminimalizowania.

Dyrektywa ramowa to **kamień milowy w rozwoju** – uważa przedstawicielka Unii Konfederacji Przemysłu i Pracodawców Europy (UNICE) – Natascha Walte. Wynikające z tej dyrektywy – modernizacja i przystosowanie są zadaniem dla firm, a współpraca z partnerami społecznymi jest wyzwaniem. W UNICE uważają, że bhp powinno być dla pracodawców jednym z priorytetów, jednak pracownicy muszą także sami dbać o bezpieczeństwo swoje i współpracowników.

Laurent Vogel z Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) ocenia, że w krajach UE jest jeszcze daleko do objęcia ogółu pracowników działaniami wielodyscyplinarnych służb prewencyjnych. Na podstawie doświadczeń państw UE uważa, że sukces reformy systemów prewencyjnych tkwi w spójności polityki wobec przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych i społecznych biorących udział w takich zadaniach, jak kontrola, nadzór i wymierzanie sankcji. Promowanie mechanizmów samoregulacji w przedsiębiorstwach uczyni tę reformę nieskuteczną. Dyrektywa zakłada bowiem odpowiedzialność spoczywającą na władzach poszczególnych państw, które powinny jasno określić swoją politykę i wdrożyć odpowiednie środki.

Podejście strony polskiej

W Polsce przepisy większości dyrektyw zostały już przeniesione do prawa krajowego². Niektóre regulacje wejdą jednak w życie z opóźnieniem, np. przepisy dotyczące maszyn i urządzeń obowiązywać będą od 2006 r. po to, aby przedsiębiorstwa miały czas na dostosowanie się do nowych wymagań.

NSZZ „Solidarność”, który biorąc udział w projekcie PHARE organizował seminaria dla przedstawicieli pracowników podziela przekonanie, że po wdrożeniu dyrektyw UE warunki pracy ulegną poprawie. Związek ten – jak powiedział na wstępie Konferencji Józef Niemiec – już kilka lat temu, jako powód swojego pozytywnego stosunku do procesu integracji Polski z UE, podawał oczekiwania poprawy standardów społecznych, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Związek wypowiadał się także za tym, aby dyrektywy były wdrażane bez okresów przejściowych, bowiem jest to korzystne dla wszystkich stron. Jednak gdy rząd, kierując się opiniami pracodawców, postanowił wystąpić o okres przejściowy, Związek postanowił nie protestować, bowiem obok troski o godność pracowników i warunki w jakich pracują ważna jest też troska o utrzymanie miejsc pracy.

Prowadzenie dyskusji panelowej na temat podejścia strony polskiej organizatorzy zaproponowali Maciejowi Orłowskiemu – znanemu dziennikarzowi telewizyjnemu.

² Szczegółowo o stanie wdrożenia do prawa polskiego dyrektyw Wspólnot Europejskich dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pisaliśmy w numerze 6/2002 „Bezpieczeństwa Pracy”.

¹ Pełny tekst wystąpienia publikujemy na str. 16

W ramach tej dyskusji Tadeusz Sułkowski z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych mówił z zaskoczeniem, że w **środowisku pracodawców prywatnych, szczególnie w małych zakładach, które stanowią około 98% takich zakładów w kraju, problematyka zarządzania bezpieczeństwem pracy i oceny ryzyka zawodowego jest mało znana**. Tłumacząc ten stan stwierdził, że przepisy prawne, które w równym stopniu kierowane są do dużych i małych pracodawców, tam gdzie poziom zagrożeń jest wysoki i niewielki lub prawie żaden, nie motywują do działań prewencyjnych. Zwracał także uwagę na koszty dostosowania małych przedsiębiorstw, jako poważną barierę w tym procesie.

Postulował, aby państwowe organy kontrolne w pierwszej fazie wdrażania wymagań unijnych realizowały funkcje instruktazowo-doradcze i informacyjne, a dopiero w następnej kolejności nadzorczo-kontrolne. Jest to kwestia polityki jaką państwo określi wobec tych organów. Uważa on, że dialog społeczny jest możliwy tam, gdzie wdrożone są systemy oceny ryzyka zawodowego, odbywają się konsultacje z przedstawicielami załogi, a pracownicy są należycie informowani o ustaleniach. Ważne jest zatem, aby do środowiska małych i średnich przedsiębiorstw kierowane były materiały o charakterze informacyjnym i instruktazowym.

Związek Rzemiosła Polskiego – najstarsza w Polsce tego typu organizacja, która obejmuje swoim zasięgiem około 300 tys. przedsiębiorstw rzemieślniczych zatrudniających 1,5 mln pracowników (95% przedsiębiorstw zatrudnia do 5 pracowników), nie była w ostatnich latach uczestnikiem dialogu społecznego. Jak stwierdził Jerzy Bartnik – prezes Związku – stan warunków pracy w wielu tego typu zakładach jest niezadowolający, co jest rezultatem nie tylko poziomu techniki i stosowanych technologii, ale również powierzchownej wiedzy z dziedziny prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno wśród pracodawców jak i pracowników.

Przedstawicielka NSZZ „Solidarność” – Iwona Pawlaczyk uważa, że w bardzo wielu przedsiębiorstwach, a zwłaszcza małych, nie ma dialogu społecznego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jako przykłady podała podmioty, w których nie ma społecznych inspektorów pracy, a takich jest większość, podmioty, gdzie nie ma służb bhp oraz podmioty, gdzie nie funkcjonują komisje bhp.

W tych zakładach albo pracodawca może narzucać, albo pracownicy czegoś żądają. Postawy roszczeniowe zarówno po jednej, jak i po drugiej stronie do niczego dobrego w tych przedsiębiorstwach nie prowadzą. Czy zatem tak powinno być? Czy w małych podmiotach powinien istnieć dialog społeczny? – pytała Iwona Pawlaczyk. Związki zawodowe – w przeciwieństwie do pracodawców – uważają, że tak, i że wszystkie zakłady pracy powinny być traktowane równoprawnie, bo życie i zdrowie pracownika są warte tyle samo, bez względu na wielkość przedsiębiorstwa.

Jerzy Kowalski z MPiPS wyjaśniał, że prawo Unii Europejskiej, w tym dyrektywa ramowa oraz inne dokumenty Komisji Europejskiej, a także polskie prawo pracy nie różnicują praw pracowniczych w zakresie bhp w zależności od wielkości firmy, jednak pewne obowiązki są regulowane odmiennie. Chociaż zgodnie z polskim prawem nie we wszystkich podmiotach powołuje się służby bhp, nie zwalnia to jednak tych podmiotów z obowiązku prewencji. Ustalając w przeszłości w Polsce zasadę powoływania komisji bhp w zakładach zatrudniających powyżej 50 osób, zaczerpnięto ją z dobrej praktyki krajów UE, ponieważ kwestia ta nie jest uregulowana w dyrektywie ramowej.

Z kolei społeczna inspekcja pracy, która ma wieloletnie tradycje i stanowi polską specyfikę, zgodnie z polskim prawem ma dużo większe uprawnienia niż przeciętny przedstawiciel załogi powoływany zgodnie z dyrektywą ramową. Przedstawiciel pracowników w krajach UE nie ma np. prawa wydawania zaleceń swojemu pracodawcy, a społeczny inspektor pracy w Polsce ma takie prawo. Przed skutkami korzystania z takiego uprawnienia musi być chroniony ustawowo. W 1996 r. parlament zdecydował, że społeczna inspekcja pracy jest trwałym elementem polskiego systemu prawnego, jednak projekt ustawy, który zakładał, że także w zakładach, gdzie nie ma związków zawodowych można powoływać społecznego inspektora pracy nie uzyskał aprobaty parlamentu. Ponieważ jednak przedstawicielstwo pracowników jest niezbędne po to, aby na poziomie przedsiębiorstwa mógł toczyć się dialog społeczny, starania takie będą kontynuowane – zapewnił Jerzy Kowalski.

Pytanie o to, czy życie i zdrowie pracownika w dużym i małym zakładzie to dwie różne wartości jest pytaniem fundamentalnym, powiedziała profesor Danuta Koradecka. Zadając kolejne pytanie – czy możemy wobec małego pracodawcy stosować taryfę ulgową, jeśli chodzi o przestrzeżenie bezpieczeństwa ludziom, odpowiedziała, że takie myślenie jest niedopuszczalne, i niczego nie tłumaczy koszty, które musi on z tego tytułu ponieść. Natomiast pytanie o to, czy nas stać na przestrzeżenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest złym pytaniem. Należy zapytać czy nas stać na to, aby ich nie przestrzeżać i ponosić straty. Odpowiedź jest jedna – nie stać nas na to, jednak różne są oczywiście drogi osiągnięcia tego celu przez małe i duże zakłady. Są zatem potrzebne narzędzia i metody, którymi będzie się posługiwał pracodawca w małym zakładzie i taki, który dysponuje wyspecjalizowanymi służbami. Dla małych zakładów, nie posiadających własnych służb bhp powinny być firmy konsultingowe, certyfikowane, o odpowiednich kompetencjach, które będą świadczyć usługi



w zakresie oceny ryzyka zawodowego i wdrażania działań prewencyjnych.

Odrębnym zagadnieniem stają się np. stanowiska telepracy, których jest coraz więcej oraz stanowiska pracowników zatrudnionych na podstawie umowy-zlecenia, którzy pracę wykonują poza zakładem i pozostają poza kontrolą pracodawcy. Czasem trudno nawet odróżnić co jest ich aktywnością zawodową, a co jest ich życiem poza pracą, kiedy także zdarza się wiele wypadków.

Potrzebny jest zatem w ogóle pewien poziom kultury bezpieczeństwa w całym społeczeństwie – tymczasem jednak na-



kłady ponoszone na świadczenia z tytułu niezdolności do pracy przewyższają nakłady na świadczenia zdrowotne.

Anna Wilmowska – Naczelny Lekarz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ma nadzieję, że w nowej ustawie o ubezpieczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych znajdą się środki nie tylko na rehabilitację tych, którzy już są ofiarami, lecz także na skuteczne działania prewencyjne, a więc zapobieganie wypadkom i chorobom.

Wśród przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych panował jednak zgodny pogląd, że wielkość przewidzianego w tym projekcie ustawy funduszu prewencyjnego w żadnym stopniu nie odpowiada potrzebom w tej dziedzinie.

Interesujące są francuskie doświadczenia w obszarze ubezpieczeń. Ustawodawstwo w tej dziedzinie jako główny cel traktuje zapobieganie. Taka polityka, wraz z zapewnieniem środków prawnych i finansowych, doprowadziła do tego, że w ostatnich 50 latach trzykrotnie zmalała w tym kraju liczba wypadków przy pracy. Nową formą zachęty są obecnie kontrakty prewencyjne z przedsiębiorstwami i branżami w sprawie zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, z udziałem środków Krajowej Kasy Pracowniczych Ubezpieczeń Chorobowych.

Nad tym jaka ma być proporcja między prewencją a kontrolą i nadzorem toczy się dyskusja zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej – powiedział Tadeusz Fic z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Proporcje te zmieniają się obecnie na korzyść prewencji. PIP proponuje, aby – wzorem Wielkiej Brytanii i Irlandii – pierwsza kontrola w małej firmie była kontrolą prewencyjną. Chodzi bowiem o to, aby przekonać pracodawców, w tym także rolników indywidualnych, że opłaca się pracować bezpiecznie. W tym celu jest potrzebna edukacja od podstaw i dlatego wyszkolenie pewnej liczby inspektorów pracy w ramach projektu PHARE było tak bardzo potrzebne.

Wdrażanie dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy

Przedstawiciele strony francuskiej dzielili się swoimi doświadczeniami z wdrażania tzw. dyrektyw socjalnych, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy: 89/655/EWG dotyczącej użytkowania urządzeń produkcyjnych w miejscu pracy, 90/269/EWG dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów oraz 89/656/EWG dotyczącej użytkowania środków ochrony indywidualnej.

We Francji dyrektywa 89/655/EWG stworzyła okazję do głębokiej przebudowy uregulowań prawnych dotyczących użytkowania maszyn w miejscu pracy. Wprowadzono obowiązek dokonania przez pracodawców oceny ryzyka zawodowego i zaplanowania odpowiednich inwestycji. Po zbilansowaniu kosztów okazało się jednak, że są one bardzo wysokie, a ustalone terminy dostosowania zbyt krótkie. W tej sytuacji trzeba było ustalić, które maszyny będą miały priorytet w dostosowaniu do zgodności. Brakowało wówczas materiałów informacyjnych, a sytuacja wymagała szerokiego informowania oraz przekonywania pracodawców i pracowników do prewencji. Uruchomiono wówczas dla małych i średnich przedsiębiorstw pomoc w formie pożyczek. Dokładnie analizowano wyniki kontroli prowadzonych przez inspekcję pracy, a Ministerstwo Spraw Socjalnych, Pracy i Solidarności przez swoich konsultantów, którzy odwiedzali przedsiębiorstwa i rozmawiali z pracownikami, zbierało informacje o wpływie nowych uregulowań prawnych.

W celu zbadania skuteczności wprowadzonych zmian przeprowadzono badania ankietowe na reprezentatywnej grupie kierowników i pracowników przedsiębiorstw. Chociaż 40% pracodawców twierdzi, że od dawna pracują na maszynach zgodnych z tą dyrektywą, to uważają, że zasady w niej zawarte na trwałe wpisały się w programy prewencji i dały impuls do ich unowocześnienia. Przedsiębiorstwa uważają także, że po wdrożeniu dyrektywy nastąpiła racjonalizacja procesów produkcji. Pracownicy z kolei pozytywnie oceniają wpływ dyrektywy na odnowienie, modernizację i wymianę parku maszynowego oraz poprawę bezpieczeństwa, a także twierdzą, że nie są odsunięci od dyskusji na tematy bhp. Pozytywne skutki wdrażania dyrektywy są jednak mniej odczuwalne w małych przedsiębiorstwach.

Podobne obserwacje dotyczą wdrażania dyrektywy 90/269, jednak ze wzglę-

du na to, że we Francji przepisy dotyczące ręcznego przenoszenia ciężarów weszły w życie niedawno, nie zna ich 70% pracowników i 60% pracodawców, natomiast zna je 93% lekarzy medycyny pracy. W tej sytuacji nie można jeszcze wnioskować o skutkach wdrażania tej dyrektywy.

Doświadczenia z wdrażania dyrektywy 89/656/EWG wskazują, że w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 50 osób przepisy dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej są przestrzegane. Stosowanie tych środków jest jednak nadal traktowane jako pewne ograniczenie. Odczucie to odnosi się np. do rękawic ochronnych, które, jak twierdzą pracownicy, pozbawiają ich bezpośredniego kontaktu z przedmiotem wykonywanej pracy, co często jest bardzo ważne. Uchylenie się od ich stosowania często nie jest przejawem złej woli pracownika, lecz wynika z niedostosowania lub dostarczania mu środków tanich i złej jakości.

W Polsce dyrektywa 90/269 EWG została wdrożona rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych, zaś w celu wdrożenia dyrektywy 89/656/EWG w 2001 roku został przygotowany projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wymagania dyrektywy 89/655/EWG i uzupełniających ją dyrektyw 95/63/WE oraz 2001/45/WE w większości zostały uwzględnione w prawie polskim w ustawie – kodeks pracy oraz kilku rozporządzeniach ministra pracy i polityki społecznej. W fazie uzgodnień jest obecnie projekt rozporządzenia ministra gospodarki, do którego przeniesione są w całości postanowienia tych dyrektyw.³

Wdrażanie dorobku prawnego UE w krajach kandydujących

Sesji poświęconej temu zagadnieniu przewodniczył John O'Rourke – Pierwszy Radca Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce. Otwierając ją powiedział, że nasz kraj dokonał w 2001 roku ogromnego postępu we wdrażaniu dorobku prawnego UE. W tym kontekście jest bardzo interesujące jak inne kraje kandydujące przygotowują się do wdrożenia prawa europejskiego.

³ Szczegółowiej o niektórych działaniach podejmowanych w Polsce piszemy w odrębnych artykułach.

Michal Ronin – z Czeskiego Urzędu Bezpieczeństwa Pracy powiedział, że negocjacje z UE są w Republice Czeskiej bardzo zaawansowane. Udało się wprowadzić większość dyrektyw, w tym dyrektywę ramową. Pewne problemy sprawia dobre tłumaczenie dokumentów oraz harmonizacja definicji. Ministerstwo Pracy i Ministerstwo Zdrowia zdecydowały, że prawo UE musi być zapisane w ustawach, a pozostałe rozstrzygnięcia krajowe znajdują się w rozporządzeniach, spośród których wiele już obowiązuje. Sporo do zrobienia pozostało w zakresie dyrektywy 89/655, dotyczącej minimalnych wymagań przy użytkowaniu sprzętu roboczego. Republika Czeska zamierza wystąpić o okres przejściowy w odniesieniu do sprzętu, który jest użytkowany w przemyśle, bowiem w latach 1989-1997 pracodawcy sporo zainwestowali w modernizację sprzętu, który teraz jest niezgodny z dyrektywami UE. Obecnie ocenia się, jakie kroki trzeba podjąć, aby wprowadzić dyrektywę 92/57 dotyczącą minimalnych standardów bhp przy pracach budowlanych. Przygotowują się do zmian instytucje, partnerzy społeczni, prowadzone są działania edukacyjne i konsultacje społeczne. Poprawy wymaga praca inspektorów pracy.

Zorka Klimosowa z Czeskiego Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych mówiła o realizacji projektu wspólnie z Holandią i Wielką Brytanią w zakresie prowadzenia dialogu społecznego, szkolenia inspektorów, ubezpieczeń od wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego oraz *public relations*. Podczas realizacji projektu odnotowano takie negatywne zjawiska, jak brak zasobów ludzkich i finansowych oraz brak umiejętności odpowiedniego adresowania wyników projektów.

Na Węgrzech – mówił Janos Gador z Krajowego Inspektoratu Pracy – funkcjonuje inny niż w krajach europejskich system bezpieczeństwa i higieny pracy, na który składają się Krajowy Inspektorat Pracy, Krajowy Inspektorat Zdrowia i Krajowy Urząd Górniczy. Ministerstwo Pracy nie dysponuje żadną jednostką, która zajmowałaby się systemowym rozwiązywaniem problemów bezpieczeństwa pracy. Rozwiązania unijne zostały jednak przyjęte w istniejących instytucjach. Za wdrażanie prawa UE odpowiedzialne jest Ministerstwo Pracy. Większość rozwiązań unijnych zostało już wdrożonych do prawa węgierskiego, a dyrektywę ramową wdrożono już w 1993 roku, czyli 5 lat przed rozpoczęciem procesu harmonizacji prawa. Obowiązujące prawo jest

także w pełni zgodne np. z dyrektywami 89/654, 89/655, 92/57, 93/103, a także z wieloma innymi.

Na Słowacji – mówiła Birgitta Melin, Doradca Przedakcesyjny przy Ministerstwie Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny, przenoszenie dyrektyw do prawa krajowego rozpoczęto późno, więc teraz prace przebiegają w zwiększonym tempie. Dotychczas wprowadzono dyrektywę ramową i 21 dyrektyw szczegółowych.

Opracowano strategię przyjmowania dyrektyw: ustalono harmonogram, wytypowano partnerów, ekspertów, przetłumaczono dyrektywy, przeprowadzono dyskusję w grupach roboczych z udziałem ekspertów z Niemiec i Szwecji. Kraje te pomogły Słowacji opracować także nowy system rehabilitacji społecznej i zawodowej. Uznano, że bardzo ważna jest edukacja w zakresie prawa unijnego, opracowano programy nauczania dla szkół podstawowych, średnich i wyższych, prowadzone są kursy dla nauczycieli.

Jako drugie, równie ważne zagadnienie uznano system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy: opracowano listy kontrolne oraz wytyczne do przeprowadzania auditów przystosowane do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw, wyszkolono wykładowców i dokonano oceny istniejących systemów. Powołano centrum informacyjne, które ma za zadanie szerokie informowanie społeczeństwa o podejmowanych działaniach.

Gintare Buzinskaite z Ministerstwa Spraw Społecznych i Pracy na Litwie powiedziała, że harmonizację prawa rozpoczęto w 1996 roku. W 2000 roku przygotowano stanowiska negocjacyjne, nie występując o okresy przejściowe w rozdziale *Polityka społeczna*, który został już zamknięty. Na Litwie obowiązuje ustawa o bezpieczeństwie pracy w pełni zgodna z dyrektywą ramową, natomiast prowadzone są prace nad przepisami prawnymi regulującymi stosunki między pracownikami a pracodawcami, które mają się zakończyć w 2003 roku. Obecnie Litwa przygotowuje się do uchwalenia 22 ustaw wdrażających dyrektywę ramową i 15 dyrektyw szczegółowych. Dyskutowane są nowe rozwiązania dotyczące ryzyka zawodowego, organizowane są



Uczestnicy dyskusji panelowej

warsztaty dla inspektorów pracy, prowadzona jest współpraca z partnerami społecznymi oraz odbywają się akcje informujące społeczeństwo o wprowadzanych zmianach.

O dokonaniach swoich krajów mówił także Imants Kristins z Ministerstwa Opieki Społecznej z Łotwy – kraju, który choć liczy zaledwie 2300 tysięcy mieszkańców, również ma problemy z bezpieczeństwem pracy, bowiem ponad 60 tysięcy osób rocznie ulega wypadkom – oraz Metka Terzan z Urzędu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Słowenii.

Strategia upowszechniania informacji i działania edukacyjne

W dziedzinie gromadzenia i szerzenia informacji na temat bezpieczeństwa w pracy trudno przecenić rolę Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, która ma swoją siedzibę w Bilbao (Hiszpania). Powołana w 1996 roku przez Unię Europejską współpracuje z poszczególnymi krajami w dziedzinie implementacji prawa Unii dotyczącego bhp, współpracuje z instytucjami, krajowymi specjalistami i pracodawcami. O jej działalności mówił Hans-Horst Konkolevsky, dyrektor Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Agencja stworzyła sieć krajowych punktów centralnych (*Focal Point*) w poszczególnych państwach członkowskich, które opracowują strony internetowe poświęcone problemom bezpieczeństwa i higieny pracy. Na stronach internetowych agencji – <http://agency.osha.eu.int> zbierane są informacje o przykładach dobrej praktyki, pionierskich przedsięwzięciach w dziedzinie bhp i ochrony zdrowia. Agencja wydaje także i wysyła pocztą elektroniczną swój biu-

letyn, ukazuje się kwartalnik FORUM, wiele publikacji tematycznych oraz raporty z działalności Agencji – wszystko jest dostępne na stronach internetowych. Agencja organizuje również kampanie informacyjne – w ubiegłym roku był to tydzień poświęcony urazom wypadkowym, a w bieżącym roku będzie to *Working on stress* – tydzień poświęcony zapobieganiu stresowi w pracy.

Podczas konferencji zaprezentowany został polski Krajowy Punkt Centralny (*Focal Point*), którego funkcję pełni CIOP. Jest to baza interaktywna, gdzie będą mogły napływać informacje z dziedziny bhp od wszystkich podmiotów, także przedsiębiorstw zainteresowanych tą dziedziną. Dostęp do tej bazy będzie nieograniczony⁴.

Centralny Instytut Ochrony Pracy przedstawił także swoją zmodernizowaną ostatnio witrynę internetową (www.ciop.pl), a także serwis internetowy dotyczący wypadków przy pracy (www.wypadek.pl).

Jean-Luc Marié – dyrektor Krajowego Instytutu Badawczego Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (INRS) we Francji przedstawił działalność informacyjną swojego instytutu. Adresatami działań informacyjnych, popularyzatorskich i szkoleniowych INRS są lekarze medycyny pracy, pracownicy służb zapobiegania w regionalnych kasach pracowniczych ubezpieczeń chorobowych, członkowie komisji bhp, specjaliści ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownicy i kierownicy przedsiębiorstw oraz inni specjaliści odbiorcy. Wydawane są periodyki, broszury ulotki, plakaty, filmy wideo, opracowania na płytach CD, organizowane są wystawy i targi. Prowadzona jest witryna internetowa www.inrs.fr, z którą następuje około 5 tys. połączeń dziennie. Organizowane są ogólnokrajowe kampanie popularyzujące wybrane problemy, a także szkolenia w zakresie prewencji oraz spotkania z partnerami.

Następnie pracownicy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy przedstawili opracowane w Instytucie nowoczesne materiały i prowadzone formy edukacyjne w dziedzinie bhp⁵. Zaprezentowali instrumentarium komputerowe wspomagające zarządzanie bhp w przedsiębiorstwie (system STER) oraz program komputerowy wspomagający analizę kosztów i ko-

rzyści bhp, programy wspomagające działania związane z ochroną przed hałasem i drganiami w środowisku pracy oraz program do samooceny zmęczenia wzroku na stanowiskach pracy z komputerami.

Działania konsultingowe

Sesję poświęconą działaniom konsultingowym na rzecz systemów zarządzania bhp prowadziła Grażyna Panek – dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. J. Rosnera. W sesji tej Hervé Janiaut, doradca przedakcesyjny w MPiPS omówił sposób przygotowania, w ramach kończącego się właśnie projektu PHARE, 30 konsultantów w zakresie zarządzania bhp, wśród których byli pracownicy PIP (18) i CIOP (12). W nawiązaniu do tego tematu zaprezentowano działalność funkcjonującego w Instytucie Ośrodka Certyfikacji Kompetencji Personelu, który podejmuje obecnie certyfikację konsultantów w zakresie systemowego zarządzania bhp.

Sporo uwagi poświęcono w tej sesji roli inspektorów pracy w promowaniu systemowego podejścia do zarządzania bhp. Mówił o tym Bernard Tryc, przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy. Doświadczenia prewencyjne PIP wskazują, że aby uzyskać znaczną poprawę stanu bhp w zakładach, konieczne jest ulepszenie wiedzy z zakresu zarządzania bezpieczeństwem pracy wśród kadry kierowniczej oraz stworzenie motywacji do inwestowania w bezpieczeństwo.

Z dużym zainteresowaniem uczestników spotkała się wypowiedź Mali Bielawskiej z Departamentu Programów Przedakcesyjnych i Strukturalnych MPiPS, która poinformowała, że Komisja Europejska zatwierdziła kolejny projekt PHARE 2002 pn. *Wprowadzenie środków motywujących w celu propagowania bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*. Celem tego projektu jest zwiększenie zdolności polskich małych i średnich przedsiębiorstw do sprostanania wymogom prawa unijnego w obszarze bhp⁶.

Wdrażanie systemów zarządzania bhp

Kończącą sesję konferencji poświęconą wdrażaniu systemów zarządzania bhp prowadził Daniel Podgórski z Cen-

tralnego Instytutu Ochrony Pracy, który przedstawił założenia i przebieg programu pilotażowego wdrażania elementów systemów zarządzania bhp w sześciu przedsiębiorstwach: Hydrotrest SKAN-SKA S.A. w Krakowie, MEBEX Sp. z o.o. w Lubartowie, Fabryka Pił i Narzędzi WAPIENICA S.A. w Bielsku-Białej, Autoliv Poland Sp. z o.o. w Oławie, Iławskie Przedsiębiorstwo Budowlane IPB Sp. z o.o. w Iławie oraz TOR-PAL Sp. z o.o. w Kwidzynie⁷.

W dalszej części sesji przedstawiciele przedsiębiorstw zaprezentowali praktyczne wyniki wdrażania systemów zarządzania bhp w ramach wymienionego programu.

*
* *

Marc Boisnel na zakończenie Konferencji powiedział, że Francja współpracując z Polską stara się, aby nasze wejście do Unii Europejskiej odbyło się w jak najlepszych warunkach i aby wynikający z członkostwa swobodny przepływ osób nie był okazją do dumpingu społecznego. Oceniał współpracę z Polską jako inspirującą także dla strony francuskiej, bowiem w niektórych kwestiach, których dotyczył projekt PHARE nasz kraj jest bardziej zaawansowany.

Tadeusz Zając – Główny Inspektor Pracy, który uczestniczył w zakończeniu konferencji, podziękował partnerom francuskim za współpracę oraz pracodawcom, którzy wzięli udział w tym przedsięwzięciu, podziękował także swoim kolegom – inspektorom pracy, którzy zechcieli zmierzyć się z inną formą wykonywania pracy, a mianowicie nie tylko sprawowaniem nadzoru i kontroli, lecz także pełnieniem roli konsultanta w zakresie zarządzania bhp. Jest to nowe zadanie dla inspekcji pracy i dzięki zrealizowanemu projektowi jest ona do tego lepiej przygotowana.

Kończąc obrady, Pani K. Tokarska-Biernacik podziękowała uczestnikom projektu z Francji, a w szczególności panu Hervé Janiaut oraz przedstawicielom Ministerstwa Gospodarki, Państwowej Inspekcji Pracy i partnerom społecznym, bez których nie byłaby możliwa komunikacja społeczna, a także przedstawicielom Centralnego Instytutu Ochrony Pracy za współpracę podczas realizacji całego przedsięwzięcia.

Uczestnicy konferencji na zakończenie przyjęli, w formie deklaracji, stanowisko wobec nowej strategii Unii Europejskiej, dotyczącej bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia na lata 2002-2006⁸.

mgr BARBARA SZCZEPANKOWSKA

⁴ O polskim Krajowym Punkcie Centralnym piszemy na str. 38

⁵ Pełny tekst wystąpienia publikujemy na str. 34

⁶ Pełny tekst wystąpienia publikujemy na str. 33

⁷ Doświadczenia tych przedsiębiorstw zaprezentujemy w kolejnych numerach „Bezpieczeństwa Pracy”

⁸ Szerzej o tej strategii piszemy na str. 6