

WYTYCZNE
do opracowania
DOBRYCH PRAKTYK
dla zakładowych organizacji związkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i
higieny pracy

I. Konsultacje.

- Konsultacje są jedną z istotnych form partycypacji pracowników w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Nie muszą prowadzić do uzgodnienia stanowiska, ale pozwalają na przedstawienie swojego stanowiska i zapoznanie się ze stanowiskiem drugiej strony.
- Swoiste pierwszeństwo związków zawodowych w wyborze przedstawicieli pracowników do konsultacji z pracodawcą w zakresie bhp (art. 237^{13a} Kodeksu pracy) i powierzenie jego wyboru zakładowym organizacjom związkowym powoduje, że mogą one oddziaływać na przedstawiciela poprzez wspólne ustalanie z zakładową organizacją związkową jego stanowiska.
- W przypadku prowadzenia konsultacji w ramach komisji bhp (w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników) uprzywilejowanie pozycji związków zawodowych w uczestniczeniu w konsultacjach i przedstawianiu swojego stanowiska zagwarantowane jest w przepisach poprzez wyznaczenie w składzie komisji społecznego inspektora pracy kierowanego przez zakładowe organizacje związkowe.
- Brak sprecyzowanych procedur wyboru przedstawiciela powoduje dużą dowolność w ich wyborze (nawet tam gdzie są zakładowe organizacje związkowe wybory często są dokonywane przez całą załogę).
- Wskazane jest opracowanie procedur wyboru przedstawiciela pracowników do spraw konsultacji z pracodawcą w zakresie bhp.
- W przypadku, gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa wskazane jest dojście do porozumienia między organizacjami w celu ustalenia wspólnej procedury i wspólnych wyborów

przedstawicieli pracowników. Gdy działające w zakładzie organizacje nie mogą dojść do porozumienia, powinno dążyć się do jego zawarcia przez jak największą, liczbę organizacji.

- Procedura wyboru przedstawiciela pracowników powinna zawierać co najmniej:
 - kryteria uzyskania czynnego i biernego prawa wyborczego,
 - zasad i sposobu wyłaniania kandydatów,
 - przyjętego trybu i zasad wyborów (na piśmie, przez aklamację, tajne, jawne),
 - zasady wyznaczania komisji skrutacyjnej,
 - quorum (liczba uczestników wyborów przy której są one ważne),
 - sposób liczenia głosów w komisji skrutacyjnej,
 - ustalanie większości (kwalifikowana, względna, bezwzględna).
- W procedurze ustalającej zasady wyboru przedstawiciela pracowników należy ustalić czy mogą w nich brać udział osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na czas określony. Jeżeli dopuścimy takie osoby do uczestnictwa w wyborach należy ustalić warunki w jakich będą one uczestniczyć (np. zastosować kryterium czasu zatrudnienia u pracodawcy) oraz ustalić czy mają tylko czynne, czy też bierne prawo wyborcze. Ponieważ wybory dotyczą przedstawicieli pracowników wątpliwe jest czy mogą w nich brać udział inne osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, dopóki ustawodawca wyraźnie nie uwzględni w przepisach takich osób.
- Jeżeli, mimo zatrudnienia u danego pracodawcy dużej liczby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na czas określony nie przewidziano możliwości ich uczestnictwa w wyborach należy to jasno określić. Wskazane jest wówczas podanie uzasadnienia (np. wykonują prace krótkoterminowe, częsta rotacja tych zatrudnionych przez co nie są zaangażowani w poprawę warunków pracy).
- Należy pamiętać, że skuteczniej można oddziaływać na przedstawiciela pracowników i łatwiej uzgadniać z nim stanowisko prezentowane w konsultacjach, gdy jest on członkiem związku zawodowego. Z drugiej strony może on prezentować stanowisko w konsultacjach poparte siłą związków zawodowych, co istotnie wzmacnia pozycję przedstawiciela pracowników i społecznego inspektora pracy.

- Należy ustalić z przedstawicielem/ami pracowników wprowadzenie konsultacji z zakładową organizacją związkową stanowiska przedstawianego w toku konsultacji. W tym celu wskazane jest porozumienie się z pracodawcą co do sposobu ustalania i informowania o tematach będących przedmiotem konsultacji oraz terminu w jakim najpóźniej powinny być przedstawione. Istotne jest też ustalenie terminu w jakim zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy ustalą stanowisko w sprawach będących przedmiotem konsultacji. Nie powinien być on nadmierny (nie dłużej niż 2 tygodnie).
- Jeżeli u danego pracodawcy działa więcej związków zawodowych należy dążyć do jak najszerszego porozumiewania się i ustalania wspólnego stanowiska przekazywanego przedstawicielowi pracowników.
- Jeżeli sprawy będące przedmiotem konsultacji mają istotne znaczenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy wskazane jest opracowanie procedur uzgadniających stanowisko nie tylko z działającymi u danego pracodawcy związkami zawodowymi, ale , w miarce możliwości z całą załogą. Do takich uzgodnień może służyć intranet, ogłoszenie na tablicy, czy w zakładowej rozgłośni radiowej. W takim przypadku, w zależności od wagi spraw będących przedmiotem konsultacji należy każdorazowo ustalić termin w jakim pracownicy powinni się wypowiedzieć.
- Nie zawsze konsultacje na temat stanowiska muszą obejmować wszystkich pracowników. Jeżeli przedmiotem konsultacji z pracodawcą będą zagadnienia dotyczące grupy pracowników (określonych wydziałów, oddziałów w zakładzie) zawiadomienie o przedmiocie konsultacji i możliwości wypowiedzenia się w tej sprawie należy kierować do zainteresowanych pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że początkowa mała aktywność pracowników wzrasta, gdy przekonają się oni o skuteczności ich działań (uwzględnieniu ich stanowiska w konsultacjach).
- Przedstawiciele pracowników mogą również zgłaszać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. W przypadku zgłaszania takich wniosków nie należy ograniczać się do spraw wymienionych przykładowo jako przedmiot konsultacji w Kodeksie pracy. Istotne jest również poruszanie tematów nie uregulowanych dotychczas w przepisach a mających istotny wpływ na zdrowie pracowników jak stres,

nadużywanie alkoholu w pracy, środków psychotropowych i odurzających, problemy i konflikty pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą.

- Jeżeli w drodze konsultacji dojdzie do wypracowania wspólnego stanowiska przedstawicieli pracowników i pracodawcy istotne jest ustalenie zasad monitorowania realizacji uzgodnionych spraw. Należy ustalić (najlepiej w drodze porozumienia związków zawodowych) tryb monitoringu (np. żądanie informacji od pracodawcy lub służb bhp, wystąpić o takie informacje do społecznego inspektora pracy lub ustalić przy okazji dokonywania, w ramach komisji bhp, przeglądu warunków pracy).
- Obok współpracy z pracodawcą zakładowa organizacja związkowa powinna dążyć do ustalenia zasad współpracy z lekarzem sprawującym opiekę zdrowotną nad pracownikami. Należy określić podmiot który będzie zbierał informacje zbiorcze o stanie zdrowia pracowników (zakładowa organizacja związkowa, społeczny inspektor pracy, przedstawiciel pracowników) od lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Informacje takie pozwalają z wyprzedzeniem interweniować u pracodawcy i składać wnioski o podjęcie działań zmierzających do ustalenia przyczyn i ich usunięcia.

Komunikacja związki zawodowe – pracodawca

- Szereg uprawnień zakładowych organizacji związkowych takich jak występowanie z wnioskami o poprawę warunków pracy, kontrolowanie i nadzorowanie przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, wnioskowanie o przeprowadzenie badań w przypadku zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników powoduje, że dla ich właściwej realizacji niezbędne jest ustalenie zasad komunikacji pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową. Zasady te mogą być ustalone w trybie zarządzenia wewnętrznego, procedury, czy w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Ważne jest również ustalenie systemu komunikacji pracowników z organizacją związkową w przypadku, gdy nie są przestrzegane wymagania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Do komunikacji z pracodawcą należy wyznaczyć członka zarządu lub inną osobę będącą członkiem związku zawodowego. Jeżeli w zakładzie działa

więcej związków zawodowych wskazane jest porozumienie i wyznaczenie jednego przedstawiciela.

- Pracodawca (jego przedstawiciel) powinien być poinformowany, kto został wyznaczony do kontaktów z pracodawcą w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Wraz z informacją pracodawca powinien otrzymać wniosek o zwolnienie wyznaczonej osoby z wykonywania pracy z zaznaczeniem, czy ma to być z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy bezpłatne. Najbardziej wskazane w tym przypadku jest wystąpienie o zwolnienie na określoną liczbę godzin uzależnioną od wielkości zakładu, rodzaju działalności, stanu bhp.
- Ustalone zasady współpracy zakładowej(ych) organizacji związkowej(ych) z pracodawcą powinny określać:
 - kanały komunikacji (sposób prezentacji komunikatu/treści – ustna w bezpośrednich kontaktach, pisemną) i strategię rozwiązywania bieżących problemów,
 - czy i jakie informacje będzie pracodawca przekazywał na temat bezpieczeństwa i higieny pracy
 - jeżeli informacje będą przekazywane podczas spotkań to w jakich terminach (jak często) pracodawca będzie się spotykał z organizacją oraz czy będą to z góry ustalone terminy, czy w zależności od potrzeb,
 - kto ustala sprawy będące przedmiotem spotkań,
 - w jakim czasie poprzedzającym podjęcie działań, lub w jakim czasie po zaistnieniu groźnych sytuacji (awarie, wypadki, przekroczenia nds/ndn) pracodawca powinien poinformować zakładową organizację związkową.
- Ustalając zasady komunikacji z pracodawcą wskazane jest również ustalenie kto, na czyj koszt i w jakim zakresie organizuje szkolenia dla działaczy związkowych zajmujących się sprawami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia te nie powinny być utożsamiane ze szkoleniami wstępnymi i okresowymi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a powinny dotyczyć takich zagadnień jak procedury postępowania, w tym prezentowania i przedstawiania problemów z zakresu bhp w ramach organizacji.
- Obok informacji udzielanych przez pracodawcę na temat stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ważne jest również występowanie o

informacje dotyczące działań podjętych w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Dotyczy to również skąpania wniosków o wykonanie badań w związku z występowaniem zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

- Mimo, że związku zawodowe reprezentują interesy pracowników, to nie ma przeszkód formalno-prawnych z występowaniem z takim wnioskiem, gdy wykonujący prace jest zatrudniony na innej podstawie niż stosunek pracy.
- Zakres współpracy z pracodawcą powinien obejmować również zasady uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych przez organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy – szczególnie Państwowej Inspekcji Pracy.
- Zakładowe organizacje związkowe powinny domagać się informacji od pracodawcy o zakresie i terminie kontroli jak też współuczestniczyć w postępowaniach pokontrolnych (takie obowiązki nałożone są ustawowo na inspektorów, ale nie wywiązują się oni często z tego obowiązku). Jest to istotne z punktu widzenia prewencji, gdyż pozwala związkom zawodowym zapoznać się ze stanem bezpieczeństwa i higieny pracy, problemami istniejącymi w tym zakresie w zakładzie pracy, jak też inicjować spotkania i występować o informacje na temat podjętych przez pracodawcę działań.
- Istotne jest porozumienie między organizacjami związkowymi, jeżeli jest ich więcej w zakładzie pracy. Zdarza się bowiem, że pracodawca współpracuje z jedną, najbardziej jemu przychylną organizacją pomijając pozostałe.

Kierowanie społeczną inspekcją pracy

- Zakładowe organizacje związkowe organizują wybory społecznego inspektora pracy.
- Działające u danego pracodawcy organizacje związkowe powinny porozumieć się między sobą i opracować regulamin wyboru społecznego inspektora pracy.
- Regulamin wyboru powinien określać co najmniej:
 - strukturę organizacyjną społecznej inspekcji pracy powiązaną ze strukturą zakładu,
 - sposób wyboru przewodniczącego zebrania,
 - porządek zebrania,
 - wybór komisji (skrutacyjnej, wyborczej i wniosków),

- tryb zgłoszenia kandydatów na społecznego inspektora pracy i sposób wyborów (tajne),
- ustalenie kiedy wybory są prawomocne,
- termin wyborów sip.
- Zakładowa organizacja związkowa zatwierdza plan pracy społecznego inspektora pracy. Wskazane jest aby zakładowa organizacja związkowa sprawdzała realizację tego planu.
- Społeczny inspektor pracy informuje zakładową organizację związkową o lekceważeniu przez pracodawcę uwag zgłoszonych przez oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy. Zakładowa organizacja związkowa powinna w każdym przypadku dążyć do wyjaśnienia sprawy.
- Społeczny inspektor pracy uzgadnia z zakładową organizacją związkową wystąpienie z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie kontroli przez inspekcję pracy.
- Społeczny inspektor pracy zawiadamia zakładową organizację związkową o wydaniu zalecenia wstrzymania pracy urządzenia technicznego lub robót. Pozwoli to na zajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową i wspieranie społecznego inspektora pracy w razie konfliktu z pracodawcą.
- Zakładowa organizacja związkowa powinna włączać się w pomoc w realizacji zadań przez społecznego inspektora pracy. Jest to szczególnie istotne w przypadku, gdy dochodzi do konfliktu pomiędzy pracodawcą a społecznym inspektorem pracy.

Udział w tworzeniu regulaminów pracy i zawieranie układów zbiorowych pracy.

- Regulamin pracy ustala pracodawca z zakładową organizacją związkową. Ustalenia mogą dotyczyć współpracy w trakcie opracowywania tekstu regulaminu, jak też zaakceptowania tekstu regulaminu opracowanego przez pracodawcę.
- Jeżeli u danego pracodawcy działa jedna organizacja związkowa to pracodawca powinien ustalić z zakładową organizacją związkową termin zakończenia procedury uzgodnień treści regulaminu pracy.

- Jeżeli u pracodawcy działa wiele organizacji związkowych mających status zakładowych organizacji związkowych to muszą one przedstawić uzgodnione stanowisko co do treści regulaminu w terminie 30 dni. W przeciwnym razie pracodawca po zapoznaniu się ze stanowiskiem poszczególnych organizacji sam podejmie decyzję co do treści regulaminu pracy.
- Korzystniejsze jest włączenie się w ustanawianie regulaminu już na etapie opracowywania jego treści. Powoduje to uniknięcia ewentualnych konfliktów na linii pracodawca związki zawodowe jak też między związkami zawodowymi w procesie uzgodnień.
- Jeżeli u pracodawcy działa większa liczba organizacji związkowych to należy dążyć do porozumienia i ustalenia wspólnego stanowiska ze wszystkimi, a jeżeli jest to niemożliwe z jak największą liczbą organizacji.
- Zasady negocjacji i zawierania układów zbiorowych pracy, reprezentatywność do ich zawierania oraz przedmiot uregulowań określone zostały w przepisach Działu Jedenastego Kodeksu pracy.
- Nie jest celowe umieszczanie w układach zbiorowych pracy rozwiązań uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących.
- Należy unikać negocjowania w układach zbiorowych pracy przyznawania dodatków finansowych za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych. Nie jest to bowiem żadna forma poprawy warunków pracy. Wprost przeciwnie pracodawca przyznając takie dodatki niejako wykupuje się z obowiązku poprawy warunków pracy. Przyznanie takich dodatków powoduje również, że pracownicy ze strachu przed ich utratą nie są zainteresowani, a nawet w niektórych przypadkach są przeciwni poprawie warunków pracy. Ponieważ przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym postanowienia układów zbiorowych pracy są ustanawiane w celu ochrony zdrowia i życia należy w tym kontekście rozpatrywać dopuszczalność takich uregulowań.
- Negocjując przyznanie dodatków lepiej jest przyznawać je za np. uciążliwości spowodowane koniecznością stosowania określonych środków ochrony indywidualnej.
- Istotne jest przy negocjacji warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w układach zbiorowych pracy poruszanie zagadnień nieuregulowanych

dotychczas w przepisach. Do takich należą przede wszystkim czynniki psychospołeczne w tym stres.

Inne działania związków zawodowych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Bardzo istotne w działaniach pozaprawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest promowanie bhp poprzez wydawanie gazetek, broszur organizowanie konkursów bhp.
- Ważnym elementem promującym bezpieczeństwo i ochronę zdrowia jest organizacja szkoleń dla działaczy związków zawodowych zajmujących się zagadnieniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jak też organizowanie sympozjów.
- Aktywny udział w kształtowaniu bhp w zakładzie może być tworzenie grup tematycznych zajmujących się z ramienia związków zawodowych, przy współpracy pracodawcy (służb bhp) określonymi, najistotniejszymi z punktu widzenia zagrożeń w zakładzie zagadnieniami (np. utworzenie grupy ds. kultury bezpieczeństwa).
- W celu powielania dobrych praktyk wskazane jest organizowanie spotkań ze związkami zawodowymi z innych zakładów o podobnym profilu produkcji, w celu wymiany doświadczeń zapoznaniu się z przyjętym rozwiązaniami.
- Organizacje związkowe działające u danego pracodawcy powinny prowadzić własne analizy stanu bhp w zakładzie. W tym zakresie można współpracować ze służbami bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzenie własnych analiz opartych na badaniach, pomiarach, ocenie ryzyka zawodowego, ale też skargach pracowników pozwolą na rzeczywistą ocenę stanu bhp i reagowanie na nieprawidłowości.