

WIĘCEJ DLA
BEZPIECZEŃSTWA I
ZDROWIA
W MIEJSCU PRACY
GDAŃSK 11.10.2022



The image shows two workers in safety gear (hard hats, high-visibility vests, and gloves) outdoors. One worker is standing and pointing at a tablet held by another worker who is kneeling. They appear to be in a field or construction site. The background is a blurred natural setting with a body of water and some vegetation. The text 'BHP' is overlaid in large orange letters on a white oval shape in the center of the image.

BHP


Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a udział strony społecznej

m.in. związków zawodowych, Społecznej Inspekcji Pracy

Korzyści z jego wdrożenia dla strony społecznej

Nowa jakość w obszarach przestrzegania przepisów BHP i współpracy z pracodawcą w tym obszarze

[To zdjęcie](#), autor: Nieznany autor, licencja: [CC BY](#)



W dążeniu do stałego doskonalenia rozwiązań przyjmowanych w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników należy zwrócić uwagę na konieczność doskonalenia systemów zarządzania BHP, których podstawowym celem jest stała poprawa wyników osiąganych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom związanym z pracą oraz zapewnienie zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy. Istotną rolę w tym procesie odgrywają normy, które ujmują zagadnienia zarządzania BHP w sposób systemowy, ułatwiając realizację działań prowadzących do poprawy warunków pracy. Obecnie ważną rolę w promowaniu i wdrażaniu systemów zarządzania BHP odgrywa norma ISO 45001:2018, zawierająca wymagania i wytyczne dla systemu zarządzania BHP, której polska wersja (PN-ISO 45001:2018-06) ukazała się w roku 2019. Wdrożenie systemu zarządzania BHP zgodnego z wymaganiami tej normy powinno umożliwiać:


- spełnienie wymagań obowiązujących przepisów prawa i innych wymagań, do spełnienia których organizacja się zobowiązała;
- osiągnięcie ustalonych celów bezpieczeństwa i higieny pracy

•Zródło: ctiop

W kontekście opracowywania i wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy niezbędna jest możliwość kreowania przepisów prawa dotyczących tych zagadnień. Istotną rolę z racji przyznanых uprawnień i obowiązków w tym zakresie posiadają związki zawodowe oraz Społeczna Inspekcja Pracy.

Dzięki tym regulacjom Związki zawodowe mogą operować na dwóch płaszczyznach legalizacyjnych

1. Na szczeblu europejskim i krajowym mają prawo tworzyć i opiniować przepisy prawa ogólnie obowiązujące w tym dotyczących BHP w zakresie przewidzianym w Ustawie o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku
2. Zgłaszać i opiniować regulacje wewnętrzzakładowe oraz kontrolować przestrzeganie tych regulacji w zakładzie pracy




USTAWA
z dnia 23 maja 1991 r.
o związkach zawodowych

Art. 6. Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku


Art. 19. 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy

Art. 19¹ .1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.



Art. 20. 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wniosek kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania.

2. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska – także jego uzasadnienie.




Art. 21. 1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.

2. W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.

Art. 23. 1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.



Przykładem takich działań podjętych przez Związki Zawodowe w kwestii regulacji prawnych na szczeblu krajowym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest

Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

W 2013 roku decyzją ówczesnego ministra gospodarki uchylono Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi z 20 marca 1954 roku.

Wyniku tej decyzji zlikwidowano przepisy szczegółowe określające zasady bezpiecznej pracy żurawia jak i osób obsługujących żuraw .

Wiosną 2016 z inicjatywy Związków zawodowych wniesiono postulaty do nowego rozporządzenia regulującego zagadnienia BHP przy obsłudze żurawi



W Grudniu 2016 uzyskana została zgoda ministerstwa Rozwoju na przygotowanie rozporządzenia




W marcu 2017 roku Związki Zawodowe przedstawiają projekt rozporządzenia i rozpoczynają się konsultacje w ramach powołanego zespołu trójstronnego Związki zawodowe- Pracodawcy- Przedstawiciele rządu



W we wrześniu tegoż roku gotowe Rozporządzenie przesłano do konsultacji publicznych



18 listopada 2018 roku publikacja Rozporządzenia



W zakresie regulacji wewnętrznych niezbędnych do prawidłowego i efektywnego wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy związki zawodowe uczestniczą poprzez swoich przedstawicieli w powołanych przez pracodawcę komisjach tematycznych oraz już w na etapie wdrażania systemu opiniują oraz uzgadniają ostateczny kształt systemu .

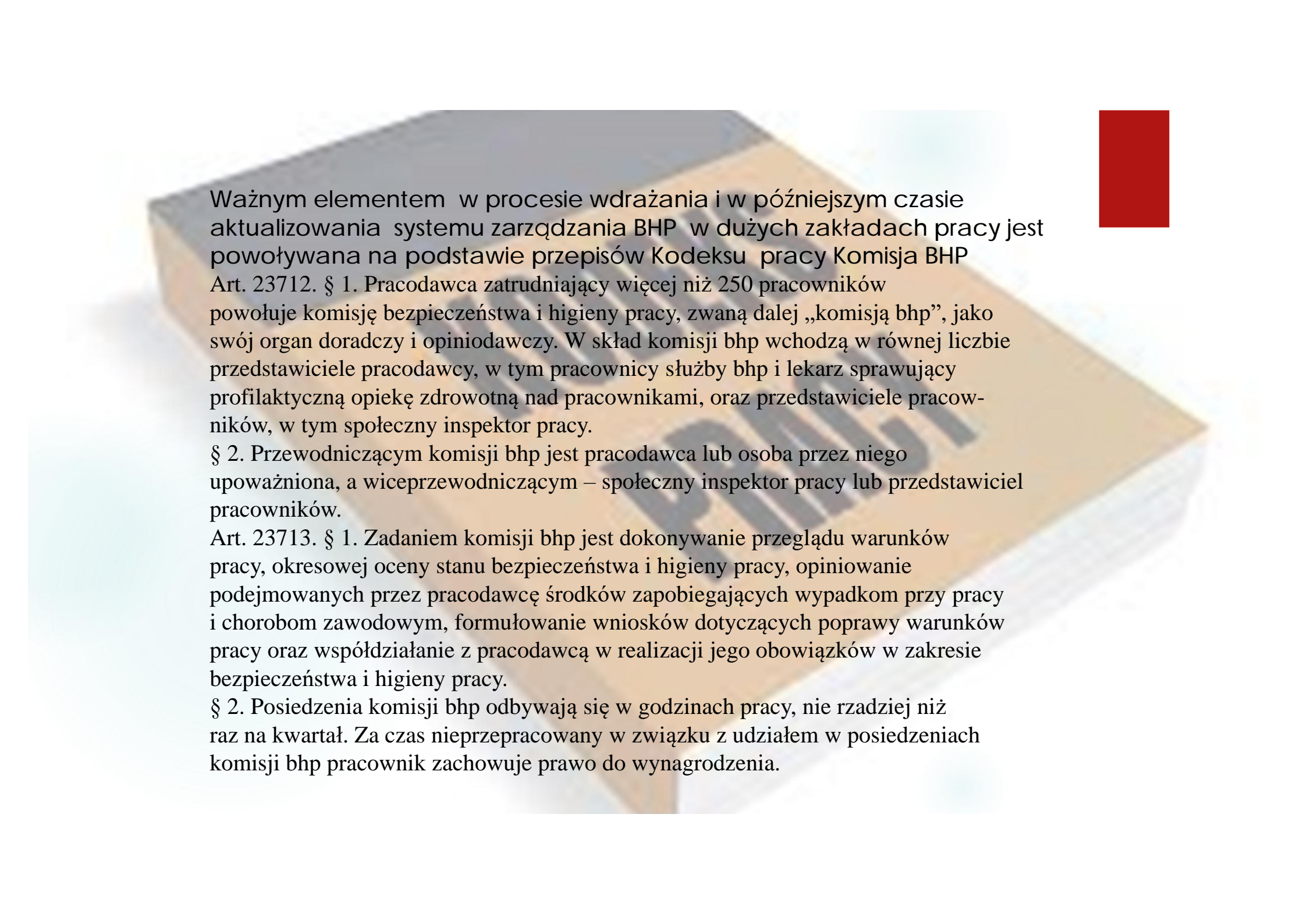
Podczas tych prac związki przedstawiają swoje wnioski odnośnie warunków pracy identyfikacji czynników niebezpiecznych i szkodliwych na stanowiskach pracy na podstawie zgłoszeń SIP, pracowników , czy uwag ekspertów związkowych

Jest to niezbędne do sporządzenia kart oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy czy też analizy stanu bezpieczeństwa w pracy

Organizacje związkowe podejmują też działania mające na celu budowanie świadomości i kultury bezpieczeństwa pracy ,wskazując korzyści jakie dla pracownika przynosi wdrożenie systemu zarządzania BHP t,j

Zmniejszenie wypadkowości ,obniżenie ryzyka zachorowania na chorobę zawodową
Lepsze zaopatrzenie w środki ochrony indywidualnej ,zastosowanie środków ochrony zbiorowej.

Realizują to poprzez organizowanie spotkań z załogą ,kierowaniu na szkolenia organizowane przez związki czy też indywidualne rozmowy z pracownikami.



Ważnym elementem w procesie wdrażania i w późniejszym czasie aktualizowania systemu zarządzania BHP w dużych zakładach pracy jest powoływana na podstawie przepisów Kodeksu pracy Komisja BHP

Art. 23712. § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§ 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Art. 23713. § 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

P R O T O K Ó Ł Nr 2/2022

**z posiedzenia Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Port Gdański
Eksplatacja S.A.**

z dnia 14.06.2022r.

I. Uczestnicy Komisji:

1. - Przewodniczący Komisji
2. (ZSIP) - Zastępca Przewodniczącego Komisji
3. (OSIP) - Członek Komisji
4. (OSIP) - Członek Komisji
5. (OSIP) - Członek Komisji
6. - Członek Komisji - Sekretarz Komisji
7. - Członek komisji
8. Członek komisji

-

Lista obecności stanowi Załącznik Nr 1 do protokołu.

II. Plan przebiegu posiedzenia Komisji:

- 1/ Omówienie wypadkowości w Spółce za II kwartał oraz półrocze 2022r.
- 2/ Omówienie realizacji zadań z Komisji BHP Nr 1/2022
- 3/ Omówienie przeglądów stanowiskowych : Nabrzeża Oliwskiego, Nabrzeża Wiślanego
,Nabrzeża
Szczecińskiego, Nabrzeża Basen Górniczy.
- 4/ Wolno wnieśli

Istotną rolę w zakresie kreowania warunków bezpiecznej pracy spełnia Społeczna Inspekcja Pracy działająca na podstawie Ustawy z dnia 24 czerwca 1983

Art. 1. Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Art. 2. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Art. 3. 1. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą:

- 1) zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy;
- 2) oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów (wydziałów);
- 3) grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

2. Zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy.

Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy

Art. 4. Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 2a) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;
- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
- 4) brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych;
- 5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;
- 6) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;
- 7) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Art. 5. 1. Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.

2. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego.

3. Społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie

Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy

Art. 8. 1. Społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań określonych w art. 4.

2.1) 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.

3. Wykonywanie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Art. 9. 1. W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, o których mowa w art. 4, społeczny inspektor pracy informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księgach, o których mowa w art. 12.

2. Kierownik zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) podejmuje decyzje w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy.

Art. 10. 1. W razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczny inspektor pracy zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad.


2. W wypadku gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznanie go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 11. 1. Na podstawie ustaleń własnych, oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień.

2. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

3. Kierownik zakładu pracy może wnieść sprzeciw od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia, o którym mowa w ust. 1, wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia, o którym mowa w ust. 2 – niezwłocznie.

4. W razie wniesienia sprzeciwu, o którym mowa w ust. 3, inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wydaje decyzję lub podejmuje inne środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.



Wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy niewątpliwie wpływa na poprawę warunków pracy pracownika. Dobrze zidentyfikowane zagrożenia występujące w miejscu pracy, powzięte środki zaradcze, szczegółowa analiza wypadków przy pracy, otwartość na wnioski pracownicze i związków zawodowych, SIP dotyczące sfery bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy otwartości Pracodawców na zgłaszane problemy reagowanie na nie, postrzeganie strony społecznej jako partnera w dążeniu do celu jakim jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy stanowi postawę do osiągnięcia sukcesu.

Sukces w tym zakresie pozwala na przełożenie zdobytych doświadczeń w innych obszarach współpracy na linii Pracodawca – Związki Zawodowe. Konstruktywny dialog, poszanowanie stron, otwartość na zgłaszane wnioski i postulaty przekłada się na wzrost wydajności pracowników ponieważ czują się doceniani, zachowany jest spokój społeczny, a zarzewia potencjalnych konfliktów szybko są wygaszane/Sukces. W ocenie strony społecznej to przepustka do nowej jakości współpracy pomiędzy stronami.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ