



Wspólnie działamy na rzecz
Europy **zielonej**, **konkurencyjnej**
i **sprzyjającej integracji**
społecznej.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY Kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych

**BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY
Kobiet, MŁODOCIANYCH
I NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

Gdańsk 2022



Publikacja finansowana z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY KOBIEC, MŁODOCIANYCH I NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Autor: Joanna Jenda

Wydawca:

Region Gdański NSZZ „Solidarność”

ul. Wały Piastowskie 24

80-855 Gdańsk

tel. 58 301 88 54

www.solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca

facebook.com/godna.bezpieczna.praca

instagram.com/godnabezpiecznapraca

Skład i oprac. graficzne

Ryszard Kuźma

Zdjęcia:

pexels.com

pixabay.com

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



Bezpieczeństwo i higiena pracy kobiet

Podstawy prawne:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U.z 2020 r. poz. 1320, ze zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią (Dz.U. z 2017, poz. 796)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1139)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2017 poz. 854)



Kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych jak:

- Pracach pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.
 - prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:
 - a. na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
 - b. w służbie zdrowia,
 - c. w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
 - d. wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej,

Dopuszczalne wartości podnoszonych mas i przenoszonych ładunków dla kobiet i dziewcząt. (*-do 4 razy na godzinę)

Charakter pracy	Kobiety	Dziewczęta	Kobiety w ciąży i w okresie karmienia
Praca stała	12 kg	8 kg	3 kg
Praca dorywcza *	20 kg	14 kg	5 kg

Szczegółowe wytyczne dotyczące ograniczeń w pracach fizycznych dla kobiet znajdują się w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2017 poz. 854).

Kobiety w ciąży nie wolno:

- Zatrudniać w godzinach nadliczbowych
- Bez jej zgody delegować poza stałe miejsce zamieszkania
- Bez jej zgody zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy
- Zatrudniać w porze nocnej





- Zatrudniać w systemie równoważnym czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę
- Zatrudniać przy pracach wzbronionych – szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie wolno zatrudniać przy:

- Pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, ręczną obsługą elementów urządzeń przy których wymagane jest użycie siły przekraczającej:
 - a. przy obsłudze oburęcznej – 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej (kobiety w ciąży)
 - b. przy obsłudze jednoręcznej – 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej (kobiety w ciąży)
 - c. przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej (kobiety karmiące dziecko piersią)
 - d. przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej (kobiety karmiące dziecko piersią)
- Przy ręcznym przenoszeniu materiałów ciekłych, gorących, żrących lub szkodliwych dla zdrowia



- Przy ręcznym przetaczaniu i wtaczaniu przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów
- Przy pracach w pozycji wymuszonej
- Przy pracach w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny
- Przy pracach na stanowiskach z monitorami ekranowymi powyżej 8 godzin na dobę
- Pracach w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym
- Pracach w hałasie i drganiach (dla kobiet w ciąży)
- Pracach narażających na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego (przekroczenie $\frac{1}{4}$ wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego) oraz prace przy monitorach ekranowych powyżej 4h na dobę (dotyczy kobiet w ciąży). Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące, określonych w przepisach prawa atomowego
- Pracach pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości
 - dla kobiet w ciąży
 - a. praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach
 - b. prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych
- Pracach w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu np. prace nurkowe
- Pracach w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi
- Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych
- Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi
- Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników



Szczegółowy katalog prac zakazanych kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią znajduje się w rozdziale 1 ustępu 2 Wykazu, stanowiącego załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią.

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników młodocianych

Podstawy prawne:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018, poz. 2010)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509)

Pracownikiem młodocianym może być osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 roku życia, ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawiła świadectwo lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych przy pracy danego rodzaju.

Wyjątki od ww. zasady reguluje art. 191 Kodeksu Pracy.

Pracownikowi młodocianemu należy bezwzględnie zapewnić:

1. Szkolenie w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy wg harmonogramu:
 - Szkolenie wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy)
 - Szkolenie okresowe w ciągu 12 miesięcy od podjęcia zatrudnienia, następnie co 3 lata na stanowiskach robotniczych
2. Skierowanie na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie
3. Krótsze normy czasu pracy oraz przerwy w pracy
4. Korzystanie z urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych
5. Szczególną ochronę zdrowia podczas pracy



6. Pracę w warunkach niestwarzających zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia
7. Nadzór nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu
8. Informację o zagrożeniach i ryzyku zawodowym
9. Wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz prac wzbronionych, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego
10. Wykaz prac lekkich za zgodą lekarza medycyny pracy i zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy
11. Zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

Pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać przy:

- Pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
- Pracach polegających wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz pracach



wymagających powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów

- Pracach załadunkowych i wyładunkowych, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- Nożnej obsłudze elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a. przy obsłudze dorywczej: – dla dziewcząt – 100 N,
– dla chłopców – 170 N,
- Przewożeniu przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie
- Pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała tj. wykonywanych w pozycji pochylonej lub w przysiadzie, w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych, wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich
- Pracach zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
- Pracach w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych
- Pracach w transporcie oraz komunikacji samochodowej, tramwajowej, autobusowej, trolejbusowej, w żegludze, w lotnictwie
- Pracach grożących zawaleniem, pod ziemią, na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości
- Pracach w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki

Szczegółowy katalog prac wzbronionych młodocianym znajduje się w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.



Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników niepełnosprawnych

Podstawy prawne:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.)

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. 2021, Poz. 573)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650 ze zm.)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. z 2003 r. nr 100, poz. 927)

Zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, niepełnosprawność pracownika – oznacza trwałą lub



okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.

Ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych ustawą:

1. znaczny;
2. umiarkowany;
3. lekki.

Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi także podstawę do przyznania ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów.

Pracownikowi ze stopniem niepełnosprawności należy zapewnić:

- Przystosowane do jego indywidualnych potrzeb stanowiska pracy, jeżeli dana osoba wymaga tego przystosowania
- Czas pracy nieprzekraczający 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a u osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo
- Wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości, pomimo skróconej normy czasu pracy
- Tylko pracę w ciągu dnia, bez zatrudniania w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, wyjątki dotyczą:
 1. osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
 2. gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę
- Prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.
- Dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności). Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności



- Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.
- Prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
 1. w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
 2. w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności)

PRACOWNIKU

1. Szczegółowych informacji na temat Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Twoim zakładzie pracy udziela Ci:
 - Pracownicy Służby BHP
 - Społeczny Inspektor Pracy
 - Pracodawca
2. Szeroką bazę informacji na temat Bezpieczeństwa i Higieny Pracy znajdziesz na stronie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego <https://www.ciop.pl/>
3. Nieprawidłowości dotyczące Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Twoim zakładzie pracy zgłoś do Państwowej Inspekcji Pracy w swoim mieście http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/adrtel_pip

Źródło:

1. kultbezp.ciop.pl › P_O_Z_I_O_M_4 › pdfy
2. Agnieszka Mamot, Państwowa Inspekcja Pracy, Wydanie 2/2019
3. Ochrona pracy oraz uprawnienia osób niepełnosprawnych
4. <https://lexplay.pl/ochrona-pracy-oraz-uprawnienia-osob-niepelnosprawnych/>



Projekt *Godna praca to bezpieczna praca* realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”



godna
praca to
bezpieczna
praca

Region Gdański NSZZ „Solidarność” jest jedną z 33 regionalnych struktur największej centrali związkowej w Polsce. Gdańska „Solidarność” posiada dziesięć oddziałów i biur terenowych. W Zarządzie Regionu zarejestrowanych jest obecnie 360 organizacji zakładowych zrzeszających około 38 tys. członków.

Wśród celów statutowych Związku znajdują się:

- zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,
- wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej,
- podejmowanie działań na rzecz ochrony naturalnego środowiska człowieka.
- NSZZ „Solidarność” na szczeblu krajowym, jako organizacja reprezentatywna jest członkiem Rady Dialogu Społecznego, na szczeblu regionalnym natomiast wojewódzkich rad dialogu społecznego. W wielu zakładach praca bierze udział w negocjacjach zbiorowych.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów zarówno innowacyjnych jak i szkoleniowych. Pozytywnym wynikiem jest wykorzystanie funduszy strukturalnych i realizacją związanych z nimi projektów w Regionie Gdańskim zajmuje się Dział Programów Europejskich.

Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021

Fundusze norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.

W ramach funduszy norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).