NIEZALEŻNY
SAMORZĄDNY
ZWIĄZEK
ZAWODOWY
KOMISJA KRAJOWA
80-855 Gdańsk, Wały Piastowskie 24
(9) NIP 583-000-96-42

SEKRETARIAT
Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ »SOLIDARNOŚĆ«
(3)

Decyzja

Prezydium KK

nr 137/26

ws. ratyfikacji Konwencji nr 187 dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" popiera ratyfikację Konwencji nr 187 dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy. Zapewnienie skutecznej ochrony życia i zdrowia osób pracujących wymaga ciągłego doskonalenia przepisów, polityk publicznych i praktyki. Konwencja stanowi istotną podstawę tych działań, zobowiązując państwo do rozwijania krajowej polityki, systemu i programu BHP, z udziałem reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców.

Prezydium KK nie akceptuje argumentacji, że ratyfikacja może nastąpić dopiero po usunięciu wszystkich niedostatków krajowego systemu ochrony pracy. Ratyfikacja oznacza również przyjęcie zobowiązania do jego dalszego rozwoju. Nie możemy jednak zaakceptować przedstawienia jej jako działania, które jedynie potwierdza pełną zgodność istniejących przepisów i praktyki z wymaganiami Konwencji. Zawarte w uzasadnieniu kategoryczne stwierdzenie, że wykonanie Konwencji nie wymaga zmian ustawodawstwa, nie zostało poparte wystarczającą analizą skuteczności ochrony, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego, zagrożeń psychospołecznych oraz zagrożeń związanych z cyfryzacją i zmianami klimatu.

I. Obszary wymagające uzupełnienia analizy i zmian w ochronie osób pracujących

1. Zakres podmiotowy ochrony i zatrudnienie niepracownicze

Konwencja nr 187 nie zawiera odrębnej definicji pracownika ani nie ogranicza swojego zastosowania do osób posiadających taki status zgodnie z prawem krajowym. Jej zakresu nie można zatem utożsamiać z zakresem art. 2 Kodeksu pracy. Szerokie ujęcie ochrony potwierdzają postanowienia dotyczące rozwijania krajowego systemu BHP, w tym poprawy warunków w gospodarce nieformalnej, oraz uzupełniające Zalecenie MOP nr 197, wskazujące na potrzebę odpowiednich środków ochrony wszystkich pracujących. Zalecenie nie ma

charakteru wiążącej konwencji, ale stanowi istotną wskazówkę dotyczącą sposobu jej wykonywania.

Nie oznacza to konieczności zmiany definicji pracownika zawartej w art. 2 k.p. ani nadania wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową statusu pracowniczego. Konieczne jest natomiast zapewnienie, aby krajowa polityka, system i program BHP obejmowały odpowiednią ochroną również osoby pracujące poza stosunkiem pracy. Odwołanie w art. 1 lit. a Konwencji nr 187 do zasad polityki krajowej określonych w art. 4 Konwencji nr 155 nie oznacza automatycznego przejęcia definicji pracownika z tej drugiej Konwencji.

Uzasadnienie powinno zatem odrębnie oceniać sytuację zleceniobiorców, osób samozatrudnionych i pozostałych osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy. Samo istnienie art. 304 k.p. nie rozstrzyga o wystarczającym poziomie ich ochrony. Przepis ten rozszerza określone obowiązki BHP poza zatrudnienie pracownicze, ale pozostawia wątpliwości dotyczące podmiotów zobowiązanych do ich realizacji oraz zakresu poszczególnych gwarancji. Dotyczy to zwłaszcza organizowania pracy przez podmioty niebędące ani pracodawcami, ani przedsiębiorcami oraz wykonywania pracy poza zakładem i miejscem wyznaczonym przez zlecającego.

Oczekujemy jednoznacznego określenia obowiązków dotyczących oceny ryzyka zawodowego, informowania o zagrożeniach, szkoleń BHP, badań profilaktycznych i zapewniania środków ochrony indywidualnej w zatrudnieniu niepracowniczym. Uregulowania wymagają również zasady finansowania tych działań. Minimalny standard ochrony życia i zdrowia nie powinien zależeć wyłącznie od treści umowy i siły negocjacyjnej osoby wykonującej pracę. Należy także rozważyć wyraźne zagwarantowanie możliwości przerwania pracy w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, bez narażenia na działania odwetowe.

Przegląd krajowego systemu przewidziany w art. 4 Konwencji oraz diagnoza stanowiąca podstawę programu krajowego zgodnie z art. 5 powinny objąć te luki. Oczekujemy przedstawienia propozycji ich usunięcia. Przeciwdziałanie pozornemu samozatrudnieniu i zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest niezbędne, ale nie zastępuje zapewnienia odpowiedniej ochrony osobom wykonującym rzeczywiście samodzielną pracę.

2. Zagrożenia psychospołeczne

Ogólne obowiązki pracodawcy wynikające z art. 207 i 226 k.p. obejmują również zagrożenia dla zdrowia związane z organizacją pracy. Nie oznacza to jednak, że polskie przepisy dostatecznie precyzyjnie określają wymagania dotyczące identyfikowania, oceny i ograniczania zagrożeń psychospołecznych. Regulacje dotyczące mobbingu i dyskryminacji

obejmują jedynie część tej problematyki. Nadmierne obciążenie pracą, chroniczna presja czasu, sprzeczne wymagania, ograniczona autonomia czy brak wsparcia mogą negatywnie oddziaływać na zdrowie także w sytuacjach, które nie spełniają przesłanek mobbingu lub dyskryminacji.

Art. 3 ust. 3 Konwencji wskazuje na ocenę ryzyka zawodowego i zwalczanie zagrożeń u źródła. W odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych wymaga to działań dotyczących organizacji i warunków pracy, m.in.: dostosowania obciążenia zadaniami, zapewnienia odpowiedniej obsady, jasnego określenia obowiązków oraz udziału pracowników w rozpoznawaniu zagrożeń i opracowywaniu rozwiązań. Szkolenia z radzenia sobie ze stresem i pomoc psychologiczna mogą uzupełniać te działania, lecz nie zastępują ograniczania przyczyn zagrożeń.

Uzasadnienie odnotowuje znaczenie zagrożeń psychospołecznych, ale nie przedstawia wystarczającej oceny krajowych instrumentów zapobiegania im. Oczekujemy wyraźnego uwzględnienia tych zagrożeń w przepisach BHP oraz doprecyzowania obowiązków związanych z ich oceną, dokumentowaniem, ograniczaniem i okresową weryfikacją skuteczności podjętych działań. Krajowy program powinien zawierać odpowiednie cele i wskaźniki dotyczące narażenia oraz warunków pracy. Liczba szkoleń i dane o absencjach chorobowych nie są wystarczającą miarą skuteczności prewencji.

3. Cyfryzacja i zarządzanie algorytmiczne

Obowiązek rozwijania krajowego systemu BHP powinien obejmować dostosowanie ochrony do stosowania sztucznej inteligencji, zautomatyzowanego przydzielania zadań, cyfrowego monitorowania i oceny wydajności. Narzędzia te mogą zmieniać tempo i intensywność pracy, zakres autonomii, obciążenie psychiczne i fizyczne oraz możliwość korzystania z przerw.

Oczekujemy doprecyzowania obowiązków oceny wpływu takich systemów na bezpieczeństwo oraz zdrowie fizyczne i psychiczne przed ich wdrożeniem, po istotnych zmianach i w toku użytkowania. Ocena powinna obejmować skutki organizacyjne, ergonomiczne i psychospołeczne. Pracownicy i ich przedstawiciele muszą otrzymywać informacje umożliwiające rzeczywisty udział w konsultacjach dotyczących tych zagrożeń.

Przepisy powinny zapewniać skuteczny nadzór człowieka i możliwość skorygowania lub wstrzymania działania systemu, jeżeli stwarza on zagrożenie. Należy przeciwdziałać wyznaczaniu zadań i norm wydajności, których wykonanie wymaga pomijania przerw, przekraczania bezpiecznego tempa pracy lub podejmowania ryzyka. Rozwiązania te powinny uwzględniać rozwój prawa UE, ale nie ograniczać się do pracy platformowej. Podobne narzędzia są wykorzystywane także w tradycyjnych zakładach pracy.

Konwencja nr 187 nie ustanawia szczegółowych obowiązków dotyczących zarządzania algorytmicznego. Jej art. 2–5 stanowią jednak podstawę do oczekiwania, że państwo rozpozna te zagrożenia, oceni adekwatność istniejącej ochrony i podejmie odpowiednie działania legislacyjne oraz prewencyjne.

4. Zagrożenia związane ze zmianami klimatu

Dostrzegamy znaczenie rozporządzenia z dnia 9 lipca 2026 r. zmieniającego ogólne przepisy BHP, które od 11 stycznia 2027 r. wprowadzi dodatkowe wymagania dotyczące wysokich temperatur. Jest to istotny krok w dostosowaniu ochrony do zmieniających się warunków. Nie wyczerpuje jednak potrzeby oceny zagrożeń klimatycznych, obejmujących także promieniowanie UV, gwałtowne zjawiska pogodowe, pogorszenie jakości powietrza i zmiany narażenia na czynniki biologiczne.

Oczekujemy przeglądu przepisów pod kątem całościowej ochrony przed tymi zagrożeniami. Powinien on obejmować zasady aktualizacji oceny ryzyka, stosowania zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych oraz reagowania na niebezpieczne warunki pogodowe. W przypadku obciążenia cieplnego znaczenie mają temperatura powietrza, wysiłek fizyczny, wilgotność, nasłonecznienie oraz stosowana odzież i środki ochrony.

Należy ocenić potrzebę dalszego doprecyzowania zasad zapewniania przerw regeneracyjnych, dostępu do wody, cienia lub chłodnych pomieszczeń, zmiany godzin i tempa pracy oraz jej przerywania w warunkach zagrożenia. Szczególnego uwzględnienia wymagają osoby o zwiększonej podatności na skutki narażenia. Konieczna jest również analiza zakresu stosowania tych gwarancji wobec osób pracujących poza stosunkiem pracy oraz potrzeby ochrony ich dochodu w przypadku koniecznego przerwania pracy.

II. Uzupełnienia dotyczące wykonywania Konwencji

1. Krajowa polityka i program BHP

Uzasadnienie przypisuje Rządowemu Programowi Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy funkcję krajowej strategii BHP. Oczekujemy dokładniejszego wykazania, w jaki sposób program realizuje całość wymagań Konwencji, w szczególności dotyczących diagnozy problemów, wdrażania środków zapobiegawczych i oceny rezultatów.

Krajowy program powinien określać działania, cele i wskaźniki odnoszące się również do zatrudnienia niepracowniczego oraz zagrożeń psychospołecznych, cyfrowych i klimatycznych. Finansowanie badań i opracowywanie zaleceń powinno prowadzić do wdrażania rozwiązań

w miejscach pracy oraz być uzupełniane oceną potrzeby ustanowienia wiążących wymagań. Istotnym elementem tej oceny powinny być doświadczenia pracowników i ich przedstawicieli.

2. Medycyna pracy i badania naukowe

Uzupełnienia wymaga omówienie art. 4 ust. 3 lit. d i e Konwencji. Uzasadnienie wiąże służby medycyny pracy ze specjalistami służby BHP, a badania naukowe omawia przede wszystkim przez odwołanie do pomiarów czynników szkodliwych. Takie przyporządkowanie nie oddaje zakresu tych postanowień.

Oczekujemy uwzględnienia ustawy o służbie medycyny pracy oraz znaczenia profilaktycznej opieki zdrowotnej, rozpoznawania związku między warunkami pracy a stanem zdrowia i doradztwa dotyczącego ograniczania zagrożeń. Należy także wyraźnie przedstawić rolę badań naukowych nad zagrożeniami, ich skutkami i skutecznością prewencji. Dotyczy to również zdrowia psychicznego oraz nowych i narastających zagrożeń.

3. Ochrona w gospodarce nieformalnej

Nie zgadzamy się ze stanowiskiem przedstawionym w uzasadnieniu, zgodnie z którym wspieranie poprawy warunków BHP w gospodarce nieformalnej oznaczałoby jej legitymizację. Ochrona życia i zdrowia osób wykonujących pracę powinna być zapewniana równolegle z przeciwdziałaniem nielegalnemu zatrudnieniu i wspieraniem przechodzenia do gospodarki formalnej.

Oczekujemy zmiany tej argumentacji oraz wskazania działań służących ograniczaniu zagrożeń również w tej grupie pracujących. Doprecyzowania wymaga interpretacja art. 4 ust. 3 Konwencji, którego tekst autentyczny posługuje się określeniem odpowiadającym sformułowaniu „w stosownych przypadkach", nie zaś ogólnym zastrzeżeniem „jeżeli to możliwe". Legalne zatrudnienie niepracownicze i gospodarka nieformalna powinny być przy tym analizowane jako odrębne zagadnienia.

Podsumowanie

NSZZ „Solidarność" popiera ratyfikację Konwencji nr 187. Oczekujemy jednak uzupełnienia uzasadnienia o rzeczywistą ocenę luk w ochronie osób pracujących oraz wskazania działań służących ich usunięciu. Dotyczy to przede wszystkim ochrony w zatrudnieniu niepracowniczym, zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym oraz dostosowania przepisów BHP do cyfryzacji i zmian klimatu.

Ratyfikacja powinna służyć dalszemu rozwojowi krajowego systemu ochrony pracy. Oczekujemy przedstawienia, z udziałem partnerów społecznych, konkretnych kierunków zmian, priorytetów i terminów ich realizacji oraz sposobu oceny rezultatów. Stwierdzenie, że istniejące przepisy są wystarczające, wymaga wykazania ich skuteczności. Nie może zastępować analizy problemów, które pozostawiają część osób pracujących bez dostatecznie jasnych i skutecznych gwarancji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Gdańsk , 26 listopada 2026r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność"

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność"
Grzegorz Adamowicz