



PROMOCJA
PREWENCJI I PARTYCYPACJI
W MIKRO I MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

POPRAZ PLANY WIZYTOWANIA I REGIONALNE I
SEKTOROWE SYSTEMY REPREZENTACJI PRACOWNICZEJ



Publikacja sfinansowana przez Komisję Europejską w ramach projektu: „Związkowi Reprezentanci Pracowników ds. Prewencji (TUPAs). Promocja bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w mikro i małych przedsiębiorstwach poprzez wpieranie zewnętrznych przedstawicieli związków zawodowych w ramach partycypacji i reprezentacji pracowniczej”, ang.: *Trade Union Preventive Agents (TUPAs). Promoting occupational health and safety (OHS) in micro and small enterprises (MSEs or “small firms”) through the support of trade unions’ external agents to workers’ participation/representation.* VP/2016/004/0034

This document reflects only the authors’ view and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

Prawa autorskie: V-3206-2018

Data: listopad 2018

Publikacja: ISTAS

Skład: Pilar Rodríguez (Pilixip)

Zdjęcia: Freepik, Rawpixel, Raphael Andres, Ricardo Gomez Angel

Druk: QAR Comunicación, S.A.

Projekt przedstawiony w niniejszym materiale został sfinansowany przez Komisję Europejską (VP/2016/004 Doskonalenie ekspertyz z dziedziny stosunków przemysłowych, ang.: Improving expertise in the field of industrial relations) i nie mógłby być zrealizowany bez jej wsparcia. Liderem projektu był Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) z Hiszpanii we współpracy z partnerami projektu: Fondazione Di Vittorio z Włoch, Cardiff Work Environment Research Centre at Cardiff University z Wielkiej Brytanii oraz Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” z Polski.

Niniejsza broszura powstała w oparciu o raport końcowy projektu (David Walters, Kaj Frick, Emma Wadsworth; *Trade union initiatives to support improved safety and health in micro and small firms: Trade Union Prevention Agents (TUPAs) in four EU Member States; October 2018*), dostępnego w języku angielskim na stronie internetowej:

<https://istas.net/TUPAsproject>

Wiele osób z krajów, którym poświęcony był projekt przyczyniło się do jego realizacji, poświęcając nam swój czas i dzieląc się z nami wiedzą w czasie badań terenowych. Ze względu na ich dużą liczbę, nie mogą one być tu wymienione z imienia, pragniemy jednak bardzo wszystkim podziękować za udział i okazane wsparcie, kluczowe dla wyników projektu.

PROMOCJA PREWENCJI I PARTYCYPACJI W MIKRO I MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

POPURZEC PLANY WIZYTOWANIA I REGIONALNE I SEKTOROWE SYSTEMY REPREZENTACJI PRACOWNICZEJ



PRACA MOŻE NISZCZYĆ ZDROWIE - CO DO TEGO NIE MA WĄTPLIWOŚCI

Każdego roku w Unii Europejskiej **około 4,700 osób umiera wskutek wypadku mającego związek z pracą.**

Zgodnie z niedawno opublikowanymi badaniami naukowymi, **kolejne 180,000 osób w UE umiera rocznie z przyczyn związanych z pracą**, sposobu jej wykonywania lub zagrożeń na jakie są w niej narażane..

Dodatkowo dochodzą jeszcze skutki zagrożeń psychospołecznych, na które pracownicy narażani są poprzez sposób organizacji pracy i formę zatrudnienia, które to czynniki niosą za sobą istotne konsekwencje zdrowotne.



PRZEPISY EUROPEJSKIE SŁUŻĄ OCHRONIE ZDROWIA PRACOWNIKÓW

W Unii Europejskiej **przedsiębiorcy są zobowiązani zapobiegać nadużyciom typu: zdrowie za pensję**, gwarantując pracownikom bezpieczeństwo i zachowanie zdrowia poprzez kontrolowanie warunków pracy.



ALE UKŁAD 'ZDROWIE ZA PENSJĘ' NIE WCHODZI W GRĘ



Pracownicy muszą zapracować na swoje pensje, ale **nie mogą płacić za nią zdrowiem lub życiem.**

Można temu zapobiec dzięki organizacji pracy, która przedkłada prewencję ponad tzw. cięcie kosztów.

REPREZENTATYWNA PARTYCYPACJA PRACOWNICZA KLUCZEM DO SKUTECZNEJ PREWENCJI

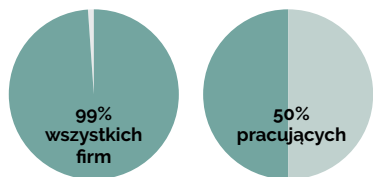


Jednym z najbardziej efektywnych sposobów zarządzania BHP jest **zagwarantowanie udziału pracowników w decydowaniu o prewencji i kontroli.**

Skuteczność zwiększa się, gdy do decydowania o prewencji włączeni zostają **pracownicy zorganizowani, posiadający swoich przedstawicieli.** Mają oni doświadczenie i informacje z pierwszej ręki, znają aktualne zagrożenia, możliwości rozwiązań, wiedzą na bieżąco co doskwiera załodze, jakie są problemy osób wykonujących konkretne zadania. Pracownicy tacy mogą poprzez swoich niezależnie wybranych reprezentantów usiąść wspólnie do stołu i szukać skutecznych rozwiązań.



JEDNAK, CORAZ WIĘCEJ PRACOWNIKÓW NIE MA SWOICH PRZEDSTAWICIELI I NIE JEST ZRZESZONYCH W ORGANIZACJACH



Mikro i małe przedsiębiorstwa (MiM) stanowią prawie **99% wszystkich firm** w Unii Europejskiej i zatrudniają blisko **50% pracujących** w Unii. Nowe trendy w ekonomii i formy organizacji pracy (redukcje zatrudnienia, podwykonawstwo, agencje pracy tymczasowej, outsourcing) spowodowały **wzrost liczby mikro i małych przedsiębiorstw**. Połączenie fragmentacji, tymczasowości, anonimowości pracy charakterystyczne dla mikro i małych firm bardzo **utrudnia wyłonienie się reprezentacji pracowniczej**.

MAŁE FIRMY MAJĄ MNIEJSZE SZANSE NA PARTYCYPACJĘ PRACOWNICZĄ ZA TO WIĘKSZE SZANSE NA GORSZE WARUNKI PRACY, MNIEJSZE ŚRODKI NA PREWENCJĘ, MNIEJSZE ZASOBY ABY SPROSTAĆ WYMAGANIOM BHP

Większość pracodawców i osób zatrudnionych z mikro i małych firm boryka się z **brakiem środków na prewencję i dobre zarządzanie BHP**. Pracownicy w tym sektorze są natomiast częściej narażeni na gorsze warunki pracy i niską jakość wyposażenia wobec proporcjonalnie większego ryzyka zagrożenia zdrowia, życia i ogólnego dobrostanu w porównaniu z osobami pracującymi dla większych przedsiębiorstw.

Zarówno pracownicy jak i pracodawcy mikro i małych przedsiębiorstw mierzą się z bardzo ograniczonymi zasobami. W walce o przetrwanie na rynku stają w obliczu stałej, zaciętej konkurencji. We współczesnej ekonomii większe i silniejsze podmioty gospodarcze zarządzają biznesem poprzez **outsourcing ryzyka i przeliczenie go na stałych graczy**, bardziej zależnych

bussinesowo. Cena i warunki dostaw – kluczowe elementy, które wpływają na funkcjonowanie całej sieci podwykonawczej i dostawczej, mogą też stanowić czynnik destrukcyjny standardów BHP dla - z zaożeń stańszych - mikro i małych firm, będących często ogniwami całkowicie uzależnionymi w łańcuchu produkcyjnym.

W walce o bycie konkurencyjnym na rynku i spełnienie oczekiwań zleceńodawców, zarówno **pracodawcy jak i pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw często zmuszeni są poświęcić lub ograniczyć standardy BHP.**

Najnowsze badania, na których opiera się niniejsza publikacja, wykazują **niski poziom wiedzy z zakresu BHP wśród właścicieli-managerów**. Cechuje ich też

słaba znajomość obowiązków prawnych jako właścicieli w tym zakresie, co przekłada się na niedoszacowanie zagrożeń i niedostrzeżenie znaczenia kontroli warunków pracy (EU-OSHA, 2018a, b). Właściciele-managerowie nie widzą też konieczności samodzielnego inicjowania działań w zakresie BHP, a odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracy przerzucana jest na pracowników.

Analizy pokazują, że o ile założenia procesowego zarządzania BHP wynikające z aktualnych przepisów ochrony pracy są generalnie rozumiane i w większości akceptowane w większych przedsiębiorstwach, o tyle pozostają one 'czarną magią' dla wielu właścicieli-managerów mikro i małych firm, którzy woleliby aby 'mówiono im, co mają robić'.

W REZULTACIE, ZDROWIE PRACOWNIKÓW MAŁYCH FIRM CZĘŚCIEJ ULEGA POGORSZENIU W WYNIKU WYKONYWANEJ PRACY



Dowody wskazują również, że istnieje **większe ryzyko poważnych lub śmiertelnych obrażeń i (prawdopodobnie) złego stanu zdrowia wśród osób pracujących w mniejszych firmach**. Zaniżone statystyki dotyczące wypadkowości i warunków BHP w mikro i małych przedsiębiorstwach są powszechnie akceptowanym faktem we wszystkich krajach. Jednak dokładniejsze analizy wskazują na wyraźny związek między częstymi ciężkimi urazami i ofiarami śmiertelnymi w mikro i małych przedsiębiorstwach, a złym stanem zdrowia pracowników na skutek wykonywanej przez nich pracy.

JAK MOŻNA TEMU ZARADZIĆ?



W przypadku większości pracowników mikro i małych przedsiębiorstw **konwencjonalne sposoby zapewniania im bezpieczeństwa i zdrowia w pracy**, poprzez dochowywanie przepisów BHP czy doradztwo służb prewencyjnych - **nie mają miejsca**.

Wobec powyższej sytuacji, konieczne jest opracowanie konkretnych strategii i narzędzi, które adekwatniej posłużą bezpieczeństwu, ochronie zdrowia i dobrostanu pracowników mikro i małych przedsiębiorstw w państwach Unii Europejskiej.

W wielu krajach UE instytucje państwowe wprowadzają specjalną pomoc dla mikro i małych przedsiębiorstw w celu zapewnienia im lepszego dostępu do szkoleń, doradztwa, uproszczonych narzędzi zarządzania BHP i zachęt ekonomicznych.

WKŁAD ZWIĄZKOWYCH REPREZENTANTÓW PRACOWNIKÓW ds. PREWENCJI W POLEPSZENIE PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ

Aby prewencja działała prawidłowo, potrzebne są narzędzia, które rozwiążą problem braku przedstawicielstwa pracowników.

Jedną z odpowiedzi związków zawodowych na to wyzwanie są związkowi reprezentanci pracowników ds. prewencji (ang. TUPAs - *Trade Union Prevention Agents*/ prewencyjni inspektorzy pracy) - to znaczy osoby wyznaczone przez związki zawodowe jako zewnętrzni konsultanci zagadnień BHP w mikro i małych przedsiębiorstwach, którzy w razie konieczności mogą interweniować w imieniu pracujących tam osób.



Ich celem jest wsparcie włączenia głosu pracowników mikro i małych firm w decyzje dotyczące zapobiegania zagrożeniom zawodowym i kontroli warunków BHP w tym sektorze.



SZWECJA

50 LAT REGIONALNYCH SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

W Szwecji od lat 70-tych XX w. związki zawodowe **mają prawo wyznaczać Regionalnych Społecznych Inspektorów Pracy** (RSIP, ang. Regional Safety Representatives), którzy mają uprawnienia do działania w obrębie przypisanego im terytorium we wszystkich firmach, które:

- nie posiadają komisji BHP (w Szwecji obowiązek prawny powołania komisji BHP dotyczy wszystkich firm zatrudniających powyżej 50 osób, w Polsce - powyżej 250);
- mają wśród załogi osobę należącą do związków zawodowych (ponad 70% pracowników w Szwecji należy do związków zawodowych)

System Regionalnej Społecznej Inspekcji Pracy w Szwecji powstał w wyniku uznania przez partnerów dialogu trójstronnego, iż podstawą prewencji w zakresie BHP jest zorganizowany i polegający na wymianie informacji dialog między kierownictwem a pracownikami, odbywający się za pośrednictwem kompetentnych i niezależnych przedstawicieli załogi, nie wykluczając pracowników małych przedsiębiorstw.

Regionalne związki zawodowe wybierają RSIP w każdej branży, a następnie informują odpowiednie firmy o wynikach wyborów. W zależności od lokalnej struktury gospodarczej i związkowej, każdemu RSIP-owi przydzielanych jest od kilku do 2000 firm według branży, na konkretnym terenie do którego RSIP

jest przypisany. Aktualnie w Szwecji **działają około 1700 RSIP**, wykonujących także inne zadania, w tym często pełniących funkcję społecznego inspektora pracy w dużym zakładzie lub pracujących na etacie związkowym. Szacuje się, że w sumie w Szwecji liczba zatrudnionych RSIP odpowiada liczbie 311 pełnych etatów. **RSIP stara się także rekrutować** Społecznych Inspektorów Pracy (ang. local safety representatives) w monitorowanych zakładach. Jednak ze względu na fakt, iż są to w przeważającej większości mikro przedsiębiorstwa, zadanie to jest bardzo utrudnione. W przypadku gdy uda się powołać nowego społecznego inspektora pracy, wówczas Regionalny Społeczny Inspektor Pracy (RSIP) zapewnia takiej osobie wsparcie i szkolenia, jednocześnie nadal zachowując uprawnienia monitorowania danego przedsiębiorstwa.

Koszt systemu to około 100 milionów złotych. Budżet **w części zapewnia rząd**, który refunduje związkom zawodowym część wydatków związanych ze specyfiką działalności RSIPów. Prawie **połowa budżetu pochodzi jednak ze środków własnych związków zawodowych**.

RSIP odwiedzają około 50.000 do 60.000 miejsc pracy rocznie (prawie 5 razy więcej niż lokalna państwowa inspekcja pracy). W trakcie każdej wizyty RSIPy sprawdzają dokumentację, stanowiska pracy, monitorują warunki pracy pod kątem zagrożeń charakterystycznych

dla danej branży, w której działają. Dodatkowo, rozmawiają z pracownikami oraz lokalnymi przedstawicielami załogi w zakresie BHP (jeśli takowi są), a następnie starają się omówić zauważone problemy z kierownictwem danego zakładu. Coroczne szczegółowe raporty **wykazują dużą skuteczność RSIPów w redukowaniu zagrożeń wypadkowych, chorób zawodowych oraz promocji partycypacji pracowniczej w zakresie BHP i lepszego zarządzania** (zgodnie z Dyrektywą Ramową UE). Szacuje się, że rocznie w samym sektorze budownictwa szwedzcy RSIPowie wydają około 500 decyzji o wstrzymaniu prac z powodu poważnego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, przy czym w praktycznie wszystkich przypadkach zagrożenia te **są usuwane bezpośrednio przez lokalne kierownictwo**, bez konieczności dalszych interwencji.

Przy tak dużej liczbie wizytowanych firm zdarzają się też konflikty. Jednak sami RSIPowie mówią o **generalnie dobrej współpracy** z przedsiębiorcami. Większość przedsiębiorców w czasie pierwszej wizyty RSIPa była nastawiona przychylnie (55% nastawienie pozytywne, 45% postawa neutralna), a relacje te generalnie polepszają się w raz z czasem. Około 25% kolejnych wizyt jest wręcz inicjowana przez samych przedsiębiorców. **Sugestie RSIPów, co do poprawy bezpieczeństwa pracy w większości przypadków spotykały się z pozytywną reakcją pracodawców (56%)** lub były odbierane neutralnie (37%)



W sektorze mikro i małych przedsiębiorstw we Włoszech funkcjonują **dwa rodzaje związkowych reprezentantów pracowników ds. BHP**, w zależności od specyfiki potrzeb osób pracujących w tym sektorze. Pierwszy z nich to **Regionalny Społeczny Inspektor Pracy** (wł.: RLST, ang. OSH Representative at Territorial level), pierwotnie wywodzący się z sektora budowlanego. Funkcja RLST to rezultat rozwoju kompetencji związków zawodowych w ramach współpracy wielostronnej w zakresie BHP. Pozycja RLST została umocowana w przepisach krajowych w ramach wdrażania Dyrektywy Ramowej UE ws. BHP poprzez włączenie konkretnych rozwiązań interwencyjnych do układów zbiorowych, po raz pierwszy w 1994 r. i ponownie w 2008 r.

Drugi rodzaj reprezentacji pracowniczej w zakresie BHP dla mikro i małych przedsiębiorstw we Włoszech to **Lokalny Społeczny Inspektor Pracy** (wł. RLSSP, ang. OSH Representative at Productive Site level), również wywodzący się z porozumień w budownictwie i transporcie. Zadaniem RLSSP jest reprezentowanie interesów pracowników w miejscach pracy cechujących się wieloma podmiotami zatrudniającymi. W 2008 r. powołanie RLSSP zostało przypisane oprócz dotychczasowych inwestycji budowlanych, także portom i produkcjom o dużym zatrudnieniu i obecności wielu podmiotów zatrudniających.

Najlepsze przykłady dobrych praktyk można znaleźć w północnych Włoszech w rzemiośle, budownictwie i portach gdzie funkcjonują

Lokalni Społeczni Inspektorzy Pracy. Ich praca pokazuje, iż w sprzyjających warunkach system ten ma unikalny potencjał i kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników małych firm. Aktywne zaangażowanie RLSSPs stanowi ważny punkt odniesienia zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Jest dla nich istotnym wsparciem w osiąganiu wymaganych prawnie standardów i stanowi pomoc w znajdowaniu lepszych rozwiązań w zakresie BHP.

Nasze badania wykazały jednocześnie, że o ile RLSSPs mogą zabierać głos w zakresie informowania i konsultacji, o tyle mają ograniczone możliwości rokowań zbiorowych z powodu wyraźnego braku kultury negocjacji i dialogu społecznego w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw. Sformalizowane działania negocjacyjne odnoszą się więc do poziomu jednostek terytorialnych i ukierunkowane są na osiągnięcie porozumień z organizacjami pracodawców.

Najbardziej skuteczne przykłady funkcjonowania opisywanego systemu prewencji występowały w kontekście aktywnego zaangażowania i promocji ze strony ustrukturyzowanych organów dwustronnych. W takich przypadkach, zaobserwować można dodatkowo **kilka innych czynników warunkujących skuteczność systemu**. Należą do nich: odpowiednia liczba RLST (stosowna do aktywności podmiotów gospodarczych i poziomu inwestycji); rozwój lokalnie planowanych programów (uwzględniających wspólne strategie partnerów społecznych i

instytucji); projekty promowane przez związki zawodowe koncentrujące się na konkretnych tematach; stała obecność RLST w terenie (oraz tworzenie lokalnych biur, zaangażowanie RLSTs w szkolenia dla pracowników); zapewnienie odpowiednich narzędzi (w tym IT) i szkoleń dla RLSTs.

Instytucje dwustronne działają jednak w różny sposób w różnych regionach Włoch, a **wspólne strategie na poziomie kraju są słabo rozwinięte**. Ponadto, w przypadku RLST, nadal istnieją znaczne problemy z ich dostępnością dla poszczególnych regionów i sektorów, charakteryzujących się fragmentaryzacją struktur i procedur, rozłamami oraz różnymi kontekstami ekonomicznymi.

Analizowane przypadki wykazują duże znaczenie **podjęcia opartego na współpracy wszystkich stron** we wspieraniu roli TUPAs. Istotną jest współpraca partnerów społecznych, władz i instytucji publicznych, ekspertów BHP oraz małych przedsiębiorców poprzez wspólne strategie trójstronne i dwustronne. Kluczową rolę odgrywają w szczególności instytucje lokalne, przy jednoczesnym wsparciu ze strony związków zawodowych na wszystkich szczeblach systemu, z uwzględnieniem struktur branżowych i lokalnych rad zatrudnienia.

Badania wykazały także, że **TUPAs mogą obrócić również bardziej konfliktową strategię**, nastawioną na mobilizację działań zbiorowych w obronie bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników, w momencie wykrycia poważnych nadużyć ze strony pracodawców.

Pomimo braku konkretnych przepisów krajowych, w Hiszpanii także istnieją **przykłady funkcjonowania związkowych przedstawicieli pracowniczych ds. BHP w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw**. Wszyscy oni są ekspertami ds. BHP, których zadaniem jest wizytacja małych firm. Niektóre przypadki takich działań opierają się na porozumieniach trójstronnych na poziomie regionalnym, inne związane są z porozumieniami sektorowymi lub dwustronnymi umowami między zrzeszeniami pracodawców a związkami zawodowymi. Każde z tych działań opiera się na porozumieniu stron, ustalonym w sposób nieschematyczny i autonomiczny.

Jedną z osobliwości doświadczeń hiszpańskich jest fakt, iż procedura powoływania TUPAs nie leży wyłącznie w gestii związków zawodowych (jak w przypadku Szwecji i Włoch) i musi też **uwzględniać zrzeczenia pracodawców i ekspertów zewnętrznych** specjalizujących się w zarządzaniu BHP w małych przedsiębiorstwach. Sposób powoływania i funkcjonowania reprezentacji pracowniczej w zakresie BHP dla mikro i małych przedsiębiorstw zależy od konkretnej umowy. Zdarzają się nawet przypadki, gdy w skład komisji wizytującej daną firmę wchodzi również ekspert regionalnej administracji.

W regionach: Asturia, Castilla-La Mancha, Castilla León i Madrycie **zespoły osób wyznaczonych przez związki zawodowe i zrzeczenia pracodawców do wizytowania małych firm finansowane są przez władze regionalne**. Rząd regionalny Nawarry po przerwie, aktualnie rozważa przywrócenie takiego systemu.

W budownictwie obowiązują osobne porozumienia pozwalające przedstawicielom związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców wizytować miejsca pracy. Wizyty te są finansowane ze składek opłacanych przez pracodawców od każdego pracownika.

W regionie Castilla León istnieje szczególna **umowa między rządem regionalnym a wykonawcami robót leśnych i regionalnymi związkami zawodowymi**, która pozwala TUPAs odwiedzać miejsca pracy rozproszone w tamtejszych górach i lasach.

We wszystkich tych przypadkach celem wizytowania miejsc pracy przez TUPAs jest **identyfikacja zagrożeń zawodowych, stworzenie planów ich ograniczenia i poprawy zarządzania BHP**. Niektóre wizytacje przebiegają w oparciu o listy kontrolne i koncentrują się na zarządzaniu, podczas gdy inne mają na celu przeprowadzenie oceny ryzyka z uwzględnieniem zagrożeń chemicznych oraz oceną ergonomii i organizacji pracy.

Pomimo nieodłącznych trudności z uzyskaniem dowodów ilościowych na temat wpływu TUPAs, przyjmuje się, że w latach 2007-2014 w samym regionie Castilla León system ten doprowadził do **zmniejszenia liczby wypadków w sektorze wysokiego ryzyka jakim jest leśnictwo o prawie 45%**. Podobna poprawa bezpieczeństwa pracy nastąpiła również w Asturii, co wynika z regionalnego oficjalnego raportu ogólnego na ten temat. Raport ten wskazuje też na bezpośredni wpływ wizyt TUPAs na poprawę bezpieczeństwa pracy,

jak wykazują analizy poprawy w konkretnych firmach z roku na rok, jak i porównania zagregowanych wyników w różnych latach.

Powyższe doświadczenia funkcjonowania TUPAs w Hiszpanii są szczególnie cenne, ponieważ:

1. Mają znaczący zasięg; szacuje się, że dotyczą co najmniej 40% pracowników małych firm w wymienionych regionach Hiszpanii.
2. Osiągnięcie tego typu złożonych porozumień wskazuje też na wolę **konstruktywnej współpracy ze strony partnerów społecznych**, którzy wykazują w ten sposób chęć negocjowania kwestii wykraczających poza temat wynagrodzeń i czasu pracy. Zdolność tworzenia wspólnych, autonomicznych (regionalnych) regulacji prawnych o dużym stopniu złożoności, których wymaga funkcjonowanie TUPAs, wzmacnia też samą pozycję reprezentantów pracowniczych, legitymizuje ich, a także generalnie pozytywnie wpływa na rozwój wzajemnego zaufania i współpracy.
3. Wszystkie strony są bardzo zadowolone z rozwoju i wyników porozumień dotyczących TUPAs, a raz podpisane umowy są kontynuowane i odnawiane niemal automatycznie.
4. Wszystkie strony zgadzają się, że program TUPAs **doprowadził do ogólnej poprawy kultury BHP**.

ZNAMY POZYTYWNE PRZYKŁADY

WIELKA BRYTANIA

MAŁA SKALA ZA TO ISTOTNE INICJATYWY

Od wczesnych lat 90-tych w Wielkiej Brytanii odnotowuje się sporadyczne, oddolne inicjatywy ze strony związków zawodowych (choć często także przy wsparciu instytucji regulacyjnych i zrzeszeń pracodawców), mające na celu wprowadzenie **'wędrownych przedstawicieli bezpieczeństwa'** (ang. 'roving safety representatives'). Ewaluacja tych działań w raportach dotyczących BHP podkreśla pozytywne ich aspekty:

"... działalność Doradców Bezpieczeństwa Pracowników (Workers' Safety Advisors) może pozytywnie zmienić standardy bezpieczeństwa i higieny pracy w małych zakładach pracy." (Shaw & Turner 2003)

Poza działaniami interwencyjnymi w rolnictwie, w Wielkiej Brytanii nadal można znaleźć przykłady zawierania dobrowolnych porozumień ws. TUPAs, wynikających z układów zbiorowych m.in. w **sektorze usług finansowych i w budownictwie**. W sektorze bankowym istnieją np. porozumienia dające przedstawicielom związków zawodowych prawo wizytowania regionalnych miejsc pracy, podpisane w drodze dobrowolnego uzgodnienia między związkami zawodowymi i pracodawcami. Na niektórych dużych placach budowy, gdzie główni wykonawcy należą do największych firm budowlanych, petnoetatowi związkowcy zajmując się zagadnieniami BHP występują w imieniu nie tylko pracowników głównych wykonawców, ale także w drodze porozumienia - reprezentują pracowników pozostałych kontrahentów i podwykonawców.

Tego typu strategii wspierania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w małych firmach można także zaobserwować w innych sektorach gospodarki brytyjskiej, cechujących się rozdrobnieniem zatrudnienia. Brytyjskie związki zawodowe nie podejmowały dotychczas oficjalnej próby wprowadzenia sformalizowanych rozwiązań powoływania regionalnych reprezentacji pracowniczych

ds. BHP dla takich sektorów, jednak ich dotychczasowe praktyki zawierają elementy tego typu działań i **stopniowo przybierają kształt planowych strategii rozwoju**. Przykładem może być związek zawodowy USDAW (handlu i usług pokrewnych), który ma dobrze rozwinięty system reprezentowania związkowców z małych firm w zakresie BHP - poprzez sieć organizatorów związkowych (z których wielu to byli pracownicy odwiedzanych firm). BHP to ważna kwestia, wokół której organizuje się ten związek. Organizatorom przypisanych jest szereg firm (zazwyczaj na konkretnym obszarze), w których udzielają porad i informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a w razie potrzeby występują w imieniu pracowników przed kierownictwem oraz biorą udział w ocenie ryzyka i procedurach wypadkowych.

W 2018 roku brytyjska Konfederacja Związków Zawodowych (TUC) opracowała wytyczne dotyczące reprezentowania pracowników w mikro i małych przedsiębiorstwach, w których odwołano się szczególnie do zapisów Rozporządzenia 8 do Ustawy SRSC z 1977 roku (The Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977). Zezwalają one związkom zawodowym aktorów i muzyków na powoływanie związkowej reprezentacji pracowniczej ds. BHP, wskazując jednocześnie na **możliwość negocjowania przez inne związki zawodowe podobnych porozumień dla innych branż** oraz renowacji porozumień już istniejących. Zapisy te dopuszczają też możliwość, aby za porozumieniem stron, związkowi przedstawiciele mogli reprezentować pracowników w kilku różnych lokalizacjach lub zatrudnionych u różnych pracodawców. Opracowanie TUC podaje przykłady przedstawicieli związkowych, którzy mają uprawnienia kontrolowania warunków BHP u poszczególnych kontrahentów i podwykonawców oraz omawiania kwestii bezpieczeństwa pracy z zatrudnianymi przez nich pracownikami. Przykłady tego typu można

spotkać na przykład w edukacji i ochronie zdrowia, także w sytuacjach braku członków związków zawodowych wśród pracowników w danym miejscu pracy (TUC 2018).

Omawiane przypadki występują na małą skalę, spontanicznie i często nie podlegają walidacji, jednak dwie ich cechy są uderzająco wspólne. Pierwsza to **podobieństwo podejścia do problemu i rola jaką odgrywa związkowy reprezentant pracowników ds. prewencji - TUPA**. Funkcjonowanie TUPAs jest często wynikiem wynegocjowanych lokalnie porozumień z pracodawcami, często w efekcie wspólnych działań więcej niż jednego związku zawodowego i odnoszących się do grupy pracodawców lub miejsc pracy cechujących się wieloma podmiotami zatrudniającymi. Może to być na przykład sytuacja negocjowania rozszerzenia zasięgu ochrony praw pracowniczych w zakresie BHP przez TUPAs o nowych pracowników, zatrudnianych przez innych pracodawców w danym miejscu pracy, gdzie funkcjonuje wiele podmiotów zatrudniających. Funkcjonowanie TUPAs może też być wynikiem umów między związkami zawodowymi i większymi pracodawcami, którzy posiadają wiele lokalizacji i rozproszony system zarządzania. Porozumienia pozwalają wówczas TUPAs przemieszczać się między poszczególnymi lokalizacjami i mieć wgląd w warunki BHP w różnych miejscach pracy, mającymi związek z danym pracodawcą.

Drugą istotną wspólną cechą funkcjonowania TUPAs w Wielkiej Brytanii jest zbieżność rozwiązań z przykładami z innych części Europy, zwłaszcza z Hiszpanii i Włoch. W Wielkiej Brytanii działalność TUPAs to zazwyczaj wynik lokalnych inicjatyw, możliwych dzięki lokalnym stosunkom pracy, w odpowiedzi na potrzeby postrzegane lokalnie, jednak przykłady te sugerują, że podobne warunki wstępne mogą determinować rozwój i skuteczność systemu interwencji z udziałem TUPAs, niezależnie od miejsca w jakim wystąpią.

WNIOSKI

Raport badawczy, na którym opiera się niniejsza broszura, przedstawia pełny i szczegółowy opis udanych inicjatyw w kilku państwach członkowskich UE - dotyczących zaangażowania pracowniczego w bezpieczeństwo i higienę pracy, wspieranych przez związki zawodowe i w pełni dostosowanych do konkretnych potrzeb pracowników i właścicieli mikro i małych przedsiębiorstw. Raport wskazuje, że:

- 1) Związkowi reprezentanci pracowników ds. prewencji - TUPAs są potencjalnie przydatnym narzędziem poprawy stanu BHP w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw, ponieważ jak pokazują badania, **bezpośredni kontakt z osobą pełniącą funkcję 'agenta zmiany' jest zdecydowanie najskuteczniejszym sposobem na przeprowadzenie udanej interwencji.**
- 2) Badania dowodzą, jak ważne jest zapewnienie TUPAs wsparcia w osiągnięciu wymaganych od nich we wszystkich krajach umiejętności poprzez dostęp do informacji, szkoleń i rozwijania kompetencji w celu zdobycia zaufania i współpracy ze strony pracowników i właścicieli mikro i małych firm..
- 3) **Co sprawia, że system TUPAs działa?**
 - a. Unikalne **kompetencje**, umiejętności i skuteczność jakie TUPAs są zdolni rozwijać i stosować.
 - b. **Wsparcie** związków zawodowych i instytucji dwustronnych pomagające TUPAs w osiągnięciu ich kompetencji i skuteczności.
 - c. Stałe i odpowiednie **finansowanie**.
 - d. Właściwe delegowanie środków i szkoleń aby TUPAs mogli rozwijać działalność interwencją w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw.
 - e. Ramy **instytucjonalnej współpracy** między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, instytucjami regulacyjnymi i władzami publicznymi.
- 4) Spotkani przez nas TUPAs byli zwykle dobrze wyszkolonymi, poinformowanymi, doświadczonymi, pewnymi siebie i kompetentnymi w zakresie BHP osobami; postrzeganymi tak zarówno przez pracowników jak i kierowników mikro i małych firm. Większość z nich była w stanie wykazać, że w wyniku ich pracy osiągnięta została **znaczna poprawa** zarówno świadomości jak i stanu BHP w firmach, które odwiedzili i im pomogli.
- 5) **Wola polityczna** co do przyjęcia makro polityki i strategii rozszerzenia działalności TUPAs i pozyskiwania na to środków jest elementem decydującym o możliwości szerszego zastosowania tego typu rozwiązań.
- 6) Oprócz wprowadzania TUPAs, związki zawodowe w czterech analizowanych krajach podjęły także **inne działania wspierające procesy interwencyjne w zakresie BHP w małych firmach**. Należą do nich m.in. tworzenie wspólnych, dwustronnych struktur wspierających pracowników i pracodawców tego sektora, oferujących im poradnictwo, informowanie i szkolenia. Interwencje poprzez wyższe szczeble łańcucha produkcyjnego i dostaw w celu wplywania na warunki pracy pracowników mikro i małych firm (będących często na samym końcu hierarchii) są również praktykowane przez związki zawodowe w takich sektorach, jak transport, przemysł tekstylny i budownictwo. Spotyka się działania tego typu zarówno na szczeblach krajowych jak i na skalę międzynarodową.
- 7) Główne **bariery** ograniczające możliwość szerszego rozwoju systemu TUPAs:
 - a. Opór po stronie pracodawców i organizacji sektora małych przedsiębiorstw oraz ich politycznych partnerów przed wprowadzeniem tego typu rozwiązań do głównego nurtu ochrony pracy.
 - b. Obawy instytucji regulacyjnych przed wprowadzaniem tego typu rozwiązań bez aktywnego wsparcia ze strony partnerów społecznych.
 - c. Związki zawodowe nie są w stanie zaangażować swoich środków i zasobów w inicjowanie działań skierowanych do grup pracowników słabo uwiązkiwanych.



Doświadczenie pokazuje że reprezentowanie pracowników za pośrednictwem rozwiązań typu TUPAs może zapewnić menedżerom i pracownikom w MSE ważne wsparcie w sprawach BHP w tak bardzo przecież różnych krajach Unii Europejskiej. Przy dobrej woli politycznej **podobne skuteczne rozwiązania mogą być szeroko wprowadzane** w Unii Europejskiej.





Pełny tekst raportu
i informacja na temat projektu znajduje się na.

<https://istas.net/TUPAsproject>



Więcej informacji:

<https://istas.net>

<https://www.cardiff.ac.uk>

<http://www.fondazionedivittorio.it>

<http://www.solidarnosc.org.pl>

