

mgr inż. WIKTOR LESZCZYŃSKI
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Stan wdrożenia do prawa polskiego dyrektyw Wspólnot Europejskich dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników

Wraz ze stowarzyszeniem Polski z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi rozpoczął się proces stopniowego dostosowywania prawa polskiego do prawa Wspólnot Europejskich. Zgodnie z art. 68 Układu Europejskiego Polska powinna podjąć wszelkie starania w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty. Artykuł 69 Układu stanowi, iż dostosowywanie przepisów powinno objąć również ochronę pracownika w miejscu pracy.

W ciągu kilku lat od podpisania układu stowarzyszeniowego nastąpił znaczny postęp w dostosowaniu prawa polskiego (również w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy) do prawa Wspólnot Europejskich. W artykule przedstawiono stan wdrożenia do prawa krajowego dziesięciu dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, należących do właściwości Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

DYREKTYWA 89/391/EWG O WPROWADZENIU ŚRODKÓW W CELU ZWIĘKSZENIA BEZPIECZEŃSTWA I POPRAWY ZDROWIA PRACOWNIKÓW PODCZAS PRACY (dyrektywa ramowa)

Zakres regulacji

Celem tej dyrektywy jest wprowadzenie środków stymulujących do działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy.

Dyrektywa zawiera obowiązki pracodawcy dotyczące w szczególności:

- zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą
- dostosowywania pracy do każdego człowieka w fazie projektowania stanowisk pracy, wyboru wyposażenia oraz metod pracy
- oceny ryzyka zawodowego
- zasad zapobiegania ryzyku zawodowemu
- zapewnienia kompetentnych służb ds. ochrony zdrowia i zapobiegania ryzyku zawodowemu
- zapewnienia środków służących do udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników w razie poważnego niebezpieczeństwa
- informowania pracowników i (lub) ich przedstawicieli o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz środkach zapobiegawczych
- konsultowania z pracownikami i (lub) ich przedstawicielami problemów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia występujących podczas pracy
- zapewnienia każdemu pracownikowi odbycia odpowiedniego szkolenia dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – zarówno przed zatrudnieniem jak i podczas pracy
- zapewnienia pracownikom lekarskich badań kontrolnych dostosowanych do zagrożeń występujących podczas pracy.

Dyrektywa nakłada również pewne zobowiązania na pracownika, czyniąc go odpowiedzialnym za własne bezpieczeństwo

i zdrowie oraz innych osób, na które mają wpływ jego działania podczas pracy. Zgodnie z tą dyrektywą pracownik powinien m.in.:

- używać zgodnie z przeznaczeniem środków ochrony indywidualnej
- informować pracodawcę o sytuacjach stanowiących zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia
- współpracować z pracodawcą na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy.

Dyrektywa nie narusza obecnych i przyszłych przepisów krajowych, które odnoszą się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy (w wyniku wdrożenia dyrektywy do prawa krajowego nie może być obniżony poziom ochrony już osiągnięty w poszczególnych państwach członkowskich).

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Podczas przeglądu prawa polskiego z obszaru „Polityka społeczna i zatrudnienie”, w części dotyczącej „Bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników”, który odbył się w Brukseli w dniach 16-18 listopada 1998 roku, ustalono wspólnie z Komisją Europejską, że prawo to w pełni uwzględni postanowienia dyrektywy 89/391/EWG.

Jej postanowienia znajdują się przede wszystkim w dziale dziesiątym ustawy – Kodeks pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” oraz w takich aktach wykonawczych do tej ustawy, jak:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)
 - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 62, poz. 285)
 - rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332, ze zm.)
 - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 109, poz. 704)
 - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 79, poz. 513 ze zm.).
- Postanowienia tej dyrektywy uwzględniają również:
- ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (DzU nr 35, poz. 163 ze zm.)
 - ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU nr 55, poz. 234 ze zm.)
 - ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (DzU nr 81, poz. 351 ze zm.).

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Prawo polskie uwzględniło wymagania tej dyrektywy już znacznie wcześniej (przed podpisaniem Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Polską a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi), w związku z czym nie zachodziła potrzeba uzupełnienia prawa o nowe przepisy z niej wynikające.

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ INFORMUJE...

DYREKTYWA 89/654/EWG DOTYCZĄCA MINIMALNYCH WYMAGAŃ BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PODCZAS PRACY (pierwsza szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji

Dyrektywa określa minimalne wymagania z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczące budynków, pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Określa w szczególności obowiązki dotyczące zapewnienia:

- odpowiednich instalacji elektrycznych
- dróg oraz wyjść ewakuacyjnych
- odpowiednich dróg dla ruchu kołowego i pieszego
- właściwej organizacji stanowisk pracy znajdujących się na zewnątrz budynków
- wymaganej temperatury pomieszczeń
- naturalnego i sztucznego oświetlenia
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, jak: pomieszczenia do przebierania się, natryski i umywalnie, ustępy
- pokoi pierwszej pomocy
- pomieszczeń do wypoczynku dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych oraz dla kobiet ciężarnych i karmiących.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia tej dyrektywy są w pełni wdrożone do prawa polskiego, co potwierdzone zostało podczas przeglądu prawa polskiego z obszaru „Polityka społeczna i zatrudnienie”, w części dotyczącej „Bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników”, który odbył się w Brukseli w dniach 16-18 listopada 1998 roku.

- Postanowienia te znajdują się przede wszystkim w:
- dziale dziesiątym ustawy – Kodeks pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy”
 - rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)
 - rozporządzeniu Ministra Gospodarki Przejrzystej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (DzU z 1999 r. nr 15, poz. 140, z późniejszymi zmianami).

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Wymagania określone w tej dyrektywie w większości uwzględnione były w prawie polskim znacznie wcześniej – już w rozporządzeniu Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziemi Odzyskanych z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie ogólnych warunków higieniczno-sanitarnych w nowo budowanych lub przebudowywanych zakładach przemysłowych.

Obowiązujące obecnie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844) jedynie w niewielkim stopniu uzupełniło zakres przepisów określonych w wymienionych rozporządzeniach o nowe przepisy wynikające z tej dyrektywy.

DYREKTYWA 89/655/EWG DOTYCZĄCA MINIMALNYCH WYMAGAŃ W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PRZY UŻYTKOWANIU PRZEZ PRACOWNIKÓW SPRZĘTU ROBOCZEGO PODCZAS PRACY (druga szczegółowa do dyrektywy ramowej), znowelizowana dyrektywą 95/63/EWG

Zakres regulacji

Zakres regulacji tej dyrektywy obejmuje zobowiązanie pracodawcy do upewnienia się, że sprzęt roboczy przekazany do użytkownika pracownikom jest odpowiedni do wykonywania określonych czynności i może być stosowany bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia użytkowników. Gdy użytkowanie sprzętu roboczego powoduje powstawanie szczególnych zagrożeń dla pracowników – pracodawca powinien dopuścić do jego obsługi, a także napraw, konserwacji i modernizacji wyłącznie pracowników do tego uprawnionych (posiadających odpowiednie kwalifikacje). W omawianej dyrektywie określono również podstawowe obowiązki dotyczące zasad zapewnienia bezpieczeństwa przy użytkowaniu sprzętu roboczego. Regulacje dotyczące sprzętu roboczego zawierają także między innymi wymagania, które powinny spełniać urządzenia sterownicze, urządzenia ochronne (w tym osłony), wymagania dla ruchomego sprzętu roboczego i sprzętu przeznaczonego do podnoszenia ładunków.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia tej dyrektywy w znacznym stopniu są wdrożone do prawa polskiego, przede wszystkim w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)
- rozporządzeniu Ministra Przemysłu Maszynowego z dnia 2 listopada 1978 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym (DzU nr 27, poz. 119)
- rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 lipca 2001 r. w sprawie wymagań zasadniczych dla maszyn i elementów bezpieczeństwa podlegających ocenie zgodności, warunków i trybu dokonywania oceny zgodności oraz sposobu oznakowania tych maszyn i elementów bezpieczeństwa (DzU nr 127, poz. 1391).

Niektóre ogólne postanowienia tej dyrektywy zostaną wdrożone po wydaniu rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (co przewiduje się w bieżącym roku). Pełne wdrożenie postanowień tej dyrektywy nastąpi po wydaniu rozporządzenia ministra gospodarki w sprawie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn i innych urządzeń technicznych, co również przewidziane jest w bieżącym roku.

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Przewiduje się, że pełne wdrożenie postanowień tej dyrektywy do prawa polskiego i praktyki spowoduje obciążenie pracodawców kosztami o łącznej wartości (oszacowanej przez ekspertów) 44 mln zł. Ze względu na szacowane koszty wprowadzony zostanie 3-letni okres przejściowy (do dnia 31 grudnia 2005 r.) na wdrożenie w zakładach pracy postanowień tej dyrektywy dotychczas nie uwzględnionych w prawie polskim. Umożliwi to rozłożenie kosztów przewidzianych do poniesienia przez pracodawców, a także ich ograniczenie wynikające z konieczności wymiany maszyn nadmiernie zużytych.

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ INFORMUJE...

DYREKTYWA 89/656/EWG O MINIMALNYCH WYMAGANIACH BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA DOTYCZĄCYCH STOSOWANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ W MIEJSCU PRACY (trzecia szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji

Zgodnie z postanowieniami dotyczącymi tej problematyki – środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach kiedy nie można uniknąć lub wystarczająco ograniczyć zagrożeń za pomocą środków ochrony zbiorowej lub zmian w technologii albo organizacji pracy.

Regulacje tej dyrektywy nakładają ponadto na pracodawców obowiązki:

- bezpłatnego dostarczania środków ochrony indywidualnej oraz zapewnienia ich prawidłowego działania i odpowiedniego stanu higienicznego poprzez niezbędne konserwacje, naprawy i wymiany
- zapewnienia, aby środki ochrony indywidualnej, które dostarczane są pracownikom, spełniały wymagania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (określone w dyrektywie 89/686/EWG dotyczącej projektowania i wytwarzania tych środków)
- informowania pracowników o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej
- organizowania szkolenia na temat właściwego używania środków ochrony indywidualnej.

Omawiane postanowienia zawierają również wskazania dla pracodawców odnośnie zasad przydzielania środków ochrony indywidualnej.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Podstawowe wymagania tej dyrektywy wdrożone są w zasadzie do prawa polskiego; odpowiednie przepisy zawarte są przede wszystkim w dziale dziesiątym ustawy – Kodeks pracy oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844). Ponadto wymagania zasadnicze dla środków ochrony indywidualnej zawarte są w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 2002 r. (DzU nr 4, poz. 37), które weszło w życie 1 stycznia 2003 r.

Pełne wdrożenie tej dyrektywy nastąpi po wydaniu rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co przewiduje się w bieżącym roku.

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Wdrożenie postanowień tej dyrektywy, dotychczas nie w pełni uwzględnionych w prawie polskim, nie spowoduje obciążenia dodatkowymi kosztami pracodawców. Przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej zawierać będą jedynie uszczegółowienie przepisów już obowiązujących, w tym np. wskazania dotyczące zasad przydzielania tych środków.

DYREKTYWA 90/269/EWG W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA PODCZAS RĘCZNEGO PRZEMIESZCZANIA CIĘŻARÓW W PRZYPADKU MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA ZAGROŻENIA, ZWŁASZCZA URAZÓW KRĘGOSŁUPA U PRACOWNIKÓW (czwarta szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji

Regulacje z tego zakresu zobowiązują pracodawcę do podjęcia takich działań, które wyeliminowałyby konieczność ręcznego przemieszczania ciężarów. O ile nie jest to możliwe pracodawca powinien podjąć odpowiednie przedsięwzięcia, w tym dostarczyć pracownikom takie wyposażenie, które zmniejszałoby zagrożenia związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów. Postanowienia w tej sprawie wymagają również, aby czynności ręcznego przemieszczania ciężarów nie powodowały zagrożeń mogących stwarzać ryzyko urazów kręgosłupa, przede wszystkim jeśli:

- występuje nadmierny wysiłek fizyczny
- przenoszony ciężar jest za ciężki, za duży, nieporęczny (trudny do utrzymania) lub niestabilny
- brak jest wystarczającej przestrzeni umożliwiającej bezpieczne wykonanie czynności
- stan powierzchni, po której przemieszczane są ciężary, nie zapewnia bezpiecznego wykonywania czynności.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia tej dyrektywy zostały w pełni przeniesione do prawa polskiego w wyniku wydania rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (DzU nr 26, poz. 313 i nr 82, poz. 930), które weszło w życie 1 stycznia 2002 r. Ponadto niektóre ogólne postanowienia ww. dyrektywy wdrożone zostały w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 62, poz. 285)
- rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332, ze zm.)
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844).

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych była w Polsce uregulowana przepisami już od dawna – w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 1 kwietnia 1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych przy ręcznym dźwigniu i przenoszeniu ciężarów (DzU nr 22, poz. 89). Stąd wdrożenie postanowień omawianej dyrektywy wymagało jedynie uszczegółowienia dotychczasowych przepisów.

DYREKTYWA 90/270/EWG DOTYCZĄCA MINIMALNYCH WYMAGAŃ W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PRZY PRACY Z URZĄDZENIAMI WYPOSAŻONYMI W MONITORY EKRAŃOWE (piąta szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji

Postanowienia tej dyrektywy zobowiązują pracodawcę między innymi do prowadzenia oceny stanowisk pracy z monitorami ekranowymi, zapewnienia ochrony wzroku pracowników (w tym zapewnienia urządzeń korygujących wzrok, o ile potrzeba ich stosowania przy monitorze, stwierdzona zostanie w czasie badań okulistycznych), stosowania przerw w pracy z monitorem albo zmiany charakteru pracy (na pracę zmniejszającą obciążenie związane z obsługą monitora).

Dyrektywa określa również wymagania jakie powinny spełniać stanowiska pracy z monitorem ekranowym, w tym m.in. monitor, klawiatura, biurko, krzesło oraz otoczenie stanowiska pracy.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Dyrektywa została w pełni wdrożona do prawa polskiego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (DzU nr 148, poz. 973). Ponadto niektóre postanowienia dyrektywy uwzględnione były już wcześniej w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 62, poz. 285)
- rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332, ze zm.)
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 79, poz. 513 ze zm.).

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. określiło 2-letni okres (od jego wejścia w życie) na dostosowanie istniejących stanowisk pracy z monitorami do wymagań w nim zawartych. Umożliwiło to pracodawcom rozłożenie kosztów przewidzianych do poniesienia, a również ich ograniczenie związane z koniecznością naturalnej wymiany przestarzałego sprzętu lub elementów stanowiska nadmiernie zużytych.

Pewne obciążenia pracodawców powoduje konieczność zapewnienia pracownikom okularów korygujących wzrok, o ile potrzeba ich stosowania przy monitorze ekranowym stwierdzona zostanie w czasie badań okulistycznych, a stale stosowane przez pracowników okulary są nieodpowiednie do pracy przy monitorze.

DYREKTYWA 92/58/EWG W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ DOTYCZĄCYCH ZNAKÓW BEZPIECZEŃSTWA I (LUB) OCHRONY ZDROWIA W MIEJSCACH PRACY (dziewiąta szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji

Regulacje zawarte w tej dyrektywie zobowiązują pracodawcę, aby wszędzie tam gdzie nie można zlikwidować zagrożenia innymi środkami – umieszczać odpowiednie znaki bezpieczeństwa. Określają one w szczególności minimalne wymagania jakie powinny spełniać znaki bezpieczeństwa, w tym rodzaje i wzory znaków oraz zasady ich stosowania. Wymagania tam zawarte dotyczą w szczególności:

- znaków bezpieczeństwa dotyczących zakazu, ostrzegawczych, informacyjnych, ewakuacyjnych i przeciwpożarowych
- oznakowania zbiorników i rurociągów z niebezpiecznymi substancjami lub preparatami chemicznymi
- oznakowania sprzętu przeciwpożarowego
- znaków używanych do oznaczania przeszkód, niebezpiecznych miejsc i tras ruchu
- sygnałów świetlnych i dźwiękowych
- komunikatów słownych i sygnałów ręcznych.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Obecnie prawo polskie uwzględnia większość postanowień tej dyrektywy. Postanowienia te zawarte są w szczególności w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)
- rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 3 listopada 1992 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (DzU nr 92, poz. 460, z późniejszymi zmianami)
- rozporządzeniu Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (DzU nr 15, poz. 58)
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie wprowadzenia obowiązku stosowania niektórych Polskich Norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 148, poz. 974) – wprowadzającym do obowiązującego stosowania m.in. polskie normy dotyczące znaków bezpieczeństwa.

Pełne wdrożenie do prawa polskiego omawianej dyrektywy nastąpi po wydaniu rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (co przewiduje się w bieżącym roku) oraz rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie oznakowania pojemników, zbiorników, rurociągów oraz miejsc, w których znajdują się niebezpieczne substancje lub preparaty.

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Wdrożenie postanowień dyrektywy dotychczas nie w pełni uwzględnionych w prawie polskim nie powinno spowodować obciążenia pracodawców dodatkowymi kosztami. Wydanie aktów prawnych, o których mowa wyżej, spowoduje uporządkowanie i uszczegółowienie ustaleń zawartych już w zasadzie w przepisach bądź polskich normach.

DYREKTYWA 91/322/EWG DOTYCZĄCA OKREŚLENIA STANDARDOWYCH WARTOŚCI GRANICZNYCH poprzez wprowadzenie w życie dyrektywy Rady 80/1107/EWG dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

Zakres regulacji

Dyrektywa określiła wartości dopuszczalne stężeń w środowisku pracy dla 27 substancji chemicznych, które powinny być brane pod uwagę przy określaniu takich wartości w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia dyrektywy zostały w pełni wdrożone do prawa polskiego – w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 79, poz. 513 i z 2001 r. nr 4, poz. 36). W rozporządzeniu określone są wartości dopuszczalne dla wszystkich substancji wymienionych w dyrektywie.

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Dopuszczalne wartości stężeń w środowisku pracy substancji wymienionych w dyrektywie wprowadzane były stopniowo do prawa polskiego, co wpłynęło na rozłożenie obciążenia pracodawców kosztami związanymi z okresowym dokonywaniem pomiarów stężeń tych substancji w środowisku pracy.

Określenie tych wartości w prawie polskim stworzyło jednocześnie możliwość zapewnienia pracownikom narażonym na działanie powyższych substancji – lepszej ochrony zdrowia pracowników, przez możliwość dokonywania pomiarów stężeń tych substancji i podejmowania odpowiednich działań profilaktycznych (w kierunku zmniejszenia narażenia pracowników na działanie omawianych substancji).

DYREKTYWA 2000/39/WE USTANAWIAJĄCA PIERWSZĄ LISTĘ INDYKATYWNYCH DOPUSZCZALNYCH WARTOŚCI SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW W MIEJSCU PRACY – w związku z realizacją dyrektywy Rady 98/24/WE dotyczącej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed niebezpieczeństwem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy

Zakres regulacji

Dyrektywa określiła dopuszczalne wartości stężeń w środowisku pracy w odniesieniu do 63 substancji chemicznych, które powinny być brane pod uwagę przy określaniu takich wartości w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia dyrektywy zostały już w znacznej części uwzględnione w prawie polskim – w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 79, poz. 513 i z 2001 r. nr 4, poz. 36). W rozporządzeniu tym określone są wartości dopuszczalne odnoszące się do 54 substancji wymienionych w dyrektywie. W bieżącym roku przewiduje się nowelizację tego rozporządzenia, uwzględniającą określenie wartości dopuszczalnych dla pozostałych 9 substancji.

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Uzupełnienie wymienionego rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej o wartości dopuszczalnych stężeń 9 substancji wymienionych w dyrektywie (dotychczas nie uwzględnionych w prawie polskim) spowoduje konieczność dokonywania przez pracodawców okresowych pomiarów stężeń tych substancji.

Umożliwi to jednak pełniejszą realizację obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 207 Kodeksu pracy – ochrony zdrowia i życia pracowników – przez pełniejszą kontrolę stopnia narażenia na działanie czynników szkodliwych i podejmowanie odpowiednich działań profilaktycznych.

DYREKTYWA 86/188/EWG DOTYCZĄCA OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED ZAGROŻENIAMI ZWIĄZANYMI Z NARAŻENIEM NA HAŁAS, zmieniona dyrektywą 98/24/WE

Zakres regulacji

Postanowienia tej dyrektywy zobowiązują do ograniczenia ryzyka wynikającego z narażenia na hałas do możliwie najniższego poziomu.

Określa również środki jakie należy podjąć w przypadku przypuszczonego przekroczenia dopuszczalnych wartości hałasu. Do środków tych dyrektywa zalicza m.in.:

- określenie przyczyn przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu
 - opracowanie i zastosowanie programu działań w kierunku zmniejszenia narażenia pracowników na hałas
 - informowanie pracowników o poziomie występujących przekroczeń, potencjalnym zagrożeniu ich słuchu oraz o działaniach w kierunku ograniczenia narażenia
 - udostępnienie pracownikom indywidualnych ochron słuchu.
- Dyrektywa zawiera ponadto wskazania dotyczące metod pomiaru hałasu oraz dotyczące badania słuchu pracowników narażonych na hałas.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Podczas przeglądu prawa polskiego z obszaru „Polityka społeczna i zatrudnienie”, w części dotyczącej „Bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników”, który odbył się w Brukseli w dniach 16 – 18 listopada 1998 roku, ustalono wspólnie z Komisją Europejską, że prawo to w pełni uwzględni postanowienia dyrektywy 86/188/EWG.

Jej postanowienia uwzględnione są przede wszystkim w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 79, poz. 513 ze zm.)

– rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (DzU nr 86, poz. 394)

– rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 129, poz. 844)

– rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332, ze zm.).

Skutki wdrożenia do prawa krajowego

Wiele wymagań dyrektywy uwzględnionych było w prawie polskim już znacznie wcześniej (przed podpisaniem Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Polską, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi), a pozostałe postanowienia były wprowadzane do tego prawa stopniowo (w wymienionych rozporządzeniach). Umożliwiło to wdrożenie dyrektywy bez istotnego obciążenia pracodawców dodatkowymi kosztami.

* * *

Na podstawie przedstawionych informacji można ocenić, że polskie prawo w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w dużej mierze jest zgodne z prawem Wspólnot Europejskich, jednak pełne uwzględnienie tego prawa wymaga jeszcze podejmowania dalszych działań legislacyjnych. Dotyczy to przede wszystkim dyrektyw WE 89/655/EWG, 89/656/EWG, 92/58/EWG i 2000/39/WE.