



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IV kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM 10-180-03

Druk nr 2254
Warszawa, 17 listopada 2003 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

**- o ratyfikacji Konwencji Nr 148
Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczącej ochrony pracowników przed
zagrożeniami zawodowymi w miejscu
pracy, spowodowanymi zanieczyszcze-
niami powietrza, hałasem i wibracjami,
przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca
1977 r.**

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Spraw Zagranicznych oraz Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Z wyrazami szacunku

(-) Leszek Miller

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej
PREZYDENT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
podaje do powszechnej wiadomości

W dniu 20 czerwca 1977 r. została przyjęta w Genewie Konwencja Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, w następującym brzmieniu:

Po zaznajomieniu się z powyższą Konwencją, w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej oświadczam, że:

- została ona uznana za słuszną zarówno w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych,
- jest przyjęta, ratyfikowana i potwierdzona,
- będzie niezmiennie zachowywana.

Na dowód czego wydany został akt niniejszy, opatrzony pieczęcią Rzeczypospolitej Polskiej.

Dano w Warszawie, dnia 2003 r.

PREZYDENT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Aleksander Kwaśniewski

PREZES RADY MINISTRÓW

Leszek Miller

U S T A W A

z dnia

o ratyfikacji Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1977 r.

Art. 1. Wyraża się zgodę na dokonanie przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikacji Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1977 r.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia

Konwencja Nr 148

dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami ¹

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,
zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i
zebrana tam w dniu 1 czerwca 1977 r. na sześćdziesiątej trzeciej sesji,

wziąwszy pod uwagę postanowienia właściwych międzynarodowych konwencji i zaleceń,
w szczególności Zalecenia dotyczącego ochrony zdrowia pracowników z 1953 r., Zalecenia
dotyczącego pracowniczych służb zdrowia z 1959 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących
ochrony przed promieniowaniem z 1960 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących
zabezpieczenia maszyn z 1963 r., Konwencji dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy
pracy i chorób zawodowych z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących higieny (handel i
biura) z 1964 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących benzenu z 1971 r. oraz Konwencji i
Zalecenia dotyczących raka zawodowego z 1974 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące środowiska pracy: zanieczyszczenia
powietrza, hałasu i wibracji, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,
przyjmuje dnia dwudziestego czerwca tysiąc dziewięćset siedemdziesiątego siódmego roku
następującą konwencję, która może być nazywana: Konwencją dotyczącą środowiska pracy
(zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracja) z 1977 r.:

CZEŚĆ I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

1. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej.

2. Członek ratyfikujący niniejszą Konwencję może, po konsultacji z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, wyłączyć stosowanie Konwencji w odniesieniu do niektórych gałęzi działalności gospodarczej, jeżeli stosowanie jej powodowałoby powstanie szczególnych problemów, mających istotne znaczenie.

3. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, powinien w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać - wraz z uzasadnieniem - gałęzie, które zostały wyłączone na mocy ustępu 2 niniejszego artykułu i przedstawiać w następnych sprawozdaniach stan swojego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych gałęzi, określając, w jakim zakresie zastosował lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w odniesieniu do tych gałęzi.

¹ Data wejścia w życie: 11 lipca 1979 r.

Artykuł 2

1. Każdy Członek, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, jeśli takie istnieją, może przyjąć zobowiązania przewidziane w niniejszej Konwencji, odrębnie w odniesieniu do:

- a) zanieczyszczenia powietrza;
- b) hałasu;
- c) wibracji.

2. Członek, który nie przyjmie zobowiązań przewidzianych w Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, wskaże to w swym dokumencie ratyfikacyjnym i przedstawi ku temu przyczyny w pierwszym sprawozdaniu, jakie zobowiązany jest przedłożyć zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy. W następnych sprawozdaniach przedstawiać on będzie stan swojego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych rodzajów zagrożeń, które stanowią przedmiot wyłączenia, określając, w jakim zakresie zastosował lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w odniesieniu do każdego z tych rodzajów zagrożeń.

3. Każdy Członek, który w momencie ratyfikacji nie przyjął zobowiązań przewidzianych w niniejszej Konwencji odnośnie wszystkich rodzajów zagrożeń, powinien następnie, gdy uzna, że pozwalają na to warunki, poinformować Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania przewidziane w Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, które uprzednio wyłączył.

Artykuł 3

Dla celów stosowania niniejszej Konwencji:

a) określenie „zanieczyszczenie powietrza” oznacza wszelkie skażenie powietrza przez substancje, które są szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych przyczyn, bez względu na ich postać fizyczną;

b) określenie „hałas” oznacza każdy dźwięk, który może doprowadzić do utraty słuchu, albo być szkodliwy dla zdrowia lub niebezpieczny z innych względów;

c) określenie „wibracje” oznacza wszelkie przenoszone na ciało ludzkie przez ciała stałe drgania, szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych względów.

CZĘŚĆ II

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 4

1. Ustawodawstwo krajowe będzie przewidywać środki, jakie należy podejmować w celu zapobiegania lub ograniczenia zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami oraz w celu ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami.

2. Warunki praktycznej realizacji rozwiązań przyjętych w tym trybie, zostaną ustalone poprzez wprowadzenie norm technicznych, instrukcji praktycznych lub też innymi odpowiednimi metodami.

Artykuł 5

1. Wykonując postanowienia niniejszej Konwencji, właściwa władza będzie działać w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników.

2. Przedstawiciele pracodawców i pracowników będą uczestniczyć w opracowywaniu sposobów praktycznej realizacji rozwiązań przyjętych zgodnie z artykułem 4.

3. Dla celów stosowania rozwiązań przyjętych zgodnie z niniejszą Konwencją, nawiązana zostanie możliwie najściślejsza współpraca między pracodawcami a pracownikami na wszystkich szczeblach.

4. Przedstawiciele pracodawcy i pracowników w przedsiębiorstwie będą mieli możliwość towarzyszenia inspektorom w toku przeprowadzania kontroli stosowania rozwiązań wprowadzonych zgodnie z niniejszą Konwencją, chyba że inspektorzy uznają, w świetle ogólnych wytycznych właściwej władzy, że może to zaszkodzić skuteczności ich kontroli.

Artykuł 6

1. Pracodawcy będą odpowiedzialni za wykonywanie przyjętych rozwiązań.

2. W każdym przypadku podjęcia równocześnie przez kilku pracodawców działalności w tym samym miejscu, będą oni obowiązani do współpracy w celu wykonywania przyjętych rozwiązań, bez naruszania odpowiedzialności każdego z nich za zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych przez niego pracowników. W odpowiednich przypadkach właściwa władza ustali ogólne zasady tej współpracy.

Artykuł 7

1. Pracownicy będą zobowiązani do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, mających na celu zapobieganie lub ograniczenie zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, oraz ochronę przed tym zagrożeniami.

2. Pracownicy lub ich przedstawiciele będą mieli prawo zgłaszania propozycji, uzyskiwania informacji i szkolenia oraz odwoływania się do właściwej instancji, w celu zapewnienia ochrony przed zagrożeniami zawodowymi spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami.

CZĘŚĆ III

ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE I OCHRONNE

Artykuł 8

1. Właściwa władza ustali kryteria pozwalające na określenie stopnia narażenia pracowników na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu i wibracji w miejscach pracy i, w razie potrzeby, określi na podstawie tych kryteriów granice dopuszczalnego narażenia.

2. Przy opracowywaniu kryteriów i określaniu granic dopuszczalnego narażenia, właściwa władza będzie brała pod uwagę opinię osób posiadających kwalifikacje techniczne, wyznaczonych przez najbardziej reprezentatywne, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników.

3. Kryteria i granice dopuszczalnego narażenia będą ustalane, uzupełniane i rewidowane w regularnych odstępach czasu, w świetle aktualnej krajowej i międzynarodowej wiedzy oraz danych, przy uwzględnieniu, w miarę możliwości, wzrostu zagrożeń zawodowych związanych z jednoczesnym narażeniem w miejscu pracy na działanie kilku szkodliwych czynników.

Artykuł 9

W miarę możliwości, każde zagrożenie spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy będzie eliminowane:

- a) poprzez rozwiązania techniczne w nowych urządzeniach lub w nowych procesach produkcyjnych w toku ich projektowania lub instalowania, albo poprzez usprawnienia techniczne istniejących już urządzeń lub procesów produkcyjnych;
lub też, jeżeli okaże się to niemożliwe;
- b) poprzez dodatkowe środki o charakterze organizacyjnym.

Artykuł 10

Jeżeli środki podjęte zgodnie z artykułem 9 nie zmniejszą stopnia zanieczyszczenia powietrza, nie zredukują hałasu lub wibracji w miejscach pracy do granic określonych zgodnie z artykułem 8, pracodawca dostarczy i będzie utrzymywał w dobrym stanie odpowiednie, indywidualne środki ochrony. Pracodawca nie może zobowiązywać pracownika do wykonywania pracy bez indywidualnych środków ochronnych dostarczanych zgodnie z niniejszym artykułem.

Artykuł 11

1. Stan zdrowia pracowników, którzy są lub mogą być narażeni na zagrożenia zawodowe, spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracją w miejscu pracy, będzie kontrolowany w odpowiednich odstępach czasu, na warunkach i w sposób ustalony przez właściwą władzę. Kontrola ta powinna obejmować wstępne badanie lekarskie przed przydzieleniem pracy oraz badania okresowe, na zasadach określonych przez właściwą władzę.

2. Kontrola przewidziana w ustępie 1 niniejszego artykułu nie będzie pociągać żadnych wydatków dla zainteresowanego pracownika.

3. Jeżeli dalsze zatrudnianie pracownika na stanowisku, które powoduje narażenie go na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu lub wibracji jest niewskazane ze względów zdrowotnych, należy podjąć wszelkie kroki, zgodnie z praktyką i warunkami krajowymi, w celu przydzielenia mu odpowiedniej pracy lub zapewnienia mu zachowania jego dochodów, poprzez przyznanie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego lub w jakikolwiek inny sposób.

4. Kroki podejmowane w celu wykonywania niniejszej Konwencji nie mogą wpływać niekorzystnie na prawa pracowników, z jakich korzystają oni z tytułu zabezpieczenia społecznego lub ubezpieczenia społecznego.

Artykuł 12

O stosowaniu procesów produkcyjnych, substancji, maszyn i materiałów, które określi właściwa władza, pociągających za sobą narażenie pracowników na zagrożenia zawodowe, spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy, będzie zawiadomiona właściwa władza, która będzie mogła, stosownie do

okoliczności, zezwolić na ich stosowanie na określonych warunkach lub zakazać ich stosowania.

Artykuł 13

Wszystkie zainteresowane osoby będą w sposób odpowiedni i właściwy:

- a) informowane o potencjalnych zagrożeniach zawodowych, jakie mogą występować w miejscu pracy, ze względu na zanieczyszczenie powietrza, hałas lub wibracje, oraz
- b) instruowane o dostępnych środkach mających na celu zapobieganie lub ograniczenie tych zagrożeń, oraz ochronę pracowników przed nimi.

Artykuł 14

W celu popierania badań w dziedzinie zapobiegania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami, zostaną podjęte odpowiednie środki, z uwzględnieniem warunków i zasobów krajowych.

CZĘŚĆ IV

ŚRODKI STOSOWANIA

Artykuł 15

Na warunkach i w okolicznościach ustalonych przez właściwą władzę, pracodawca będzie zobowiązany wyznaczyć kompetentną osobę lub korzystać z usług kompetentnej służby spoza zakładu pracy albo służby wspólnej dla kilku przedsiębiorstw, do zajmowania się sprawami dotyczącymi zapobiegania lub ograniczania stopnia zanieczyszczenia powietrza, hałasu lub wibracji w miejscu pracy.

Artykuł 16

Każdy Członek będzie:

- a) podejmował niezbędne kroki poprzez ustawodawstwo lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, z sankcjami włącznie, w celu zapewnienia wykonania postanowień niniejszej Konwencji;
- b) powierzał odpowiednim służbom inspekcji sprawowanie kontroli stosowania postanowień niniejszej Konwencji lub będzie sprawdzał, czy właściwa kontrola jest przeprowadzana.

Artykuł 17

Formalne ratyfikacje niniejszej Konwencji będą przekazane Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu ich zarejestrowania.

Artykuł 18

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego.
2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.
3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie w stosunku do każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 19

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć w całości, lub w odniesieniu do jednego, lub kilku rodzajów zagrożeń, o których mowa w artykule 2 niniejszej Konwencji, po upływie dziesięciu lat od daty początkowego wejścia jej w życie, aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania. Wypowiedzenie to nabierze mocy po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję i który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany niniejszą Konwencją na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą Konwencję po upływie każdego okresu dziesięciu lat, z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 20

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy notyfikuje wszystkim Członkom Międzynarodowej Organizacji Pracy zarejestrowanie wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia, o których został poinformowany przez Członków Organizacji.

2. Notyfikując Członkom Organizacji zarejestrowanie drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

Artykuł 21

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy przekaze Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujące informacje o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 22

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej Konwencji i rozpatrzy, czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 23

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji, wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji, i jeżeli nowa konwencja nie stanowi inaczej:
 - a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje, z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 19, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie;

b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym przypadku w mocy w swej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 24

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Lista Państw Stron Konwencji MOP Nr 148

dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy,
spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, z 1977 r.

Konwencja weszła w życie: dnia 11 lipca 1979 r.

41 ratyfikacji

Państwo	Data ratyfikacji
Republika Azerbejdżańska	19 maj 1992 r.
Królestwo Belgii	1 czerwiec 1994 r.
Bośnia i Hercegowina	2 czerwiec 1993 r.
Federacyjna Republika Brazylii	14 styczeń 1982 r.
Republika Chorwacji	8 październik 1991 r.
Republika Czeska	1 styczeń 1993 r.
Królestwo Danii	8 styczeń 1988 r.
Republika Ekwadoru	11 lipiec 1978 r.
Arabska Republika Egiptu	4 maj 1988 r.
Republika Finlandii	8 czerwiec 1979 r.
Republika Francuska	30 lipiec 1985 r.
Republika Ghany	27 maj 1986 r.
Republika Gwatemali	22 luty 1996 r.
Republika Gwinei	8 czerwiec 1982 r.
Królestwo Hiszpanii (<i>tylko w części dotyczącej zanieczyszczeń powietrza i hałasu</i>)	17 grudzień 1980 r.
Republika Iraku	17 kwiecień 1985 r.
Republika Kazachstanu	30 lipiec 1996 r.
Republika Kirgiska	31 marzec 1992 r.
Republika Kostaryki	16 czerwiec 1981 r.
Republika Kuby	29 grudzień 1980 r.
Republika Łotewska	8 marzec 1996 r.
Była Jugosłowiańska Republika Macedonii	17 listopad 1991 r.
Republika Malty (<i>tylko w części dotyczącej zanieczyszczeń powietrza</i>)	9 czerwiec 1988 r.
Republika Federalna Niemiec	18 listopad 1993 r.
Republika Nigru	28 styczeń 1993 r.
Królestwo Norwegii	13 marzec 1979 r.
Republika Portugalska	9 styczeń 1981 r.
Federacja Rosyjska	3 czerwiec 1988 r.
Republika San Marino	19 kwiecień 1988 r.
Serbia i Czarnogóra	17 listopad 1991 r.
Republika Seszeli	23 listopad 1999 r.
Republika Słowacka	1 styczeń 1993 r.
Republika Słowenii	29 maj 1992 r.
Królestwo Szwecji	10 lipiec 1978 r.
Republika Tadżykistanu	26 listopad 1993 r.
Zjednoczona Republika Tanzanii (<i>tylko w części dotyczącej zanieczyszczeń powietrza</i>)	30 maj 1983 r.
Wschodnia Republika Urugwaju	5 wrzesień 1988 r.
Republika Węgierska	4 styczeń 1994 r.
Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (<i>tylko w części dotyczącej zanieczyszczeń powietrza</i>)	8 marzec 1979 r.
Republika Włoska	28 luty 1985 r.
Republika Zambii	19 sierpień 1980 r.

UZASADNIENIE

wniosku o ratyfikację Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami

- I. Konwencja Nr 148 została przyjęta w dniu 20 czerwca 1977 r., na sześćdziesiątej trzeciej sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konwencja weszła w życie dnia 11 lipca 1979 r. i, według stanu na dzień 1 lipca 2003 r., została ratyfikowana przez 41 państw, m.in. Królestwo Danii, Republikę Francuską, Republikę Łotewską, Republikę Portugalską, Republikę Słowacką, Królestwo Hiszpanii, Królestwo Belgii, Republikę Czeską, Republikę Chorwacji, Republikę Finlandii, Republikę Federalną Niemiec, Republikę Węgierską, Królestwo Norwegii, Federację Rosyjską, Królestwo Szwecji, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Artykuł 1 ustęp 1 Konwencji stanowi, że ma ona zastosowanie do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej. Państwo członkowskie ją ratyfikujące może jednak, po konsultacji z reprezentatywnymi zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć stosowanie postanowień Konwencji w odniesieniu do niektórych gałęzi działalności gospodarczej, jeżeli stosowanie ich powodowałoby powstanie szczególnych, istotnych problemów (artykuł 1 ustęp 2).

Zgodnie z artykułem 1 ustęp 3, każde Państwo członkowskie, które ratyfikuje konwencję, powinno w pierwszym sprawozdaniu z jej stosowania, zgodnie z artykułem 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wskazać – wraz z uzasadnieniem – gałęzie, które zostały wyłączone w myśl ustępu 2 artykułu 1, oraz przedstawić w następnych sprawozdaniach stan ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych gałęzi, określając, w jakim

zakresie zastosowało lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji w odniesieniu do tych gałęzi.

Na mocy artykułu 2 ustęp 1, każde Państwo członkowskie, po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, może przyjąć zobowiązania przewidziane w Konwencji, odrębnie w odniesieniu do zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji.

Zgodnie z artykułem 2 ustęp 2, Państwo członkowskie, które nie przyjmie zobowiązań przewidzianych w Konwencji odnośnie do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, wskaże to w swoim dokumencie ratyfikacyjnym i w pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji przedstawi przyczyny. W następnych sprawozdaniach przedstawiać ono będzie stan swojego ustawodawstwa i praktyki w odniesieniu do tych rodzajów zagrożeń, które stanowią przedmiot wyłączenia, określając w jakim zakresie zastosowało lub zamierza zastosować postanowienia Konwencji, w odniesieniu do każdego z tych rodzajów zagrożeń.

Artykuł 2 ustęp 3 stanowi, że Państwo członkowskie, które przy ratyfikacji nie przyjęło zobowiązań odnośnie do wszystkich rodzajów zagrożeń, powinno następnie, gdy pozwolą na to warunki, poinformować Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, że przyjmuje zobowiązania przewidziane w Konwencji w odniesieniu do jednego lub kilku rodzajów zagrożeń, które uprzednio wyłączyło.

Stosownie do artykułu 3 Konwencji, dla jej celów:

- a) określenie „zanieczyszczenie powietrza” oznacza wszelkie skażenia powietrza przez substancje, które są szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych przyczyn, bez względu na ich postać,
- b) określenie „hałas” to każdy dźwięk, który może doprowadzić do utraty słuchu albo być szkodliwy dla zdrowia lub niebezpieczny z innych względów,
- c) określenie „wibracje” oznacza wszelkie przenoszone na ciało ludzkie przez ciała stałe drgania, szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne z innych względów.

Zgodnie z artykułem 4 ustęp 1, ustawodawstwo krajowe będzie przewidywać środki, jakie należy podejmować w celu zapobiegania lub ograniczenia zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami oraz w celu ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami.

Konwencja przewiduje, że warunki praktycznej realizacji tych rozwiązań zostaną ustalone przez wprowadzenie norm technicznych, instrukcji praktycznych lub innymi, odpowiednimi metodami (ustęp 2).

Artykuł 5 nakłada na władzę właściwą w zakresie wykonywania postanowień Konwencji obowiązek przeprowadzania konsultacji z reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników. Przedstawiciele pracodawców i pracowników będą uczestniczyć w opracowywaniu sposobów praktycznej realizacji rozwiązań przyjętych zgodnie z artykułem 4.

Zgodnie z artykułem 5 ustęp 4, przedstawiciele pracodawcy i pracowników w przedsiębiorstwie będą mieli możliwość towarzyszenia inspektorom w toku przeprowadzania kontroli stosowania rozwiązań wprowadzonych zgodnie z Konwencją, chyba że inspektorzy uznają, że może to zaszkodzić skuteczności ich kontroli.

Artykuł 6 ustęp 1 stanowi, że za wykonywanie przyjętych rozwiązań odpowiedzialni są pracodawcy.

W każdym przypadku podjęcia równocześnie przez kilku pracodawców działalności w tym samym miejscu, będą oni zobowiązani do współpracy w celu wykonywania przyjętych rozwiązań, bez naruszania odpowiedzialności każdego z nich za zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnionych przez niego pracowników. W odpowiednich przypadkach właściwa władza ustali ogólne zasady tej współpracy (artykuł 6 ustęp 2).

Zgodnie z artykułem 7, pracownicy będą zobowiązani do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, mających na celu zapobieganie lub ograniczenie zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczysz-

czeniu powietrza, hałasem lub wibracjami, jak też zapewnienie ochrony przed tymi zagrożeniami (ustęp 1).

Pracownicy i ich przedstawiciele będą mieli prawo do zgłaszania propozycji, uzyskiwania informacji i szkolenia oraz odwoływania się do właściwej instancji, w celu zapewnienia ochrony przed zagrożeniami zawodowymi spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami (ustęp 2).

Zgodnie z artykułem 8 ustęp 1, właściwa władza ustali kryteria pozwalające na określenie stopnia narażenia pracowników na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu i wibracji w miejscu pracy i, w razie potrzeby, określi na podstawie tych kryteriów granice dopuszczalnego narażenia.

Przy opracowywaniu kryteriów i określaniu granic dopuszczalnego narażenia, właściwa władza będzie brała pod uwagę opinie osób posiadających kwalifikacje techniczne, wyznaczonych przez najbardziej reprezentatywne, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników (ustęp 2).

Kryteria i granice dopuszczalnego narażenia będą ustalane, uzupełniane i rewidowane w regularnych odstępach czasu, w świetle wiedzy i danych, przy uwzględnieniu, w miarę możliwości, wzrostu zagrożeń zawodowych związanych z jednoczesnym narażeniem w miejscu pracy na działanie kilku szkodliwych czynników (ustęp 3).

Na mocy artykułu 9, w miarę możliwości, każde zagrożenie spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy będzie eliminowane przez rozwiązania techniczne w nowych urządzeniach lub nowych procesach produkcyjnych w toku ich projektowania lub instalowania, albo przez usprawnienia techniczne istniejących już urządzeń lub procesów produkcyjnych, lub też, jeżeli okaże się to niemożliwe, przez dodatkowe środki o charakterze organizacyjnym.

Zgodnie z artykułem 10, jeżeli środki podjęte zgodnie z artykułem 9 nie zmniejszą stopnia zanieczyszczenia powietrza, nie zredukują hałasu lub wibracji w miejscu pracy do granic określonych zgodnie z artykułem 8, pracodawca dostarczy i będzie utrzymywał w dobrym stanie odpowiednie, in-

dywidualne środki ochrony. Ponadto, pracodawca nie może zobowiązywać pracownika do wykonywania pracy bez indywidualnych środków ochronnych, dostarczanych w myśl artykułu 10.

Stosownie do artykułu 11 ustęp 1, stan zdrowia pracowników, którzy są lub mogą być narażeni na zagrożenia zawodowe, spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy, będzie kontrolowany w odpowiednich odstępach czasu, na warunkach i w sposób ustalony przez właściwą władzę. Kontrola ta powinna obejmować wstępne badanie lekarskie przed przydzieleniem pracy oraz badania okresowe, na zasadach określonych przez właściwą władzę.

Kontrola ta nie będzie pociągać żadnych wydatków dla zainteresowanego pracownika (ustęp 2).

Zgodnie z artykułem 11 ustęp 3, w przypadku gdy dalsze zatrudnienie pracownika na stanowisku, które powoduje narażenie go na działanie zanieczyszczonego powietrza, hałasu lub wibracji, jest niewskazane ze względów zdrowotnych, należy podjąć wszelkie kroki, zgodnie z praktyką i warunkami krajowymi, w celu przydzielenia mu innej pracy lub zapewnienia mu zachowania jego dochodów, przez przyznanie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego lub w jakikolwiek inny sposób.

Kroki podejmowane w celu wykonywania niniejszej Konwencji nie mogą wpływać niekorzystnie na prawa pracowników, z jakich korzystają oni z tytułu zabezpieczenia społecznego lub ubezpieczenia społecznego (ustęp 4).

Artykuł 12 Konwencji stanowi, że o stosowaniu procesów produkcyjnych, substancji, maszyn i materiałów, które określi właściwa władza, pociągających za sobą narażenie pracowników na zagrożenia zawodowe, spowodowane zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami w miejscu pracy, będzie zawiadomiona właściwa władza, która będzie mogła, stosownie do okoliczności, zezwolić na ich stosowanie na określonych warunkach lub ich stosowania zakazać.

Zgodnie z artykułem 13, wszystkie zainteresowane osoby mają być informowane, w odpowiedni i właściwy sposób, o potencjalnych zagrożeniach

zawodowych, jakie mogą występować w miejscu pracy, ze względu na zanieczyszczenie powietrza, hałas lub wibracje, a także mają być instruowane o dostępnych środkach mających na celu zapobieganie lub ograniczenie tych zagrożeń oraz ochronę pracowników przed nimi.

Artykuł 14 stanowi, że w celu popierania badań w dziedzinie zapobiegania i ograniczania zagrożeń w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, zostaną podjęte odpowiednie środki, z uwzględnieniem warunków i zasobów krajowych.

Zgodnie z artykułem 15, pracodawca będzie zobowiązany wyznaczyć kompetentną osobę lub korzystać z usług kompetentnej służby spoza zakładu pracy albo służby wspólnej dla kilku przedsiębiorstw do zajmowania się sprawami dotyczącymi zapobiegania lub ograniczania stopnia zanieczyszczenia powietrza, hałasu i wibracji w miejscu pracy.

Na mocy artykułu 16, każde Państwo członkowskie będzie podejmować niezbędne kroki przez ustawodawstwo lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką i warunkami krajowymi, z sankcjami włącznie, w celu zapewnienia wykonania postanowień Konwencji, a także powierzać służbom inspekcji sprawowanie kontroli stosowania jej postanowień lub sprawdzać, czy właściwa kontrola jest przeprowadzana.

II. W polskim porządku prawnym problematyka Konwencji Nr 148 jest regulowana następującymi aktami:

- ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.),
- ustawą z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362, ze zm.)
- ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, ze zm.),
- ustawą z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575, ze zm.),

- ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.),
- ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, ze zm.),
- ustawą z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. Nr 96, poz. 593, ze zm.),
- ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636, ze zm.),
- ustawą z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84, ze zm.),
- ustawą z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. Nr 166, poz. 1360),
- rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285),
- rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie powołania Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (Dz. U. Nr 61, poz. 284, ze zm.),
- rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545, ze zm.),
- rozporządzeniem 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 (Dz. U. Nr 69, poz. 332, ze zm.),

- rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 86, poz. 394, ze zm.),
- rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 11 września 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 121, poz. 571, ze zm.),
- rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704),
- rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (Dz. U. Nr 129, poz. 844, ze zm.),
- rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 14 sierpnia 1998 r. w sprawie sposobów bezpiecznego użytkowania oraz warunków usuwania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. Nr 138, poz. 895),
- rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 217, poz. 1833).

III. Artykuły 1 i 2 Konwencji nie mają zastosowania do prawa polskiego. W Polsce wymaganiami zawartymi w Konwencji są objęte wszystkie sektory działalności gospodarczej. Kryterium obowiązywania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest podmiotowe (przepisy dotyczą wszystkich podmiotów objętych Kodeksem pracy, a więc pracodawców, pracowników i podmioty wymienione w art. 304-304⁴ Kodeksu pracy), nie zaś przedmiotowe (gałęzie działalności gospodarczej). Sprawy, których dotyczy Konwencja Nr 148 są regulowane w całości w prawie polskim.

Ad artykuł 3 Konwencji. Jakkolwiek w prawie polskim nie zostały zawarte prawne definicje używanych w Konwencji pojęć: „zanieczyszczenie powietrza”, „hałas” i „wibracja” – prawo odsyła do definicji tych pojęć określonych

w Polskich Normach. Definicja „zanieczyszczenia powietrza” zawarta została w normie «PN-ISO 4225:1999 Jakość powietrza. Zagadnienia ogólne. Terminologia.».

Definicję pojęcia „drgań” („wibracji”) zawiera norma «PN-82/N-01350: Drgania. Terminologia.»

Natomiast definicja „hałasu” jest określona w normie «PN – B –02153: 2002 Akustyka budowlana. Terminologia, symbole literowe i jednostki.».

Definicje te zawierają treści przedstawione w Konwencji.

Ad artykuł 4 Konwencji. Prawo polskie obszernie i szczegółowo reguluje sprawy związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy, określając zarówno prawa i obowiązki pracowników, obowiązki pracodawców, jak też parametry środowiska pracy i wymagania techniczne, których przestrzeganie gwarantuje bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Ad artykuł 5 Konwencji. W Polsce nie został powołany organ stanowiący forum konsultacyjne między władzą, reprezentacją pracodawców i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Konsultacje w tym zakresie są przeprowadzane na różnych szczeblach, zarówno w fazie opracowywania projektów przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też ich realizacji.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.) w artykule 19 ustęp 2 nakłada na organy władzy i administracji obowiązek kierowania założeń lub projektów aktów prawnych objętych zadaniami związków zawodowych (do takich spraw należą te z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) do zaopiniowania przez odpowiednie władze statutowe związków. Natomiast na podstawie artykułu 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235, ze zm.), organy władzy i administracji państwowej są obowiązane zapewnić organizacjom pracodawców możliwość zaopiniowania założeń i projektów aktów prawnych, w zakresie objętym zadaniami związku pracodawców.

Rada Ochrony Pracy także, jako organ nadzoru nad warunkami pracy oraz nad działalnością Państwowej Inspekcji Pracy (powołana na podstawie artykułu 6 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362, ze zm.), w zakresie swoich zadań ma wyrażanie stanowiska w sprawach problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym. W skład Rady Ochrony Pracy wchodzi przedstawiciele organizacji związkowych i organizacji pracodawców, a także innych organizacji społecznych zajmujących się problematyką ochrony pracy.

Omawiane przepisy wskazują, że w prawie polskim jest przewidziana możliwość ustosunkowania się przez organizacje reprezentujące pracodawców i pracowników do ustanawianych aktów prawnych. Można zatem stwierdzić, że organizacje pracodawców i pracowników uczestniczą w tworzeniu prawa i norm określających środki, jakie należy podejmować w celu zapobiegania zagrożeniom zawodowym.

Na szczeblu przedsiębiorstwa organem konsultacyjnym (opiniodawczo-doradczym) pracodawcy jest komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, do której zadań należy m.in. opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, zgodnie z artykułem 237⁷ § 2 i 237⁸ § 1 K.p., pracodawca jest zobowiązany konsultować z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników kwestie zaopatrzenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

Związki zawodowe sprawują ponadto kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli, zdaniem związku zawodowego, postępowanie organu administracji państwowej lub samorządu terytorialnego, lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości (art. 23 ustawy o związkach zawodowych).

Ad artykuł 5 ustęp 4 Konwencji. Obowiązek współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i społeczną inspekcją pracy wynika z artykułu 13 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Współdziałanie to polega przede wszystkim na informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzonej kontroli, analizowaniu uwag i spostrzeżeń zakładowej organizacji związkowej oraz społecznych inspektorów pracy w toku wykonywania czynności kontrolnych, zapoznaniu z wynikami kontroli i podjętymi decyzjami, udzielaniu porad i informacji (art. 19g ustawy o PIP).

Zgodnie z artykułem 20 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163, ze zm.) – zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

Ad artykuł 6 ustęp 1 Konwencji. Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 207 § 1), pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym również za realizację przepisów w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy. Ponadto, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany do:

- zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania poleceń,
- zapewniania wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniania wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy (art. 207 § 2 K.p.).

Ad artykuł 6 ustęp 2 Konwencji. Zgodnie z artykułem 208 K.p., w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą;
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;
- 3) ustalić zasady współdziałania, uwzględniając sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Zgodnie z § 2 cytowanego przepisu wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców od obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom, nie narusza więc zasady odpowiedzialności poszczególnych pracodawców.

Ad artykuł 7 ustęp 1 Konwencji. W prawie polskim obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika (artykuł 211 K.p.).

Obowiązek ten dotyczy wszystkich przepisów bhp, a więc również tych ustanowionych w celu zapobiegania zagrożeniom zawodowym w miejscu pracy, spowodowanym zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, ich ograniczenia i zapewnienia ochrony przed tymi zagrożeniami. W celu zapobiegania zagrożeniom pracownik ma obowiązek:

- 1) zaznajomienia się z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uczestniczenia w szkoleniach i instruktażu;
- 2) wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowania się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbania o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy;

- 4) stosowania środków ochrony zbiorowej, a także używania przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich.

Ad artykuł 7 ustęp 2 Konwencji. Prawo zgłaszania propozycji przez przedstawicieli pracowników wynika z ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 29 tej ustawy – w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku, zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa wyżej lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia, upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie, z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem. Pracodawca może, w terminie 7 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.

Ostrzejszy środek, w postaci zaleceń usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, został przewidziany dla społecznego inspektora pracy w art. 11 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, ze zm.).

Wnioski dotyczące poprawy warunków pracy może przedstawić pracodawcy komisja bhp powoływana u pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników (artykuł 237¹² K.p.). W skład komisji wchodzi społeczny inspektor pracy, jak i przedstawiciele pracowników. Ponadto, pracownik ma obowiązek zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego (artykuł 211 pkt 6 K.p.).

Na pracodawcę został nałożony obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą, jak również o zasadach ochrony przed zagrożeniami (artykuł 226 K.p.). Obowiązek pracodawcy w zakresie udzielania informacji wynika również z artykułu 237⁴ § 2 K.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. W zakresie realizacji obowiązków informacyjnych, pracodawca ma ponadto obowiązek udostępniać pracownikom wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (artykuł 227 § 1 pkt 2 K.p.). Obowiązki informacyjne pracodawcy wynikają również z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 129, poz. 844, ze zm.). Zgodnie z § 92 ustęp 1 rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany informować pracowników o właściwościach fizycznych, chemicznych i biologicznych stosowanych w zakładzie pracy materiałów, półfabrykatów i wyrobów gotowych oraz o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników związanych z ich stosowaniem, a także o sposobach bezpiecznego ich stosowania oraz postępowania z nimi w sytuacjach awaryjnych.

Obowiązek przeprowadzenia odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bhp pracownika przed przystąpieniem do pracy i powtarzania go okresowo wynika z artykułu 237³ § 2 K.p. Szczegółowy zakres szkolenia oraz zasady jego przeprowadzania, wraz z wzorcowymi programami szkolenia, zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 285).

Zgodnie z artykułem 63 Konstytucji RP każdy ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby, za jej zgodą, do organów władzy publicznej oraz organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zdaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej. Oznacza to, że każdy pracownik może złożyć skargę Państwowej Inspekcji Pracy (powołanej do nadzoru i kontroli przestrzegania Prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy) lub Państwowej Inspekcji Sanitarnej (zajmującej się m.in. kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących warunków zdrowotnych środowiska pracy, w tym zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy) w związku z niezapewnieniem przez pracodawcę ochrony przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy.

Ponadto, w razie niezapewnienia w zakładzie właściwych warunków pracy, pracownik może wystąpić do zakładowej organizacji związkowej która, zgodnie z art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), m.in. sprawuje kontrolę przestrzegania w zakładzie pracy przepisów Prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W myśl art. 4 tej ustawy – związki zawodowe bronią praw oraz interesów materialnych i moralnych pracowników, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. W świetle ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), przedstawiciel pracowników, którym jest zakładowy społeczny inspektor pracy, w ramach współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, może złożyć umotywowany wniosek, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, o przeprowadzenie przez inspektora pracy kontroli, w przypadku zagrożenia zdrowia i życia pracowników. Inspektorzy pracy mają w takich przypadkach obowiązek przeprowadzenia kontroli.

Ad artykuł 8 ustęp 1 Konwencji. Wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r., w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynni-

ków szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 217, poz. 1833) – wydane w porozumieniu z Ministrem Zdrowia, na podstawie delegacji zawartej w art. 228 § 3 K.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545, ze zm.) wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 176 K.p., regulujące dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla kobiet w ciąży i karmiących piersią.

Najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) – wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy, przez okres jego aktywności zawodowej, nie powinno spowodować ujemnych zmian jego stanu zdrowia oraz stanu zdrowia jego następnych.

Najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) – wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian stanu zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina.

Najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) – wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie.

Najwyższe dopuszczalne natężenie (NDN) fizycznego czynnika szkodliwego dla zdrowia – wartość średnia natężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian jego stanu zdrowia oraz stanu zdrowia jego następnych. Wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników ustalane są dla:

- a) chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy:
 - substancje chemiczne,

- pyły,
- b) fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy:
- hałas, hałas infradźwiękowy i hałas ultradźwiękowy,
 - drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne i drgania o ogólnym działaniu na organizm,
 - mikroklimat,
 - promieniowanie optyczne (podczerwone, nadfioletowe, widzialne i laserowe),
 - pola i promieniowanie elektromagnetyczne z zakresu częstotliwości 0 Hz – 300 GHz.

Wśród czynników, dla których są ustalane normatywy, mieszczą się czynniki, o których mowa w artykule 8 ustęp 1 Konwencji.

Ad artykuł 8 ustęp 2 Konwencji. Na podstawie artykułu 228 § 1 K.p. Prezes Rady Ministrów, rozporządzeniem z dnia 28 maja 1996 r. powołał Międzyresortową Komisję do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (Dz. U. Nr 61, poz. 284 ze zm.)

Do zadań Komisji należy przedstawianie wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz inicjowanie prac badawczych, niezbędnych do ustalania tych stężeń i natężeń. W skład Komisji ustalającej propozycje normatywów higienicznych (NDS, NDN) wchodzi osoby powołane przez Prezesa Rady Ministrów, wśród nich wyznaczane przez najbardziej reprezentatywne, zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników, tak jak wskazuje to artykuł 8 ustęp 2 Konwencji. W jej skład wchodzi także specjaliści reprezentujący ośrodki naukowe: klinicyści, toksykolodzy, biochemicy, epidemiolodzy, morfologodzy, chemicy, fizycy, analitycy i lekarze służby medycyny pracy.

Ad artykuł 8 ustęp 3 Konwencji. Brak jest wyrażonego w przepisach *expressis verbis* obowiązku okresowego uzupełniania i rewidowania ustalo-

nych normatywów higienicznych. Jednakże, Międzyresortowa Komisja ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń przedstawia, na podstawie przeprowadzanych badań, propozycje ustalania NDS i NDN dla nowych czynników, jak też rewiduje ustalone wartości. W związku z tym, mimo braku wyraźnego zapisu, należy uznać, że jest spełnione wymaganie zawarte w tym przepisie Konwencji.

Ad artykuł 9 Konwencji. Pracodawca jest zobowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą przez, między innymi, utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników (artykuł 227 § 1 punkt 1 K.p.).

Zgodnie z treścią przepisu § 39 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. (Dz. U. Nr 129, poz. 844 oraz z 2002 r. Nr 91, poz. 811) w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca jest obowiązany zorganizować pracę i stanowiska pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwością – z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników. Zgodnie z pkt 2 § 39 ust. 1 pracodawca jest obowiązany zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń. Jeżeli zaś likwidacja zagrożeń nie jest możliwa, pracodawca powinien stosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne, w tym odpowiednie środki ochrony zbiorowej, ograniczające wpływ tych zagrożeń na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników (§ 39 ust. 2).

Odnośnie do zapewnienia eliminowania zagrożeń w nowo wprowadzanych maszynach i urządzeniach, Rzeczpospolita Polska w 1993 r. wprowadziła system certyfikacji ich zgodności z wymaganiami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, zawartymi w przepisach i normach technicznych. Przyjmuje się, że maszyna lub urządzenie wyprodukowane zgodnie z tymi wymaganiami jest bezpieczne, a więc nie powoduje zanieczyszczenia po-

wietrza, hałasu i wibracji ponad dopuszczalne stężenia lub natężenia. Obowiązuje też zakaz wyposażania przez pracodawcę stanowisk pracy w maszyny i urządzenia nie posiadające wymaganego certyfikatu lub deklaracji, świadczących o ich zgodności z odpowiednimi przepisami lub Polskimi Normami.

Z dniem 1 stycznia 2003 r. weszła w życie ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. Nr 166, poz. 1360), która wdraża do prawa polskiego przepisy prawa Wspólnoty Europejskiej dotyczące oceny zgodności wyrobów. Zgodnie z art. 6 tej ustawy – wprowadzane do obrotu wyroby, które mogą stwarzać zagrożenie albo służą ochronie lub ratowaniu życia, zdrowia, mienia lub środowiska, podlegają ocenie zgodności z zasadniczymi lub szczegółowymi wymaganiami, określonymi w odpowiednich przepisach – dotyczy to również maszyn i innych urządzeń technicznych.

Ad artykuł 10 Konwencji. Obowiązek wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej jest zawarty w artykule 237⁶ § 1 K.p.

Zgodnie z § 39 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, środki ochrony indywidualnej, odpowiednie do rodzaju i poziomu zagrożeń, pracodawca dostarcza pracownikowi wówczas, jeżeli, mimo zastosowania rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ograniczenie zagrożeń jest niewystarczające. Ponadto, pracodawca powinien udzielić pracownikom informacji o istniejących zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania (§ 39 ust. 4).

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy (artykuł 237⁹ § 1 k.p).

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie (artykuł 237⁹ § 2 K.p).

Ad artykuł 11 ustępy 1 i 2 Konwencji. Przepisy Kodeksu pracy przewidują nadzór medyczny nad pracownikami pracującymi w kontakcie z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. Wstępnym badaniom lekarskim podlega m. in., osoba przyjmowana do pracy u danego pracodawcy, jak też pracownicy przenoszeni na inne stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Ponadto, pracownicy podlegają okresowym badaniom lekarskim. Zakres badań oraz częstotliwość zostały określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia 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 (Dz.U. Nr 69, poz. 332, ze zm.). Wśród czynników uzasadniających przeprowadzenie badań, w rozporządzeniu wymienia się również hałas, wibracje i zanieczyszczenie powietrza. Zgodnie z art. 229 § 3 K.p. okresowe i kontrolne badanie lekarskie przeprowadza się możliwie w godzinach pracy. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami. W przypadku gdy jest konieczny przejazd na te badania do innej miejscowości, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów przejazdu, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Zgodnie z art. 22 pkt 1 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy oraz art. 229 § 6 K.p, koszty przeprowadzanych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz profilaktycznej opieki zdrowotnej, niezbędnej ze względu na warunki pracy, na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach wydanych na jego podstawie, ponosi pracodawca.

Ad artykuł 11 ustęp 3 i 4 Konwencji. Jeżeli u pracownika stwierdzono objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownika, na podstawie orzeczenia lekarskiego,

w terminie i na czas wskazany w tym orzeczeniu, do innej pracy, nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy. Okres wypłaty tego dodatku jest ograniczony do 6 miesięcy (artykuł 230 K.p.). Pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego – przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. W tym przypadku pracownikowi przysługuje także dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy (art. 231 K.p.). Wypłata dodatku wyrównawczego nie ma żadnego wpływu na świadczenia pracownika należne mu z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636, ze zm.), ubezpieczonemu, będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:

- 1) w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
- 2) u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy,

przysługuje z tego ubezpieczenia zasiłek wyrównawczy. Zasiłek wyrównawczy przysługuje przez okres rehabilitacji zawodowej. Prawo do zasiłku ustaje z dniem zakończenia rehabilitacji zawodowej i przesunięcia do innej pracy, nie później jednak niż po 24 miesiącach od dnia, w którym ubezpieczony będący pracownikiem podjął rehabilitację. Prawo do zasiłku ustaje również, jeżeli z uwagi na stan zdrowia, rehabilitacja stała się niecelowa. Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem osiąganym przed podjęciem rehabilitacji a wynagrodzeniem osiągniętym za pracę w warunkach rehabilitacji zawodowej.

Ad artykuł 12 Konwencji. Art. 209 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę rozpoczynającego działalność gospodarczą do zawiadomienia na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sani-

tarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Informacja ta stanowi podstawę dla tych organów do ustalenia częstotliwości przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesie pracy, jak też ustalenia częstotliwości przeprowadzania kontroli.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektor pracy może, m.in.:

- wydać nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie,
- nakazać wstrzymanie prac, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace.

W razie stwierdzenia naruszenia wymagań higienicznych i zdrowotnych państwowy inspektor sanitarny nakazuje, w drodze decyzji, usunięcie w ustalonym terminie stwierdzonych uchybień. Jeżeli naruszenie wymagań higienicznych i zdrowotnych spowodowało bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia, państwowy inspektor sanitarny nakazuje unieruchomienie zakładu pracy lub jego części (stanowiska pracy, maszyny lub innego urządzenia).

Inspektor pracy ma prawo zgłoszenia sprzeciwu wobec uruchomienia wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy albo jego części, jeżeli z powodu nieuwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dopuszczenie ich do eksploatacji mogłoby spowodować bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników.

Ponadto, okręgowy inspektor pracy może wydać nakaz zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności, bądź działalności określonego rodzaju, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników.

Organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej, na podstawie o art. 3 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575, ze zm.) sprawują sanitarny nadzór zapobiegawczy, w ramach którego dokonują uzgodnień warunków zabudowy i zagospodarowa-

nia terenu oraz dokumentacji projektowej obiektów budowlanych, w tym zakładów pracy. Uzgodnienia te są dokonywane pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych.

Dodatkowo, na podstawie art. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, państwowi inspektorzy sanitarni lub osoby działające w ich imieniu uczestniczą w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych. Państwowy powiatowy inspektor sanitarny ma prawo (art. 28 ustawy) zgłosić sprzeciw wobec uruchomienia wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy lub innego obiektu budowlanego, jeżeli stwierdzi, że z powodu nieuwzględnienia wymagań higienicznych i zdrowotnych, określonych w obowiązujących przepisach, mogłoby nastąpić zagrożenie życia lub zdrowia ludzi.

Właściwy państwowy inspektor sanitarny, na podstawie przekazanych przez pracodawcę informacji, wydaje decyzję określającą rodzaj badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (§ 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, Dz. U. Nr 86, poz. 394, ze zm.).

Także szczegółowe akty regulujące bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników pracujących w kontakcie z określonymi czynnikami przewidują wymóg zawiadomiania wskazanych w tych aktach organów o podjęciu produkcji z wykorzystaniem czynników szkodliwych. Przykładowo, rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 11 września 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. Nr 121, poz. 571, ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu i inspektorowi pracy dane dotyczące, m.in. procesu produkcyjnego, w którym czynniki rakotwórcze są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenie lub produkt uboczny, wraz z uzasadnieniem stosowania tych czynników oraz wykaz czynników rakotwórczych, z podaniem ilościowo wielkości ich produkcji lub zastosowania.

Instytut Medycyny Pracy w Łodzi prowadzi Centralny Rejestr Czynników Rakotwórczych, na podstawie danych przekazywanych przez państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

Podobnie, rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 sierpnia 1998 r. w sprawie sposobów bezpiecznego użytkowania oraz warunków usuwania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. Nr 138, poz. 895) przewiduje, że prace przy naprawie wyrobów zawierających azbest w obiektach i urządzeniach budowlanych lub prace mające na celu jego usunięcie z obiektu lub urządzenia budowlanego powinny być poprzedzone zgłoszeniem tego faktu właściwemu terenowemu organowi nadzoru budowlanego.

Na mocy ustawy z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84, ze zm.) został wprowadzony obowiązek zgłoszenia – na warunkach w niej określonych – Inspektorowi do Spraw Substancji i Preparatów Chemicznych przypadków wprowadzania do obrotu:

- substancji nowej, w jej postaci własnej lub jako składnika preparatu,
- preparatu niebezpiecznego.

Zgodnie z art. 31 ustawy minister właściwy ds. gospodarki w razie stwierdzenia, że produkcja, obrót lub stosowanie substancji niebezpiecznej lub preparatu niebezpiecznego stwarzają nieuzasadnione ryzyko dla zdrowia człowieka – wprowadza ograniczenia, zakazy lub warunki:

- produkcji, obrotu lub stosowania takiej substancji lub preparatu,
- określonych zastosowań takiej substancji lub preparatu,
- określonego stosowania w stężeniu lub proporcjach przewyższających określony poziom.

Jednocześnie, w art. 220 § 1 K.p. został wprowadzony ogólny zakaz stosowania materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych. Ponadto, zgodnie z art. 217 K.p., jest niedopuszczalne wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia

techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności, określonych w odrębnych przepisach.

Ad artykuł 13 Konwencji. Artykuł ten pokrywa się w znacznym stopniu z artykułem 7 ust. 2 Konwencji; odpowiednie wyjaśnienia zostały zawarte w uwagach do tego artykułu. Zakres podmiotowy przepisów dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dalece wykracza poza zakres podmiotowy Kodeksu pracy. Podmiotami objętymi ochroną przed zagrożeniami ze względu na zanieczyszczenie powietrza, hałas i wibracje, poza pracownikami, są bowiem także osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, studenci i uczniowie odbywający zajęcia na terenie zakładu, jak również każda osoba, która ma dostęp do miejsca wykonywania pracy, nawet jeżeli nie bierze udziału w procesie pracy, jak też członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujący z nimi członkowie rodzin oraz członkowie spółdzielni kółek rolniczych.

Podstawowe obowiązki pracodawcy, wskazane w artykule 207 § 2 K.p. stosuje się również odpowiednio do jednostek organizujących prace w ramach prac społecznie użytecznych. Z przytoczonych przepisów wynika, że praktycznie każda osoba, która mogłaby znaleźć się w miejscu, w którym występują zagrożenia, jest objęta odpowiednią ochroną, w tym obejmującą prawo do informacji i instrukcji.

Ad artykuł 14 Konwencji. Artykuł 237¹⁴ Kodeksu pracy nakłada na organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami obowiązek podejmowania działań na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym - w miarę potrzeb i możliwości – inicjowania i prowadzenia prac naukowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 1950 r. został utworzony Centralny Instytut Ochrony Pracy – jednostka naukowo-badawcza zajmująca się badaniami naukowymi w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy. Badania naukowe w zakresie zapewnienia ochrony zdrowia pracowników prowadzą także instytuty medycyny pracy. Instytuty te, będące jednostkami państwowymi, prowadzą badania między innymi w zakresie zapobiegania i ograniczania

zagrożeń w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami. W celu rozwoju badań naukowych w omawianym zakresie, w 1994 r. został ustanowiony strategiczny program rządowy pt. „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy”. Celem głównym programu było stworzenie skutecznego systemu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy, z uwzględnieniem przepisów międzynarodowych, w tym Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W 2001 r. Rada Ministrów ustanowiła wieloletni program pn. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, który będzie realizowany w latach 2002 – 2004. Celem strategicznym tego programu jest opracowanie i upowszechnienie rozwiązań prawnych, organizacyjnych i technicznych, zapewniających polskim pracodawcom i pracownikom osiągnięcie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnego z wymaganiami dyrektyw Wspólnoty Europejskiej.

Cel ten będzie osiągnięty przez realizację, między innymi, następujących celów szczegółowych:

- ograniczenie emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i środowisku naturalnym,
- objęcie szczególną ochroną osób pracujących w działach gospodarki o wysokim poziomie ryzyka zawodowego (budownictwo, przemysł maszynowy, przemysł drzewny, transport, górnictwo, energetyka, rolnictwo), przez rozwiązania techniczne i organizacyjne, dostosowujące krajowe warunki pracy do standardów europejskich,
- rozwój i wdrażanie w przedsiębiorstwach (zwłaszcza małych i średnich) metod systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ze szczególnym uwzględnieniem oceny i ograniczania ryzyka zawodowego,
- podniesienie wśród zatrudnionych i ogółu społeczeństwa świadomości wagi oraz konsekwencji wypadków przy pracy i chorób związanych

z pracą oraz opłacalności ekonomicznej działań prewencyjnych na poziomie państwa i przedsiębiorstwa,

- rozwój nauki w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii, przez realizację badań w dziedzinie nauk medycznych, technicznych i społecznych,
- ukształtowanie odpowiednio wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników przez rozwój systemu edukacji i informacji społeczeństwa w zakresie wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Ad artykuł 15 Konwencji. W prawie polskim na pracodawcę został nałożony obowiązek powołania właściwych służb bhp (artykuł 237¹¹ K.p.). Warunkiem powołania takiej służby jest odpowiednia liczba pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca ma obowiązek powołania służby bhp w przypadku zatrudniania więcej niż 100 pracowników. Jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do powołania służby bhp, obowiązek wykonywania zadań tej służby spoczywa na samym pracodawcy lub pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 100 pracowników, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi. Wymagania, jakie powinni spełniać pracownicy służby bhp, oraz dokładny zakres zadań tej służby określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704). Do zakresu działania służb bhp należy, między innymi, przeprowadzanie oceny warunków pracy i informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych. W zakresie swoich uprawnień pracownik służb bhp może występować do osób kierujących pracownikami z zaleceniem usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych.

Jednostką powołaną do nadzoru medycznego nad pracownikami narażonymi, między innymi na zanieczyszczenia powietrza, hałas i wibracje, jest

służba medycyny pracy, działająca zgodnie z ustawą z dnia 27 czerwca 1997 r. (Dz. U. Nr 96, poz. 593, ze zm.).

Ad artykuł 16 Konwencji. W prawie są polskim przewidziane sankcje za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nakładane na pracodawcę za wykroczenia przewidziane w artykule 283 k.p. W przepisie tym zostały wymienione wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podstawie przepisów prawa karnego pracodawca może być również pociągnięty do odpowiedzialności karnej w przypadku narażenia pracownika na niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, spowodowanego niedopełnieniem obowiązku zapewnienia bezpiecznej i higienicznej pracy (artykuł 220 k.k.).

W Rzeczypospolitej Polskiej zostały powołane również odpowiednie służby nadzorczo-kontrolne (Państwowa Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja Sanitarna), które są uprawnione do, między innymi, nadzorowania i kontroli realizacji postanowień objętych niniejszą Konwencją. Podkreślić należy, że Rzeczpospolita Polska ratyfikowała już w 1995 r. Konwencję Nr 81 z 1947 r. dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu, jak też Nr 129 z 1969 r. dotyczącą inspekcji pracy w rolnictwie.

*

Reasumując należy stwierdzić, na podstawie przeprowadzonej analizy porównawczej wymagań Konwencji z przepisami polskimi, że prawo polskie jest zgodne z wymogami Konwencji Nr 148 dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracjami, z roku 1977.

Ratyfikacja ta nie pociągnie za sobą konieczności zmiany aktów prawnych wymienionych w niniejszym uzasadnieniu, a tym samym nie spowoduje zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów podmiotów sektora finansów publicznych, w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów.

Ratyfikacja Konwencji Nr 148 w zakresie skutków politycznych jest ze wszelkich miar wskazana, biorąc pod uwagę efekty polityczne tego aktu – zbliżająca się

akcesja Rzeczypospolitej Polskiej do struktur Unii Europejskiej rodzi konieczność dalszego dostosowywania obowiązujących norm w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi oraz wzmocnienie ich wdrażania. Ratyfikacja Konwencji Nr 148, a więc zobowiązanie do utrzymania stanu prawnego z nią zgodnego, oraz zapewnienie jej efektywnego wdrażania, zbiega się z jednym z priorytetów Unii Europejskiej, jakim jest poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w toku pracy.

Postanowienia Konwencji są zgodne z prawem Unii Europejskiej.

W odniesieniu do skutków społecznych, ratyfikacja Konwencji Nr 148, między innymi ze względu na mechanizm kontrolny MOP, przewidujący składanie okresowych sprawozdań z wykonywania postanowień Konwencji, wpłynie na lepszą ochronę zdrowia pracowników we wszystkich sektorach gospodarki narodowej.

Konwencja dotyczy organów administracji rządowej i nie nakłada bezpośrednich praw i obowiązków na osoby fizyczne.

Stosownie do artykułu 2 ustęp 1 Konwencji – Rzeczpospolita Polska zamierza przyjąć wynikające z niej zobowiązania w całości.

Wniosek o ratyfikację Konwencji został uzgodniony z odpowiednimi departamentami Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, właściwymi resortami, Głównym Inspektorem Pracy, Głównym Inspektorem Sanitarnym, jak też z NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Konfederacją Pracodawców Polskich, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych, Business Centre Club - Związkiem Pracodawców i Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Z uwagi na fakt, że Konwencja Nr 148 dotyczy wolności i praw obywatelskich określonych w Konstytucji oraz odnosi się do spraw uregulowanych w ustawach, powinna ona, na podstawie artykułu 89 ustęp 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, podlegać ratyfikacji za zgodą wyrażoną w ustawie. Konwencja nie rozszerza ani nie ogranicza praw i wolności zawartych w Konstytucji – jest jedynie ich potwierdzeniem.

W świetle powyższego należy ratyfikację Konwencji MOP Nr 148 uznać za uzasadnioną i w związku z tym wnioskuje się – na podstawie artykułu 14 ustawy z

dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz. U. Nr 39, poz. 443 oraz z 2002 r. Nr 216, poz. 1824) oraz zgodnie z artykułem 89 ustęp 1 pkt 2 i 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483) – o podjęcie stosownych kroków w tej sprawie.



URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

MINISTER
Prof. dr hab. Danuta Hübner

Min. DH- 3441 /03/DPE/as

Warszawa, 15.10. 2003 r.

Pan
Aleksander Proksa
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia o zgodności projektu:

- uchwały Rady Ministrów w sprawie przedłożenia Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku, do ratyfikacji,
 - ustawy o ratyfikacji Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku,
- z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.

W związku z przedstawionym projektem uchwały Rady Ministrów w sprawie przedłożenia Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku, do ratyfikacji (pismo nr RM-111-267-03) uprzejmie informuję, iż nie zgłaszam uwag.

Odnosząc się do przedłożonego projektu ustawy o ratyfikacji Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku (pismo nr RM-10-180-03), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

17 PAZ 2003

- I. Konwencja Nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy na sześćdziesiątej trzeciej sesji Konferencji Ogólnej w Genewie dnia 20 czerwca 1977 roku, formułuje fundamentalne warunki jakie powinno spełniać miejsce i środowisko pracy. Zgodnie z brzmieniem Części II ww. Konwencji, każde państwo ją ratyfikujące, powinno zgodnie ze swoimi wewnętrznymi uwarunkowaniami, praktyką, możliwościami oraz w porozumieniu z reprezentatywnymi, zainteresowanymi organizacjami pracodawców oraz pracowników, ustalać oraz wprowadzać w życie politykę w zakresie zapobiegania lub ograniczania zagrożeń zawodowych w miejscu pracy, spowodowanych zanieczyszczeniem powietrza, hałasem lub wibracjami oraz ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami. Cele te, zgodnie z treścią art. 4 ust. 2 konwencji, zostaną osiągnięte poprzez wprowadzenie norm technicznych, instrukcji praktycznych lub też innych odpowiednich metod. Stroną odpowiedzialną za wykonanie przyjętych zobowiązań będą pracodawcy, natomiast pracownicy zostaną zobowiązani do przestrzegania powstałych, w oparciu o treść ww. konwencji, przepisów.
- II. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym Konwencja Nr 148, nie należą do wspólnotowego porządku prawnego. W związku z powyższym na państwach członkowskich Unii Europejskiej nie ciąży obowiązek ich ratyfikacji. Zawieranie umów oraz ratyfikowanie konwencji międzynarodowych jest jednak jednym ze środków o charakterze ogólnym, podejmowanym przez ww. państwa w celu wypełnienia zobowiązań wynikających zarówno z poszczególnych postanowień Traktatu, jak i z działań podejmowanych przez organy Wspólnoty. Należy zauważyć, iż Konwencję Nr 148, będącą przedmiotem niniejszej opinii ratyfikowało do tej pory 10 państw członkowskich oraz 6 państw kandydujących do członkostwa w Unii Europejskiej.
- III. Ochrona pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy posiada obecnie podstawę prawną w sformułowaniu art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zgodnie z którym Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich m.in. w następujących dziedzinach: polepszaniu w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa

pracowników oraz warunków pracy. Działalność instytucji Unii Europejskiej w powyższym zakresie obejmuje przede wszystkim uchwalenie szeregu dyrektyw tworzących prawne formy ochrony oraz szczegółowo określających dopuszczalne normy zagrożenia w miejscu pracy. Podstawowym aktem w tym zakresie jest Dyrektywa Rady 80/1107/EWG z dnia 27 listopada 1980 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na czynniki chemiczne, fizyczne i biologiczne w pracy (Dz. Urz. WE nr L 327, 03.12.1980), której artykuły stały się podstawą prawną dla dalszych aktów regulujących powyższą tematykę. Dla przykładu należy wymienić: Dyrektywę Rady 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz. Urz. WE nr L 137, 24.05.1986), Dyrektywę Rady 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG (Dz. Urz. WE nr L 196, 26.07.1990) czy też Dyrektywę Rady 90/641/Euratom z dnia 4 grudnia 1990 r. w sprawie praktycznej ochrony pracowników zewnętrznych, narażonych na promieniowanie jonizujące podczas pracy na terenie kontrolowanym (Dz. Urz. WE nr L 349, 13.12.1990).

- IV. Odrębność polityki Wspólnoty w obszarze ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy nie oznacza rozbieżności z założeniami formułowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zbieżność kierunków działań podejmowanych przez ww. podmioty znajduje potwierdzenie w licznych dokumentach wspólnotowych. W szczególności w treści art. 7 Zalecenia Rady z 3 czerwca 2002 roku w sprawie nowej strategii Wspólnoty dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy (2002 – 2006), Rada podkreśla konieczność dalszej współpracy o charakterze międzynarodowym, w szczególności z agencjami Organizacji Narodów Zjednoczonych, jaką jest Międzynarodowa Organizacja Pracy. Współpraca ta miałaby m.in. koncentrować się na promowaniu poprawy warunków zdrowotnych i bezpieczeństwa w miejscu pracy na całym świecie. W powyższym zakresie wskazać należy ponadto, Porozumienie w sprawie stosunków między Międzynarodową Organizacją Pracy a Wspólnotą (Dz. Urz. WE 27, 27.04.1959), zobowiązujące obie strony do współdziałania w celu wymiany informacji oraz

doświadczeń w zakresie prowadzonej polityki w obszarze problematyki dotyczącej pracy.

V. Wobec powyższych uwag należy stwierdzić, iż na Stronach Konwencji Nr 148 dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscu pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracjami, będących państwami członkowskimi Unii Europejskiej, spoczywa obowiązek realizacji sformułowanych w niej założeń w sposób zgodny z celami Traktatu oraz aktami wspólnotowego prawa wtórnego. Cele wyrażone w treści opiniowanej konwencji są przy tym zbieżne z zalecanymi kierunkami działań, o których mowa w ww. dokumentach Unii Europejskiej. Ratyfikacja ww. konwencji oraz realizacja sformułowanych w niej zobowiązań w świetle zarówno zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i szczegółowych wymagań wspólnotowych, jest zatem zbieżna z polityką Unii Europejskiej w ww. obszarze.

VI. W konkluzji pozwalam sobie stwierdzić, iż projekty:

- uchwały Rady Ministrów w sprawie przedłożenia Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku, do ratyfikacji,
 - ustawy o ratyfikacji Konwencji Nr 148 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniami powietrza, hałasem i wibracją, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1997 roku,
- są zgodne z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,

Z up. Sekretarza Komitetu
Integracji Europejskiej
PODSEKRETARZ STANU

Jaróslaw Riekras

Do uprzejmej wiadomości:

Pan Włodzimierz Cimoszewicz
Minister Spraw Zagranicznych