



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 25. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XII KAD.)
z dnia 27 kwietnia 2026 r.

Biuletyn z posiedzenia Rady Ochrony Pracy (nr 25)

27 kwietnia 2026 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na uroczystej sesji „Ochrona pracy w erze dehumanizacji. Najważniejsze wyzwania” zwołanej w ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, pod przewodnictwem piosła **Krzysztofa Gadowskiego (KO)** przewodniczącego Rady i **Zbigniewa Janowskiego**, zastępcy przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- „Dehumanizacja pracy a rynek pracy” – materiał przedstawia prof. **Zdzisława Janowska** członkini Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk,
- „Jak tam w pracy? Warunki pracy a dobrostan pracowników w zmieniającym się świecie pracy” – materiał przedstawia **Agnieszka Szczypielska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wzięli: **Włodzimierz Czarzasty** marszałek Sejmu, **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk** minister rodziny, pracy i polityki społecznej, **Marcin Stanecki** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Jan Klimek** przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, **Piotr Ostrowski** przewodniczący OPZZ, **Bartłomiej Mickiewicz** wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność”, **Dariusz Trzcionka** wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, **Anna Rulkiewicz** wiceprezydent Konfederacji Lewiatan, **Dominika Latawiec-Chara** członek Związku Pracodawców Business Centre Club, **Zdzisława Janowska** Uniwersytet Łódzki, członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk, **Piotr Litwa** prezes Wyższego Urzędu Górniczego, **Paweł Smoliński** prezes Urzędu Dozoru Technicznego, **Tomasz Ślusarczyk** prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, **Filip Prusik-Serbinowski** zastępca głównego inspektora nadzoru budowlanego, **Izabela Kucharska** zastępca głównego inspektora sanitarnego, **Agnieszka Szczypielska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Anna Baczyńska** – kierownik Sekcji Obsługi Rady Mediów Narodowych i Rady Ochrony Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy **Krzysztof Gadowski**:

Serdecznie witam wszystkich państwa. Mam zaszczyt i przyjemność w imieniu osób, które tworzą Radę Ochrony Pracy przywitać państwa na dzisiejszej konferencji. Witam serdecznie pana Włodzimierza Czarzastego – marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, panią Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk – minister rodziny, pracy i polityki społecznej, pana prof. Jana Klimka – przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego, pana Marcina Staneckiego – głównego inspektora pracy wraz z okręgowymi inspektorami pracy. Witam przedstawicieli organizacji zrzeszonych w Radzie Dialogu Społecznego. Są z nami pan Piotr Ostrowski – przewodniczący OPZZ, pan Bartłomiej Mickiewicz – wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność”. Witam panią Annę Rulkiewicz – wiceprezydenta Konfederacji Lewiatan, panią Dominikę Latawiec-Charę – Związek Pracodawców Business Centre Club. Witam panią prof. Zdzisławę Janowską, która poprowadzi wykład główny, dziękując jej, że zgodziła się wziąć aktywny udział w naszej konferencji. Na dzisiejszej konferencji są obecni pan Piotr Litwa – prezes Wyższego Urzędu Górniczego, pan Paweł Smoliński – prezes Urzędu Dozoru Technicznego, pan Tomasz Ślusarczyk – prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, pan Filip Prusik-Serbinowski – zastępca głównego inspektora nadzoru budowlanego, pani Izabela Kucharska – zastępca głównego inspektora sanitarnego. Są z nami przedstawiciele nauki, wyższych uczelni, instytutów – Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Instytutu Medycyny Pracy. Pozdrawiam wszystkich członków Rady Ochrony Pracy zarówno obecnych, jak i tych, którzy wcześniej sprawowali

tę zaszczytną funkcję. Witam każdego z państwa z osobna i dziękuję za przyjęcie naszego zaproszenia na tę konferencję.

Tegoroczne hasło naszej konferencji „Ochrona pracy w erze dehumanizacji. Najważniejsze wyzwania” skłania nas do szczególnej refleksji nad miejscem pracy człowieka w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Postęp technologiczny, automatyzacja i cyfryzacja przynoszą wiele ciekawych rozwiązań, ale jednocześnie przynoszą również zagrożenia, które nas niepokoją. Nie chodzi tylko o sprawy fizyczne, ale także psychologiczne i społeczne.

Bezpieczeństwo pracy to nie tylko zbiór przepisów i procedur, lecz fundamentalna wartość, która stoi u podstaw godności człowieka i jakości życia społecznego. Tak, bezpieczeństwo pracy to fundamentalna wartość. Każdy pracownik ma prawo do pracy w bezpiecznych warunkach. O tym wszyscy wiemy. Ale naszym wspólnym obowiązkiem jest skuteczna ochrona tego prawa.

Szczególną rolę w tym procesie odgrywa Sejm i Senat. To szczególna rola marszałka Sejmu w procesie legislacyjnym. Ale przecież marszałek Sejmu powołuje Radę Ochrony Pracy, głównego inspektora pracy, przyjmuje wszystkie regulaminy funkcjonowania tej instytucji. Ważnym ogniwem jest rząd, a w nim Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przecież tam tworzone są nowe przepisy nadążające za nowoczesnym rynkiem pracy. Wszyscy obserwujemy przez 2 lata bardzo dużą aktywność – sensie bardzo pozytywnym – naszej pani minister. Dziękujemy za to.

Istotną rolę – co trzeba szczególnie podkreślić – pełnią partnerzy społeczni – związki zawodowe, organizacje pracodawców. To oni współtworzą standardy bezpieczeństwa i budują kulturę odpowiedzialności w miejscu pracy.

Chciałbym również podkreślić jedną z bardzo ważnych ról Państwowej Inspekcji Pracy. To rzesza ludzi – dla jednych, garstka – dla drugich, którzy stoją na straży przepisów prawa pracy. To oni fizycznie chronią każdego pracownika.

Świat nauki aktywnie włącza się w tę działalność. To, co wykonuje Centralny Instytut Ochrony Pracy, ale także Instytut Medycyny Pracy.

Wspominałem na początku o Radzie Ochrony Pracy. My również czuwamy nad tym, aby to, co dzieje się w zakresie prawa pracy funkcjonowało sprawnie, żeby instytucje, które mają w swoich obowiązkach przypisaną tę działalność otrzymywały od nas wsparcie. Dziękuję za to wszystkim członkom Rady Ochrony Pracy.

Dzisiejsza konferencja odbywająca się w Sejmie Rzeczypospolitej to właściwa przestrzeń do wspólnej dyskusji, wymiany poglądów, ale również wspólnego podejmowania działań i bycia świadomym, że bezpieczeństwo pracy zależy przede wszystkim od nas. Życzę państwu owocnych obrad, dobrej dyskusji. Życzę również, żebyście mieli państwo poczucie, że wspólnie działamy na rzecz bezpieczeństwa i godności pracy. Tak, poczućmy, że wspólnie jesteśmy za to odpowiedzialni. I róbmy to na co dzień. Chciałem, żeby to wybrzmiało. Otwieram naszą konferencję.

Proszę o zabranie głosu pana Włodzimierza Czarzastego – marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej. Przekazuję prowadzenie konferencji panu wiceprzewodniczącemu Janowskiemu.

Marszałek Sejmu Włodzimierz Czarzasty:

Witam państwa bardzo serdecznie w Sejmie. To jest również konferencja z okazji obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. O czym to świadczy? Że są wypadki przy pracy i choroby zawodowe, że w sprawie pracowników jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia. Jak wiecie, jestem socjaldemokratą, politykiem Lewicy. Może to jest rzecz, której nie powinienem mówić, ale większe serce mam do pracowników, jednocześnie szanując pracodawców.

Nie wyobrażam sobie, żeby zakłady pracy na terenie naszego kraju były bez silnych związków zawodowych. Kłaniam się przedstawicielom OPZZ i „Solidarności”. Nie wyobrażam sobie, żeby w rządzie, którego premierem jest pan Donald Tusk, w którym bierze udział Lewica, były w jakikolwiek sposób ograniczane prawa pracownicze. Nie wyobrażam sobie, żeby kiedykolwiek powstało hasło wyprowadzenia związków zawodowych z zakładów pracy.

Chciałbym również wspierać – na tyle, na ile mogę – moc Państwowej Inspekcji Pracy. Stąd ustawa, którą pani ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk przeprowadziła przez Sejm łącznie z podpisem pana prezydenta, dotycząca możliwości przekształcania „śmięciówek” w umowy o pracę. Bardzo zależy mi na tym, żeby ludzie, którzy pracują byli bezpieczni, nie

byli zmuszani do pracy na „śmieciówkach”. Tu chcę powiedzieć dwa zdania o pracodawcach. To nie jest ustawa i uprawnienia przeciwko wam. To ustawa, która po pierwsze – stoi za ludźmi pracy, po drugie – jest przeciwko nieuczciwym pracodawcom. Bo są takie miejsca – i to chcę jasno powiedzieć – gdzie jest bardzo ograniczony rynek pracy. To, co nam nie podoba się to taka sytuacja, że alternatywa jest taka: albo pójdziesz na „śmieciówkę”, albo nie masz pracy. I po to jest ta ustawa. Mam nadzieję, że ona będzie realnie, rozsądnie, z dystansem i spokojem realizowana przez Państwową Inspekcję Pracy, czego szef Inspekcji uczestniczący w konferencji jest gwarantem.

W swoim życiu politycznym miałem sporo interwencji zarówno w firmach państwowych, jak i prywatnych, jeżeli chodzi o wspieranie sytuacji pracowników. Nie zawsze one kończyły się skutecznie i dobrze. Ale jako polityk będę stosował te interwencje.

Chcę wszystkim serdecznie podziękować, również panu przewodniczącemu, za to, że idziemy w tych sprawach w jednym kierunku. Idziemy w jednym kierunku, bo jesteśmy w jednym rządzie. Jesteśmy koalicją 15 października. A w tej koalicji są wszystkie rzeczy ważne, ale na rzeczy dotyczące trzech resortów powinniśmy zwracać szczególną uwagę. To jest kwestia bezpieczeństwa i obronności, kłaniam się panu Władysławowi Kosiniakowi-Kamysowski. To kwestia zdrowia i kwestia bezpieczeństwa socjalnego oraz kwestia bezpieczeństwa pracowników we wszystkich zakładach pracy.

Mówiąc o pracy, chcę przypomnieć, że każdy pracownik ma prawo do wypoczynku. W związku z tym kiedy praca kończy się o określonej godzinie, to nie chciałbym, żeby ci ludzie pracowali później jeszcze 5 czy 6 godzin, bo jak nie będą pracowali, to będą wyrzuceni z tej pracy. A czasami nie są opłacani, bo taki jest rynek pracy. Na to na pewno nie zgadzamy się.

Nie wiem, czy to robimy dobrze. Każda władza popełnia błędy. Chcę – i dla mnie jest bardzo ważne – współpracować z Radą Ochrony Pracy. Ta współpraca układa się bardzo dobrze. Podobnie jak współpraca z Państwową Inspekcją Pracy. Wybitnie układa się współpraca z panią ministram, a żeby współpraca między mną a wami dobrze układała się zakończy. Dziękuję wam serdecznie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękujemy, panie marszałku za wystąpienie i kilka deklaracji, a także za objęcie patronatem dzisiejszej konferencji.

Chciałbym teraz prosić o zabranie głosu panią minister Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk.

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk:

Szanowny panie marszałku, szanowny panie przewodniczący, szanowny panie ministrze, szanowni państwo reprezentujący związki zawodowe, przedstawicielki i przedstawiciele Rady Ochrony Pracy, szanowni goście, eksperci, z pewnością nie jestem w stanie wymienić wszystkich grup, których zgromadziła dzisiejsza konferencja, ale bardzo cieszę się, że możemy tu właśnie w siedzibie Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, pod patronatem marszałka Sejmu, spotkać się w tak ważnym dniu – w Światowym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, znanego także jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Jestem bardzo wdzięczna za organizację tej konferencji i za objęcie patronatem przez marszałka Sejmu oraz za docenienie wagi tematu, jakim jest bezpieczeństwo – bezpośrednie fizyczne, ale także psychiczne – w pracy pracowników i zakładów pracy. Rzeczywiście jest tak, że bezpieczeństwo i higiena pracy, choć ta zbitka słów może kojarzyć się niektórym, w szczególności młodszymi pracownikami, jako relikty przeszłości, żmudne, nudne szkolenie, które trzeba odbyć, kiedy podejmuje się pierwszą pracę, to w rzeczywistości bezpieczeństwo i higiena pracy coraz bardziej zyskują na znaczeniu. Stają i będą stawały się priorytetem troski decydentów, organizatorów pracy, kierujących pracą i samych pracowników.

Statystyki potwierdzają, że uczynienie z tego wątku priorytetu przynosi pewne efekty. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2015 r. odnotowywaliśmy jeszcze 87,6 tys. wypadków przy pracy, z czego blisko 86,8 tys. stanowiły wypadki ze skutkiem lekkim. Ale ponad 300 osób w tamtym roku straciło życie. Dekadę później w 2025 r. zgłoszono ponad 20 tys. mniej wypadków, a zginęło 189 osób. To znaczna zmiana.

Ta zmiana, kiedy patrzy się na same liczby, to oczywiście jest poprawa. Sytuacja poprawia się i to nas cieszy. Bo bezpieczeństwo jest absolutnym priorytetem i podstawą. Ale wszyscy zdajemy sobie sprawę z tego, że każdy jeden wypadek przy pracy, w szczególności wypadek śmiertelny

jest absolutną tragedią – dla pracownika, ale także dla jego bliskich i rodziny. Dlatego naszym celem – ambitnym i odważnym, który może być celem uciekającym, ale powinniśmy go z całym impetem gonić – powinna być misja zero, jeżeli chodzi o wypadki przy pracy. Zero wypadków, zero wypadków ze skutkiem śmiertelnym. Bo do pracy idzie się po to, żeby budować swój dobrobyt, utrzymać swoją rodzinę, żeby budować dobrobyt państwa i żeby realizować jedną z podstawowych potrzeb, którą na każdy człowiek – potrzebę bycia potrzebnym i produktywnym, a nie po to, żeby ryzykować swoje zdrowie i życie.

Ochrona przed zagrożeniami, zwiększanie bezpiecznych warunków w pracy, w szczególności mówię o bezpieczeństwie fizycznym, jest i musi być priorytetem. Ale obok bezpieczeństwa fizycznego, obok eliminowania bezpośrednich fizycznych zagrożeń wynikających z systemu i organizacji pracy, z niedoskonałości funkcjonowania maszyn, z zaniedbań, jeżeli chodzi o kwestie ich konserwacji czy niewyposażenia pracowników w odpowiedni sprzęt ochronny, to są rzeczy niezwykle istotne, ale one nie wypełniają całej misji, jaką jest poprawa i ochrona bezpieczeństwa pracy i pracowników. Obok bezpieczeństwa fizycznego i bezpieczeństwa zdrowotnego jest także bezpieczeństwo związane ze zdrowiem psychicznym, dobrostanem psychicznym pracowników i pracownic.

Na ten wymiar bezpieczeństwa zwracają uwagę coraz więcej i coraz dosadniej ci, którzy wchodzi na rynek pracy. Młode pokolenie, które wkracza na ten rynek pracy z innymi priorytetami, z innymi postawami. Niezwykle ceni sobie dobrostan psychiczny i możliwość spokojnego, bezpiecznego rozwoju zawodowego i osobistego. Dlatego cieszę się, że dokładnie dziś, tutaj w budynku Sejmu będziemy dyskutować o zmianach, które mają to bezpieczeństwo psychiczne, bezpieczeństwo pracowników poprawić. Dziś w Sejmie odbędzie się kolejna debata nad ustawą, którą miałam zaszczyt przygotowywać w ramach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wzmacniająca ochronę przed mobbingiem, zachowaniami niepożądanymi, przemocą w miejscu pracy. To ważna zmiana. Zachęcam wszystkich państwa do tego, żeby ją śledzić. Bo najwyższy czas, żebyśmy przełożyli na praktykę to, co deklarujemy. Czyli troskę o bezpieczeństwo każdego rodzaju w miejscu pracy.

Pan marszałek wspomniał o innej niezwykle ważnej zmianie – reformie Państwowej Inspekcji Pracy, która została już przyjęta i podpisana przez pana prezydenta. Teraz czeka na wdrożenie. Będzie funkcjonowała od lipca. Wiążemy z tą reformą ogromne nadzieje. Te nadzieje kładziemy na barki Państwowej Inspekcji Pracy, nadzorowanej przez Radę Ochrony Pracy i marszałka Sejmu. Ale wiem, że ta reforma, walka o bezpieczeństwo pracowników nie będzie możliwa bez zaangażowania związków zawodowych, organizacji pracowniczych i pracodawców, którzy także mogą z własnej niewymuszonej kontrołą woli zadbać o to, żeby pracownicy czuli się i byli faktycznie bezpieczni.

Bezpieczeństwo pracownika to nie jest koszt. To jest inwestycja w dobrze funkcjonującą firmę, w dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo, w szczęśliwe rodziny, w bezpieczne społeczeństwo. To jest inwestycja, co do której jestem przekonana, że każdy z nas chce, może, potrafi i będzie dokładał swoją cegiełkę. Jeszcze raz serdecznie dziękuję za dzisiejszą konferencję. Życzę udanych obrad. Wszystkiego dobrego. Dbajmy wspólnie o nasze wspólne bezpieczeństwo. Dziękuję.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo pani minister za wystąpienie. Aktualnie ministerstwo wkłada wiele pracy, aby poprawić bezpieczeństwo pracy i warunki socjalne pracowników. Za to bardzo dziękujemy.

Zmienimy nieco planowany porządek obrad. Przystąpimy do wyróżnienia osób, którym na sercu leży bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników. Spotykamy się dzisiaj, aby w szczególny sposób uhonorować osoby, które swoją codzienną pracą, zaangażowaniem i odpowiedzialnością przyczyniają się do budowania bezpiecznego środowiska pracy. Dzisiejsza uroczystość wręczenia dyplomów „Zasłużony dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy” jest wyrazem uznania dla tych, którzy nie tylko przestrzegają zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ale też aktywnie je promują i rozwijają.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy nie jest jedynie zbiorem przepisów. To przede wszystkim kultura, świadomość i troska o drugiego człowieka. Wyróżniane dziś osoby stanowią wzór do naśladowania, pokazując, że odpowiedzialność i dbałość o zdrowie oraz życie współpracowników są wartościami nadrzędnymi. Dzisiejsze wyróżnienia w formie dyplomów są symbolem wdzięczności

za państwa wysiłek, konsekwencję i profesjonalizm. Dodatkowo uroczyste wręczenie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nadaje temu wydarzeniu szczególny charakter i podkreśla znaczenie wartości obywatelskich oraz świadomości prawnej w codziennym życiu. Dzięki takim postawom możliwe jest tworzenie środowiska pracy, w którym każdy może czuć się bezpiecznie. Gratulujemy wszystkim wyróżnionym i dziękujemy za państwa wkład w rozwój kultury bezpieczeństwa.

Przystąpimy teraz do wręczenia dyplomów i konstytucji. Szanownych państwa, których wymienię proszę o podejście do stołu prezydialnego. Proszę następujące osoby o wystąpienie: panią Magdalenę Bezulską, panią Urszulę Gawrysiak, pana Tomasza Golisa, panią Renatę Górna, pana Andrzeja Kozłowskiego, pana Zbigniewa Nowaka, panią Annę Rulkiewicz, pana Kamila Silskiego, panią Grażynę Skorupe, pana Bogusława Studenckiego i pana Maksymiliana Ziętka. Zapraszam pana Włodzimierza Czarzastego – marszałka Sejmu i pana Krzysztofa Gadowskiego – przewodniczącego Rady Ochrony Pracy z prośbą o wręczenie dyplomów i konstytucji. Przed ich wręczeniem odczytam biogramy wyróżnionych.

Z przyjemnością wyróżniamy panią Magdalenę Bezulską – prezes zarządu Veolia term, liderkę, której inicjatywy stały się fundamentem wysokich standardów bezpieczeństwa pracy. Veolia term dostarczając ciepło systemowe do ponad 50 miast w Polsce i tysięcy klientów zarządza rozległą infrastrukturą, w której bezpieczeństwo musi być absolutnym priorytetem. Pani prezes uczyniła bhp strategicznym filarem działalności operacyjnej spółki. Wspiera Akademię BHP. Wdraża standardy pracy wysokiego ryzyka i zasady ratujące życie. Jej konsekwencja w budowaniu kultury „Zero wypadków” zaowocowała m.in. wyróżnieniem w ogólnopolskim konkursie „Najlepsi w bezpieczeństwie”. Dzisiejsza nagroda to docenienie liderki, dla której bezpieczeństwo pracowników jest fundamentem zarządzania firmą. Gratulujemy. Życzymy sukcesów.

Kolejna osoba – pani Urszula Gawrysiak – od ponad 20 lat związana z bezpieczeństwem pracy i branżą budowlaną. Konsekwentnie realizuje misję ochrony zdrowia i życia pracowników. W kolejnych latach odpowiadała za tworzenie i rozwój skutecznych systemów bezpieczeństwa w największych spółkach budowlanych w Polsce. Od lat jest dyrektorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Jest to inicjatywa skupiająca największe firmy budowlane działające w naszym kraju. Jej działalność wyróżnia profesjonalizm, pragmatyczne podejście do wyzwań oraz wierność wartościom, w centrum których zawsze znajduje się człowiek. Gratulujemy pani prezes.

Kolejny wyróżniony to pan Tomasz Golis – człowiek, który od lat konsekwentnie i z pełnym zaangażowaniem buduje kulturę bezpieczeństwa pracy w Polsce. Budowlaniec – z doświadczenia, lider – z powołania. Prezes Związku Pracodawców w Budownictwie. Osoba, która łączy praktykę z wizją odpowiedzialności społecznej. Jako prezes Związku Pracodawców w Budownictwie nie tylko reprezentuje interesy przedsiębiorców, ale przede wszystkim promuje ideę odpowiedzialnego biznesu, w którym człowiek i jego bezpieczeństwo stają na pierwszym miejscu. Gratuluję, panie prezesie.

Kolejną osobą jest pani Renata Górna – specjalistka w dziedzinie bhp i ochrony pracy oraz polityki społecznej. W OPZZ odpowiada za nadzór merytoryczny nad zagadnieniami związanymi z bezpieczeństwem pracy, ubezpieczeniami społecznymi, ochroną zdrowia. W ramach tej roli przygotowuje opinie, ekspertyzy do projektów aktów prawnych oraz reprezentuje stanowisko strony pracowniczej w procesach legislacyjnych. Przez wiele lat była członkiem Rady Ochrony Pracy. Działa w międzynarodowych komisjach. Jest członkiem rad nadzorczych i innych organizacji, w których bezpieczeństwo pracy jest ważne. Została uhonorowana nagrodą głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Zasiada w radach eksperckich ZUS, CIOP, PFRON. Gratulujemy i życzymy dalszych sukcesów.

Kolejną osobą jest pan Andrzej Kozłowski, który od 2016 r. pełni funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy w Essity Operations Poland Sp. z o.o. w Oławie. W ciągu tych lat dał się poznać jako osoba niezwykle zaangażowana, konsekwentna i skuteczna w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy. Nie ogranicza się wyłącznie do działań formalnych, na bieżąco reaguje na zgłoszenia pracowników. Jego działalność to przykład odpowiedzialnej, konsekwentnej i skutecznej służby na rzecz drugiego człowieka. Jego praca przynosi wymierne efekty i stanowi wzór dla innych społecznych inspektorów pracy. Gratulujemy i życzymy sukcesów.

Pan Zbigniew Nowak – to doświadczony przedsiębiorca, który od ponad trzech dekad konsekwentnie rozwija działalność w branży motoryzacyjnej. Jako właściciel zakładu motoryzacyjnego swoją postawą i działaniami daje przykład najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia pracowników. Nie bez znaczenia jest również atmosfera wzajemnego szacunku i odpowiedzialności, którą udało się stworzyć w firmie. To właśnie ona sprawia, że zasady bezpieczeństwa nie są jedynie obowiązkiem lecz wspólną wartością wszystkich pracowników. W dzisiejszych czasach, gdy tempo pracy i wymagania rynku nieustannie rosną szczególnego znaczenia nabiera troska o człowieka, jego zdrowie, komfort i poczucie bezpieczeństwa. Pan Nowak jako właściciel zakładu udowadnia, że można z powodzeniem łączyć efektywność biznesową z odpowiedzialnością społeczną. Gratulujemy.

Pani Anna Rulkiewicz – to jedna z najbardziej wpływowych postaci w polskim systemie ochrony zdrowia, która konsekwentnie promuje partnerską współpracę sektora publicznego i prywatnego oraz przesuwając akcent leczenia chorób na aktywne dbanie o zdrowie. Jej wkład w debatę publiczną pomógł zmienić postrzeganie medycyny pracy z marginalnego obowiązku w strategiczną inwestycję w kapitał ludzki i redukcję absencji chorobowej. Jako ekspertka wielokrotnie postulowała transformację modelu medycyny pracy w kierunku orzeczniczo-profilaktycznym. Pełniąc funkcję prezesa Związku Pracodawcy dla Zdrowia oraz wiceprezydentki Konfederacji Lewiatan, a wcześniej wiele innych, konsekwentnie budowała model partnerskiej współpracy sektora prywatnego z publicznym. Gratulujemy i życzymy dalszych sukcesów.

Pan Kamil Silski jest działaczem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Przygotowując w imieniu stowarzyszenia propozycje i uwagi do proponowanych zmian w przepisach bhp dba, aby były fachowe, praktyczne i merytoryczne. Uważa, że bezpieczeństwo pracy nie jest jedynie obowiązkiem. To fundament odpowiedzialnego funkcjonowania każdej organizacji oraz wyraz troski o zdrowie i życie. Gratuluję serdecznie tego wyróżnienia i życzę dalszych sukcesów w rozwijaniu oraz utrzymywaniu najwyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony przeciwpożarowej, bo to jest pana zawodowe zajęcie.

Kolejna osoba – pani Grażyna Barbara Skorupa – od ponad trzech dekad aktywnie działa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy rozpoczynając swoją karierę na stanowisku inspektora bhp. Jej działalność zawodowa ściśle łączy się z aktywnością społeczną realizowaną w ramach Stowarzyszenia BHP. Pod jej kierownictwem stowarzyszenie znacznie rozwinęło swoją działalność stając się ważnym ośrodkiem integrującym środowisko oraz platformą wymiany wiedzy i doświadczeń. Pani Grażyna Skorupa jest również inicjatorką licznych konferencji, wydarzeń edukacyjnych promujących bezpieczeństwo i higienę pracy. Jej praca przyczyniła się do realnej poprawy warunków pracy oraz podnoszenia standardów bezpieczeństwa w różnych sektorach gospodarki. Gratulujemy i bardzo dziękujemy.

Kolejna osoba – to pan Bogusław Studencki. Od 1993 r. służył jako ratownik górniczy. Przeszedł pełną drogę zawodowego powołania – od ratownika przez zastępowego, kierownika branży aż po kierownika branży ratowniczej. Brał czynny udział w najtrudniejszych akcjach podziemnych niosąc pomoc tam, gdzie zagrożenie życia było codziennością. Każdy górnik pracujący pod ziemią wie, że w chwili zagrożenia życia może liczyć na rady i doświadczenie ratownika górniczego. Swoją unikalną wiedzę i kompetencje z pasją przekazywał kolejnym zastępom kształtując nowe pokolenia ratowników w duchu najwyższego profesjonalizmu. Przez lata służy ryzykując własne zdrowie podczas akcji zawałowych i pożarowych. Zawsze na pierwszym miejscu stawia życie drugiego człowieka. Jego motto: „ratownik górniczy zawsze idzie po żywego nawet w obliczu najtrudniejszych akcji”. Gratulujemy i życzymy sukcesów.

I pan Ziętek, gdzieś mi umknęło...

Marszałek Sejmu Włodzimierz Czarzasty:

Pomogę panu. Pan Maksymilian Ziętek – porządny, rozsądny, mądry, uczciwy, dbający o ludzi wokół siebie. Fantastyczny facet. Gratulujemy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dodam, że pan Ziętek reprezentuje sanepid, czyli instytucję, która także dba o warunki sanitarne w naszych przedsiębiorstwach.

Gratulujemy wszystkim wyróżnionym. Życzymy dalszych sukcesów. Dziękuję panu marszałkowi i panu przewodniczącemu za wręczenie dyplomów i konstytucji. Prosimy o pamiątkowe zdjęcie.

Bardzo proszę o zabranie głosu pana prof. Jana Klimka – przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego.

Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego Jan Klimek:

Szanowni państwo, chciałem powiedzieć panie marszałku, ale nie ma już pana marszałka i pani minister, ale kiedy pan marszałek nas przywitał nas w Sejmie, to przypomniało mi się, że dokładnie 30 lat temu z rąk pana marszałka Płażyńskiego otrzymałem nominację na posła RP. Ale jest jeszcze jeden dosyć szczególny moment. Kilka lat później w tym samym miejscu wspólnie ze śp. Jerzym Szmajdzińskim, śp. wicepremierem Aleksandrem Łuczakiem i Jerzym Wierchowiczem zostaliśmy nagrodzeni jako mistrzowie Europy parlamentarzystów w tenisie. Nie wiem, jak dzisiaj posłowie sobie radzą.

Szanowni państwo, wiem, że ten czas jest dla was drogi. Dla mnie to jest wielka przyjemność i cieszę się, że mogę w tym miejscu przemówić do państwa jako szef Rady Dialogu Społecznego. Rada Dialogu Społecznego – nie ma dzisiaj bardziej znacznego miejsca dla dialogu, jak nasz dialog społeczny, w którym dzisiaj jesteśmy wszyscy – strona pracodawców, strona pracowników i strona rządowa.

Ale nie byłbym sobą, gdybym dzisiaj nie powiedział o jednej rzeczy. Kiedy mówimy o dehumanizacji pracy, to chcę wrócić do 1989 r. Dzisiaj jestem szefem Związku Rzemiosła Polskiego. Rok 1989 – na 800 tys. wszystkich firm w Polsce 600 tys. to zakłady rzemieślnicze. O jakiej dehumanizacji wtedy mówimy? Ratujemy rynek pracy. Mija trzydzieści kilka lat. Dzisiaj mamy ponad 1,2 mln. Jako wiceprezes SMEUnited chcę powiedzieć, że dzisiaj również zajmujemy się prawie 25 mln takich firm w Europie.

Jesteśmy dumni z tego w jakim miejscu jest dzisiaj polska gospodarka. Jesteśmy dumni, że zajmujemy piąte miejsce w Europie i 20 miejsce w świecie. Jesteśmy dumni, że obecnie polskie rzemiosło trwa. Jesteśmy najstarszą organizacją. Trwamy wieki. Chcę w tym miejscu podziękować wszystkim, którzy do tego przyczyniają się. Zabiegamy, żeby 2027 r. był Rokiem Rzemiosła Polskiego. Czy państwo wiecie, że pierwszym naszym rzemieślnikiem był Reymont. Był krawcem. 4 lata terminował. Później został laureatem Nagrody Nobla.

Przygotowałem również materiał „Dehumanizacja pracy w erze sztucznej inteligencji”. Przekazę panu przewodniczącemu. Kilka słów, które przygotowałem, jeśli chodzi o dzisiejsze wystąpienie. 75% respondentów uważa, że praca decyduje o sukcesie życiowym. Ale z międzynarodowego badania wynika, że 3/4 Polek i Polaków jest zadowolonych ze swojej pracy. Według ostatnio przeprowadzonego badania, 88% pracowników pozostających w dobrych relacjach ze współpracownikami deklaruje większe zadowolenie z życia zawodowego, 48% wskazało, że dobra atmosfera jest powodem do pozostania w aktualnym miejscu pracy. Bardzo często mówimy o młodych. Według danych statystycznych jest nas 37 233 000 i prawie 17 800 000 pracujących, a zeszłego roku ubył nas prawie 158 tys. Jak będzie wyglądała nasza praca za 5, 7, 10 lat? Oczywiście taka nie będzie.

Co w wyborze pracy jest ważne dla młodych ludzi? W rzemiośle mamy 75 tys. młodych ludzi. Ale trzeba pamiętać, że 1989 r. w rzemiośle było 197 tys. młodych ludzi. Czyli ubył 120 tys. młodych ludzi w rzemiośle. W wyborze pracy dla młodych ważne jest – po pierwsze – nie będę odkrywczy – 65% mówi, że dobre zarobki, 32% – dobra atmosfera, 29% – równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, 25% – bezpieczeństwo zatrudnienia.

Istota dehumanizacji? Dehumanizacja to jest odczłowieczenie. Dzisiaj żyjemy w erze sztucznej inteligencji, robotyzacji, cyfryzacji. Czy od tego uciekniemy? Mam 60 lat pracy. Pamiętam moją pierwszą edukację. Miałem 14 lat. To były inne czasy, zwłaszcza w rzemiośle. Czy rzemieślnicy powinni dzisiaj martwić się? Chcemy trwać. Chcemy ratować rzemiosło. Czy państwo wiecie, że polskie fryzjerki są dziś mistrzami świata? Jesteśmy mistrzami świata – polscy cukiernicy, polscy piekarze, nasi złotnicy, jubilerzy. Jesteśmy w świecie bardzo cenieni. Nie uciekniemy od sztucznej inteligencji.

Dehumanizacja – próba maksymalnego uproszczenia człowieka. Wdrażanie narzędzi do kontroli wyników. Nie będę o tym mówił, dlatego, że po mojej wypowiedzi będzie na pewno dużo dobrych wykładów. XXI w. sprzyja dehumanizacji. Zmienił się model pracy. Przenikają się relacje pomiędzy ludźmi a maszynami. Istnieją obawy, że pracownik staje się przedmiotem zarządzania algorytmicznego. Pojawiają się wątpliwości dotyczące dehumanizacji relacji międzyludzkich. Mówimy o izolowaniu, wycofywaniu się.

Automatyzacja na bazie sztucznej inteligencji na polskim rynku pracy. Do 2030 r. ok. 20% obecnie istniejących miejsc pracy jest zagrożona automatyzacją, a 40% stanowisk wymaga znaczącej transformacji i kompetencji. Mogę jeszcze długo mówić, ale powołam się na moją koleżankę prof. Mączyńską, która powiedziała, że przy dehumanizacji następuje kosztowne marnotrawienie kapitału ludzkiego i kapitału społecznego.

Doceniamy to, co dzisiaj dzieje się w świecie. Nie uciekniemy od tego. Zdajemy sobie sprawę, że żyjemy w świecie transformacji, cyfryzacji, globalizacji. Żyjemy w świecie, w którym Polska jest bardzo ważnym elementem Europy.

Na koniec powiem jeszcze jedną rzecz. Dane było mi być w Sejmie, kiedy działały się ważne sprawy. Byłem w Sejmie, kiedy głosowaliśmy za wejściem do Unii Europejskiej. Byłem w Sejmie, kiedy głosowaliśmy za przystąpieniem Polski do NATO. Byłem w Sejmie, kiedy w tym miejscu przemawiał do nas papież. Byłem w Sejmie, kiedy głosowaliśmy za reformami. To były kluczowe momenty. Dzisiaj cieszymy się z tego miejsca, w którym obecnie jesteście. Jesteśmy dumni z tego, że nasza gospodarka tak rozwija się. Jesteśmy również dumni z tego wszystkiego, co państwo robicie.

My rzemieślnicy – mówię to w imieniu całego rzemiosła polskiego – jesteście organizacją odpowiedzialną, członkiem Rady Dialogu Społecznego. Możecie państwo zawsze na nas liczyć. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, panie profesorze.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Marcina Staneckiego.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Szanowni państwo, panie i panowie, rozmawiamy dziś o rynku pracy w szczególnym momencie – w przededniu reform, które mają go uzdrowić, sprawić, że wszyscy zatrudnieni w Polsce będą traktowani właściwie, sprawiedliwie i po ludzku. Czym zatem jest ta dehumanizacja, której chcemy przeciwdziałać i z czego ona wynika? Co jest jej efektem? Czy dotyczy wszystkich zatrudnionych, czy tylko ich części?

Obserwujemy dziś wyraźny podział polskiego rynku pracy na dwie prędkości. Większość zatrudnionych na etatach korzysta z przywilejów zapisanych w Kodeksie pracy – urlopy wypoczynkowe, wolne z powodu siły wyższej na opiekę nad dzieckiem czy członkiem rodziny, prawo do odpoczynku od pracy w ciągu doby, dłuższe wolne raz w tygodniu czy prawo do sowitych dodatków za pracę w nadgodzinach. Wielu pracodawców idzie często o krok, a czasem nawet kilka kroków dalej. Inwestuje w rozwój zatrudnionych. Zapewnia im wsparcie psychologiczne w trudnych chwilach.

Każdego dnia w czasie kontroli widzimy też inne oblicze naszego rynku. Praca na kontraktach cywilnoprawnych bez wytchnienia, po kilkanaście godzin dziennie przez 6, a czasem nawet 7 dni w tygodniu. Bez odpoczynku, bez dodatków, często nawet bez minimalnej krajowej. A przede wszystkim bez ochrony przed niebezpiecznymi warunkami pracy na granicy ludzkiej wytrzymałości.

Ta sytuacja oznacza dramatyczny brak solidarności w naszym systemie. Osoby wypychane na kontrakty cywilnoprawne często wykonują tę samą pracę, co etatowcy, ale bez stabilności i przewidywalności takiego zatrudnienia. Nie możemy godzić się na taki świat, w którym bezpieczeństwo socjalne staje się przywilejem dla wybranych, a nie standardem dla każdego człowieka pracującego w Polsce.

Aby temu przeciwdziałać Państwowa Inspekcja Pracy musi mieć właściwe narzędzia. Kadry i wsparcie legislacyjne, by reakcja na te nieprawidłowości była szybka i skuteczna. Nowe zadania stawiane przed urzędem nie mogą osłabiać naszego zaangażowania w pilnowanie bezpieczeństwa podczas pracy. Ważne, aby nakładanie na Inspekcję nowych obowiązków szło w parze ze wzmocnieniem kadrowym i finansowym urzędu. Funkcjonowanie Inspekcji Pracy nie może być bowiem postrzegane jako koszt, bo dzięki naszej działalności co roku udaje nam się uratować zdrowie i życie dziesiątek tysięcy pracowników odsuniętych od niebezpiecznych zajęć czy maszyn. Kolejne dziesiątki tysięcy otrzymują po naszej interwencji zaległe wynagrodzenia, dzięki czemu mogą godnie żyć, bo stać ich na utrzymanie rodziny. Zatrudnieni potrzebują sprawnie udzielonej pomocy – tu i teraz, a nie po tym, jak doszło do wypadku bądź za kilka lat, gdy zakończy się proces przed sądem. Tu i teraz dotyczy także sprawności naszego

postępowania kontrolnego, które może być wstrzymane przez prawników stosujących kruczki prawne. A z takimi przypadkami mieliśmy do czynienia w ostatnich miesiącach czy latach.

Mówię jednak o wyjątkowych przypadkach, gdy przedsiębiorca zamiast zachować się uczciwie szuka rozwiązań na granicy prawa, wykorzystuje luki w naszych regulacjach albo wręcz z premedytacją łamie je dla swojego zysku. Na szczęście zdecydowana większość polskich przedsiębiorców chce działać zgodnie z przepisami. Nasze kontrole potwierdzają, szczególnie w przypadku mniejszych podmiotów, że błędy często wynikają z niewiedzy czy niewłaściwej interpretacji zmieniających się przepisów.

Dlatego jako instytucja kontrolna otwieramy się na edukację. Szkolimy, tłumaczymy, wspieramy i opowiadamy wszystkim zainteresowanym o tym, jak należy stosować przepisy. Dbamy zarówno o pracowników, jak i o pracodawców. Musimy zrozumieć, że w gąszczu przepisów każdy może pomylić się. Pomyłka pracodawcy nie zawsze wynika ze złej woli. Zatem czy warto tracić czas i energię na reagowanie na drobne błędy formalne? Moja odpowiedź brzmi – nie.

Naszym priorytetem musi być przeciwdziałanie poważnym nieprawidłowościom. Musimy dbać przede wszystkim o bezpieczeństwo pracy, zdrowie i życie pracowników, a także terminową wypłatę wynagrodzeń w pełnej wysokości. Nasi inspektorzy powinni dawać przedsiębiorcom szansę, aby mogli postąpić słusznie i naprawić swój błąd. Karanie i bezwzględne egzekwowanie prawa powinno być zarezerwowane dla tych, którzy z premedytacją i cynizmem łamią prawa pracownicze. Wierzę, że nowoczesna ochrona pracy potrzebuje autorytetów kształtujących pozytywne zachowania. Jako główny inspektor pracy staram się dołożyć do tego procesu swoją cegiełkę.

Dlatego tak mocno postawiliśmy na działalność edukacyjną prowadzoną w nowoczesny sposób. Nasze ostatnie działania spotkały się z bardzo pozytywnym odzewem w mediach społecznościowych. Udowodniliśmy w ten sposób w ten sposób, że urzędnik państwowy nie musi być nudny. Inspektor pracy może być atrakcyjnym, merytorycznym ekspertem z Kodeksem pracy w ręku, który mówi ludzkim językiem i dociera do młodego pokolenia pracowników, służb bhp, działów kadr czy małych przedsiębiorców.

Edukacja to jednak za mało, gdy nasze prawo w wielu miejscach jest niedoskonałe. Musimy stale usuwać te niedoskonałości, by należycie wspierać najsłabszych na rynku pracy. W Państwowej Inspekcji Pracy co roku przygotowujemy – na podstawie bieżących doświadczeń – wnioski legislacyjne mające na celu usuwanie mniejszych czy większych luk w przepisach. Nie chodzi nam to, aby niepotrzebnie wzmacniać nasze uprawnienia, a raczej o to, by przeciwdziałać bezsilności w przypadkach, za którymi prawo nie nadąża. Jako przykład mogę podać niedawną sytuację pracowników z północno-wschodniej Polski. Ich zakład został przeniesiony na drugi koniec kraju. Pomimo naszych zaleceń otrzymali od dotychczasowego pracodawcy porozumienia kończące ich zatrudnienie, często po wielu latach pracy. Zgodnie z obowiązującym prawem zostali bez wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Nie chcieli dojeżdżać setek kilometrów do nowej lokalizacji. Nie byli gotowi walczyć przed sądem o dodatkowe świadczenia. Taka luka musi zostać jak najszybciej naprawiona. Prawo musi chronić zatrudnionych w każdej sytuacji.

Odpowiedzią na wyzwania, jakie stawia przed nami obecny rynek pracy w Polsce mogą być kluczowe trzy reformy, które w najbliższym czasie zostaną wdrożone do naszego prawa. Pierwsza dotyczy usprawnienia działania Państwowej Inspekcji Pracy. Nie muszę chyba nikogo przekonywać do tych zmian, które wejdą w życie od 8 lipca br. Umożliwienie inspektorom i inspektorom pracy sprawnej zamiany kontraktu na etat decyzją administracyjną tam, gdzie faktycznie występuje stosunek pracy, da zatrudnionym nie tylko prawo do urlopu czy dodatków za nadgodziny, ale przede wszystkim należytą ochronę w zakresie bezpieczeństwa ich pracy.

Kolejna reforma wynikająca z wdrożenia dyrektywy o jawności wynagrodzeń to położenie nacisku na równe traktowanie pracowników, szczególnie kobiet i mężczyzn, w zakresie ich wynagradzania. Luka płacowa to relikwyt przeszłości, który należy ostatecznie wyeliminować.

Trzecia reforma, wdrożenie dyrektywy platformowej, ma przeciwdziałać wykorzystywaniu pracowników przez platformy cyfrowe. Nie może być tak, że źródłem zarobków kuriera rozвозящего posiłki jest umowa najmu roweru czy plecaka. Bez jakichkolwiek podstawowych gwarancji w zakresie bezpieczeństwa pracy czy prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. To właśnie jest nowożytna dehumanizacja, której powinniśmy skutecznie przeciwdziałać.

Starania o godność pracy, jakie podejmujemy każdego dnia to wyraz troski o naszą przyszłość. Państwowa Inspekcja Pracy nie będzie beczynninie przyglądać się procesom degradacji na naszym rynku pracy. Będziemy edukować i wspierać uczciwych pracodawców, natomiast surowo karać tych, którzy z łamania prawa uczynili źródło dochodów i zaburzania zdrowej konkurencji w naszej gospodarce. Dziękuję.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, panie główny inspektorze pracy.

Proszę o zabranie głosu przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych pana Piotr Ostrowskiego.

Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Piotr Ostrowski:

Szanowny panie przewodniczący Rady Ochrony Pracy, szanowni członkowie Rady Ochrony Pracy, panie przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, wszyscy członkowie Rady Dialogu Społecznego, panie główny inspektorze pracy, witam bardzo serdecznie wszystkich związkowców, w szczególności reprezentujących organizacje członkowskie OPZZ. Szanowni państwo, spotkamy się dziś w szczególnym dniu – w przeddzień Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – dnia, który nie tylko jest fatą w kalendarzu, to dzień refleksji, pamięci, ale też zobowiązania. Zobowiązania wobec tych, którzy nie wrócili z pracy do domu. Zobowiązania wobec tych, którzy zdrowie oddali pracy i zobowiązania wobec tych, którzy dziś pracują, często w warunkach, które wciąż nie gwarantują im bezpieczeństwa i godności.

Dzisiejsze hasło trafia w samo sedno współczesnych wyzwań. Bowiem coraz częściej zagrożenia w pracy nie mają charakteru wyłącznie fizycznego, coraz częściej są niewidzialne. Stres, presja, lęk, brak stabilności i wpływu na własną pracę. Mówimy dziś o ochronie pracy w erze dehumanizacji. Nie jest to hasło przesadzone. Dehumanizacja w pracy dzieje się na naszych oczach. Postęp technologiczny, automatyzacja, algorytmy – to wszystko może służyć człowiekowi, ale coraz częściej służy kontroli, zwiększaniu presji i odbieraniu pracownikom podmiotowości. Człowiek przestaje być celem, staje się elementem procesu. To prowadzi do przeciążenia, wypalenia, utraty sensu pracy, rosnących ryzyk psychospołecznych. To prowadzi wprost do wypadków i chorób.

Dlatego dziś najważniejszym wyzwaniem jest redefinicja ochrony pracy. Nie tylko jako ochrony fizycznej, ale jako ochrony godności, zdrowia psychicznego i prawa do bycia człowiekiem w pracy.

Dzisiejsza uroczystość ma także wymiar symboliczny. W tym samym czasie, kiedy jesteśmy w Sejmie przed Ministerstwem Finansów protestują pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Walczą o godne wynagrodzenia, szacunek, warunki pracy, które nie będą ich wyniszczać. To nie przypadek. To ta sama opowieść. Opowieść o pracy, która powinna być źródłem bezpieczeństwa, a zbyt często jest źródłem stresu i niepewności. Opowieść o państwie, które musi wziąć odpowiedzialność za standardy pracy, także w sektorze publicznym.

Jeśli chcemy mówić poważnie o ochronie pracy, musimy nazywać problemy po imieniu. W Polsce wciąż mamy ogromne obszary pracy pozbawione realnej ochrony. Umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, mikroprzedsiębiorstwa – w tych obszarach często nie ma ani danych o warunkach pracy, ani skutecznej kontroli. Nie rejestrujemy nawet wypadków w zatrudnieniu śmieciowym w sposób systemowy. To oznacza jedno – nie widzimy pełnej skali problemu. A jeśli nie widzimy, to nie reagujemy.

Ochrona pracy nie jest kwestią techniczną. To fundament społecznej gospodarki rynkowej. Bo miejsce pracy jest przestrzenią nierówności. Pracodawca ma przewagę ekonomiczną i organizacyjną. Dlatego prawo pracy musi równoważyć tę nierówność. Musi chronić pracownika, jego zdrowie, jego czas i jego godność. Jako OPZZ mówimy jasno: bez silnej ochrony pracy nie będzie ani bezpieczeństwa, ani sprawiedliwości społecznej, ani zrównoważonego rozwoju.

Co powinniśmy zrobić? Po pierwsze – uznać zdrowie psychiczne za pełnoprawny obszar ochrony pracy i włączyć je do badań i polityk publicznych. Wdrożyć Konwencję Nr 195 Międzynarodowej Organizacji Pracy i skutecznie przeciwdziałać przemocy oraz nękanii w pracy. Wzmocnić Państwową Inspekcję Pracy, szczególnie w zakresie kontroli warunków psychospołecznych. Wprowadzić realne prawo do odłączenia się od pracy, także objąć ochroną wszystkich

pracujących niezależnie od formy zatrudnienia. I wreszcie – wzmocnić dialog społeczny. Bo bez niego nie będzie trwałych rozwiązań.

Dehumanizacja pracy nie jest nieunikniona. To nie jest koszt postępu. To jest wybór – i to nasz wybór – albo pozwolimy by technologia i presja ekonomiczna podporządkowywały sobie człowieka, albo postawimy jasną granicę. OPZZ wie gdzie tak granica powinna być. Dlatego dziś w tym miejscu chcę podziękować wszystkim obecnym tu działaczkom i działaczom OPZZ oraz społecznym inspektorom pracy. To wy, koleżanki i koledzy codziennie stoicie na pierwszej linii obrony praw pracownika. To wy, drodzy przyjaciele widzicie realne problemy – nie w raportach, ale w zakładach pracy. I to wy wreszcie jesteście gwarantem, że praca pozostaje pracą ludzką.

Kończąc – chcę powiedzieć jedno: najlepszą formą upamiętniania ofiar wypadków przy pracy nie są słowa, lecz decyzje, które sprawiają, że mniej osób będzie ginąć, mniej osób będzie chorować. Decyzje, które sprawiają, że praca znów będzie bezpieczna i ludzka. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący.

Proszę o zabranie głosu wiceprzewodniczącego NSZZ „Solidarność” pana Bartłomieja Mickiewicza.

Wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność” Bartłomiej Mickiewicz:

Szanowni panowie przewodniczący, wszyscy zacni goście, chciałbym odnieść się – może bardziej szczegółowo – do sprawy dehumanizacji. Dlatego, że z dehumanizacją mamy do czynienia od dłuższego czasu, ale mam wrażenie, że proces dehumanizacji bardzo szybko postępuje. I będzie postępował. Nie możemy z tym polemizować. W swojej wypowiedzi chciałbym zwrócić uwagę na jedną bardzo ważną rzecz – w procesie pracy i procesie ochrony pracy – za który serdecznie dziękuję Radzie Ochrony Pracy oraz wszystkim zajmującym się tą ochroną – najważniejszy jest człowiek. Pamiętajmy, że w pracy najważniejszy jest człowiek.

Chciałbym zwrócić uwagę na kilka aspektów dehumanizacji. Pierwszy aspekt to dehumanizacja technologiczna. Ona dotyczy w gruncie rzeczy robotyzacji w zakładach pracy, algorytmów, które przejmują bardzo dużą część zadań w niektórych zakładach pracy. Wydaje mi się, że należy na to zwracać szczególną uwagę. Nie możemy pozwolić, aby algorytm ustalał standardy pracy dla pracowników, aby w pewnych zakresach przejmował rolę systemu przyjmującego do pracy. Musimy zwracać uwagę na to, aby człowiek w pracy był najważniejszy.

Aspekt ekonomiczny jest dla NSZZ „Solidarność” bardzo ważny. Mam wrażenie, że w tej chwili jest to bardzo widoczne – próbuje się traktować pracownika jako koszt. Pracownik nie jest i nie powinien być kosztem. Bo za każdym pracownikiem kryje się rodzina, praca. Godność pracy jest bardzo ważnym elementem życia. Dlatego, że każdy z nas spędza w pracy bardzo dużo swojego czasu. Pamiętajmy o tym, aby dehumanizacja ekonomiczna w zakresie traktowania pracownika jako – mówiąc wprost – rzeczy nie miała miejsca. Dbajmy o to.

Kolejny wymiar – to dialog – ten podstawowy jako dialog pracownika ze swoim pracodawcą. Warto na ten dialog zwracać uwagę. A propos tego, co powiedział pan przewodniczący o dzisiejszym proteście pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wspieramy ten protest. Bowiem szczególnie jednostki sfery budżetowej powinny zwracać uwagę na swoich pracowników i doceniać ich. Jeżeli ktoś występuje o poprawę swoich warunków pracy, należy się tą sytuacją szczególnie zainteresować.

Druga kwestia – to szerszy dialog – dialog społeczny, z którym nam na bieżąco do czynienia w ramach prac Rady Dialogu Społecznego. O dialogu społecznym ostatnio mówi się bardzo dużo. To pojęcie odmienia się przez wszystkie przypadki. Ale dialog społeczny ma to do siebie, że nie należy o nim mówić, lecz należy go stosować. Stosować w praktyce i stosować po to, żeby dochodzić do konkretnych rozwiązań. Nie chodzi o przekazywanie informacji, lecz o to, żebyśmy do pewnych konkretnych rozwiązań dochodzili właśnie w dialogu i konsensusie. Uważam, że to jest bardzo ważne dla całego rynku pracy, szczególnie w gospodarce demokratycznej. Mówiono dziś, że jesteśmy w Europie w pierwszej piątce, a na świecie w pierwszej dwudziestce. Jesteśmy państwem demokratycznym. Dialog społeczny w takim państwie powinien być na najwyższym poziomie.

Ostatnia rzecz, którą chciałbym poruszyć dotyczy *work-life balance*. To kwestia dostępności, ustalenia granicy między życiem prywatnym a życiem zawodowym. Coraz częściej mamy

do czynienia z tym, że pracownicy muszą być dostępni przez 24 godziny na dobę. Muszą być cały czas dostępni przy swoich komputerach i telefonach. To powoduje bardzo często wypalenie zawodowe, bardzo wiele chorób i stresów. Może nie wypadków fizycznych, o jakich dziś mówimy. Ale to bardzo mocno dotyka psychiki pracownika. NSZZ „Solidarność” bardzo zwraca na to uwagę.

Chciałbym pozostawić państwa na koniec z jednym pytaniem: czy gospodarka ma służyć człowiekowi, czy człowiek ma służyć gospodarce? Dla mnie odpowiedź jest oczywista – to gospodarka i technologia ma służyć pracownikom, ludziom, związkowcom, a nie odwrotnie. Pomyślmy o tym, bo jesteśmy osobami odpowiedzialnymi za bardzo poważne rzeczy związane z istotną dla każdego obywatela sprawą, czyli z jego pracą, w której spędza bardzo dużą część swojego życia. Dziękuję za zaproszenie. Bardzo miło jest tutaj być. Dziękuję państwu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękujemy, panie przewodniczący.

Proszę o zabranie głosu wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych pana Dariusza Trzcionkę.

Wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych Dariusz Trzcionka:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, zaproszeni goście, jak co roku gromadzimy się w Sali Kolumnowej Sejmu Rzeczypospolitej, aby w uroczystej atmosferze nakreślić naszą perspektywę w ramach Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Tematem tegorocznej konferencji jest kwestia najważniejszych wyzwań w ochronie pracy w erze dehumanizacji. Jako wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, ale także jako członek Rady Ochrony Pracy i Rady Dialogu Społecznego pragnę z całą mocą podkreślić, że Polska staje w obliczu niezmiernie trudnego wyzwania.

Polska – podobnie jak inne państwa Unii Europejskiej – musi podjąć decyzję dotyczącą modelu rozwojowego. Jeden z jego elementów jest udział w rewolucji technologicznej i cyfrowej w niespotykanej dotychczas skali. Czy musimy dzisiaj wziąć udział w tej rewolucji? Odpowiedź jest prosta – nie ma dobrobytu bez wzrostu gospodarczego, nie ma wzrostu gospodarczego bez wzmocnienia konkurencyjności europejskiej oraz polskiej. Rozwój gospodarczy oparty na nowoczesnym przemyśle i – co również istotne – na rozwoju sztucznej inteligencji, automatyzacji i cyfryzacji ma – i będzie miał – swoją cenę. Jest nią dehumanizacja rozumiana jako algorytmizacja, przebudźcowanie, wypalenie zawodowe, lęki oraz niepewność jutra.

Czy to są argumenty przeciw uczestnictwu w tej rewolucji? Nie. Bowiem jeżeli Europa, a w tym Polska nie wróci na tory konkurencyjności i wzrostu, nie będziemy liczyć się w świecie. A to oznacza bolesny powrót do ery prekariatu, bezrobocia i zubożenia i ostatecznie kolejnej fali migracji zarobkowej. Nie chcemy być montownią świata. Bo to również oznacza poważny problem w warunkach pracy – wypadków i chorób zawodowych. Na tej sali są osoby, które z pewnością pamiętają katalog wyzwań, z którymi Polska musiała mierzyć się kilkanaście lat temu.

Wzrost gospodarczy może dać nam nadzieję i potencjał potrzebny do sfinalizowania reform w polityce publicznej. Bycie beneficjentem rewolucji technologicznej i cyfrowej, mądre uczestnictwo w procesie rozwoju sztucznej inteligencji da nam możliwości wzmocnienia praw pracowniczych w nowym świecie. Już dziś powinniśmy zastanowić się nad nowymi standardami zatrudnienia.

Szybciej rozwija się sztuczna inteligencja, robotyzacja i automatyzacja. To kwestia nowych umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i – co najważniejsze – nowych uprawnień. Dziś nie wystarczy przestrzegać przed dehumanizacją. Musimy z całą mocą pomóc pracownikom zaadaptować się w tych warunkach i uczynić ich pracę bezpieczną w wymiarze przeciwdziałania nadmiernej elastyczności, kryzysowi zdrowia psychicznego. Warto, żebyśmy zrozumieli, że potencjał naszej gospodarki tkwi w niełatwym dla każdej ze stron konsensusie. Już dziś musimy szukać rozwiązań, które będą chronić pracowników przed nadmiernym wypaleniem zawodowym czy skutkami szumu informacyjnego.

Nie musimy być ani za, ani przeciw rozwojowi sztucznej inteligencji, robotyzacji czy automatyzacji. Musimy znaleźć pole do kompromisu, przestrzegania dialogu i zbudowania wspólnego celu, którym jest dobrobyt naszego kraju. Tylko poprzez adaptację reformy prawa pracy czy wspomnianej polityki publicznej jesteśmy w stanie sprostać tym trudnym wyzwaniom.

Forum Związków Zawodowych stoi po stronie pracowników i ich przyszłości. Chcemy wspierać inicjatywy i procesy, które uczynią miejsca pracy przestrzenią zbudowaną na poszanowaniu prawa. Co więcej – chcemy, aby pracownicy w Polsce byli beneficjentami rozwoju i mogli budować silną gospodarczo Polskę. Wierzimy, że doświadczenia ostatnich dekad będą dla nas i naszego otoczenia społeczno-gospodarczego lekcją, z której wyciągnęliśmy odpowiednie wnioski. Najważniejszym w całym procesie jest człowiek. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący.

Proszę o zabranie głosu w imieniu Konfederacji Lewiatan pana prof. Jacka Męcinę.

Doradca zarządu Konfederacji Lewiatan Jacek Męcina:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, właściwie wszystko zostało powiedziane. Chciałbym z jednej strony – dokonać pewnej retrospekcji tego, co tak naprawdę jest ważne z punktu widzenia humanizacji czy dehumanizacji, a z drugiej – spojrzeć na perspektywę przyszłości.

Witam bardzo serdecznie przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców. Uważam, że dialog społeczny jest tą płaszczyzną, na której możemy dokonać najwięcej jeśli mówimy o pewnej równowadze między konkurencyjnością a spójnością społeczną.

Patrząc z perspektywy czasów, które są za nami – udało nam się wiele zrobić dla jakości pracy. Bardzo wiele udało nam się poprawić, jeśli idzie o przestrzeganie przepisów prawa, ich jakość. Natomiast to, co przed nami – to perspektywa zmian technologicznych – robotyzacja, automatyzacja, sztuczna inteligencja. To zmiany, które będą wyznaczać nie tylko tempo, ale też kierunki ewolucji stosunków pracy i systemu zabezpieczenia społecznego. Twierdzę, że w Polsce i Europie nie znamy jeszcze postępującej robotyzacji, automatyzacji, sztucznej inteligencji. Wystarczy spojrzeć na kraje Azji Południowo-Wschodniej, żeby dostrzec jak mocno zmienia to także funkcjonowanie społeczeństw i pracowników. Prawdziwym, poważnym wyzwaniem, o którym w ogóle nie mówimy jest analiza nowych ryzyk socjalnych, które tak naprawdę wyznaczają nam nowe kierunki myślenia o strukturze polityki społecznej i systemie zabezpieczenia społecznego.

Z perspektywy Rady Ochrony Pracy trzeba zwrócić uwagę, że algorytmy, nowe procesy technologiczne bardzo mocno wpływają na zakres pracy. Praca zdalna, praca platformowa, praca hybrydowa – to wyzwania związane z nowymi standardami ochrony pracy.

Po drugie – wspomniany tutaj bardzo istotny dobrostan psychiczny pracowników jest nowym wyzwaniem. Stres, wypalenie zawodowe, przeciążenie informacyjne stają się jednym z głównych zagrożeń dla zdrowia pracowników. Inwestycje w zdrowie psychiczne – to dziś nie koszt, ale warunek stabilności organizacji całej gospodarki.

I trzeci element, na który chciałbym zwrócić uwagę to odbudowa relacji i podmiotowości pracownika. Pracownik nie może być traktowany wyłącznie jako wykonawca zadań. Musi być partnerem w organizacji. Stąd tak ogromne znaczenie dialogu społecznego, partycypacji i kultury organizacyjnej – które muszą być oparte na zaufaniu – jako fundamentu współczesnego rynku pracy.

Rada Ochrony Pracy ma dziś szczególną rolę – wyznaczanie kierunków, które pozwolą pogodzić rozwój gospodarczy z ochroną pracownika. Nie możemy dopuścić do sytuacji, w której postęp technologiczny odbywać się będzie kosztem zdrowia i godności pracowników. Dlatego potrzebujemy nowego podejścia do ochrony pracy opartego na odpowiedzialności, dialogu i długotrwałym myśleniu. Ochrona pracy w erę dehumanizacji to nie tylko wyzwanie regulacyjne, to także w jakimś sensie test naszego systemu wartości. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, panie profesorze za głos w imieniu pracodawców.

Wiele mówiliśmy o dialogu. Mam wrażenie, że Rada Ochrony Pracy jest przykładem prawidłowego dialogu. W Radzie zasiadają przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców, świata nauki, eksperci i politycy. Staramy się wypracowywać stanowiska, które następnie przekazywane są panu marszałkowi do realizacji przez odpowiednie urzędy. Chciałbym podziękować wszystkim państwu, którzy pomagają nam w przygotowaniu tych stanowisk i prosić o wsparcie w naszych kolejnych działaniach.

To była ostatnia wypowiedź. Jako organizatorzy planowaliśmy, że będą to wypowiedzi kurtuazyjne i życzeniowe. Okazało się, że część z nich to były merytoryczne wprowadzenia

do dyskusji. Chciałbym teraz poprosić o zabranie głosu panią prof. Zdzisławę Janowską, która przedstawi nam materiał „Dehumanizacja pracy a rynek pracy”.

Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN prof. Zdzisława Janowska:

Witam państwa serdecznie. Dziękuję za możliwość bycia z państwem. Panie przewodniczący, na pana ręce składam serdeczne podziękowanie. Witam wszystkie osoby pełniące ważniejsze funkcje, których już niewiele zostało. Widzę szefów organizacji związkowych, organizacji pracodawców, a przede wszystkim najważniejszą grupę, czyli inspektorów pracy. Wy jesteście najważniejsi, bo z tej konferencji będzie wynikał jeden wniosek – co dalej zrobicie. A wykonujecie wspaniałą robotę. Po tym, o czym ja powiem będzie czekała was wielka robota.

Do tej pory była mowa o humanizacji w rozumieniu – powiedziałabym – częściowym. Zajmuję się od lat humanizowaniem pracy, dbałości o godność człowieka w procesie pracy. Do humanizacji podchodzę szerzej, traktując to bycie człowiekiem w procesie pracy. Człowiekiem, ale w szerokim rozumieniu, bo praca ma znaczenie ekonomiczne, ale przede wszystkim społeczne. To, że zmienimy tymczasową umowę o pracę na stosunek trwały to już jest coś. Ale dalej zostawiamy człowieka, który ma niewiele do powiedzenia w procesie pracy. Jego kwalifikacje, to, że on zetraca się, że jest instrumentem, dodatkiem, kosztem, narzędziem – to dopiero dalszy ciąg. Dzisiejsza praca – platforma cyfrowa – nie mamy już ludzi w procesie pracy. Pracuje maszyna, a my jesteśmy dodatkiem, który dobiega do tej maszyny. Musi ją dogonić, musi jej sprostać. Na głowie ma różne opaski, bo liczy się jego czas, ruch, ile robi – czy osiągnie normę, czy nie osiągnie. A on jest po wyższych studiach, ma daleko wyższe kwalifikacje, chce pracować, bo musi pracować. I tu jest problem – problem sztucznej inteligencji, platform cyfrowych. Jak powiedział pan główny inspektor pracy, będziemy dopiero się tym zajmować w Unii Europejskiej. A to biegnie już od kilkunastu lat.

Materiał, który państwu przedstawiam dotyczy firmy, którą wszyscy znamy. To Amazon Polska. Pokusiłam się o szczegółowe badania. Rozmawiałam z ludźmi. Nie można wejść do zakładu i prowadzić badań bezpośrednio. Ale miałam kontakt z pracującymi. Przeczytałam wszystko, co mogłam na temat tego, co dzieje się w Polsce i na świecie. Prowadziłam wywiady z osobami, które przestały pracować, bo zostali wyrzuceni, albo nie dali rady, jak również z tymi, którzy nadal tam pracują, ale bali się mówić cokolwiek więcej.

Wychodzę z szerszego założenia – praca w rozumieniu społecznym. Naturalna potrzeba, która zapewnia człowiekowi godność. Praca nie może obracać się przeciwko człowiekowi. Natomiast to, co czynimy, czynimy coraz gorzej. Cofnę się do korzeni. Praca we wcześniejszych latach – państwo pamiętacie nieraz mówiliśmy o taylorizmie, o tym elemencie, dodatku, fordzie, który tylko stał na taśmie i pukał w nią i konsekwencjach dla życia pracownika. Powrócił taylorizm tylko w postaci cyfrowej, jeszcze gorszy. Od dawna bijemy na alarm. Obrzaliśmy się na taylorizm. Zajmowałam się tą kwestią. Prowadziłam badania.

W latach 90-tych świat poszedł do przodu, ponieważ uciekał od taśmy produkcyjnej, uciekał od mechanizacji. Dawał jakąś rolę człowiekowi w procesie pracy. Pozwalał mu być w zespole, pracować w grupach autonomicznych. Bo widział, że źle dzieje się wskutek monotonii, rozdrobnienia i dehumanizacji. A dzisiaj powrócił taylorizm w jeszcze gorszej postaci – taylorizm cyfrowy. Nauka społeczna Kościoła od dawna również zwraca na to uwagę, poczynawszy od encykliki Jana Pawła II „*Laborem exercens*”, w której była mowa o podmiotowości człowieka w procesie pracy. Ta myśl była kontynuowana przez papieża Franciszka i obecnie Leona XIV.

Obrona praw pracowniczych, sztuczna inteligencja jako narzędzie, które ma nam służyć w rozwiązywaniu technicznych problemów. Ale nie może zastąpić człowieka. Nie o to nam chodzi.

Co stało się z człowiekiem? Jak widzimy, praca została oddana pod kontrolę sztucznej inteligencji. Pracownik jest zakładnikiem systemu cyfrowego. Praca jest usprawniona. Największe obciążenia. Ale człowiek jako dodatek do maszyny jest maksymalnie wykorzystywany fizycznie i psychicznie. Praca jest oderwana od zatrudnienia.

Teraz firma Amazon Polska, która rozwijała się na całym świecie. W naszym kraju jest 14 centrów. Zatrudnia 140 tys. osób. Chciałabym wskazać najważniejsze mankamenty. Zajmowałam się dwoma rodzajami pracy. Mianowicie, pracą, która polega na pakowaniu produktów zgodnie z życzeniem klienta. Produkty są umieszczane na hali o długości dwóch boisk sportowych na wielkich wysokościach. Drugi rodzaj pracy – to przyjmowanie reklamacji od klienta, gdzie zgodnie z mechanizmem platformy cyfrowej biegnie taśma, ludzie ją obsługują, wyciągają

elementy reklamowane i sprawdzają je. Wszystko byłoby dobrze, gdyby nie było normy. To nie jest taka norma, jaka była np. u Taylora, w której był wyliczony każdy element czynności. Ona była stałą normą. Tu jest norma, która zależy od wytrzymałości i siły człowieka. Do Amazona przyjdzie się bardzo prosto. Każdy z nas może tam pójść, ale po tygodniu wylatujemy, ponieważ nie spełniamy normy, która została określona przez osobę najsilniejszą, która w danym momencie zgłosiła się do pracy. Ona podnosi normę, która trwa około miesiąca. Jeśli jej nie spełniamy, to wypadamy. Za niedotrzymanie normy, niemożliwość sprostania wymaganiom otrzymujemy punkty karne. Nie ma to nic wspólnego, nawet z Taylorem.

I teraz najważniejsze, kłaniam się państwu inspektorom, nie wiem, czy ktoś wytrzymałby pracę na stojąco przez 10,5 godziny. Nie wiem, kto wytrzymałby pracę, która polega na bieganiu, bo nie dotrzymam normy, jak nie będę biegała. Pracownicy biegają od 12 do 15 km. A ci, którzy odbierają reklamowane produkty stoją przy taśmie, jak na ironię ustawione są krzesła, na których nie można usiąść, na których nawet nie ma czasu usiąść. Wszystko jest wymierzone. Godziny pracy – jak państwo widzicie – z dojazdem do pracy – 10,5 godziny i 4 godziny, jeden dzień jest wolny. 10,5 godziny pracy, przerwy dwa razy po 15 minut, jedna półgodzinna. Kiedy staramy się o pracę, to jest informacja: obiad za złotówkę, herbata, automat, stół pingpongowy, możliwość obejrzenia telewizji. Ale z tego nie korzysta się, bo nie ma czasu. W ciągu pół godziny trzeba dobiec – proszę pamiętać o boisku sportowym – do stołówki, wziąć obiad – najczęściej, jak mówiły mi panie, jest zimny, albo nie zdążyć. W tym czasie trzeba jeszcze skorzystać z toalety.

Na slajdzie – jak państwo widzicie – od momentu wejścia wszystko jest mierzone. Skaner produktu wykazuje gdzie jest dana rzecz, którą np. mamy załadować. Będzie np. przy szatni, ale za chwilę wrócić i dowiedzieć się, że następny produkt jest gdzie indziej. Tak wygląda praca przy paczkach. Dokładnie o tym mówię, ponieważ ludzie mi opowiadali. Jak wejdziecie państwo do internetu na strony Amazona, to tam tego nie zobaczycie. Tam będzie pięknie i wspaniale. Przy paczkach ludzie stoją, biegnie taśma długości np. od szatni sejmowej do naszej sali. Przy taśmie stoją ludzie jakby na stałe. Nikt nie pomyślał, że mogłaby być rotacja. Paczki są różnej wielkości. Roztropniejsi chwytają szybko lżejszą, mniejszą paczkę. Dlaczego? Dlatego, że nie liczy się ile obejrzałam reklamowanych produktów, liczy się paczka. W związku z tym ci, którzy otrzymują paczkę, w której mieści się 15 rzeczy, a inni – 5, to wygrywają ci ostatni. Bo liczy się paczka. Paczki są różnej wielkości i wagi. Słabsi odpadają. Przychodzą nowi. Mówi się: pracuj szybciej. Czekają następni. Nie ma podziału na tych, którzy mają więcej lat, na płeć. To wszystko jest jednakowe.

Punkty karne – to jest najgorsze. I jak mówiłam, wszyscy chętni do pracy – proszę bardzo. Rekrutacja jest bardzo łatwa. A po paru dniach po prostu nie wytrzymuje się. Nie dokonuje się żadnej selekcji pod kątem wytrzymałości człowieka. Myślę, że dlatego, żeby z góry nie powiedzieć o co chodzi. Masz być najsilniejszy, najzdrowszy, bo inaczej nie będziesz z nami.

Motywacja negatywna, atmosfera strachu, jednakowa stawka godzinowa. Po roku ewentualna premia. Po roku tymczasowej pracy zatrudnienie na stałe, jeśli wytrzymasz i nie zdobędziesz punktów karnych. Nie wolno rozmawiać. Świadoma izolacja pracownicza. Nie wolno konsolidować się. Pracownicy rozstawieni. Prowadzi się taką politykę, żeby nie przyjaźnić się, a wręcz podglądać który jest gorszy, a który jest lepszy. To walka przez cały czas. Nie wolno chorować. Nie wolno spóźnić się. Kierownik nie jest osobą, która do nas przychodzi. Siedzi przy komputerze hen daleko i mówi dlaczego jesteś dziś gorszy, dlaczego zatrzymałeś pracę. Pośpiesz się.

Na slajdzie przykłady. Czym kończy się praca na stojąco? Urazy kręgosłupa, kolan. Standardy pracy są w całej firmie takie same. Miałam doskonały przykład człowieka, który był dziennikarzem. Stał się obserwatorem uczestniczącym. Zatrudnił się. On to opisuje. Przeszedł to na własnej skórze i mógł dokładnie o tym mówić: kręgosłup cały czas napięty, przechodziłem dziennie 15 km, tak jakbym nogi miał związane kajdanami. Informacje od kierownika – dlaczego dziś masz słabszy wynik, co dzieje się z tobą, dlaczego masz przerwę.

Każdy ruch pracownika był śledzony. Trafił się jeden kierownik – rozmawiałam z nim – który nie poddał się polityce, która płynie z góry. Nie wolno być empatycznym. Nie przejmuj się, kadra kierownicza wykonuje określone polecenia. Tak samo służby HR. Reprezentuję HR. Chciałam dowiedzieć się, co robi HR. HR dba o ludzi. Koleżanki, które tam pracowały informowały mnie, że kiedyś zostały wezwane, ponieważ chorowały. Pytano: dlaczego tak chorujesz, co dzieje się z tobą? To było zainteresowanie HR. Czułam się jak na przesłuchaniu.

Co dzieje się z reprezentacją? Najszybciej zjawiała się inicjatywa pracownicza, jeśli chodzi o związki zawodowe. W dalszej kolejności przyszły następne. Na końcu „Solidarność”. Dzisiaj są wszyscy razem. Najgorsze jest to, że niewiele mogą zrobić. Nie mają oparcia. Proszę pamiętać, że związki zawodowe w tej firmie nie mogą być tworzone oficjalnie. Są takie przykłady, kiedy ludzie zbierają się na parkingu w samochodzie, żeby utworzyć organizację związkową. Związki chcą protestować, ale nie mogą przeprowadzić referendum, ponieważ potrzebny jest udział pewnego procenta osób, a nie mogą wejść do zakładu pracy.

Jedyny sąd – w Poznaniu – udzielił pomocy pracownikowi. Przyznał mu odszkodowanie za zwolnienie na skutek nieustannie podnoszonej normy, niezgodnej z Kodeksem pracy, nastawionej na eliminację pracowników.

Pracownicy w stałym wyścigu. To, co najbardziej państwa zainteresuje wypunktowałam. Bo to jest prośba do państwa. Co dzieje się z Inspekcją Pracy? Jest. Przychodzi. Wydaje szczegółowe zalecenia, które nie są przestrzegane. Inspekcja Pracy skarży się na to, że protokoły są sporządzane bardzo pobieżnie, nierealizowane są zalecenia. Czyni się wszystko, aby za wypadki przy pracy, które zdarzają się bardzo często, obarczyć odpowiedzialnością pracownika. Wtedy nie trzeba sporządzać dokumentacji. To jest wina pracownika. Z kolei pracownik nie może otrzymać odszkodowania, nie może udowadniać tego, co stało się.

Jakie są najgorsze elementy w procesie pracy, które wymagają absolutnej reakcji? Do tej pory niewiele udaje się. Organizacji związkowej udało się wywalczyć dni wolne, ekwiwalent za pranie odzieży i jakiś dodatek premii. Osoby, z którymi rozmawiałam były również społecznymi inspektorami pracy. Ale ich głos nie liczył się. Np. pani, która była inspektorem pracy została zwolniona, bo zgłaszała prośbę o dostosowanie pracy z uwagi na wiek i płeć, żeby można było przechodzić do innej pracy. Proponowała, aby praca wykonywana cały czas na stojąco była uznana jako praca wykonywana w szkodliwych warunkach. Tę pracę można byłoby usprawnić – można byłoby siedzieć przy taśmie produkcyjnej.

Jakie są tragiczne mankamenty? Praca na stojąco. Praca na chodząco. Praca w biegu. To nie zmienia się. To jest praktykowane w całym świecie. Warunki pracy latem i zimą. Temperatura latem sięga 40 stopni, zimą jest zimno. Często zdarza się przekroczenie normy wysiłku energetycznego organizmu. Dźwiganie i wszystkie elementy, o których mówiłam. Wypadkowość – jak wspomniałam, brak dokumentacji, niemożliwość otrzymania odszkodowania, zrzucanie winy na pracownika. Brak szkoleń. Brak świadectw pracy. Niedostosowane do ulokowania stanowiska przerw w pracy. Praca niedostosowana do płci i wieku.

Należy zmienić organizację procesu pracy, zmniejszyć dokuczliwość, wprowadzić rotację, zapewnić odpoczynek i przerwy. Charakter pracy w firmie jest bardzo wyniszczający.

Na koniec posłużę się przykładami. Otóż, jedna z koleżanek, która procesowała się, 2 lata nie pracowała w Amazonie, teraz wróciła, spotkała ją taka przypadłość, o wypadkach nie wolno mówić, to tajemnica, to jest tylko pokątne przekazywanie, że ktoś przyszedł, ktoś zachorował i ktoś zmarł. Wypadki śmiertelne zdarzają się w Amazonie bardzo często. Rozmawiałam z paniami z magazynu łódzkiego. Mówiły mi, że w ciągu paru lat, kiedy tam pracowały, zdarzyło się kilka wypadków – ludzie młodzi, starsi. Jedna z kobiet powiedziała, że zapytała kolegę, czemu tak dużo pracuje, a on odpowiedział, że musi pracować, bo ma dziecko. Miał 40 lat. Któregoś dnia nie przyszedł do pracy. Okazało się, że po tym zmęczeniu nie obudził się. Koleżanka, o której wspominałam, która procesowała się, mówiła, że procesowała się dlatego, że nieopatrnie – w pracy nie wolno mieć aparatów komórkowych – miała ten aparat, wyszła w czasie przerwy na zewnątrz i rozmawiała z kimś. Potraktowano to, że ona filmuje wydalenie, do którego doszło. Przyjechała karetka pogotowia po człowieka, który za chwilę zmarł. Potraktowano to jako donoszenie o tym, co dzieje się w firmie. Została zwolniona. Procesowała się i wygrała.

Ostateczny wniosek – prośba do państwa, żeby można było coś uczynić. Na ręce pana przewodniczącego złożę dokument. Reprezentuję środowisko naukowe już trzeci raz. Pierwszy – na ogólnopolskiej konferencji w październiku, na której poprosiłam – zróbmy coś. Czy nie możemy napisać jakiejś odezwy? Profesorowie, ludzie nauki odpowiedzieli: tak, oczywiście. Nie wiedziałam, co mam zrobić z tym stanowiskiem. Dzisiaj jestem w najlepszym miejscu na świecie. Ono brzmi następująco: „Społeczność akademicka reprezentująca polskie uczelnie zgromadzone na XIII Zjeździe Katedr we wrześniu 2025 r. „Ludzie – technologia – ekologia. Inkluzywne ZZL” wyraża sprzeciw wobec uprzedmiotowienia człowieka w cyfrowym

systemie pracy w firmie Amazon Polska. Nie zgadzamy się na antypracowniczy wyniszczający zdrowie charakter pracy niezgodny z Kodeksem pracy, nastawiony na eliminację pracownika. Nie zgadzamy się, aby miarą wartości pracy człowieka była wyłącznie jego siła i wytrzymałość fizyczna zmuszająca go nieustannie do zwiększania efektywności”. Podpisało 60 profesorów. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo, pani profesor.

W imieniu Rady zobowiązuję się upublicznić ten dokument. Wykorzystamy go również w naszych pracach i prześlemy panu marszałkowi.

Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN prof. Zdzisława Janowska:

A nie można by spotkać się z Amazon Polska?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Na pewno można. Zobaczymy, czy przyjmą nasze zaproszenie.

Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN prof. Zdzisława Janowska:

My nie możemy tam wchodzić, ale Rada Ochrony Pracy przy Sejmie miałaby taką szansę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Pani profesor, myślę, że to nie jest jedyna firma w Polsce, która stosuje takie praktyki.

Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN prof. Zdzisława Janowska:

Ta najbardziej.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Być może ta najbardziej. Jako związkowcy zobowiązujemy się, że będziemy wchodzić do tych zakładów i pokazywać patologie.

Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN prof. Zdzisława Janowska:

Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję, pani profesor za pokazanie – miejmy nadzieję – nietypowej firmy w Polsce. Jest bardzo dużo dobrych firm dbających o pracownika, bezpieczeństwo pracy i warunki socjalne. Ale – niestety – takie, jak Amazon też zdarzają się. Trzeba je pokazywać, piętnować i eliminować z rynku pracy.

Proszę o zabranie głosu dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego panią Agnieszkę Szczygielską.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Agnieszka Szczygielska:

Nielatwo zabiera się głos podczas takich uroczystości po takim referacie. Miałam przyjemność wysłuchania go wcześniej. Zrobił na mnie wówczas duże wrażenie, tak samo dziś. Myślę, słuszną była decyzja pani profesor, żeby na dzisiejszym spotkaniu zwrócić się z prośbą o reagowanie na takie sytuacje, aby takie patologie, które prowadzą do dehumanizacji pracy eliminować w każdy możliwy sposób.

Zanim powiem kilka słów na temat tego w jaki sposób można bronić się przed dehumanizacją pracy poprzez bezpieczne psychospołeczne warunki pracy, chciałabym wszystkich państwa powitać. Wielu mówców zabierało głos przede mną. Dla mnie najważniejsze jest to, że na tej sali spotykają się przedstawiciele różnych środowisk – pracowników, pracodawców, nauki i wielu innych. Dla wszystkich państwa najważniejsze jest to, co nas łączy, czyli troska o bezpieczeństwo pracy. Chciałam serdecznie pogratulować laureatom wręczanych dziś wyróżnień. Ważne jest, żeby doceniać zaangażowanie w troskę o bezpieczne i zdrowe miejsca pracy zarówno z najwyższego poziomu, czyli z poziomu osób kierujących takimi instytucjami i przedsiębiorstwami, jak i z poziomu pracowników oraz służb bhp i społecznej inspekcji pracy.

Kilka słów o psychospołecznych warunkach pracy. Bo święto, które dzisiaj obchodzimy Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w tym roku jest organizowane ze zwróceniem uwagi na zdrowe psychospołeczne warunki pracy. One są jednym z kluczowych wyzwań współczesnego rynku pracy. Bo zgodnie z danymi Międzynarodowej Organizacji Pracy

odpowiadają rocznie za ponad 800 tys. zgonów i utratę ok. 1,37% globalnego PKB. To jest zagadnienie, które coraz częściej jest podejmowane w różnych działaniach ogólnosiwiatowych, czego przykładem jest Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, a także kampania ogłaszana – obecnie co 3 lata – przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. W tym roku kampania dotyczy zdrowych psychospołecznie warunków pracy.

Na dzisiejszą konferencję organizowaną w ramach tych obchodów został zaproponowany temat dehumanizacji pracy. To temat niezwykle istotny dla osób, które troszczą się o bezpieczeństwo pracy. Bo zwraca uwagę na problem zmiany spojrzenia na pracę – odcięcie się od skupienia się na człowieku, który jest najważniejszy w pracy i potraktowania człowieka jako elementu systemu, trybika w systemie. Każdy z nas ma prawo do tego, żeby mieć lepsze czy gorsze dni, słabsze zdrowie w danym momencie, problemy psychologiczne, które niestety przekładają się na naszą kondycję w pracy. Natomiast problem dehumanizacji pracy to problem zmiany optyki – spojrzenia na pracę przez pryzmat tylko i wyłącznie wyników. I co warto podkreślić ten problem nasila się w związku ze zmianami w świecie pracy – z cyfryzacją, automatyzacją, odejściem od spojrzenia na człowieka na spojrzenie na odpersonalizowany, mierzalny system, czyli praca jako maszyna.

Nowy świat pracy – to nie tylko problemy związane z odhumanizowaniem, ale również zmiany związane z cyfryzacją procesu pracy, czyli nowe formy pracy, formy atypowe, zróżnicowane modele zatrudnienia charakteryzujące się zmianami w procesie wykonywania pracy, inne formy umów, różne miejsca pracy, różny czas pracy, ale również wzrost wykorzystywania technologii cyfrowych. To wszystko wiąże się ze wzrostem ryzyka prekaryjności pracy, czyli pracy bez odpowiednich zabezpieczeń, a także z nowymi psychospołecznymi zagrożeniami, jak choćby cyberprzemoc.

Myślę, że to dzisiejsze spotkanie, miejsce, w którym spotykamy się – budynek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej jest miejscem, żeby głośno postawić pytanie: jak te zmiany przekładają się na warunki pracy, dobrostan pracowników. Jedną z instytucji, która zadała sobie to pytanie jest Eurofound, czyli fundacja, która zajmuje się bezpieczeństwem, zdrowiem i warunkami pracy. Eurofound spojrzała na nowe formy pracy przez pryzmat psychospołecznych warunków pracy. To spojrzenie pozwoliło jej na wskazanie pewnych szans, ale również pewnych ryzyk. Wśród szans została wymieniona elastyczność pracy, autonomia, kontrola nad pracą, rozwój umiejętności zawodowych, ale także możliwość wykorzystywania różnych umiejętności i utrzymywania równowagi praca – życie. Ale równocześnie podobne problemy znajdują się wśród ryzyk. Pojawia się tutaj intensyfikacja pracy, długie, ograniczone albo nieprzewidywalne godziny pracy, brak wsparcia społecznego, izolacja społeczna, izolacja zawodowa, niepewność pracy, zaburzenie równowagi między pracą a życiem, wspomniany dziś kontrola algorytmiczna, nieergonomiczne warunki pracy czy brak dostępu do odpowiednich narzędzi HR.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, którym mam przyjemność kierować jest instytucją, która w naszym kraju pochyla się nad tematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W projektach, które realizujemy w Instytucie często podejmujemy tematy związane z wpływem warunków pracy, również psychospołecznych na jakość pracy i kondycję psychofizyczną człowieka. W projektach, które realizowaliśmy w ramach zakończonego z końcem ubiegłego roku rządowego programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w dużej mierze ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, podjęliśmy trzy tematy związane z nowymi formami pracy i ich wpływem na psychospołeczną kondycję pracowników i ich dobrostan.

W jednym z projektów porównaliśmy trzy nowe formy pracy, czyli pracę platformową, freelancing, czyli tzw. wolnych strzelców oraz pracę zdalną, która jest również nową formą pracy, chociaż najlepiej uregulowaną. Jeżeli chodzi o szanse w przypadku pracowników platformowych – to były badania oparte na opiniach pracowników – dla części z nich praca platformowa była wyobrażeniem większej autonomii. Ale niestety doświadczenia pokazują, że to jest początkowy obraz. Wydaje się, że to jest większa autonomia, większa wolność podejmowania decyzji, kiedy i w jaki sposób pracuje, ale życie później pokazuje, że ten obraz bardzo zmienia się. Praca platformowa, zarządzanie algorytmiczne powoduje, że człowiek traci miejsce osoby, która decyduje kiedy i jak pracuje, a staje się po prostu trybikiem. Wśród ryzyk, jeżeli chodzi o pracę platformową, wymieniany był największy konflikt praca – życie, najniższa pewność pracy i najniższy poziom zaangażowania w pracę.

Druga grupa, czyli freelancerzy – tzw. wolni strzelcy wśród najlepszych stron tego typu pracy wskazują najwyższą autonomię, możliwość rozwoju, jasność roli i najwyższe zaangażowanie w pracę. Ale równocześnie po stronie ryzyk znalazły się m.in. najniższe psychiczne oderwanie się od pracy. To jest powiązane z obrazem, który czasami pojawia się w przypadku analiz związanych z jakością życia w pracy osób kierujących pracownikami albo pracodawców, którzy muszą troszczyć się o swoich ludzi, ale już nie o siebie. Pracodawców, którzy mają poczucie, że to ono organizują pracę – i tak powinno być – ale praca zaczyna zajmować ich czas nie tylko w pracy, ale także w życiu prywatnym, właściwie całą dobę spędzają w pracy.

Trzecia grupa – osoby wykonujące pracę zdalną, czyli osoby o najniższych wymaganiach emocjonalnych, największym wsparciu społecznym, najwyższej pewności pracy i największym zadowoleniu z pracy. Jeżeli chodzi o stronę ryzyk, tutaj pojawiał się najdłuższy czas pracy.

W innym z projektów skupialiśmy się na dobrostanie pracowników. Z badań jednoznacznie wynikało, że to, co najsilniej obniża dobrostan pracowników to poziom wymagań ilościowych i emocjonalnych pracy. Czyli to ile tej pracy jest i ile ta praca wymaga zaangażowania emocjonalnego. Z drugiej strony – to, co najsilniej wzmacnia dobrostan to – jak wskazują wyniki – pewność pracy, poczucie autonomii i możliwość rozwoju. Jeszcze jedna bardzo ważna uwaga wynikająca z naszych badań, mianowicie, że dobrostan pracowników zależy nie tylko od formy zatrudnienia – one mogą być bardzo różne – ale od warunków pracy. Warunki pracy wpływają najsilniej na nasze poczucie dobrostanu. Zgodność między preferowaną a wykonywaną formą pracy wiąże się z niższym zmęczeniem po pracy. Myślę, że nie zdajemy sobie z tego sprawy. Nie zawsze myślimy, że zmęczenie nie wynika tylko z ilości pracy jaką wykonujemy, ale również na ile mamy poczucie, że sposób wykonywania pracy jest tym, którego najbardziej życzylibyśmy sobie.

Kolejny projekt dotyczy prekaryjności, czyli pracy z zapewnieniem odpowiednich świadczeń. Wyniki badań pokazują jednoznacznie, że dostęp do świadczeń pracowniczych, takich jak emerytura, świadczenia socjalne, wiązał się z wyższym dobrostanem, większym zaangażowaniem oraz niższym poziomem stresu. Natomiast osoby, które pracowały bez zabezpieczeń miały niższe zadowolenie z pracy, wyższy poziom stresu, gorszy stan zdrowia i niższy dobrostan psychiczny.

Kolejna sprawa – różne formy wykonywania pracy. One również mają silne i słabe strony. W jednym z naszych projektów porównaliśmy osoby, które wykonują pracę jako osoby samozatrudnione, pracowników wykonujących pracę na umowach cywilnoprawnych oraz pracowników wykonujących pracę na umowę o pracę. Porównując warunki pracy tych trzech grup jednoznacznie nakreślił się obraz osób wykonujących pracę na umowach cywilnoprawnych w stosunku do osób pracujących na etat i osób samozatrudnionych. Przede wszystkim to osoby z niższą satysfakcją z pracy, mniejszym wpływem na warunki pracy, z częstszymi problemami z wynagrodzeniami oraz ograniczonym dostępem do praw pracowniczych. Mówimy tutaj o prekaryjności pracy.

Równocześnie w tym samym projekcie inne analizy pokazały nam obraz osób samozatrudnionych w porównaniu do osób wykonujących pracę na etacie. To są rzeczywiście istotne argumenty w dyskusji na temat jaka forma pracy jest dla nas lepsza – albo gorsza – tak, żebyśmy podejmując decyzję co do formy pracy mieli świadomość pozytywów i negatywów. Osoby samozatrudnione w porównaniu do osób pracujących na umowę o pracę mają poczucie większej autonomii oraz większego wpływu na pracę, poczucie większej możliwości rozwoju, wyższą satysfakcję i zaangażowanie, mniejsze poczucie – to są subiektywne oceny – konfliktu praca – życie. Ale jednocześnie osoby samozatrudnione, freelancerzy mają o wiele większe narażenie na niewłaściwe traktowanie.

Wspominałam na początku, że jednym z problemów, które wiążą się z nowymi formami pracy są również nowe formy przemocy – cyberprzemoc. Ale również problemy, które wiążą się z niewłaściwym traktowaniem przez klientów, współpracowników. Obecnie dużo mówi się, że wiele osób rozładowuje frustrację i stres wynikający z życia codziennego na osobach, które wykonują pracę udzielając informacji w infoliniach. W Instytucie wspieraliśmy osoby, które udzielają porad telefonicznych. To bardzo trudna praca. Osoby narażone na trudne warunki psychospołeczne w związku z tym, że na nich często skupiają swoje frustracje, stres, negatywne emocje osoby, które proszą o poradę telefoniczną.

Kolejny element – wspomniana przemoc. Nowe formy pracy, digitalizacja świata pracy to również zmiana formy przemocy. Pojawił się problem, który wcześniej nie istniał – cyberprzemoc, czyli negatywne zachowania, które są realizowane z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych. Badania Instytutu pokazują, że wśród bezpośrednich skutków cyberprzemocy pojawia się pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, wzrost korzystania z substancji niebezpiecznych – alkohol, nikotyna, nadużywanie środków uspokajających. Obserwuje się również spadek produktywności pracy. Równocześnie badacze, którzy zajmują się tym tematem zwracają uwagę na czynniki, które powodują wzrost negatywnych skutków narażenia na cyberprzemoc. Wymieniane jest poczucie osamotnienia i izolacji. Pracownicy z takim poczuciem są bardziej narażeni na negatywne skutki cyberprzemocy. Co więcej – technostres i przeciążenie informacyjne jako elementy współczesnego świata pracy wzmacniają negatywne konsekwencje cyberprzemocy.

Ostatni element – toksyczne środowisko pracy, które wpływa na to, że odczuwane skutki negatywne są dla nas jeszcze bardziej obciążające.

Warto podkreślić, że rozwój technologii może zwiększać ryzyko dehumanizacji pracy. Ale wówczas, kiedy towarzyszy mu brak dbałości o psychospołeczne warunki pracy. Natomiast nowy świat pracy ma jeszcze jedną ciekawą stronę, mianowicie w tym świecie pracy zwraca się uwagę nie tylko na to, co nam zagraża, ale również na pewne kompetencje, które dla nas były oczywistością – kompetencje społeczne, kompetencje relacyjne. One pozwalają na ochronę przed nadmiernym wpływem nowoczesnych technologii oraz na ochronę naszych stanowisk pracy. To umiejętność myślenia analitycznego, odporność psychiczna czy elastyczność, a także chęć uczenia się przez całe życie.

Podsumowując – przyszłość pracy nie eliminuje jej ludzkiego wymiaru. W cyfrowym świecie pracy rośnie znaczenie unikalnych kompetencji – relacyjnych, poznawczych, adaptacyjnych. Warunki pracy, szczególnie psychospołeczne mogą wspierać rozwój lub ograniczyć negatywny wpływ nowych technologii. Warto podkreślić, że zdrowe psychospołeczne środowisko pracy to podstawa dobrostanu pracowników. Dlatego tak ważne jest, że wiele instytucji podejmuje tematykę odpowiedzialnego podejścia do zdrowia pracowników, zagrożeń psychospołecznych w akcjach, kampaniach ogólnopolskich i ogólnoeuropejskich, czego przykładem jest europejska kampania informacyjna „Zdrowa praca – zdrowa głowa”, która będzie realizowana od bieżącego roku do 2028 r. Dotyczy ona psychospołecznych warunków pracy. Drugie przedsięwzięcie – to Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, w ramach którego dzisiaj spotykamy się. Ale chciałbym zachęcić wszystkich państwa do organizowania własnych przedsięwzięć, własnych inicjatyw kierowanych do pracowników, do waszych środowisk. Dostępne są materiały przygotowane przez Międzynarodową Organizację Pracy, a także przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, jak choćby polska wersja raportu pod hasłem, które zostało zaproponowane na tegoroczne obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy „Jak tam w pracy?”. Polska wersja raportu, która nakreśla problematykę psychospołecznych warunków pracy i zwraca uwagę na najważniejsze zagrożenia.

Kończąc – pozostaje mi życzyć wszystkim państwu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy, także psychologicznie, aby na pytanie – jak tam w pracy, każdy z nas mógł z głębi serca odpowiedzieć: naprawdę dobrze. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję pani dyrektor za bardzo ciekawe wystąpienie.

Proszę o zabranie głosu wiceprzewodniczącą Rady Ochrony Pracy panią dr Barbarę Godlewską-Bujok.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

Ci co występują na końcu zawsze mają najtrudniej, bo wszyscy już wszystko powiedzieli. A ja dodatkowo mam takie zadanie, że muszę podsumować to, co było powiedziane. Postaram się, ale po tak znakomitych przedmówczyniach i gościach będzie trudno. Ale postaram się. Trochę skrócę swoje wystąpienie. Ono miało być dłuższe. Jestem nie tylko wiceprzewodniczącą Rady Ochrony Pracy, ale również nauczycielką akademicką i prawniczką. Mogłabym mówić w nieskończoność. Postaram się nieco skrócić.

Wiceprzewodniczący „Solidarności” pan Bartłomiej Mickiewicz używał sformułowań obcojęzycznych. Ja również ich użyję pewnego zdania. Kiedy myślałam o tym, co mam powiedzieć

trakcie tego wystąpienia bardzo uderzyło mnie swoją trafnością i dopasowaniem do tematyki tego wystąpienia. Otóż, byłam na koncercie swojej ulubionej wokalistki i tam padło zdanie: *I am not a deal, I am a person*. To jest właśnie to, o czym bardzo często zapominamy. I to jest to, o co chodzi w dehumanizacji. Dlatego pomyślałam, że to idealne zdanie do rozpoczęcia rozważań o dehumanizacji. To hasło, które w ostatnich latach wybrzmiewa na transparentach strajkujących, w kuluarach wielkich korporacji i w szeptach wypalonych ludzi. Staje się manifestem naszych czasów. Nie jestem transakcją. Nie jestem numerem zamówienia. Nie jestem zasobem. Jestem człowiekiem.

Spotykamy się dzisiaj, by porozmawiać o procesie, który toczy naszą cywilizację tak naprawdę od wieków. Mówimy o dehumanizacji pracy, ale to doba algorytmów właściwie pokazała, że przybiera to formę wręcz kliniczną. Pani profesor i przewodniczący mówili o tym, czym jest dehumanizacja. Ale pozwolę sobie przybliżyć państwu to pojęcie. To taki – powiedziałabym – mroczny wyłącznik empatii. Pozwala sprawcom zachowań dehumanizacyjnych spać spokojnie, wierząc że osoby, które są poddawane dehumanizacji to nie ludzie, lecz przedmioty, szkodniki albo liczby. Chciałabym, żebyśmy pomyśleli, czy praca jako czynność, która miała w założeniu wspierać nas i nadawać sens naszemu życiu nie staje się przypadkiem kłatką, w której ludzkie cechy są postrzegane jako błąd w systemie.

Dehumanizacja pracy nie zaczęła się od sztucznej inteligencji. Jej korzenie sięgają bardzo głęboko w historię. To historia niewolnictwa, kolonializmu, rasizmu, imperializmu. Ale nie sięgajmy tak daleko. Popatrzmy na taylorizm i Fryderyka Taylora uważanego w XIX w. za ojca naukowego zarządzania, który stał się stoperem nad robotnikami i miał jeden cel – oddzielić myślenie od robienia. Taylor marzył o pracowniku, który byłby inteligentnym wołem – istotą, która wykonuje polecenia z matematyczną precyzją, nie tracąc czasu na zbędne emocje czy refleksje. To wtedy narodził się paradygmat człowieka – dodatku do maszyny. Fordowska taśma montażowa tylko to przypieczętowała. Robotnik przestał być rzemieślnikiem, który widzi efekt swojej pracy. Pan przewodniczący Klimek mówił o rzemieślnikach i o tym jak ważne jest rzemiosło. Robotnik stał się wykonawcą jednego monotonnego ruchu przez 8 godzin dziennie, choć naprawdę to przez 16 godzin. To wtedy Marks pisał o alienacji, o poczuciu, że praca staje się obca pracownikowi, że nie należy do niego lecz go pożera.

Dziś, w XXI w. Taylor nie stoi nad nami ze stoperem. Został zastąpiony niewidzialnym algorytmem. Cyfrowy taylorizm jest znacznie bardziej subtelny i bardziej wszechobecny. Współczesny stoper jest ukryty w naszym oprogramowaniu, w liczbie kliknięć w czasie odpowiedzi na e-mail, w lokalizacji kuriera. Mechanizm pozostał ten sam – optymalizacja kosztem autonomii.

Mówiąc o dehumanizacji często myślimy o wielkich procesach i wielkich firmach. Tymczasem istnieje ogromna rzesza zawodów, które zdehumanizowaliśmy dawno temu, przyczyniając się do ich niewidzialności. Pomyślmy o moderatorach treści w mediach społecznościowych. To są ludzie, którzy przez 8 – 12 godzin dziennie oglądają najgorsze okrucieństwa, jakie człowiek może wyrządzić drugiemu człowiekowi, tylko po to, żeby nasze fidy pozostały czyste. Pomyślmy o pracownikach magazynów wielkich sieci handlowych – mówiła o nich pani prof. Janowska – którzy pokonują kilkanaście kilometrów dziennie sterowani przez słuchawkę wydającą polecenia – idź do sektora A, idź do sektora B, weź produkt X. Tam nie ma miejsca na rozmowę z drugim człowiekiem, jest tylko interakcja z interfejsem. Pomyślmy o kurierach z jedzeniem. W ich pracy relacja z klientem została sprowadzona do bezkontaktowego dostarczania. Postrzegani są jako funkcja aplikacji, a nie jako ludzie, którzy mokną na deszczu, żebyśmy mogli zjeść ciepły posiłek. Pomyślmy o osobach, o których mówił pan przewodniczący Ostrowski, które dzisiaj strajkują i domagają się swoich praw, bo tych praw są stopniowo pozbawiani. Są jeszcze inni ludzie, którzy wykonują pracę, a którym często nie przypisujemy cech ludzkich, a przez to odbieramy prawo do czucia i wyrażania potrzeb w sferze pracy. Mówię m.in. o ważnych zawodach, chociażby dla naszego systemu politycznego czy wymiaru sprawiedliwości. Mówię o osobach pracujących w prokuraturze, sądach, wojsku, policji. Niekiedy zajmuję się tym naukowo. Proszę mi wierzyć – pozbawiamy ich sfery emocji, sfery człowieczeństwa, którą powinni posiadać, aby mogli dobrze wykonywać swoje zadania. Jest wiele zawodów, w których *I am not a deal, I am a person* powinno być wypisane na każdej służbowej kurtce.

Dzisiejsza dehumanizacja karmi się de facto trzema procesami. Po pierwsze – atomizacją. Praca zdalna, systemy zadaniowe sprawiają, że rzadziej budujemy wspólnotę. Zespół

staje się zbiorem awatarów w różnych systemach elektronicznych. Bez relacji twarzą w twarz łatwiej jest kogoś zwolnić e-mailem, łatwiej zignorować, łatwiej nie zobaczyć czyjegoś przemęczenia. Kwantyfikacja wszystkiego – jeśli czegoś nie da się zmierzyć w arkuszu kalkulacyjnym to znaczy, że nie istnieje. Empatia lidera, lojalność pracownika, dobra atmosfera to wartości miękkie, które w starciu z twardymi wskaźnikami często lądują w koszu. Utrata sensu – Graeber pisał o *bullshit jobs* – praca, którą sami wykonujący uważają za bezużyteczną. Nic bardziej nie dehumanizuje niż poczucie, że twoja 8-godzinna aktywność nie wnosi nic do świata, a służy jedynie podtrzymaniu biurokratycznej struktury.

Dehumanizacja to również odarcie z prawa do godności i równości. W tym miejscu trzeba postawić sprawę jasno: prawo do godności i równości nie jest opcjonalnym benefitem, który pracodawca może dorzucić do umowy obok karty sportowej czy darmowej kawy. To nienaruszalne jądro ludzkiej egzystencji. Kiedy mówimy *I am not a deal*, mówimy o prawie do bycia traktowanym jako cel sam w sobie, a nie jako środek do celu.

Szacunek w świecie pracy to coś znacznie głębszego niż zwykła uprzejmość na korytarzu. To strukturalne uznanie, że każdy pracownik – od osoby sprzątającej po osobę zarządzającą organizacją – posiada tę samą przyrodzoną wartość. Dehumanizacja karmi się nierównością. Gdy przestajemy widzieć w pracowniku człowieka łatwiej nam usprawiedliwić lukę płacową, łatwiej przymknąć oko na subtelne przejawy dyskryminacji czy wykluczenia, przemoc. Tymczasem szacunek to fundament bezpieczeństwa. To on sprawia, że pracownik nie boi się zgłosić błędu, nie boi się sprzeciwić nękanii i nie czuje, że jego głos jest bez znaczenia. Jak przypominają nam międzynarodowe standardy, o których mówił pan przewodniczący Ostrowski, w Konwencji Nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy, godność jest niepodzielna. Nie można być częściowo szanowanym. Albo tworzymy kulturę pracy, w której równość jest fundamentem, albo budujemy system, który wcześniej czy później zapadnie się pod ciężarem własnego cynizmu.

Czy jesteśmy skazani na ten stan? Nie. Rehumanizacja pracy to nie tylko sentymentalny powrót do przeszłości, ale konieczność wynikająca z samej natury postępu. Potrzebujemy nowego spojrzenia na potrzeby pracownika. Musimy zrozumieć, że bezpieczeństwo i ochrona zdrowia to już nie tylko kask na głowie i sprawne hamulce w wózku widłowym, to przede wszystkim bezpieczeństwo psychologiczne. To prawo do błędu, prawo do bycia usłyszczanym. Rehumanizacja oznacza przywrócenie sprawstwa, docenienie niepoliczalnego, a także wdrożenie standardów etycznych. One są chyba najważniejsze. I o to zabiega cały czas w swojej pracy w tej kadencji Rada Ochrony Pracy.

Kończąc – chciałabym wrócić jeszcze raz do hasła *I am not deal, I am a person*. Gospodarka przyszłości nie będzie należeć do tych, którzy najsukuteczniej zamienią ludzi w roboty. Roboty już mamy. One w byciu robotami są znacznie lepsze od nas. Przyszłość należy do tych, którzy pozwolą ludziom być najbardziej ludzkimi, do liderów, którzy zrozumieją, że pracownik to nie koszt, który trzeba optymalizować, ale osoba, którą należy wspierać. Bo praca, która nas odczłowiecza w ostatecznym rozrachunku nikomu nie opłaca się. Dziękuję bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję bardzo pani przewodniczącej.

Tradycją jest, że uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych kończymy apelem do Sejmu, władz, rządu, mediów. Proszę panią wiceprzewodniczącą Barbarę Godlewską-Bujok o przedstawienie proponowanego apelu. Proponuję przyjęcie go przez aklamację.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

„Warszawa, 27 kwietnia 2026 r. Apel do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie rehumanizacji świata pracy z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Dzień 28 kwietnia to w kalendarzu moment szczególny. Czas upamiętnienia tych, którzy stracili zdrowie lub życie w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych.

Dzisiejszy świat pracy stawia przed nami wyzwania, które wykraczają poza tradycyjnie rozumiane bezpieczeństwo fizyczne. Stajemy u progu kryzysu – który nie jest zauważalny od razu, ale również skutecznie niszczy tkankę społeczną – dehumanizacji pracy. Obserwujemy niepokojący proces, w którym człowiek przestaje być podmiotem, a staje się jedynie zasobem, jednostką kosztową lub punktem w arkuszu kalkulacyjnym. Cyfrowy tayloryzm, coraz bardziej

wszechobecna kontrola algorytmiczna, presja nieustannej dostępności oraz redukcja relacji międzyludzkich do transakcji cyfrowych sprawiają, że praca traci swój ludzki wymiar.

Dehumanizacja to nie tylko statystyki dotyczące wypalenia zawodowego czy depresji, to stan, w którym systemy zarządzania ignorują naszą biologię, psychologię czy prawo do godności. To świat, w którym brak równości i dyskryminacja płacowa stają się motorem dla przemocy i molestowania.

Apelujemy o podjęcie działań legislacyjnych i systemowych, które przywrócą prymat człowieka nad procesem. Rehumanizacja pracy to nie luksus, to warunek konieczny przetrwania nowoczesnego społeczeństwa. Wzywamy do wzmocnienia fundamentów pracy opartej na godności poprzez: prawne uznanie dobrostanu psychicznego za element kultury bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, ochronę przed dyktaturą algorytmu, wsparcie dla równowagi między życiem a pracą.

Gospodarka jest dla ludzi, a nie odwrotnie. Sukces ekonomiczny Rzeczypospolitej nie może być budowany na długi zaciągany u zdrowia psychicznego obywateli. Powinniśmy budować kulturę organizacyjną opartą na empatii szacunku i sprawiedliwości płacowej. Praca to nie tylko środek do zarobkowania, to miejsce tworzenia sensu, budowania wspólnoty i realizowania potencjału. Przywróćmy pracy jej ludzką twarz!”

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Zbliżamy się do końca. Bardzo proszę o zabranie głosu przewodniczącego Rady Ochrony Pracy pana posła Krzysztofa Gadowskiego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękujemy panu wiceprzewodniczącemu za przygotowanie i sprawne przeprowadzenie konferencji. Chciałem serdecznie podziękować państwu za aktywny udział, referaty i wystąpienia. To bardzo podniosła chwila. Jesteście w świątyni demokracji. Mamy prawdę. Powinniśmy ją tu mówić. Powinniśmy ją w jakiś sposób kierować do tych, którzy podejmują ostateczne decyzje – czy w formie prawnej, czy regulaminów w instytucjach. Dziękuję za merytoryczne i jakże pouczające wykłady i słowa pani profesor i pani dyrektor CIOP. Rzeczywiście mamy wspaniałą instytucję, która jest wyposażona w odpowiednie narzędzia i wspaniałą kadrę, potrafi nas wpierać we wszystkich działaniach. Dziękuję również przewodniczącym związków zawodowych za ich wystąpienia.

To wskazuje, że jeszcze wiele jest przed nami. Zobaczcie ile musimy zrobić, żeby – co prze-wijało się w dyskusji – człowiek był najważniejszy w środowisku pracy.

Zapraszam na nasze kolejne konferencje. Życzę wszystkim wszystkiego najlepszego. Dziękuję za obecność i merytoryczne głosy. Sejm jest taką przestrzenią, w której możemy rzetelnie, skutecznie i otwarcie podyskutować.

Zamykam konferencję Rady Ochrony Pracy.