

**Norweski system ochrony pracy jest w wielu punktach podobny do polskiego. To, co go wyróżnia to silniejsza w nim pozycja przedstawicieli pracowników ds. BHP. O tym, jak wygląda ochrona pracy w Norwegii i jakie są postulaty NSZZ „Solidarność” w dziedzinie poprawy funkcjonowania systemu BHP w Polsce rozmawiali uczestnicy kolejnego spotkania w ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca”, które odbyło się 27 października br. w siedzibie gdańskiej „S”. Projekt realizowany jest dzięki dofinansowaniu z Funduszy Norweskich 2014-2021. Październikowe spotkanie z uwagi na pandemię odbywało się w sposób hybrydowy: część uczestników była na miejscu, w siedzibie ZRG, część mogła obserwować dyskusję przez Internet.**

### **Czego domaga się „Solidarność”**

W pierwszej części spotkania Iwona Pawlaczyk, ekspert projektu, przedstawiła postulaty NSZZ „Solidarność” dotyczące systemu ochrony pracy w Polsce. Na pierwszym miejscu wymieniła ona konieczność poprawy egzekwowania już istniejących przepisów prawa. Następnym postulatem jest wprowadzenie systemu mechanizmów ekonomicznych wymuszających tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Konieczna jest również poprawa funkcjonowania nadzoru (zarówno państwowego, jak i społecznego) nad warunkami pracy.

- Ostatnio doszedł też w związku z szalejącą pandemią nowy czynnik zagrażający pracownikom, na który muszą zwracać uwagę inspektorzy pracy zarówno państwowi, jak i społeczni. Wchodząc dzisiaj do naszego budynku zaobserwowałam taką sytuację, że osoby pracujące na zewnątrz, układające kostkę, pracowały bez maseczek, co jest niedopuszczalne w obecnej sytuacji - mówi Iwona Pawlaczyk.

Niestety, niewystarczająca liczba inspektorów, ale także nonszalanckie podejście pracowników do bezpieczeństwa pracy powodują, że bardzo często obserwujemy na polskich budowach pracę bez odpowiednich zabezpieczeń. To, co też charakterystyczne jest dla wielu polskich pracowników, to wykonywanie czynności wbrew obowiązującym procedurom. Przykładem może być przenoszenie ciężarów przez pojedyncze osoby, pomimo że według procedury do takiej czynności potrzebne są co najmniej dwie osoby. Często jesteśmy świadkami wykonywania prac bez odpowiedniego zabezpieczenia. np. gdy w naszym prywatnym domu zewnętrzna firma wykonuje jakieś prace - nie reagujemy na to. Często u Polaków postawa, nie mieszania się, powoduje, że jesteśmy obojętni, nawet, gdy widzimy sytuacje, które zagrażają zdrowiu i życiu innych.

- W Mostostalu do ludzi dotarło już, że muszą stosować się do podstawowych zasad BHP.

Kiedyś takie wymogi jak kaski, okulary i inne zabezpieczenia postrzegane były przez pracowników jako niepotrzebne i utrudniające pracę. Obecnie widzą oni, że muszą się ściśle stosować do obowiązujących przepisów – mówił podczas spotkania przewodniczący „Solidarności” Janusz Wiśniewski z Mostostalu Chojnice sp. z o.o. spółka komandytowa.

Innymi postulatami zgłaszanymi przez NSZZ „Solidarność” jest zapewnienie ochrony zdrowia pracujących na odpowiednim poziomie. Obecnie dziedzina ta jest bardzo zaniedbana, co powoduje, że polski pracownik jest w wiele gorszej kondycji psycho-fizycznej w porównaniu z pracownikiem będącym w tym samym wieku w krajach Europy Zachodniej. Ostatni postulat dotyczy podniesienia rangi kształcenia i szkolenia w zakresie bhp oraz propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy i życia.

### **Norweski system ochrony pracy**

Druga część spotkania poświęcona została norweskiemu systemowi ochrony pracy. Prowadząca spotkanie Iwona Pawlaczyk, w swojej prezentacji skupiła się przede wszystkim na przepisach dotyczących przedstawicieli pracowników ds. BHP.

W Norwegii przedstawiciele pracowników ds. BHP powinni być wybrani we wszystkich zakładach, w których obowiązuje norweski kodeks pracy. W przypadku, gdy zakład zatrudnia do 10 osób strony mogą uzgodnić, że przedstawiciel ds. BHP, nie będzie wybierany. Ustalenia takie obowiązują jednak tylko przez 2 lata od momentu ich podpisania. Ale pomimo takiej umowy, Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidstilsynet), biorąc pod uwagę ocenę warunków pracy, może polecić wybór przedstawiciela ds. BHP.

W przypadku większych firm, zatrudniających więcej niż 10 osób może być wybranych dwóch lub więcej przedstawicieli w zależności od wielkości i charakteru zakładu, a generalnie warunków pracy. W przypadku zakładu posiadającego oddziały, lub gdy jest wykonywana praca na zmiany – powinien być wybrany co najmniej jeden przedstawiciel ds. BHP w każdym oddziale lub dla każdej grupy zmianowej.

W zakładach, w których wybrano więcej niż jednego przedstawiciela ds. bhp, należy wybrać co najmniej jednego przedstawiciela, który pełni rolę koordynatora ds. BHP. Jest on odpowiedzialny za koordynację działalności przedstawicieli ds. bhp. Przedstawiciela – koordynatora wybiera się spośród przedstawicieli ds. BHP. Imię i nazwisko osoby wybranej jako przedstawiciela ds. BHP powinno być uwidocznione w miejscu pracy, np. w gablocie informacyjnej.

To, co różni polski i norweski system to fakt, że w Norwegii stosowne ministerstwo może

wydać przepisy dotyczące liczby przedstawicieli ds. BHP, ich wyborów, uprawnień lokalnych związków zawodowych do ich mianowania oraz warunków ich funkcjonowania. W Polsce natomiast wybór i funkcjonowanie społecznych inspektorów pracy jest w wyłącznej gestii związków zawodowych.

### **Koszty szkolenia**

Pracodawca powinien zapewnić przedstawicielom pracowników ds. BHP odpowiednie szkolenie, umożliwiające im skuteczne pełnienie obowiązków. Przedstawiciele pracowników mają prawo do szkoleń w formie kursów organizowanych przez organizacje pracowników. Stosowny minister może uregulować wymagania w sprawie takich szkoleń. Pracodawca musi też zapewnić przedstawicielom pracowników ds. BHP odpowiedni wymiar czasu koniecznego do wypełniania ich obowiązków. Zasadą powinno być pełnienie tych obowiązków w normalnych godzinach pracy.

Norweski pracodawca ponosi również koszty szkoleń oraz inne, związane z działalnością przedstawicieli ds. BHP. Za pełnienie obowiązków poza godzinami pracy przedstawicielowi ds. BHP przysługuje wynagrodzenie, jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

### **Specjalni lokalni lub regionalni przedstawiciele ds. bhp**

W firmach budowlanych, w związku z pracami rozładunkowymi oraz innymi wymagającymi specjalnych warunków, stosowne ministerstwo może wydać przepisy o powołaniu specjalnych lokalnych przedstawicieli ds. BHP. Mogą być oni wyposażeni w takie same prawa i obowiązki jak przedstawiciele pracowników ds. BHP w zakładach pracy. Stosowny minister może wydać przepisy dotyczące zawarcia umowy na temat regionalnych przedstawicieli ds. BHP dla kilku lub kilkunastu zakładów pracy w jednej strefie geograficznej.

W Polsce tacy koordynatorzy ds. BHP wymagani są na terenie dużych budów, jak np. stadionów, gdzie pracuje wiele firm.

### **Komisje ds. BHP**

W Norwegii w zakładach zatrudniających na stałe przynajmniej 50 pracowników powinna być powołana komisja ds. BHP, w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawcy, pracowników oraz personel medyczny sprawujący opiekę nad pracownikami. Jeśli są takie wymagania stron w zakładzie pracy, komisje BHP powinny być także powołane w zakładach zatrudniających pomiędzy 20 a 50 pracowników. Natomiast jeżeli warunki pracy tego

wymagają, norweska Państwowa Inspekcja Pracy może zdecydować, o obowiązku powołania komisji BHP w zakładach zatrudniających mniej niż 50 pracowników. Komisje ds. BHP mogą powoływać podkomisje. Tak jak w przypadku przedstawiciela pracowników ds. BHP, podobnie imiona i nazwiska członków komisji ds. BHP, powinny być wywieszane w widocznym miejscu w zakładzie pracy.

W Polsce jeszcze kilkanaście lat temu obowiązywał przepis mówiący, że komisje BHP powołuje się w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników. Jednak pracodawcom udało się zmienić ten przepis i obecnie obowiązkowo komisja ds. BHP musi powstać w zakładzie zatrudniającym 250 pracownikach. - NSZZ „Solidarność” domaga się powrotu do liczby 50 pracowników - mówi Iwona Pawlaczyk

W Norwegii w skład komisji BHP wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracowników i pracodawcy. Przedstawiciele pracodawcy i pracowników na zmianę pełnią funkcję przewodniczącego komisji, natomiast przedstawiciele personelu medycznego sprawującego opiekę nad pracownikami nie biorą udziału w głosowaniach. W przypadku równej liczby głosów w głosowaniu, przewodniczący ma głos decydujący. W Polsce ta równowaga pomiędzy członkami komisji BHP, jest zachwiana na korzyść reprezentacji pracodawców.

W Norwegii stosowny minister może wydać przepisy regulujące zagadnienia komisji BHP jak jej skład, wybór oraz okres urzędowania.

Każdego roku komisja BHP składa sprawozdanie ze swojej działalności zarówno do zarządu przedsiębiorstwa, jak i organizacji pracowników.

W polskim prawodawstwie nie ma obowiązku składania sprawozdań przez komisję BHP organizacji pracowników. W firmach budowlanych, w związku z pracami rozładunkowymi oraz innymi wymagającymi specjalnych warunków, stosowne ministerstwo może wydać przepisy, że powinna być powołana specjalna lokalna komisja bhp.

Przepisy dotyczące kosztów, szkoleń itp. przedstawicieli ds. BHP dotyczą także członków komisji ds. BHP. W Polsce członkowie komisji ds. BHP nie mogą korzystać z tych uprawnień, które mają społeczni inspektorzy pracy.

Kończąc spotkanie Iwona Pawlaczyk, stwierdziła, że to co możemy do Polski przenieść z norweskiego systemu ochrony pracy, to na pewno wzmocnienie roli przedstawicielstwa pracowniczego ds. BHP.

*Małgorzata Kuźma*



***Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny - godna praca”.***