



Monitoring Legislacji Międzynarodowej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 23 listopada 2022 r.

- **Informacje generalne o prawie UE – akty prawne i dokumenty strategiczne**

Narażenie na działanie azbestu: ochrona pracowników – Dyrektywa 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy

Dyrektywa ma na celu ochronę pracowników przed zagrożeniem dla ich zdrowia związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy. Dyrektywa ustanawia dopuszczalne granice narażenia i szczegółowe wymagania dotyczące bezpiecznych metod pracy, m.in. w zakresie:

- prac rozbiórkowych, napraw, konserwacji i usuwania azbestu,
- informowania, konsultowania i szkolenia pracowników, oraz
- monitorowania stanu zdrowia.

Azbest jest naturalnie występującym minerałem składającym się z wiązek włókien, które mogą rozdzielać się na cienkie, trwałe włókienka. Stosowano go powszechnie w różnych sektorach przemysłu, ponieważ jego włókna są doskonałymi izolatorami (są odporne na wysoką temperaturę, ogień i substancje chemiczne i nie przewodzą prądu elektrycznego). Jest to jednak bardzo niebezpieczna substancja (otrzymała jako czynnik rakotwórczy kategorię 1A w rozporządzeniu (WE) nr 1272/2008 w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji). W przypadku gdy produkty zawierające azbest zostają uszkodzone, małe włókna mogą dostać się do organizmu człowieka drogą oddechową, prowadząc z czasem do powstawania chorób takich, jak pylica azbestowa (przewlekła choroba zapalna płuc spowodowana przez wdychanie włókien azbestowych, które gromadzą się w płucach. Może prowadzić do ostrej duszności i wiąże się ze zwiększonym ryzykiem powstania niektórych nowotworów), międzybłoniak (bardzo złośliwy nowotwór atakujący błony surowicze płuc i jamy brzusznej. Główną przyczyną i czynnikiem ryzyka jest narażenie na działanie azbestu) i innych nowotworów.

Zakazane są prace, które narażają pracowników na działanie włókien azbestowych podczas:

- wydobywania azbestu, lub
- produkcji i przetwarzania wyrobów azbestowych, albo
- wyrobów zawierających celowo dodany azbest.

Jedynym wyjątkiem od tego zakazu jest obróbka i usuwanie materiałów powstających z rozbiórki i usuwania azbestu.

W całej UE obowiązuje również zakaz nakładania azbestu przez rozpylanie i wykorzystywania metod pracy obejmujących stosowanie materiałów izolacyjnych lub izolujących dźwiękowo o małej gęstości zawierających azbest.

Dozwolona jest obróbka i usuwanie wyrobów powstających z usuwania azbestu oraz z rozbiórki, w której azbest jest usuwany we wcześniej zaplanowanych pracach, zanim nastąpią ogólne roboty rozbiórkowe. Narażenie należy obniżyć do minimum przez:

- ograniczenie liczby pracowników biorących udział w pracach,
- procesy technologiczne zaprojektowane w taki sposób, aby zapobiegać wydostawaniu się pyłu azbestowego,

- sprzątanie i konserwacja miejsc i sprzętu używanych przy pracy,
- szybkie usuwanie odpadów w szczelnych i oznakowanych opakowaniach.

W przypadku gdy prawdopodobne jest ryzyko narażenia na działanie azbestu, należy dokonać oceny ryzyka, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień narażenia, na podstawie reprezentatywnych próbek odzwierciedlających indywidualne narażenie pracownika. Przed rozpoczęciem pracy pracodawcy muszą powiadomić o tym odpowiedni organ danego kraju UE, podając m.in. następujące informacje:

- lokalizację miejsca pracy i liczbę zaangażowanych pracowników,
- rodzaj i ilość azbestu,
- planowane prace i stosowane metody pracy oraz czas trwania prac,
- środki podjęte w celu ograniczenia narażenia na działanie azbestu.

Żaden pracownik nie może być narażony na działanie azbestu unoszącego się w powietrzu w stężeniu przekraczającym 0,1 włókna na cm³. Jeśli ten poziom zostanie przekroczony, należy wstrzymać prace do czasu podjęcia działań mających na celu ochronę narażonych pracowników, takich jak:

- wyposażenie pracowników w odpowiednie maski ochronne oraz inne środki ochrony indywidualnej,
- umieszczenie znaków ostrzegawczych, jeśli zostaje przekroczona dopuszczalna wartość,
- zapobieganie rozprzestrzenianiu się pyłu pochodzącego z azbestu poza miejsce prowadzenia prac,
- przeprowadzenie konsultacji z pracownikami przed podjęciem tych działań.

Pracodawcy muszą zapewnić odpowiednie szkolenia dla wszystkich pracowników, którzy są lub mogą być narażeni na działanie pyłu zawierającego azbest lub materiałów zawierających azbest. Szkolenia takie są prowadzone w regularnych odstępach czasu i bez ponoszenia kosztów przez pracowników. Szkolenie musi obejmować informacje o:

- właściwościach azbestu i jego skutków dla zdrowia,
- bezpiecznych metod pracy, oraz
- procedur ratunkowych w sytuacjach awaryjnych i procedur w zakresie badań lekarskich

Przed narażeniem na działanie azbestu należy poddać ocenie zdrowie każdego pracownika. Dla każdego pracownika zakłada się kartę zdrowia i co trzy lata przedstawia się kolejne oceny stanu jego zdrowia. Lekarze mogą doradzić indywidualne dla każdego przypadku środki ochronne, które mogą obejmować odsunięcie pracownika od wszelkich prac, przy wykonywaniu których jest narażony na działanie azbestu.

Kraje UE przekazują Komisji Europejskiej wszystkie teksty przepisów prawa krajowego dotyczącego tej dziedziny i co pięć lat przedkładają sprawozdanie z praktycznego wykonania dyrektywy. Muszą również prowadzić rejestr przypadków pylicy azbestowej i międzybłoniaka.

Niniejsza dyrektywa uchyla poprzednią dyrektywę (dyrektywę 83/477/EWG), która była wielokrotnie i w dużym stopniu zmieniana już wcześniej.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A02009L0148-20190726>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne:**

1. Ostatnia faza konsultacji - Jakość powietrza – przegląd przepisów UE

Ostatnia faza konsultacji publicznych unijnych przepisów prawa UE: dyrektyw w sprawie jakości powietrza – m.in. Dyrektywa 2008/50/WE w sprawie jakości powietrza i czystszej jakości powietrza dla Europy) - wniosek dotyczący zmiany dyrektywy. – III Etap legislacyjny – Przyjęcie przez Komisję. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 17 stycznia 2023 r.

Celem konsultacji było zebranie opinii obywateli i zainteresowanych stron na temat przeglądu dyrektyw w sprawie jakości powietrza (2008/50/WE i 2004/107/WE). Inicjatywę tę ogłoszono w ramach Europejskiego Zielonego Ładu w kontekście dążenia do osiągnięcia zerowego poziomu emisji zanieczyszczeń na rzecz nietoksycznego środowiska. Celem inicjatywy jest przedstawienie wniosku ustawodawczego dotyczącego przeglądu dyrektyw w sprawie jakości powietrza. Główne elementy wniosku obejmują trzy obszary polityki: (1) ściślejsze dostosowanie unijnych norm jakości powietrza do zaleceń Światowej Organizacji Zdrowia (zaktualizowanych w 2021 r.); (2) dalszą poprawę pewności prawa i wykonalności ram prawnych, w tym przepisów dotyczących informacji publicznej, sankcji i dostępu do skutecznych środków odwoławczych; oraz (3) poprawę monitorowania jakości powietrza i modelowania w tym zakresie oraz ulepszone plany ochrony powietrza. W związku z tym inicjatywa przyczyni się do poprawy jakości powietrza poprzez uwzględnienie najnowszych dowodów naukowych dotyczących ochrony zdrowia ludzi i ochrony środowiska oraz poprzez stworzenie podstaw dla skutecznych działań na rzecz poprawy jakości powietrza, zgodnie z wnioskami wyciągniętymi z niedawno zakończonej oceny adekwatności dyrektyw w sprawie jakości powietrza.

Czyste powietrze ma zasadnicze znaczenie dla naszego zdrowia i środowiska. Dlatego UE ustanawia normy, które pozwalają uniknąć nadmiernego stężenia zanieczyszczeń w powietrzu. W ramach Europejskiego Zielonego Ładu UE dokonuje przeglądu tych norm w celu dostosowania ich w większym stopniu do zaleceń Światowej Organizacji Zdrowia. Celem przeglądu jest również ogólne ulepszenie unijnych przepisów dotyczących czystości powietrza w oparciu o doświadczenia z przeprowadzonej w zeszłym roku oceny („kontroli adekwatności”) przepisów UE w tej dziedzinie.

Link: <https://pracodawcy.pl/ostatnia-faza-konsultacji-jakosc-powietrza-przeglad-przepisow-ue/>

2. Europejski Rok Umiejętności (2023)

Konsultacje publiczne przepisów dot. zatrudnienia i spraw społecznych – wniosek dotyczący decyzji w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023 na podstawie Komunikatu KE „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” – Etap legislacyjny – Przyjęcie przez Komisję. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 14 grudnia 2022 r.

Umiejętności oznaczają więcej lepszych miejsc pracy, ponieważ wykwalifikowani pracownicy są kluczową siłą napędową wzrostu, zwiększającą siłę innowacji i konkurencyjność wszystkich europejskich przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Wyposażenie pracowników UE w potrzebne umiejętności gwarantuje również, że transformacje ekologiczne i cyfrowe będą społecznie sprawiedliwe i uczciwe. Dzięki temu poszczególne osoby mogą skutecznie poruszać się po zmienionym rynku pracy oraz w pełni zaangażować się w społeczeństwo i demokrację, tak aby nikt nie pozostał w tyle, jak stwierdzono w europejskim programie na rzecz umiejętności na rok 2020 i zgodnie z europejskim stylem życia². W oparciu o powyższe, w deklaracji z Porto, uzgodnionej przez przywódców UE w maju 2021 r., dano wyraz silnemu zaangażowaniu w podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz poprawę zdolności do zatrudnienia. Z zadowoleniem przyjęto w niej ambitne główne cele UE określone w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, polegające na zapewnieniu, że co roku co najmniej 60 % wszystkich dorosłych będzie uczestniczyć w szkoleniach a wskaźnik zatrudnienia wyniesie co najmniej 78

%, i zakładające, że wskaźniki te zostaną osiągnięte do 2030 r., co wymaga podjęcia znacznych wysiłków na rzecz aktywizacji zawodowej większej liczby kobiet i młodych ludzi na potrzeby rynku pracy.

Europejski Rok Umiejętności 2023, ogłoszony przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w jej orędziu o stanie Unii Europejskiej, stanowi wyjątkową okazję do wsparcia europejskich przedsiębiorstw, a zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, zmagających się „z niedoborem pracowników”; w tym celu Unia powinna „o wiele bardziej inwestować w kształcenie i szkolenie”, „ściśle współpracować z przedsiębiorstwami” i lepiej powiązać potrzeby przedsiębiorstw „z oczekiwaniami, jakie mają same osoby poszukujące pracy”, zarówno te o wysokich jak i niskich kwalifikacjach, a także ułatwić proces uznawania kwalifikacji również obywateli państw trzecich.

Link: <https://pracodawcy.pl/europejski-rok-umiejtnosci-2023/>

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

1. [AI4SME - projekt Global Partnership on Artificial Intelligence](#)

Global Partnership on Artificial Intelligence to inicjatywa, której celem jest utworzenie portalu łączącego dostawców AI z sektorem MŚP – zarówno technologicznym, jak i nietechnologicznym. Zakres działania portalu to w chwili obecnej Singapur, Japonia, Francja i kraje anglojęzyczne, powstała polska strona portalu.

Celem jest przetestowanie portalu, zebranie jak największej ilości wiadomości ze wszystkich rynków i modyfikacja, aby był jak najbardziej użyteczny dla każdej ze stron.

AIMIND składa się z 5 filarów, które mapują się na 12 ścieżek. 5 filarów jest współzależnych i synergicznych ze sobą.

Organizacje o silnej gotowości organizacyjnej mogą zidentyfikować przykłady wdrożeń, przyczyniając się tym samym do osiągnięcia gotowości biznesowej. Decyzja i podejście do identyfikacji odpowiedniego wdrożenia jest kierowana przez gotowość w zakresie etyki i zarządzania. Przykłady wdrożeń są wspierane przez gotowość do gromadzenia danych z ustalonymi politykami, procesami, praktykami w tym zakresie tak, aby zapewnić dokładność, wiarygodność i kompletność danych. Gotowość infrastrukturalna pomaga przekształcić pomysły w działania poprzez dostarczenie organizacji narzędzi i technologii do szkolenia, hostingu i wdrażania rozwiązań AI.

AIMIND pozwala przedsiębiorcom i organizacjom ocenić ich gotowość do wdrożenia AI i zidentyfikować lukę między ich obecnym a pożądanym stanem, umożliwiając tym samym organizacjom zrozumienie podejścia do przyjęcia AI i podjęcia konkretnych kroków w celu zwiększenia gotowości do wdrożenia i wykorzystania AI. Finalnie celem AIMIND jest zmaterializowanie abstrakcyjnych koncepcji w konkretne działania, aby pomóc organizacjom przyspieszyć wdrożenie AI.

Test AIMIND opiera się na zaledwie 12 pytaniach, a jego wypełnienie online zajmuje mniej niż 15 minut. Wyniki testu AIMIND pomogą zrozumieć organizacyjną dojrzałość w zakresie AI, a następnie wskazać drogę do wdrożenia programów, które pozwolą rozpocząć podróż po transformacji AI.

Link: <https://pracodawcy.pl/ai4sme-projekt-global-partnership-on-artificial-intelligence/>

2. [Konferencja: NEPSI IN ACTION](#)

Jest to wydarzenie inauguracyjne kolejnej edycji inicjatywy NEPSI, podczas którego zostaną przedstawione działania oraz zbadane potrzeby przedsiębiorców (w szczególności mikroprzedsiębiorstw i MŚP) w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa

Na spotkaniu zostaną przedstawione dobre praktyki (działania prewencyjne, informacyjne oraz szkoleniowe dla pracowników), związane z respirabilną krzemionką krystaliczną.

NEPSI jest akronimem, oznaczającym "Europejską Sieć Krzemionki", utworzoną przez europejskie związki branżowe Pracowników i Pracodawców, które podpisały dokument Dialogu Społecznego „Porozumienie dotyczące ochrony zdrowia pracowników poprzez prawidłowe obchodzenie się i użytkowanie krzemionki krystalicznej i produktów, które zawiera” w dniu 25 kwietnia 2006 r.

NEPSI reprezentuje 15 sektorów przemysłu, t.j. więcej niż 2 miliony zatrudnionych i business przekraczający 250 miliardów €.

Organizacje sektora przemysłowego i ich odpowiednik – federacje związków zawodowych NEPSI – negocjowały wielobranżowy dialog społeczny – Porozumienie – między 1. września 2005 and 2. lutego 2006.

Komisja Europejska popierała projekt, określając go jako innowacyjny: rzeczywiście, tam, gdzie europejskie porozumienia dialogu społecznego są zwykle branżowe lub między-przemysłowe, to porozumienie jest pierwszym tego rodzaju. Budżet Rady Europy był zagwarantowany, żeby pokryć koszty negocjacji, a europejskie stowarzyszenia handlowe, które jeszcze nie były członkami komitetu dialogu społecznego na poziomie Unii Europejskiej, były uznawane za spełniające niezbędne warunki do udziału w tych negocjacjach po kontroli Komisji.

Utworzono dwie grupy robocze do negocjacji: jedną z nich była Nadzorująca grupa robocza, która miała napisać dokument Porozumienia i przedyskutować aspekty polityczne, a druga – Techniczna grupa robocza (utworzona z producentów i konsumentów produktów i materiałów zawierających krzemionkę krystaliczną) – miała napisać aneksy techniczne do Porozumienia, w szczególności Przewodnik Dobrych Praktyk. Eksperti z narodowych instytutów zdrowia – the HSE (Zjednoczone Królestwo), BerufGenossenschaften (Niemcy) i Instituto Nacional de Silicosis (Hiszpania) – wspierali Techniczną grupę roboczą.

Tekst końcowy został przyjęty jednogłośnie przez Strony negocjujące i negocjacje zakończyły się podpisaniem Porozumienia w dniu 25 kwietnia 2006 r., w obecności Komisarza Spidla.

Link: <https://pracodawcy.pl/konferencja-nepsi-in-action-22-11-2022-bruksela/>

3. Horizon4Poland'22 - matchmaking organizowany przez Branżowy Punkt Kontaktowy Przemysłu 4.0

Branżowy Punkt Kontaktowy Przemysł 4.0 zaprasza na Horizon4Poland'22 pierwszy matchmaking organizowany przez Branżowe Punkty Kontaktowe w Warszawie.

Podczas sesji „European cooperation 4 Industry 4.0” prowadzonej przez BPK Przemysł 4.0 przedstawione zostaną:

- możliwości rozwoju w ramach unijnego programu Horyzont Europa,
- dobre praktyki w program ramowych,
- partnerstwo EIT Manufacturing,
- wyzwania i konkursy w ramach Klastra 4 (Technologie cyfrowe, przemysł i przestrzeń kosmiczna).

Celem Branżowego Punktu Kontaktowego Przemysł 4.0 jest wsparcie naukowców i przedsiębiorców z branży przemysłowej w pozyskiwaniu finansowania na innowacyjne badania i wdrażanie nowatorskich technologii z programu Horyzont Europa. To największy w historii UE program wsparcia badawczych, innowacyjnych projektów realizowanych przez międzynarodowe konsorcja. W latach 2021–2027 na ten cel przeznaczone zostanie łącznie 95,5 mld euro.

Branżowy Punkt Kontaktowy Przemysł 4.0 oferuje wsparcie w obszarach:

- automatyzacja,
- robotyzacja,
- sztuczna inteligencja,
- przetwarzanie w chmurze
- inteligentne sieci i usługi.

Do głównych aktywności BPK Przemysł 4.0 należą:

- pomoc w znalezieniu międzynarodowych partnerów do projektów europejskich,
- reprezentowanie polskich podmiotów na wydarzeniach matchmakingowych, networkingowych i brokerskich,
- organizacja szkoleń i warsztatów,
- prowadzenie indywidualnych konsultacji,
- reprezentowanie polskich podmiotów w stowarzyszeniach międzynarodowych.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

- instytuty badawcze,
- uczelnie wyższe,
- jednostki publiczne,
- przedsiębiorstwa,
- start-upy,
- stowarzyszenia,
- fundacje,
- organizacje międzynarodowe

Link: <https://pracodawcy.pl/horizon4poland22-matchmaking-organizowany-przez-branzowy-punkt-kontaktowy-przemyslu-4-0/>

4. Konferencja: Wspieranie odbudowy gospodarczej Ukrainy: polskie i europejskie instrumenty finansowe

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców organizuje konferencję WSPIERANIE ODBUDOWY GOSPODARCZEJ UKRAINY: POLSKIE I EUROPEJSKIE INSTRUMENTY FINANSOWE, która odbędzie się 28.11.2022 r. od godz. 8:00 w Kijowie oraz hybrydowo w formacie online.

Według Raportu Szybkiej Oceny Szkód i Potrzeb wydanego przez Bank Światowy w sierpniu 2022 r. (RDNA – Rapid Damage and Need Assessment Report), koszt odbudowy infrastruktury i gospodarki Ukrainy może wynieść USD 352 mld. Liczba ta stanowi ogromne wyzwanie dla zachodnich partnerów Ukrainy. Ponieważ nakładające się na siebie kryzysy energetyczne, klimatyczne i militarne prawdopodobnie przeciążą budżet UE w perspektywie najbliższych lat, spłata tego rachunku będzie w rękach poszczególnych rządów i instytucji finansowych krajów UE.

Polska jest dobrze przygotowana, by we współpracy z innymi państwami członkowskimi UE oraz unijnymi inwestorami instytucjonalnymi odegrać wiodącą rolę w tym procesie. Polskie instytucje finansowe dysponują sprawdzonymi instrumentami wykorzystywanymi w modernizacji krajowej infrastruktury i sektora przemysłowego, natomiast polski biznes cechuje zarówno pogłębione zrozumienie ukraińskich realiów gospodarczych, jak i bliskie więzi kulturowe.

Celem niniejszego wydarzenia jest przedstawienie ukraińskiemu biznesowi i sektorowi finansów potencjału Polski, omówienie możliwości i wyzwań związanych z inwestowaniem w odbudowę kraju i gospodarki, a także nawiązanie bezpośrednich kontaktów biznesowych.

Link: https://pracodawcy.pl/konferencja-wspieranie-odbudowy-gospodarczej-ukrainy-polskie-i-europejskie-instrumenty-finansowe_28-11-2022-kijow/

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Global Partnership on Artificial Intelligence , NEPSI, Euromines, Branżowy Punkt Kontaktowy Przemysł 4.0, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów PIAP, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców