

Decyzja
Prezydium KK
nr 90/25

ws. opinii dotyczącej projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie
bezpieczeństwa i higieny pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu zmiany rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia projekt nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie proponowanej zmiany dotyczącej sposobu potwierdzania odbycia szkolenia wstępnego BHP.

Z punktu widzenia pracownika proponowana zmiana, umożliwiająca potwierdzenie odbycia szkolenia w formie elektronicznej (np. za pośrednictwem poczty elektronicznej, systemów kadrowych lub innych narzędzi cyfrowych umożliwiających identyfikację pracownika) jest rozwiązaniem nowoczesnym, praktycznym i dostosowanym do realiów rynku pracy, w tym pracy zdalnej i hybrydowej.

Zmiana ta nie narusza interesów pracownika, nie ogranicza jego praw, a jednocześnie ułatwia i usprawnia procesy formalne związane z dokumentowaniem szkoleń BHP. Związek pozytywnie ocenia również obowiązek przechowywania kart szkolenia w aktach osobowych pracownika, co sprzyja uporządkowaniu dokumentacji kadrowej.

Z punktu widzenia NSZZ „Solidarność”, projektowana zmiana wspiera dostępność szkoleń BHP, zwiększa ich elastyczność i umożliwia szybsze oraz bardziej dostępne potwierdzanie odbycia obowiązkowych szkoleń dla różnych grup pracowników, w tym z ograniczoną mobilnością lub wykonujących pracę zdalnie.

W związku z powyższym NSZZ „Solidarność” wyraża poparcie dla proponowanej zmiany przepisów.

Projekt	Obszar	Opis projektu
Opracowanie systemu predykcji mikroprzerw w pracy fizycznej i poznawczej	Zdrowe i bezpieczne warunki pracy – organizacyjne i techniczne	Chroniczne przeciążenie fizyczne i poznawcze jest istotnym czynnikiem ryzyka. Brakuje jednak systemów wspierających ergonomiczne planowanie mikroprzerw, uwzględniających indywidualne parametry fizjologiczne pracowników i rodzaj wykonywanej pracy
Opracowanie modelu wspierania pracowników opiekujących się osobami zależnymi – przeciwdziałanie wypaleniu i rezygnacji z pracy	Zdolność do pracy różnorodnych grup pracowników	Zmiany demograficzne powodują, że coraz więcej pracowników łączy obowiązki zawodowe z opieką nad starszymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny. Brak wsparcia organizacyjnego i profilaktyki wypalenia może prowadzić do ich trwałego wykluczenia z rynku pracy.
Opracowanie systemów (lub gier) symulacyjnych do nauki reagowania na awarie i wypadki przy pracy w sektorach wysokiego ryzyka	Wiedza i kultura bezpieczeństwa	Symulacje są efektywnym narzędziem edukacyjnym, szczególnie w szkoleniu młodych pracowników. W Polsce brakuje szeroko dostępnych narzędzi tego typu dla górnictwa, przemysłu chemicznego czy transportu.
Polska platforma danych środowiskowych i zdrowotnych do analizy ryzyka zawodowego (z wykorzystaniem AI)	Projekt horyzontalny (wielocelowy) – wsparcie celów szczegółowych (monitoring, edukacja, projektowanie środków ochrony, prawo)	Obecnie dane dotyczące ekspozycji zawodowej są rozproszone, co ogranicza możliwość prowadzenia zintegrowanych analiz ryzyka. Platforma umożliwiłaby m.in. personalizację profilaktyki, planowanie interwencji i monitoring trendów.
Opracowanie modelu adaptacyjnego środowiska pracy dla pracowników z ADHD, autyzmem i dysleksją	Organizacja pracy dla różnorodnych grup pracowników	Coraz więcej osób identyfikowanych jest jako neuroatypowe. Uwzględnienie ich potrzeb może zwiększyć zatrudnialność i dobrostan tej grupy.
Opracowanie materiałów prewencyjnych nt. uzależnień cyfrowych (np. od powiadomień, pracy, dopaminowych mechanizmów nagrody) – aspekty BHP i zdrowia psychicznego	Wiedza i kultura bezpieczeństwa	Pracownicy, szczególnie młodzi, narażeni są na nadmiar bodźców cyfrowych. Brak regulacji i wiedzy w tej dziedzinie może prowadzić do chronicznego zmęczenia, bezsenności i obniżenia efektywności.
Wdrożenie narzędzi do oceny ryzyka BHP i ergonomii psychospołecznej w zespołach zdalnych i rozproszonych		Uzupełnienie modeli oceny ryzyka o takie aspekty jak izolacja cyfrowa, przeciążenie komunikacyjne, brak rozgraniczenia między pracą a życiem prywatnym.
Stworzenie kompleksowego systemu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu w branżach wysokiego ryzyka (ochrona zdrowia, edukacja, usługi społeczne, branża IT), obejmującego zarówno pracowników, jak i kadrę kierowniczą	System przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu – monitorowanie, predykcja i wsparcie	Strategia BHP 2026–2028 odnosi się do ogólnych kwestii dobrostanu psychicznego i efektywności pracy, ale nie traktuje wypalenia zawodowego jako odrębnego, złożonego zjawiska wymagającego systemowego monitorowania, wczesnego reagowania i wsparcia – szczególnie w sektorach wysokiego ryzyka. Brakuje też rozwiązań adresowanych do kadry zarządzającej i małych pracodawców. Projekt odpowiadałby na tę lukę, tworząc system diagnostyczno-interwencyjny, łączący narzędzia dla pracowników, liderów i organizacji w całość.

Gdańsk, 23 lipca 2025 r.

Komisja Krajowa
NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
NSZZ „Solidarność”

Maciej Kłosiński