



Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 2 marca 2022 r.

- **Informacje generalne – dokumenty strategiczne**

Narażenie na działanie czynników rakotwórczych i mutagenów – Dyrektywa 2004/37/WE – ochrona przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy

W dyrektywie określono minimalne wymogi ochrony pracowników przed zagrożeniem ich zdrowia i bezpieczeństwa wynikającym lub mogącym wynikać z narażenia na działanie czynników rakotwórczych i mutagenów w miejscu pracy. Aby ograniczyć zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, wynikające z takiego narażenia, przewidziano w niej działania zapobiegawcze i ochronne, a także dopuszczalne wartości narażenia. Czynniki rakotwórcze to substancje mogące wywoływać nowotwory, a mutageny to substancje zmieniające materiał genetyczny.

Dyrektywa ma zastosowanie do substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji jako czynnik rakotwórczy kategorii 1A lub 1B albo spełniających kryteria klasyfikacji jako substancja działająca mutagennie na komórki rozrodcze kategorii 1A lub 1B określonych w załączniku I do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008 (w sprawie klasyfikacji, pakowania i oznakowania substancji i mieszanin). Ponadto ma ona zastosowanie do substancji rakotwórczej, mieszaniny lub procesu, o których mowa w załączniku I do dyrektywy, a także do substancji lub mieszaniny powstałej w wyniku procesu, o którym mowa w tym załączniku. Po dokonanej w 2017 r. zmianie dyrektywy załącznik ten zawiera sześć pozycji:

1. Produkcja auraminy.
2. Praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z aromatycznymi policyklicznymi węglowodorami znajdującymi się w sadzy węglowej, smołe, paku lub dymie.
3. Praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z pyłami, dymem i aerozolami powstałymi podczas wypalania i elektrycznego rafinowania surówek miedziowo-niklowych.
4. Silne kwasowe procesy zachodzące przy produkcji alkoholu izopropylowego.
5. Praca związana z kontaktem z pyłami drewna twardego.
6. Narażenie na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy.

Dyrektywa nie ma zastosowania do pracowników, którzy narażeni są tylko na działanie promieniowania, objętych Traktatem ustanawiającym Europejską Wspólnotę Energii Atomowej. Ma ona zastosowanie do pracowników narażonych na działanie azbestu, jeśli jej przepisy są bardziej korzystne dla bezpieczeństwa i higieny pracy niż przepisy zawarte w dyrektywie 2009/148/WE. Dyrektywę 89/391/EWG (w sprawie zasad ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy) stosuje się w pełni, bez wpływu na zastosowanie bardziej surowych lub szczegółowych przepisów zawartych w streszczanej dyrektywie.

W przypadku każdej czynności, która może narażać pracownika na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów, należy w sposób systematyczny określać charakter, stopień i czas trwania takiego kontaktu, tak aby ocenić zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa pracownika oraz podjąć decyzję w sprawie dalszych kroków. Przy przeprowadzaniu oceny uwzględniane są wszystkie sposoby narażenia, w tym wchłanianie do skóry lub przez nią. Uwagę należy zwracać zwłaszcza na pracowników szczególnie zagrożonych. Dyrektywa

2014/27/UE dostosowuje dyrektywę 2004/37/WE do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008, w którym ustanowiono nowy system klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin w UE w oparciu o Globalny Zharmonizowany System Klasyfikacji i Oznakowania Chemikaliów przyjęty na szczeblu międzynarodowym.

Dyrektywa (UE) 2017/2398 aktualizuje dyrektywę 2004/37/WE poprzez:

- zmianę art. 6 (Informowanie właściwych organów) i 14 (Kontrola zdrowia),
- wprowadzenie nowego art. 18a (Ocena),
- weryfikację załącznika I i załącznika III w celu objęcia zakresem dyrektywy krzemionki krystalicznej – frakcji respirabilnej oraz wprowadzenia nowych (lub zaktualizowanych) dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego (OEL) dotyczących 13 czynników rakotwórczych.

Pracodawcy mają zmniejszyć zużycie czynnika rakotwórczego lub mutagenu, szczególnie poprzez zastąpienie ich, w miarę istnienia technicznych możliwości, substancją, mieszaniną lub procesem, który jest bezpieczny lub jest mniej niebezpieczny. Jeżeli zastąpienie czynnika rakotwórczego lub mutagenu jest niemożliwe, pracodawca ma zapewnić, że czynnik rakotwórczy lub mutagen jest wytwarzany i używany w systemie zamkniętym. Jeżeli z przyczyn technicznych jest to niemożliwe, pracodawca ma zapewnić, że narażenie jest zmniejszone do tak niskiego poziomu, na jaki pozwalają możliwości techniczne. Narażenie nie może przekraczać wartości dopuszczalnych określonych w załączniku III. Wszędzie tam, gdzie używany jest czynnik rakotwórczy lub mutagen, pracodawca ma zastosować określone środki.

Pracodawcy mają przekazywać, na wniosek, właściwym organom informacje między innymi na temat powodów wykorzystywania czynników rakotwórczych lub mutagenów, podjętych środków zapobiegawczych i liczby narażonych pracowników. W razie nieprzewidzianych zdarzeń lub wypadków, które mogą spowodować nadmierne narażenie pracowników, pracodawcy mają powiadomić o tym swoich pracowników. Należy wówczas stosować ubrania ochronne i indywidualny sprzęt ochronny. Z kolei konieczny czas trwania narażenia ma być jak najkrótszy, a na zagrożonym terenie mają przebywać tylko pracownicy niezbędni dla wykonania prac. W razie przewidywalnego ryzyka większego narażenia, na przykład podczas wykonywania prac konserwacyjnych, pracodawcy – po wykorzystaniu wszystkich innych środków zapobiegawczych – podejmują decyzję o środkach niezbędnych do skrócenia możliwie w jak największym stopniu czasu trwania narażenia pracowników oraz zapewniają ochronę pracowników w trakcie wykonywania tych czynności. Należy stosować ubrania ochronne i indywidualne środki ochrony dróg oddechowych, zaś czas narażenia należy ograniczyć do minimum. Ponadto teren, na którym wykonuje się te czynności, ma być wyraźnie oddzielony i oznaczony. Pracodawcy mają ograniczyć dostęp do terenów zagrożenia, tak aby przyznać go wyłącznie tym pracownikom, którzy ze względu na swoją pracę lub swoje obowiązki muszą mieć tam wstęp.

Pracodawcy są zobowiązani podjąć następujące działania w zakresie higieny i ochrony osobistej w odniesieniu do wszystkich czynności, co do których zachodzi niebezpieczeństwo skażenia:

- zapewnić, aby pracownicy nie jedli, nie pili oraz nie palili tytoniu na terenie, na którym występuje niebezpieczeństwo skażenia,
- wyposażyć pracowników w odpowiednie ubrania i zapewnić oddzielne miejsca do przechowywania ubrań roboczych i ubrań codziennych,
- zapewnić łazienki i urządzenia sanitarne,
- odpowiednio przechowywać, sprawdzać i czyścić sprzęt ochronny przed każdym użyciem i po każdym użyciu.

Kosztów tych działań nie mogą ponosić pracownicy.

Pracodawcy mają podjąć odpowiednie środki, aby zapewnić, że pracownicy lub ich przedstawiciele przejdą odpowiednie i wystarczające szkolenie na temat:

- potencjalnych i dodatkowych zagrożeń zdrowia (palenie tytoniu),
- środków zapobiegania narażeniu,
- wymogów higieny,
- sprzętu i ubrań ochronnych,
- środków podejmowanych w razie narażenia.

Państwa UE mają ustanowić rozwiązania służące kontrolowaniu zdrowia pracowników umożliwiające w razie potrzeby poddawanie ich odpowiedniej kontroli zdrowia przed narażeniem i w regularnych odstępach czasu po narażeniu. Rozwiązania te mają pozwalać na zastosowanie środków indywidualnej i zawodowej ochrony zdrowia. W razie przeprowadzania kontroli zdrowia pracowników prowadzi się indywidualne rejestry medyczne.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A02004L0037-20190726>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne:**

1. Zdrowie gleby – ochrona gleb, zrównoważone gospodarowanie glebami w UE i ich odbudowa

Konsultacje publiczne unijnego prawa ochrony środowiska – na podstawie unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030 Przywracanie przyrody do naszego życia – I Etap legislacyjny – Zaproszenie do składania uwag. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 16 marca 2022 r.

Gleby mają kluczowe znaczenie dla żywności, przyrody i naszej gospodarki. Zasługują na taki sam poziom ochrony jak woda, powietrze czy środowisko morskie. Wniosek dotyczący prawa o zdrowiu gleb zapowiedziany w strategii UE na rzecz ochrony gleb 2030 ma określić:

- warunki dla zdrowej gleby,
- warianty monitorowania gleby oraz
- zasady sprzyjające zrównoważonemu użytkowaniu i rekułtywacji gleby.

W ramach oceny skutków zbadane zostaną ewentualne przepisy prawa o zdrowiu gleb, alternatywne warianty strategiczne i związane z nimi skutki w celu przeciwdziałania degradacji gleby w UE w odniesieniu do scenariusza bazowego zakładającego dotychczasowy sposób postępowania. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na pomocniczość, proporcjonalność, elastyczność, wykonalność operacyjną, prostotę legislacyjną oraz administracyjne koszty wdrożenia. Prawo o zdrowiu gleb będzie respektować kompetencje państw członkowskich w zakresie gleb i uwzględniać istniejące unijne i krajowe inicjatywy polityczne, a także zmienność gleb i różne warunki środowiskowe i klimatyczne.

Interwencja UE w sprawie gleb jest uzasadniona ze względu na:

- 1) znaczące transgraniczne czynniki oraz skutki degradacji gleby, a także utraty lub ograniczenia usług ekosystemowych;
- 2) brak równych warunków działania dla podmiotów gospodarczych, które podlegają bardzo różnym krajowym systemom ochrony gleb, co prowadzi do zakłócenia rynku wewnętrznego;
- 3) ryzyko, że jeśli gleba nie będzie odpowiednio chroniona, UE i jej państwa członkowskie nie wywiążą się z międzynarodowych i europejskich zobowiązań w zakresie środowiska, zrównoważonego rozwoju i klimatu;
- 4) fakt, że degradacja gleby utrzymuje się, a nawet pogarsza, pomimo tego że UE i państwa członkowskie dzielą się kompetencjami w tej dziedzinie.

Interwencja przyczyni się do realizacji ogólnych celów Europejskiego Zielonego Ładu, do realizacji istniejących średnio- i długoterminowych celów politycznych UE na lata 2030 i 2050, a w szczególności do realizacji wizji, zgodnie z którą wszystkie ekosystemy glebowe powinny być w dobrym stanie do 2050 r.

Link: <https://pracodawcy.pl/zdrowie-gleby-ochrona-gleb-zrownowazone-gospodarowanie-glebami-w-ue-i-ich-odbudowa/>

2. Sprawozdanie dotyczące prognozy strategicznej z 2022 r. – Lepsze zrozumienie dwojakiego charakteru zielonej i cyfrowej transformacji

Konsultacje publiczne sprawozdania dotyczącego prognozy strategicznej z 2022 r. dla zielonej i cyfrowej transformacji – aktualizacja sprawozdania dotyczącego prognozy strategicznej z 2020 r. PROGNOZA STRATEGICZNA – W KIERUNKU BARDZIEJ ODPORNEJ EUROPY – I Etap legislacyjny – Zaproszenie do składania uwag. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 17 marca 2022 r.

Sprawozdanie dotyczące prognozy strategicznej z 2022 r. będzie skupiać się na lepszym zrozumieniu dwojakiego charakteru zielonej i cyfrowej transformacji oraz relacji pomiędzy jej dwoma aspektami. Zostaną w nim przeanalizowane wzajemne powiązania między tymi dwoma transformacjami oraz sposób, w jaki mogą wzajemnie się wzmacniać w perspektywie do 2050 r. W sprawozdaniu zostaną postawione następujące pytania:

- Jakie są kluczowe elementy wspólne oraz punkty zapalne dwojakiej transformacji, np. e-odpady, cyfrowy ślad węglowy?
- Jakie kluczowe technologie umożliwią skuteczną współpracę w tych dwóch dziedzinach? Jakie technologie powiązane z ciągłą transformacją cyfrową mogą pomóc w osiągnięciu celów określonych w Europejskim Zielonym Ładzie?
- Jaką rolę w tej dwojakiej transformacji odgrywają czynniki inne niż technologiczne, takie jak regulacje prawne, finansowanie, zmiany zachowań, akceptacja społeczna i umiejętności?

Zmiany klimatu i środowiska oraz proces cyfryzacji wywierają ogromny wpływ na życie Europejczyków i na gospodarkę. Zmiany zachodzą na wszystkich szczeblach – od polityki lokalnej po globalne struktury władzy. Aby wesprzeć zmiany na rzecz bardziej ekologicznej, cyfrowej i sprawiedliwej Europy, sprawozdanie dotyczące prognozy strategicznej z 2022 r. obejmie analizę perspektywną do 2050 r., wspierającą w obszarze zielonej i cyfrowej transformacji kulturę gotowości i antycypacyjnego kształtowania polityki w oparciu o dowody.

Głównym celem sprawozdania dotyczącego prognozy strategicznej z 2022 r. jest poprawa analizy dwojakiego charakteru zielonej i cyfrowej transformacji. W tym celu w sprawozdaniu przedstawione zostanie perspektywiczne podejście zarówno do elementów wspólnych, jak i do punktów zapalnych w ramach tej dwojakiej transformacji. Przeanalizowane zostaną możliwości rozwoju technologii ułatwiającej tę transformację, a także rola czynników innych niż technologiczne.

Link: <https://pracodawcy.pl/sprawozdanie-dotyczace-prognozy-strategicznej-z-2022-r-lepsze-zrozumienie-dwojakiego-charakteru-zielonej-i-cyfrowej-transformacji/>

- **Publikacje, stanowiska oraz inne informacje:**

1. Projekt „Własność intelektualna w Twojej firmie” – UPRP – PO IR

Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej zaprasza do udziału w projekcie „Własność intelektualna w Twojej firmie”.

Zainteresowani przedsiębiorcy, mogą uzyskać dofinansowanie na pokrycie 90% lub 95% kosztów usługi identyfikacji własności intelektualnej. Projekt w całości finansowany jest w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój, działanie 2.6 „Projekt pozakonkursowy Urzędu Patentowego RP”, w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Wymiernym efektem usługi jest raport zawierający rekomendacje w zakresie ochrony własności intelektualnej, „szyty na miarę” konkretnego przedsiębiorcy.

Otrzymując raport przedsiębiorca uzyska wiedzę:

- jak chronić swoją własność intelektualną, czyli np. logo, tajemnicę przedsiębiorstwa, wynalazki, projekty wzornicze itp.
- jakie korzyści może czerpać z ochrony własności intelektualnej w celu zwiększenia konkurencyjności swojej firmy;
- jak uzyskać patent, jak korzystać z praw autorskich, jak konstruować umowy z pracownikami.

Link: <https://pracodawcy.pl/projekt-wlasnosc-intelektualna-w-twojej-firmie-uprp-po-ir/>

2. Informacje o naborach w ramach programów zarządzanych przez Komisję Europejską

Komisja Europejska prowadzi nabory na projekty w ramach programów: Program “Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” (CERV) i Program „Sprawiedliwość” w następujących obszarach:

- dotacje na działania w celu promowania i ochrony wartości Unii
- partnerstwa miast i sieci miast (Twinning)
- pamięci o przeszłości Europy
- promowania równości płci
- zapobiegania przemocy ze względu na płeć i przemocy wobec dzieci oraz zwalczania tych zjawisk
- ochrony i promowania praw dziecka
- dotacje na działania wspierające współpracę sądową w sprawach cywilnych i karnych
- dotacje na działania w celu wsparcia transnarodowych projektów w zakresie szkolenia kadr wymiaru sprawiedliwości obejmujących prawo cywilne, prawo karne lub prawa podstawowe
- dotacje na działania w celu wsparcia krajowych lub transnarodowych projektów w dziedzinie e-sprawiedliwości

Co ważne, w programie CERV wnioskodawcy mogą skorzystać z wolontariatu, aby pokryć swoje 10% dofinansowania.

Więcej informacji pod linkiem: <https://pracodawcy.pl/informacje-o-naborach-w-ramach-programow-zarządzanych-przez-komisje-europejska/>

3. KOMISJA EUROPEJSKA – Dokumenty informacyjne o Unii Europejskiej – 2021

The European Commission. Fact Sheets on the European Union

Komisja jest tą instytucją UE, która ma wyłączną inicjatywę ustawodawczą oraz ważne uprawnienia wykonawcze w takich dziedzinach polityki jak konkurencja i handel zewnętrzny. Jest głównym organem wykonawczym Unii Europejskiej, a tworzy ją kolegium komisarzy, w którego skład wchodzi po jednym komisarzy z każdego państwa członkowskiego. Komisja czuwa nad stosowaniem prawa Unii i poszanowaniem traktatów przez państwa członkowskie.

Kieruje ona również pracami komitetów odpowiedzialnych za stosowanie prawa unijnego. Dotychczasowy system procedury komitetowej został zastąpiony nowymi instrumentami prawnymi, a mianowicie aktami wykonawczymi i delegowanymi.

Przez długi czas w skład Komisji wchodził przynajmniej jeden komisarz z każdego państwa członkowskiego. Komisarzy nie mogło być jednak więcej niż dwóch z każdego państwa. Pierwotnie w Traktacie z Lizbony zapisano, że od dnia 1 listopada 2014 r. liczba komisarzy odpowiadać będzie dwóm trzecim liczby państw członkowskich. Jednocześnie na mocy traktatu wprowadzono element elastyczności, umożliwiając Radzie Europejskiej określenie liczby komisarzy (art. 17 ust. 5 TUE). W 2009 r. Rada Europejska postanowiła, że Komisja będzie nadal posiadała liczbę członków równą liczbie państw członkowskich.

Komisja pracuje pod politycznym kierownictwem przewodniczącego, który decyduje o jej organizacji wewnętrznej. Przewodniczący rozdziela zakres obowiązków między członków Komisji. W ten sposób każdy komisarz przejmuje odpowiedzialność za konkretny obszar polityki i kierownictwo nad odnośnymi departamentami administracyjnymi. Po uzyskaniu zgody kolegium przewodniczący mianuje wiceprzewodniczących spośród członków kolegium. Wysoki przedstawiciel jest z urzędu jednym z wiceprzewodniczących Komisji. Członek Komisji jest zobowiązany do złożenia dymisji, jeżeli przewodniczący, po uzyskaniu zgody kolegium, tego zażąda.

Link: <https://pracodawcy.pl/komisja-europejska-dokumenty-informacyjne-o-unii-europejskiej-2021/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Giorgio Mussa, Parlament Europejski.