

## **Informacje dotyczące roli zakładowych organizacji związkowych w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy**

### **Konsultacje**

O ile działalność partnerów społecznych na rzecz kształtowania warunków pracy na szczeblu krajowym obejmuje przede wszystkim różne formy wpływania na treść prawodawstwa kształtującego te warunki, o tyle na poziomie zakładu pracy rola partnerów społecznych jest realizowana poprzez reprezentowanie interesów pracowniczych przed pracodawcą. Interesy te mogą być reprezentowane albo w obligatoryjnej procedurze informacyjno-konsultacyjnej albo w prowadzeniu rokowań zbiorowych zakładowych lub ponadzakładowych, a także w procedurze rozstrzygania sporów zbiorowych. W ustawodawstwie polskim w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy reprezentacja pracownicza ma charakter dwukanałowy. Przepisy nie precyzują, że przedstawicielem pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy musi być członek związku zawodowego. Jednak ustawodawca zakłada swoiste pierwszeństwo związków zawodowych poprzez powierzenie mu wyboru przedstawiciela. Dopiero gdy w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe wyboru dokonuje się w trybie przyjętym w zakładach pracy. Charakter uprawnień przedstawicieli pracowników (związków zawodowych) przewidzianych w Kodeksie pracy w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje przede wszystkim: obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji; możliwość przedstawienia przez przedstawicieli pracowników (związki zawodowe) pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, składania wniosków o przeprowadzenie kontroli do Państwowej Inspekcji Pracy. Rola przedstawicieli pracowników, a szczególnie charakter uprawnień zmienia się w większych zakładach pracy zatrudniających więcej niż 250 pracowników. W tym przypadku bowiem pracodawca ma obowiązek powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, w której uczestniczą w równiej liczbie przedstawiciele pracodawcy i pracowników. Na forum komisji bhp dodatkowo poza konsultacjami i możliwością przedstawiania wniosków co do stanu bhp w zakładzie pracy, przeprowadzane są przeglądy warunków pracy, okresowe oceny bezpieczeństwa i higieny,

opiniowane podejmowane przez pracodawcę środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Celem konsultacji jest osiągnięcie kompromisu, który zapewni bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jednakże, w odróżnieniu od negocjacji, strony nie muszą dojść do porozumienia, co de facto prowadzi do tego, że pracodawca po wysłuchaniu argumentów stron podejmuje decyzje w sprawach będących przedmiotem konsultacji. Do takich spraw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które pracodawca musi obowiązkowo skonsultować z przedstawicielami pracowników należą:

- 1) zmiany w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzenie nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników,
- 2) ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 4) przydzielanie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Jest to zakres minimum, co oznacza, że do konsultacji mogą być wprowadzone również inne, nie wymienione w przepisach sprawy związane z tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy. Tematykę spraw przedstawionych do konsultacji mogą ustalać zarówno pracodawca, jak też sami pracownicy lub ich przedstawiciele.

### **Kształtowanie treści regulaminu pracy**

Zakładowe organizacje związkowe mają również istotny wpływ na kształtowanie warunków pracy przy ustalaniu regulaminu pracy. Wprawdzie regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, ale w wielu punktach jego treść odnosi się bezpośrednio do bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to przede wszystkim wyposażenia pracowników w narzędzia pracy i materiały, w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, wykazu prac wzbronionych młodocianym oraz kobietom w zakładzie pracy, obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z

wykonywaną pracą. Regulamin pracy musi być uzgodniony przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową. Jednakże, w przypadku gdy treść regulaminu nie zostanie uzgodniona z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie (dzieje się tak w przypadku gdy działające w zakładzie pracy organizacje związkowe nie mogą dojść do porozumienia co do treści zapisów w regulaminie) regulamin ustala pracodawca.

### **Kierowanie społeczną inspekcją pracy**

Bezpośredni wpływ na kształtowanie warunków pracy w zakładzie pracy ma społeczny inspektor pracy. Społeczna inspekcja pracy powołana została w 1950 r. Obecnie działa w oparciu o ustawę z 1983 r. wg której powołana została w celu zapewnienia związkom zawodowym warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Społeczna inspekcja pracy mimo, że kierowana jest przez zakładowe organizacje związkowe reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych. Społecznym inspektorem pracy może być każdy pracownik danego zakładu pracy o ile jest członkiem związku zawodowego. Zakładowa organizacja związkowa może odstąpić od wymogu członkostwa w związku społecznego inspektora pracy. Jednakże w każdym przypadku musi to być pracownik zakładu pracy posiadający wiedzę i znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży (obecnie gałęzi gospodarki) do której należy zakład i dwuletni staż pracy w zakładzie. Struktura społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy uzależniona jest od wielkości i struktury organizacyjnej zakładu i może składać się z zakładowych społecznych inspektorów pracy, oddziałowych(wydziałowych) społecznych inspektorów pracy, grupowych społecznych inspektorów pracy.

Ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy uprawnienia do kontrolowania przede wszystkim stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych, procesów technologicznych z punktu widzenia bhp oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych pracy 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. Istotnym uprawnieniem społecznego inspektora pracy jest członkostwo w zespole ustalającym okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Zespół ten w protokole powypadkowym przedstawia wnioski i zalecenia profilaktyczne wskazując w ten sposób jakie działania powinien podjąć pracodawca w celu eliminacji zagrożeń będących przyczyną wypadku. Społeczny inspektor pracy ma również prawo podejmowania działań na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W celu skutecznego realizowania swoich uprawnień ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy narzędzia oddziaływania na pracodawcę i pracowników takie jak informowanie o nieprawidłowościach w zakresie ochrony pracownika i dokonania odpowiedniego wpisu oraz wnioskowanie do pracodawcy o czasowe odsunięcia pracownika od pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu pracy wynikających z nieumiejętności wykonywania pracy lub nieznanomości przepisów i zasad bhp. Najbardziej ostrą formą realizacji swoich uprawnień jest możliwość wydawania pracodawcy, w formie pisemnej, zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień oraz wstrzymania pracy urządzenia lub określonych robót w przypadku bezpośredniego zagrożenia spowodowania wypadku. Pracodawca może wnieść sprzeciw od wydanego zalecenia do Państwowej Inspekcji Pracy.

### **Zawieranie układów zbiorowych pracy**

Bardzo istotną rolę w kształtowaniu warunków pracy w zakładzie pracy odgrywają negocjacje w celu ustalenia zakładowego bądź ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Właśnie w zbiorowych stosunkach pracy przejawiają się najwyraźniej funkcje reprezentacyjne i ochrony praw pracowników i pracodawców. Jest to o tyle istotne, że właśnie w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników występuje szczególna kontradyktoryjność pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Układ zbiorowy pracy zawierany jest dla wszystkich pracowników nim objętych w drodze rokowań pomiędzy pracodawcą/organizacją pracodawców i zakładową lub ponadzakładową

organizacją związków zawodowych. Kodeks pracy w Dziale Jedenastym ustala tryb i zasady zawierania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W układzie zbiorowym pracy strony mogą ustalać treść stosunku pracy w tym również prawa i obowiązki stron stosunku pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy jednak pamiętać, że , zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Należy też pamiętać, że przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter semiimperatywny, co również w sposób istotny ogranicza możliwość ingerowania w ich treść poprzez postanowienia układu zbiorowego pracy. Oznacza to *de facto*, że w układzie zbiorowym pracy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy partnerzy społeczni mogą uwzględniać jedynie określone przywileje dla pracowników związane z warunkami pracy (np., dodatki finansowe za prace w szkodliwych warunkach, dodatkowe urlopy, skrócony czas pracy ze względu na warunki pracy, dodatkowe wyżywienie itp.).

Należy również wspomnieć o możliwości konfrontacyjnego dochodzenia swoich uprawnień między innymi dotyczących warunków pracy. Polega ona na możliwości, po zastosowaniu odpowiednich procedur, wszczęcia przez organizację związkową sporu zbiorowego z pracodawcą, który w efekcie może doprowadzić do strajku. W zakresie żądań związków zawodowych wysuwanych w trakcie trwania sporów zbiorowych często występują postulaty poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, chociaż należy stwierdzić, że zagadnienia te nie są postulatem stanowiącym główną lub jedyną przyczynę wszczęcia takiego sporu.

### **Pozostałe uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Poza wymienionymi kompetencjami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zakładowe organizacje związkowe mogą również występować z wnioskami o poprawę warunków pracy, kontrolować i nadzorować przestrzeganie prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Mają również uprawnienia do wnioskowania o przeprowadzenie badań w związku z występowaniem zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników. Dlatego istotne jest ustalenie zasad komunikacji i współpracy pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą pracownikami. Nieodpowiedni przepływ informacji lub jej brak stanowi duży problem zarówno w

dużych jak i małych zakładach pracy. Równie ważne jest opracowanie systemu monitorowania przez zakładową organizację związkową stanu bhp oraz opracowanie systemu komunikacji pracowników z organizacją w przypadku, gdy nie są przestrzegane wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Najważniejsze przepisy dotyczące działań związków zawodowych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy**

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.)
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163, ze zm.)
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080 ze zm.)