



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dofinansowane przez Unię Europejską, zrealizowane z programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
Projekt pn. „Prawa pracowników. Efektywne rzecznictwo związków zawodowych- OZZZPRC”, FEDS.07.04-IP.02-0007/24

Zmiany

M A G A Z Y N



OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

**EKSPERTYZA
GOTOWA. OTO
UKRYTE KOSZTY
PRACY
ZMIANOWEJ**

STR **4-9**

**GORĄCY
TEMAT:
PRACA
W UPAŁY**

STR **10-11**

nr 8
Lipiec
2026

W tym numerze

STR. **3**

FLESZ BRANŻOWY

STR. **4-5**

EKSPERTYZA

Ogromna cena pracy zmianowej

STR. **6-7**

EKSPERTYZA

Wywiad z dr Magdaleną Rycak

STR. **8-9**

EKSPERTYZA

Praca nocą odbija się na psychice

STR. **10-11**

PRAWO

Prawa pracownika w czasie upałów

STR. **12**

ZWIĄZKI

Łączą siły w PGE Dystrybucja

STR. **13**

CHEMIA

Wciąż brak dialogu

STR. **14-15**

PRAWO

Egzaminy kwalifikacyjne

STR. **16-17**

SPOŁECZEŃSTWO

Nieubłagana demografia

STR. **18-19**

OZZZPRC

Zjazd delegatów w obiektywie

STR. **20**

WYWIAD

Rozmowa z Krzysztofem Kisielewskim

Zmiany
M A G A Z Y N
WYDAWCA
OZZZPRC

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Od redakcji,

Rachunek wystawiony przez zmianę. Każdy, kto choć raz pracował na zmianie, zna ten moment. Wracasz do domu po nocce. Miasto właśnie budzi się do życia. Ludzie jadą do pracy, odprowadzają dzieci do szkoły, planują dzień. Ty zasłaniasz rolety i próbujesz zasnąć, ale na próbach się kończy, bo właśnie wzeszło słońce i twój mózg doskonale wie, że to nie jest pora na sen.

Przez lata słyszeliśmy, że tak po prostu wygląda życie pracownika ruchu ciągłego. Że zmęczenie jest wpisane w zawód. Tymczasem cenę za to, że elektrownie produkują energię, zakłady nie zatrzymują produkcji, a gospodarka może działać przez 24 godziny na dobę od dawna płacą konkretni ludzie. Płacą zdrowiem, gorszymi relacjami z bliskimi, nawarstwiający się problemami z psychiką czy niewyspaniem, którego nie da się nadrobić jednym wolnym weekendem.

Właśnie dlatego tak ważna jest ekspertyza dotycząca szkodliwości pracy zmianowej, której poświęcamy znaczną część tego wydania „Zmian”. To nie jest zwyczajny dokument. To zbiór argumentów opartych na badaniach naukowych, które potwierdzają coś, o czym pracownicy mówili od dawna. Zlecona przez OZZZPRC ekspertyza jasno pokazuje, że nie są to pojedyncze historie. To systemowy problem, który wymaga uwagi polityków i głębszych zmian.

W tym numerze piszemy również o pracy podczas upałów. Tegoroczne lato po raz kolejny przypominało, że przepisy często nie nadążają za rzeczywistością. Kiedy termometry pokazują ponad 30 stopni, nie chodzi już o komfort pracy. Chodzi o zdrowie, bezpieczeństwo, a czasem nawet o życie. Dlatego ten numer „Zmian” jest przede wszystkim o człowieku. To nie pracownik powinien dostosowywać swoje zdrowie do warunków pracy. To warunki pracy powinny być dostosowane do człowieka. I o tym właśnie jest ta rozmowa, którą rozpoczynamy i do której Was – drodzy Czytelnicy – zapraszamy.

Z pozdrowieniami,
Zespół redakcyjny „Zmian”



KONTAKT:
UL. REDARÓW 28,
52-340 WROCŁAW
BIURO.GLOWNE@OZZZPRC.PL

SKŁAD/DRUK
PK
REDAKCJA
JUSTYNA KOŚCIELNA

WWW.FACEBOOK.COM/OZZZPRC/
WWW.OZZZPRC.PL
REDAKCJA@OZZZPRC.PL

Sekcja Pracowników Sfery Budżetowej coraz liczniejsza

DO OZZZPRC DOŁĄCZYŁA NOWA ORGANIZACJA – „MERITUM”. DECYZJA O PRZYSTĄPIENIU TO EFEKT POSZUKIWANIA SILNEGO PARTNERA, KTÓRY ZAPEWNI NIE TYLKO WSPARCIE PRAWNE, ALE TEŻ REALNY WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE WARUNKÓW PRACY.

Jak podkreślają przedstawiciele „Meritum”, kluczowe znaczenie miała kompleksowa obsługa prawna oferowana przez OZZZPRC oraz przynależność związku do Forum Związków Zawodowych – jednej z trzech reprezentatywnych central w Polsce. To otwiera drogę do skuteczniejszego działania zarówno na poziomie lokalnym, jak i w strukturach rządowych.

„Meritum” koncentruje swoją działalność przede wszystkim na Dolnym Śląsku, ze szczególnym uwzględnieniem Wrocławia,

jednak – jak zapowiadają jego przedstawiciele – ambicje sięgają dalej. Organizacja chce się rozwijać, budując struktury także w innych regionach. Związek „Meritum” powstał jako oddolna inicjatywa pracownicza, jest apolityczny, a także otwarty na wszystkich pracowników – niezależnie od ich światopoglądu czy przekonań.

„Meritum” reprezentuje interesy pracowników zatrudnionych w różnych instytucjach publicznych. Największa reprezentacja znajduje się Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim we Wrocławiu, ale związek działa również w podmiotach, takich jak Zarząd Dróg i Utrzymania Miasta, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska we Wrocławiu, Ekosystem czy Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Rybackiej we Wrocławiu. W ramach OZZZPRC organizacja działa w Sekcji Pracowników Sfery Budżetowej. ■

Wspieramy młode talenty sportowe



OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO ANGAŻUJE SIĘ WE WSPIERANIE MŁODYCH SPORTOWCÓW. ORGANIZACJA NAWIĄZAŁA WSPÓŁPRACĘ Z KLUBEM PŁYWACKIM UKS ORKA LUBAŃ – LOGO ZRZESZENIA POJAWIŁO SIĘ NA KOSZULKACH I DRESACH REPREZENTACJI KLUBU.

Jak tłumaczą władze organizacji, to nie tylko forma promocji, ale także sposób na budowanie jej rozpoznawalności w nowych środowiskach. W marcu klub był organizatorem XVII Ogólnopolskich Zawodów Pływackich o Puchar Burmistrza Miasta Lubania. W wydarzeniu uczestniczyło 25 klubów z całej Polski

oraz 430 zawodników. Podczas zawodów nie zabrakło również akcentu związanego ze Zrzeszeniem – logotyp OZZZPRC znalazł się m.in. na ścianie stanowiącej tło dla ceremonii dekoracji zwycięzców.

– Cieszy nas, że obok działalności na rzecz pracowników możemy angażować się także w inicjatywy wspierające rozwój młodych ludzi. Sport uczy wytrwałości, odpowiedzialności i współpracy; chcemy być obecni tam, gdzie kształtują się te wartości – podkreśla przewodniczący Zrzeszenia Krzysztof Kisielewski. To dopiero początek współpracy. W planach są kolejne działania wspierające sport młodzieżowy oraz inicjatywy promujące aktywność fizyczną wśród dzieci i młodzieży. ■

4 950 złotych brutto

TYLE MA WYNIĘŚĆ MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ OD 1 STYCZNIA 2027 ROKU ZGODNIE Z PROPOZYCJĄ RZĄDU SKIEROWANĄ DO NEGOCJACJI W RDS. OZNACZAŁOBY TO WZROST O 144 ZŁ, CZYLI OKOŁO 3 PROC., W PORÓWNIANIU Z OBOWIĄZUJĄCĄ OBECNIE PŁACĄ MINIMALNĄ WYNOSZĄCĄ 4 806 ZŁ BRUTTO

3,1 %

TYLE WYNIOSŁA INFLACJA W POLSCE W MAJU 2026 ROKU WEDŁUG SZYBKIEGO SZACUNKU GUS. CENY BYŁY O 3,1 PROC. WYŻSZE NIŻ ROK WCZEŚNIEJ, A W UJĘCIU MIESIĘCZNYM SPADŁY O 0,3 PROC.

5,1%

TYLE WYNIOSŁA STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W POLSCE W MAJU 2026 ROKU. W URZĘDACH PRACY ZAREJESTROWANYCH BYŁO PONAD 800 TYS. OSÓB BEZROBOTNYCH.

9 562,88 złotych brutto

TYLE WYNIOSŁO PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE W GOSPODARCE NARODOWEJ W I KWARTALE 2026 ROKU. TO JEDEN Z KLUCZOWYCH WSKAŹNIKÓW POKAZUJĄCYCH KONDYCJĘ RYNKU PRACY I TEMPO WZROSTU PŁAC.

Ekspertyza gotowa. Nauka potwierdza: praca zmianowa ma swoją ogromną cenę

Przez lata pracownicy ruchu ciągłego słyszeli, że chroniczne zmęczenie, problemy ze snem czy trudności w życiu rodzinnym są po prostu wpisane w specyfikę zawodu. Najnowsza ekspertyza przygotowana na zlecenie Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego pokazuje jednak, że nie są to jedynie subiektywne odczucia. To zjawiska, których negatywny wpływ na zdrowie został wielokrotnie potwierdzony przez współczesną naukę.

Opracowanie „Ekspertyza dotycząca szkodliwości pracy w systemie ruchu ciągłego”, przygotowane przez zespół ekspertów Uczelni Łazarskiego pod redakcją naukową dr Małgorzaty Gałązki-Sobotki i dr Magdaleny Rycak, należy do najbardziej kompleksowych analiz poświęconych skutkom pracy zmianowej i nocnej, jakie opracowano w Polsce w ostatnich dekadach.

Powstanie dokumentu jest efektem wieloletnich starań OZZZPRC. – Od dawna zwracamy uwagę na rosnącą rozbieżność między realiami pracy w zakładach a obowiązującymi przepisami. Ostatnia podobna ekspertyza została opracowana dla naszej organizacji ponad dwie dekady temu. Od tego czasu zmieniły się zarówno warunki funkcjonowania przedsiębiorstw, jak i obciążenia pracowników, związane między innymi z redukcją

zatrudnienia i rozszerzaniem zakresu obowiązków – wyjaśnia Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC.

Nowa ekspertyza opiera się na analizie badań naukowych publikowanych w latach 2003–2026. Autorzy zestawili aktualną wiedzę medyczną z obowiązującymi regulacjami prawa pracy. Wniosek jest jednoznaczny: obecne przepisy nie nadążają za stanem wiedzy dotyczącym skutków zdrowotnych pracy wykonywanej w porze nocnej i systemie zmianowym.

Pierwsza część opracowania koncentruje się na konsekwencjach zdrowotnych i społecznych pracy wykonywanej wbrew naturalnemu rytmowi biologicznemu człowieka. Eksperti opisują m.in. zaburzenia gospodarki hormonalnej związane z ograniczeniem wydzielania melatoniny pod wpływem sztucznego światła oraz skutki długotrwałego funkcjonowania organizmu w stanie przewlekłego stresu biologicznego.

Raport wskazuje na zwiększone ryzyko wy-



stępowania zaburzeń snu, chorób układu krążenia, schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego, problemów psychicznych oraz wypalenia zawodowego. Autorzy zwracają również uwagę na społeczne konsekwencje pracy zmianowej. Zaburzenia rytmu dobowego i permanentne zmęczenie wpływają nie tylko na samych pracowników, lecz także na ich rodziny, utrudniając budowanie relacji, zwiększając napięcia w życiu domowym oraz ograniczając czas poświęcany dzieciom.

Znaczenie raportu wykracza jednak daleko poza samą diagnozę problemu. Dokument dostarcza pracownikom i organizacjom związkowym mocnych argumentów w rozmowach z pracodawcami. Pokazuje, że niewłaściwie organizowane harmonogramy pracy zwiększają ryzyko wypadków, absencji chorobowych i rotacji kadr, generując również wymierne koszty dla przedsiębiorstw.

Druga część ekspertyzy zawiera konkretne propozycje zmian legislacyjnych. Wśród rekomendacji znalazły się m.in. rozszerzenie

Nowa ekspertyza opiera się na analizie badań naukowych publikowanych w latach 2003–2026. Autorzy zestawili aktualną wiedzę medyczną z obowiązującymi regulacjami prawa pracy. Wniosek jest jednoznaczny: obecne przepisy nie nadążają za stanem wiedzy dotyczącym skutków zdrowotnych pracy wykonywanej w porze nocnej i systemie zmianowym.



definicji pracownika nocnego, wydłużenie płatnych przerw do 30 minut, ograniczenie liczby kolejnych nocnych zmian do dwóch-trzech oraz wprowadzenie obowiązkowej rotacji zmian wyłącznie w kierunku porannym–popołudniowym–nocnym, uznawanym za najbardziej przyjazny dla zdrowia pracowników.

Eksperti przeanalizowali również rozwiązania funkcjonujące w innych krajach europejskich. Przykłady Austrii, Czech, Litwy czy Słowenii pokazują, że możliwe jest skuteczniejsze godzenie potrzeb gospodarki z ochroną zdrowia osób pracujących nocą i w systemie zmianowym.

Wnioski płynące z opracowania są jednoznaczne: praca nocna i zmianowa nie może być traktowana wyłącznie jako organizacyjna konieczność. Jej skutki zdrowotne są dziś dobrze udokumentowane, a obowiązkiem państwa i pracodawców jest uwzględnianie tej wiedzy przy tworzeniu przepisów oraz organizacji pracy. ■

Drzemka to nie lenistwo. To sygnał alarmowy organizmu

JEST TRZECIA NAD RANEM. NOCNA ZMIANA TRWA, A POWIEKI STAJĄ SIĘ CORAZ CIĘŻSZE. NA KILKA SEKUND „ODPŁYWASZ”. PRZEZ LATA TAKIE SYTUACJE UZNAWANO ZA BRAK DYSCYPLINY. TYMCZASEM NAJNOWSZA EKSPERTYZA NAUKOWA PRZYGOTOWANA NA NASZE ZLECENIE POKAZUJE COŚ ZUPEŁNIE INNEGO: MIKRODRZEMKA NIE JEST OZNAKĄ LENISTWA, LECZ BIOLOGICZNĄ REAKCJĄ ORGANIZMU NA SKRAJNE ZMĘCZENIE.

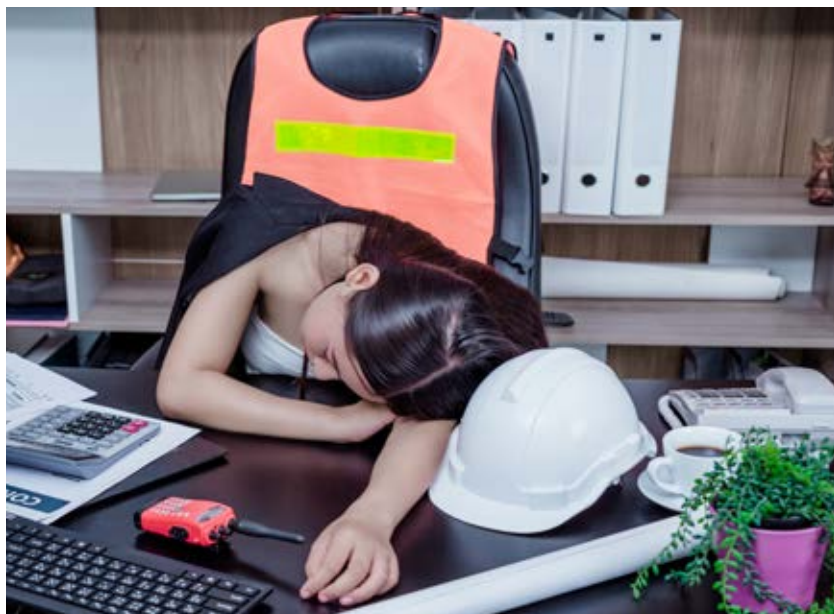
Eksperti podkreślają, że mikrodzremki – krótkie, często nieuświadomione epizody snu trwające od kilku do kilkudziesięciu sekund – są obiektywnym wskaźnikiem

Można dalej udawać, że kawa i groźba kary wystarczą. Można też przyjąć do wiadomości to, co od dawna mówi nauka: czasem najskuteczniejszym narzędziem poprawy bezpieczeństwa jest nie kolejna instrukcja, lecz zwykła, kilkunastominutowa drzemka.

przeciążenia organizmu. Gdy presja snu przekracza możliwości mózgu, ten po prostu na chwilę się wyłącza. Tymczasem w transporcie, przemyśle czy ochronie zdrowia nawet kilka sekund utraty koncentracji może prowadzić do poważnych błędów, awarii i wypadków.

Jak sobie z tym radzić? Wprowadzając dłuższe przerwy do harmonogramu pracy. Badania pokazują, że kontrolowane drzemki podczas nocnych zmian poprawiają koncentrację i ograniczają liczbę błędów. W jednym z badań połączenie krótkiej drzemki z odpowiednim wykorzystaniem kofeiny zmniejszyło liczbę błędów psychomotorycznych o około 30 proc. Inne wykazało, że 30-minutowy odpoczynek w środku nocy wyraźnie poprawia czujność w dalszej części zmiany. Z tych względów naukowcy rekomendują tworzenie w zakładach pracy specjalnych pomieszczeń do regeneracji oraz promowanie profilaktycznych drzemek jako elementu nowoczesnej polityki BHP. Jako związki zawodowe postulujemy:

- tworzenie wyciszonych pokoi odpoczynku dla pracowników zmianowych,
- szkolenia dla kadry kierowniczej dotyczące zarządzania ryzykiem związanym ze zmęczeniem,
- wydłużenie przerw na nocnych zmianach tak, aby umożliwiały realną regenerację. ■



NOCNA ZMIANA SZKODZI BARDZIEJ, NIŻ MYŚLIMY. EKSPERTYZA UJAWNIA SKALĘ PROBLEMU

Praca nocą zaburza naturalny rytm organizmu, zwiększa ryzyko chorób przewlekłych i utrudnia normalne życie rodzinne. Choć o jej kosztach mówi się od lat, najnowsza ekspertyza przygotowana przez naukowców z Uczelni Łazarskiego na zlecenie OZZZPRC pokazuje ich pełną skalę. – Polskie przepisy nie nadążają za wiedzą medyczną ani rozwiązaniami stosowanymi w innych krajach Europy – mówi **dr Magdalena Rycak***, współautorka dokumentu.

Związki zawodowe od lat alarmują o zdrowotnych i społecznych kosztach pracy zmianowej. Na ile wyniki ekspertyzy potwierdziły te obawy? Czy pojawiły się wnioski, które Państwa szczególnie zaskoczyły?

MAGDALENA RYCAK: Nie było tu większego zaskoczenia. Ekspertyza jednoznacznie potwierdziła, że praca zmianowa, a zwłaszcza nocna, jest szczególnie groźna dla zdrowia, a czasem nawet życia i funkcjonowania społecznego osób ją wykonujących.

Analiza obejmowała wyniki badań prowadzonych na całym świecie. Wynika z nich jasno, że praca nocna zaburza podstawowe mechanizmy biologiczne człowieka. Organizm można tylko częściowo przyzwyczaić do aktywności nocą – zegar biologiczny nadal funkcjonuje zgodnie z rytmem dnia i nocy.

Najbardziej bezpośrednimi skutkami są zaburzenia snu i przewlekłe zmęczenie. Dotyczy ono nawet 60–77 proc. osób pracujących nocą. To z kolei prowadzi do spadku koncentracji, wydłużenia czasu reakcji oraz większej liczby błędów i wypadków przy pracy. Szczególnie niebezpieczne jest to w zawodach związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem innych ludzi.

Na tym jednak lista zagrożeń się nie kończy. Długotrwała praca nocna zwiększa ryzyko nadciśnienia tętniczego, choroby niedokrwiennej serca, zaburzeń rytmu serca, cukrzycy typu 2, otyłości, zespołu metabolicznego, depresji, zaburzeń lękowych, a nawet niektórych nowotworów hormonalnie zależnych. Ekspertyza odwołuje się m.in. do stanowiska Międzynarodowej Agencji Badań nad Rakiem, która wskazuje na związek między zaburzeniami rytmu dobowego a zwiększonym ryzykiem wybranych nowotworów.

To jednak nie wyczerpuje listy zagrożeń związanych z pracą zmianową.

M.R.: Oczywiście. Do tego trzeba dołożyć też społeczne skutki zmianowości. Praca w ruchu ciągłym niszczy równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym. Badania przywołane w ekspertyzie pokazują,

że liczba konfliktów na linii praca–rodzina jest o 40–60 proc. wyższa niż w przypadku osób pracujących wyłącznie w dzień.

Można więc powiedzieć, że praca nocna wpływa nie tylko na samego pracownika, ale także na życie całej jego rodziny.

Pojawia się również zjawisko izolacji społecznej. Pracownicy zmianowi funkcjonują często w czasie odwrotnym do swoich bliskich i znajomych. Według badań 27–31 proc. osób pracujących w systemie zmianowym doświadcza samotności zawodowej i społecznej. Wzrasta liczba konfliktów, napięć, a satysfakcja z życia spada.

Czy osoby podejmujące pracę zmianową są świadome tych zagrożeń? A jeśli nie, to czy pracodawca powinien mieć obowiązek informowania o nich? Gdybyśmy miała dziś 20 lat i podejmowała pracę zmianową, prawdopodobnie nie zastanawiałabym się nad takimi konsekwencjami. Zwłaszcza jeśli nie miałabym w rodzinie nikogo pracującego w takim systemie.

M.R.: Myślę, że wiele osób nie ma świadomości skali zagrożeń. Praca nocna jako czynnik ryzyka zawodowego jest dziś niedostatecznie dostrzegana. Zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek oceniać ryzyko zawodowe, informować pracowników o zagrożeniach i stosować środki profilaktyczne. Problem polega na tym, że w praktyce oceny ryzyka skupiają się głównie na zagrożeniach mechanicznych, chemicznych, biologicznych czy ergonomicznych.

Znacznie rzadziej uwzględniają ryzyko wynikające z samej organizacji czasu pracy. Tymczasem ekspertyza pokazuje jednoznacznie, że organizacja czasu pracy sama w sobie jest czynnikiem ryzyka zdrowotnego i może stanowić zagrożenie porównywalne z niektórymi czynnikami środowiska pracy.

Jak powinien wyglądać „zdrowy” grafik? W ekspertyzie pojawia się postulat obowiązkowej rotacji zmian „do przodu”. Co to oznacza?

M.R.: Chodzi o taki sposób organizacji pracy, który minimalizuje skutki zdrowotne pracy zmianowej. Pracownik powinien przechodzić kolejno przez zmiany poranne, popołudniowe i dopiero nocne. Najlepiej, gdy wykonuje od dwóch do czterech zmian porannych, następnie od dwóch do czterech popołudniowych, a potem od dwóch do czterech nocnych. Dzięki temu organizm może stopniowo się adaptować.

Nie powinno być sytuacji, w której ktoś jednego

Obecnie polskie przepisy praktycznie nie przewidują w tym zakresie żadnych limitów. Postulujemy maksymalnie 36 zmian nocnych w okresie 16 kolejnych tygodni. W praktyce oznaczałoby to średnio około 2,25 nocnej zmiany tygodniowo.

dnia pracuje w nocy, następnego po południu, a kolejnego rano. Taki system jest dla organizmu wyjątkowo obciążający.

W praktyce często wygląda to inaczej.

M.R.: Różnie bywa, ale z mojego doświadczenia wynika, że takie harmonogramy da się planować bez większego problemu. Tworzyłam je dla kilku firm produkcyjnych. Dziś, w erze sztucznej inteligencji, przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi wspomagających planowanie czasu pracy, wydaje się to jeszcze łatwiejsze. To przede wszystkim kwestia wiedzy i dobrej woli.

Oczywiście zdarzają się sytuacje wyjątkowe – choroby, urlopy czy nagłe braki kadrowe. Jednak nie powinny one usprawiedliwiać permanentnego ignorowania zasad ergonomii pracy zmianowej.

W ekspertyzie szeroko rekomendowane zmiany w prawie pracy. Które z nich mogłyby najszybciej poprawić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników?

M.R.: Przede wszystkim ograniczenie liczby nocnych zmian. Obecnie polskie przepisy praktycznie nie przewidują w tym zakresie żadnych limitów. Postulujemy maksymalnie 36 zmian nocnych w okresie 16 kolejnych tygodni. W praktyce oznaczałoby to średnio około 2,25 nocnej zmiany tygodniowo. Drugim rozwiązaniem jest ograniczenie liczby kolejnych nocy do maksymalnie dwóch – czterech z rzędu. Grafik nie powinien przewidywać pięciu czy sześciu nocnych zmian jedna po drugiej. Trzeci postulat to zakaz pracy wyłącznie na nocnych zmianach przez okres dłuższy niż dwa tygodnie. Po tym czasie pracownik powinien przechodzić na zmiany dzienne, chyba że sam dobrowolnie wyrazi zgodę na odstępstwo. Do tego dochodzi obowiązkowa rotacja zmian do przodu, rozszerzone badania profilaktyczne, dodatkowe uprawnienia rodzicielskie dla pracowników nocnych oraz skrócenie czasu pracy. Badania pokazują, że już skrócenie czasu pracy o kilkanaście procent przynosi bardzo pozytywne efekty zdrowotne w przypadku pracy zmianowej i nocnej. Postulujemy także zagwarantowanie co najmniej 40 proc. weekendów wolnych od pracy. To pozwoliłoby pracownikom spędzać więcej czasu z rodziną i odbudowywać relacje społeczne. Oczywiście przedsiębiorcy mogą argumentować, że oznacza to konieczność zatrudnienia większej liczby pracowników. Jednak zdrowie ludzi również ma swoją wartość.

W ekspertyzie zwracacie również uwagę na dodatki za pracę nocną.

M.R.: Tak. Polska należy do państw o relatywnie niskim poziomie rekompensaty za pracę nocną na tle wielu krajów Europy Zachodniej. Jest on liczony od minimalnego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia konkretnego pracownika. Postulujemy zmianę tego rozwiązania. Chcę jednak podkreślić, że same dodatki nie rozwiążą problemu. Najważniejsze są rozwiązania ergonomiczne i zapewnienie odpowiedniego odpoczynku. Wyższy dodatek może natomiast częściowo rekompensować koszty regeneracji i skłaniać pracodawców do bardziej racjonalnego korzystania z pracy nocnej.

Jak na tle innych krajów europejskich wypada Polska?

M.R.: Niestety słabo. W wielu krajach Europy Zachodniej funkcjonują rozbudowane branżowe układy zbiorowe pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące pracy zmianowej i nocnej. W Polsce takich rozwiązań jest zdecydowanie mniej. Często jako wzór wskazywane są Niemcy. Dodatki za pracę nocną sięgają tam 25–50 proc. wynagrodzenia, a harmonogramy pracy podlegają znacznie większej kontroli. Bardzo restrykcyjnie do pracy nocnej podchodzi także Francja. Obowiązuje tam zasada, że praca nocna nie jest normalnym sposobem organizacji pracy, lecz wyjątkiem uzasadnionym szczególnymi potrzebami przedsiębiorstwa. W Holandii obowiązują limity liczby zmian nocnych w roku, limity kolejnych nocy oraz ograniczenia długości zmian. Kraje skandynawskie coraz częściej mówią nie tyle o czasie pracy, ile o zarządzaniu zmęczeniem pracowników. Polska wyraźnie odstaje od tych standardów.

Mamy więc przed sobą sporo pracy?

M.R.: Tak, zdecydowanie. I właśnie teraz – gdy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiada prace nad skróceniem czasu pracy – jest dobry moment na rozpoczęcie poważnej dyskusji.

Jeśli takie rozwiązania mają zostać wprowadzone, w pierwszej kolejności powinny objąć tych, którzy najbardziej ich potrzebują – pracowników zmianowych i nocnych. To właśnie oni ponoszą najwyższe zdrowotne i społeczne koszty obecnego systemu. ■



*dr Magdalena Rycak,
Dyrektorka Instytutu Prawa
Zatrudnienia i Work-Life
Balance w Uczelni
Łazarskiego, Prodziekan
Wydziału Prawa i Administracji
Uczelni Łazarskiego ds. badań
naukowych i innowacji,
radczyni prawna
specjalizująca się od ponad 20
lat w prawie pracy

Nocna zmiana odbija się na psychice. Eksperci: to nie kwestia charakteru, lecz biologii

Praca w nocy od lat kojarzona jest przede wszystkim ze zmęczeniem, problemami ze snem czy większym ryzykiem chorób serca. Coraz więcej badań pokazuje jednak, że jej skutki sięgają znacznie dalej, bo dotyczą także zdrowia psychicznego pracowników.

Zekspertyzy dotyczącej szkodliwości pracy zmianowej, przygotowanej na zlecenie OZZZPRC, wynika, że nocny system pracy może zwiększać ryzyko zaburzeń nastroju, depresji, zaburzeń lękowych, przewlekłego stresu oraz wypalenia zawodowego.

GORSZY NASTRÓJ TO NIE SŁABOŚĆ
Jednym z najczęściej obserwowanych skutków pracy nocnej są zaburzenia nastroju. Pracownicy częściej skarżą się na drażliwość, chwiejność emocjonalną, obniżone samopoczucie czy utratę satysfakcji z aktywności, które wcześniej sprawiały im przyjemność. Zdaniem autorów ekspertyzy nie są to wyłącznie indywidualne problemy poszczególnych osób. Kluczową rolę odgrywa rozregulowanie biologicznego zegara organizmu. Praca w czasie, który z punktu widzenia fizjologii powinien być przeznaczony na sen, zaburza wydzielanie hormonów i neuroprzekazników odpowiedzialnych za regulację emocji, m.in. serotoniny, dopaminy i kortyzolu.

– Po kilku latach nocnych zmian przestałem być sobą. Kiedyś byłem spokojnym człowiekiem. Dziś wystarczy drobniak, żebym się zdenerwował. Najgorsze jest to, że nawet w dni wolne trudno mi wrócić do normalnego rytmu. Czuję ciągłe zmęczenie i coraz rzadziej cieszę mnie rzeczy, które kiedyś sprawiały przyjemność – wyjaśnia Krzysztof, pracownik energetyki z 15-letnim stażem.

Badania prowadzone wśród pracowników nocnych konsekwentnie pokazują częstsze występowanie objawów obniżonego nastroju niż wśród osób pracujących wyłącznie w ciągu dnia. Eksperci podkreślają, że prawo do zgłaszania takich problemów powinno być traktowane jako element profilaktyki zdrowotnej, a nie oznaka słabości.

WYŻSZE RYZYKO DEPRESJI I ZABURZEŃ LĘKOWYCH

Ekspertyza wskazuje również na związek między pracą nocną a depresją oraz zaburzeniami lękowymi. Przyczyną jest nie tylko przewlekły niedobór snu, ale także długotrwałe zaburzenie funkcjonowania układów odpowiedzialnych za reakcję organizmu na stres.

Znaczenie mają również czynniki społeczne. Osoby pracujące nocą często mają ograniczone możliwości utrzymywania regularnych kontaktów rodzinnych i towarzyskich, a także trudniej im prowadzić zdrowy tryb życia i regularnie spożywać posiłki.

– Najbardziej cierpi życie rodzinne. Kiedy ja mam wolne, reszta rodziny jest w pracy albo w szkole. Kiedy oni mają czas, ja często odsypiam nocy. Człowiek zaczyna funkcjonować obok bliskich, a nie z nimi. To oddala nas od siebie coraz bardziej – dodaje Krzysztof.

Autorzy podkreślają, że praca nocna nie musi bezpośrednio powodować depresji, jednak stanowi istotny czynnik ryzyka jej rozwoju. Zależność ta jest szczególnie wi-



doczna w zawodach wymagających dużego zaangażowania emocjonalnego, takich jak ochrona zdrowia, opieka społeczna czy edukacja.

– W pewnym momencie organizm powiedział: dość. Przez lata tłumaczyłem sobie, że każdy jest zmęczony. Potem pojawiły się problemy ze snem, ciągłe napięcie i poczucie, że nie radzę sobie z najprostszymi sprawami. Dopiero lekarz uświadomił mi, że to mogą być skutki wieloletniej pracy zmianowej – mówi Andrzej, od 20 lat pracujący w hutnictwie.

WYPALENIE PRZYCHODZI SZYBCIEJ

Kolejnym zagrożeniem jest wypalenie zawodowe. W systemach nocnych występuje ono częściej i rozwija się szybciej niż wśród pracowników wykonujących obowiązki wyłącznie w ciągu dnia.

Na ten proces wpływa kilka nakładających się czynników: chroniczne zmęczenie, ograniczona możliwość pełnej regeneracji, zaburzenia rytmu snu oraz trudności w



godzeniu życia zawodowego z rodzinnym i społecznym. Dodatkowo organizm pozostaje przez długi czas w stanie podwyższonej gotowości związanej z działaniem mechanizmów stresowych.

– Wypalenie nie przyszło nagle. To nie było jedno wydarzenie. Najpierw zniknęła satysfakcja z pracy, potem motywacja. Zacząłem wykonywać obowiązki automatycznie. Człowiek jest fizycznie obecny, ale psychicznie coraz bardziej wyczerpany – opisuje pracownik utrzymania ruchu. Ekspertcy zwracają uwagę, że wypalenie

zawodowe w pracy nocnej nie jest dowodem na brak odporności psychicznej pracownika. To konsekwencja funkcjonowania w określonym systemie organizacji pracy.

PRZEWLEKŁY STRES WPISANY W NOCNY SYSTEM PRACY

Pracownicy wykonujący obowiązki nocą częściej doświadczają również przewlekłego stresu i zaburzeń adaptacyjnych. Objawiają się one między innymi napięciem, rozdrażnieniem, problemami z koncentracją, trudnościami ze snem oraz spadkiem zdolności radzenia sobie z codziennymi wyzwaniami.

Według autorów ekspertyzy praca nocna działa jak stresor ciągły. Organizm nie ma wystarczająco dużo czasu na regenerację, a skutki biologicznego przeciążenia nakła-

Badania prowadzone wśród pracowników nocnych konsekwentnie pokazują częstsze występowanie objawów obniżonego nastroju niż wśród osób pracujących wyłącznie w ciągu dnia. Ekspertcy podkreślają, że prawo do zgłaszania takich problemów powinno być traktowane jako element profilaktyki zdrowotnej, a nie oznaka słabości.

dają się na problemy wynikające z życia społecznego i rodzinnego. W efekcie reakcja stresowa utrwała się i może prowadzić do długotrwałych problemów zdrowotnych.

– Nawet po wolnym weekendzie nie czuję się wypoczęta. Po serii nocnych zmian potrzebuję kilku dni, żeby dojść do siebie. Mam wrażenie, że organizm cały czas walczy ze snem. Coraz częściej łąpię się na tym, że nic mi się nie chce, a kontakt z ludźmi zaczyna mnie męczyć – opowiada Magda.

POTRZEBNE WSPARCIE SYSTEMOWE

Wnioski płynące z ekspertyzy są jednoznaczne. Praca nocna powinna być traktowana jako czynnik ryzyka zaburzeń psychicznych, podobnie jak uznawana jest za czynnik ryzyka wielu chorób somatycznych.

Coraz więcej badań pokazuje, że problemy psychiczne występujące u pracowników nocnych nie są kwestią indywidualnej odporności, lecz przewidywalną konsekwencją określonego systemu organizacji pracy. Jeśli więc tysiące osób pracujących nocami skarżą się na przewlekłe zmęczenie, obniżony nastrój, stres czy wypalenie, nie jest to problem jednostek. To sygnał, że koszty funkcjonowania gospodarki przez całą dobę w znacznym stopniu ponoszą pracownicy własnym zdrowiem. A skoro ryzyko jest znane i potwierdzone naukowo, odpowiedzialnością pracodawców i państwa staje się nie tylko je dostrzegać, ale przede wszystkim skutecznie je ograniczać. ■

Rekordowe temperatury, stare przepisy. Jak chronieni są pracownicy podczas upału?

Polska ma za sobą jeden z najgorętszych końców czerwca w historii pomiarów meteorologicznych. Podczas fali upałów padły rekordy temperatur, a termometry pokazały wartości przekraczające 40 stopni Celsjusza, pobijając ponadstuletni rekord ciepła dla Polski.

Ekstremalne warunki pogodowe ponownie skierowały uwagę na bezpieczeństwo pracy w lecie. Czy istnieje temperatura, przy której można odmówić wykonywania obo-

wiązków? Choć przepisy nie wyznaczają granicy, po której praca musi zostać automatycznie wstrzymana, nakładają na pracodawców konkretne obowiązki związane z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Najbardziej znanym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom napojów. Muszą je otrzymać osoby pracujące na otwartej przestrzeni, gdy temperatura przekracza 25°C, oraz pracownicy wykonujący obowiązki w pomieszczeniach, w których temperatura przekracza 28°C.

Napoje powinny być dostępne przez cały czas pracy, a ich ilość i rodzaj powinny być dostosowane do warunków wykonywanych obowiązków oraz potrzeb pracowników.

NIE TYLKO WODA

Wysoka temperatura oznacza dla pracodawcy również obowiązek organizowania pracy w sposób bezpieczny. Może to obejmować zapewnienie wentylatorów, klimatyzacji, zacielenia stanowisk pracy, rolet lub żaluzji, a także stworzenie chłodniejszych miejsc przeznaczonych do odpoczynku.

W przypadku niektórych zakładów pracy przepisy wymagają nawet udostępnienia klimatyzowanych pomieszczeń do wypoczynku, jeśli temperatura wynikająca z procesów technologicznych stale przekracza 30°C.

KRÓTSZY DZIEŃ PRACY? TAK, ALE BEZ STRAT FINANSOWYCH

Pracodawca może wprowadzić dodatkowe przerwy, system rotacyjny lub skrócić czas pracy podczas upałów. Może także zwolnić pracowników z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli jednak podejmie taką decyzję, nie może obniżyć z tego powodu wynagrodzenia.

KIEDY PRACOWNIK MOŻE ODMÓWIĆ PRACY?

To jedna z najmniej znanych regulacji. Choć polskie prawo nie określa maksymalnej temperatury pracy, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania obowiązków, jeśli warunki stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia. Musi jedynie niezwłocznie poinformować o tym przełożonego. Za czas powstrzymania się od pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Nie oznacza to jednak, że każda wysoka temperatura automatycznie daje podstawę do przerywania pracy. Konieczne jest występowanie realnego zagrożenia dla zdrowia lub życia.



UPAŁ TO REALNE ZAGROŻENIE

Specjaliści przypominają, że przegrzanie organizmu może prowadzić do odwodnienia, omdleń, zaburzeń koncentracji, problemów kardiologicznych, a nawet udaru cieplnego. Wysoka temperatura zwiększa również ryzyko wypadków przy pracy, szczególnie w zawodach wymagających wysiłku fizycznego lub obsługi maszyn. Szczególna ochrona niektórych grup



Przepisy przewidują dodatkową ochronę kobiet w ciąży oraz pracowników młodocianych. Osoby poniżej 18. roku życia nie mogą wykonywać pracy w pomieszczeniach, gdzie temperatura przekracza 30°C przy wilgotności powietrza powyżej 65 proc.

NADCHODZĄ ZMIANY

Rząd pracuje nad nowymi regulacjami dotyczącymi pracy w wysokich temperaturach.

Projekt zakłada m.in. wprowadzenie maksymalnych dopuszczalnych temperatur dla części stanowisk pracy oraz bardziej precyzyjnych obowiązków pracodawców. Nowe przepisy mają wejść w życie od 2027 roku. Zmiany są odpowiedzią na coraz częstsze fale upałów, które – jak pokazują ostatnie lata – przestają być wyjątkowym zjawiskiem pogodowym, a stają się stałym elementem polskiego lata. ■

PRACA W UPAŁ 5 LICZB, KTÓRE WARTO ZNAĆ

25°C

– od tej temperatury pracodawca musi zapewnić napoje osobom pracującym na zewnątrz

28°C

– od tej temperatury napoje są obowiązkowe także w pomieszczeniach

30°C

– granica temperatury dla pracowników młodocianych (przy wilgotności powyżej 65%)

0 ZŁ STRATY

– dodatkowe przerwy lub skrócenie czasu pracy z powodu upału nie mogą obniżyć wynagrodzenia

2027

– planowane wejście w życie nowych przepisów dotyczących pracy w wysokich temperaturach

UWAŻASZ, ŻE PODCZAS UPAŁU ŁAMANE SĄ TWOJE PRAWA?

- Zgłoś problem przełożonemu lub służbom BHP
- Poproś o zapewnienie napojów lub innych środków ochrony
- Dokumentuj nieprawidłowości (np. zdjęcia, notatki)
- Skontaktuj się z organizacją związkową działającą w zakładzie pracy
- Złóż skargę do Państwowej Inspekcji Pracy
- Jeśli zagrożone jest zdrowie lub życie – możesz powstrzymać się od pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia

Chcą wspólnie działać na rzecz pracowników

Pięć organizacji związkowych działających w strukturach PGE Dystrybucja S.A. podpisało list intencyjny dotyczący budowy koalicji związkowej. Dokument został sygnowany 23 kwietnia 2026 r. w Bukowinie Tatrzańskiej podczas Krajowego Zjazdu Delegatów OZZZPRC.

Inicjatorzy porozumienia podkreślają, że współpraca ma być odpowiedzią na wyzwania, z jakimi od lat mierzą się pracownicy obszarów technicznych oraz ruchu ciągłego. Celem koalicji jest wypracowywanie wspólnych stanowisk, skuteczniejsza reprezentacja interesów zatrudnionych oraz wzmocnienie dialogu społecznego z pracodawcą.

– Wspólne działania mają nadać większą siłę postulatów strony społecznej i lepiej odpowiadać na potrzeby pracowników – deklarują przedstawiciele nowej inicjatywy.

List podpisały:

- Związek Zawodowy Pracowników Utrzymania Sieci Energetycznych działający na terenie Oddziału Warszawa,
- Związek Zawodowy Pracowników Technicznych w PGE Dystrybucja S.A. Oddział Zamość,
- Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego działający na terenie Oddziału Lublin,

Przedstawiciele strony społecznej mówią także kwestie nieustannych wakatów, przemęczenia kadry oraz niewielkich różnic płacowych między stanowiskami o różnym poziomie odpowiedzialności. Wskazują, że część pracowników nie decyduje się na zmianę stanowiska lub przyjęcie dodatkowych obowiązków, ponieważ nie wiąże się to z wyraźnym wzrostem wynagrodzenia.



➤ Związek Zawodowy Pracowników Inżynierjno-Technicznych w PGE Dystrybucja S.A. Oddział Rzeszów,

➤ Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w PGE Dystrybucja S.A. działający na terenie Oddziału Skarżysko-Kamienna.

Związkowcy wskazują, że impulsem do zacieśnienia współpracy są problemy kadrowe oraz pogarszające się warunki pracy w obszarach technicznych i ruchu ciągłego. Zwracają uwagę na trudności w pozyskiwaniu i utrzymaniu wykwalifikowanych pracowników, szczególnie monterów i dyspozytorów, których przygotowanie do samodzielnej pracy wymaga wielu miesięcy szkolenia.

Przedstawiciele strony społecznej mówią

także kwestie nieustannych wakatów, przemęczenia kadry oraz niewielkich różnic płacowych między stanowiskami o różnym poziomie odpowiedzialności. Wskazują, że część pracowników nie decyduje się na zmianę stanowiska lub przyjęcie dodatkowych obowiązków, ponieważ nie wiąże się to z wyraźnym wzrostem wynagrodzenia.

Koalicja zapowiada również działania na rzecz większej spójności wynagrodzeń pomiędzy oddziałami spółki. Pracownicy wykonujący te same obowiązki w różnych częściach kraju często otrzymują odmienne wynagrodzenie, co wynika z różnic w lokalnych układach zbiorowych pracy.

Sygnatariusze zaznaczają, że podpisany dokument nie oznacza powołania nowej organizacji, lecz rozpoczęcie procesu współpracy, który ma prowadzić do wypracowania wspólnych rozwiązań dla pracowników PGE Dystrybucja. Jak zapisano w deklaracji, inicjatywa ma służyć „budowaniu wyższego poziomu jedności związkowej” oraz wzmocnieniu reprezentacji pracowników w rozmowach z pracodawcą. ■

Polska chemia w kryzysie, a dialogu brak

Majowe posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej nie przyniosło przełomu, na który liczyły wszystkie strony.

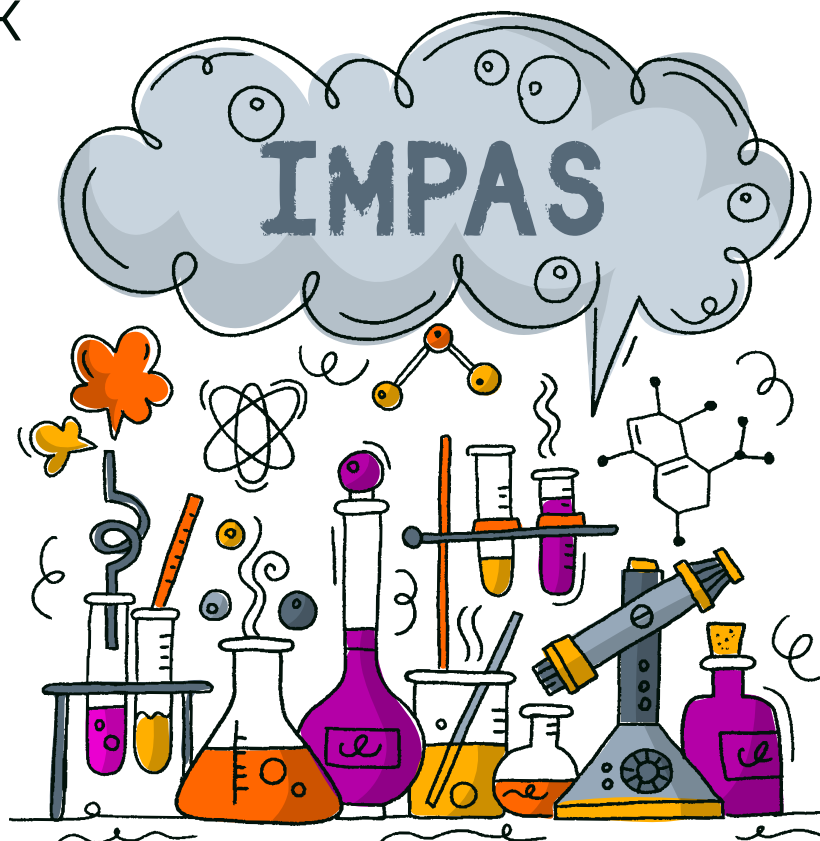
Zamiast konstruktywnych ustaleń spotkanie stało się kolejnym znakiem pogłębiającego się impasu w dialogu między stroną społeczną, administracją publiczną i kluczowymi menedżerami sektora.

W czasie gdy sytuacja branży systematycznie się pogarsza, szczególne emocje wzbudziła nieobecność części decydentów reprezentujących największe grupy kapitałowe. Dla związkowców był to wyraźny sygnał braku gotowości do realnej rozmowy o kryzysie, który coraz mocniej przekłada się na rynek pracy i stabilność zakładów. – To unikanie odpowiedzialności w momencie, gdy sektor stoi wobec ryzyka kolejnych redukcji zatrudnienia – mówią działacze. Strona społeczna domaga się pilnego przywrócenia prac podzespołów m.in. ds. rafinerii i petrochemii. Związkowcy podkreślają, że oczekują rozmów o konkretnych rozwiązaniach, jednak narastające napięcia sprawiają, że letnia runda negocjacji pozostaje niepewna.

110 TYSIĘCY ETATÓW NA SZALI

Frustracja pracowników ma głębokie uzasadnienie w faktach. Choć w debacie publicznej pojawiają się często uproszczone hasła o „setkach tysięcy” zagrożonych miejsc pracy, dane przedstawione w maju przez Polską Izbę Przemysłu Chemicznego nie pozostawiają złudzeń.

Z raportu PIPC wynika, że bezpośrednio do końca 2025 roku oraz w 2026 roku w całej Europie zagrożonych likwidacją jest około 110 tysięcy miejsc pracy. W Polsce – gdzie sektor chemiczny odpowiada za 18,0% krajowej produkcji sprzedanej przemysłu i zatrudnia 335 tysięcy osób – negatywny trend już się ziszcza. W ubiegłym roku



z branży ubyło 5 tysięcy etatów. – Jeśli dialog społeczny nie wypracuje mechanizmów osłonowych, redukcje mogą przyspieszyć, obejmując całe regiony silnie uzależnione od lokalnych zakładów chemicznych – tłumaczą eksperci.

DLACZEGO PRZEMYSŁ TRACI GRUNT? KLUCZOWE CZYNNIKI

Europejska, w tym polska chemia przegrywa konkurencję w warunkach globalnej presji kosztowej i regulacyjnej. Do głównych problemów należą:

❖ Zwijanie mocy produkcyjnych w Europie

Na kontynencie zapowiedziano likwidację linii produkcyjnych o łącznej wydajności 37 mln ton, w tym 17,8 mln ton w petrochemii i 11,7 mln ton w chemii podstawowej.

❖ Niskie wykorzystanie zdolności produkcyjnych

W USA zakłady pracują średnio na poziomie ok. 82% możliwości, podczas gdy w Europie wskaźnik ten spada do ok. 74%.

❖ Import i pogarszający się bilans handlowy

Polskie saldo wymiany handlowej wyrobami chemicznymi osiągnęło poziom minus 45,4 mld PLN (I–XI 2025 r.). Rynek zalewany jest tanim importem – tworzy sztucznych z Chin (wzrost o 40%) oraz nawozów z Rosji, która odpowiada już za 36% polskiego importu w tym segmencie.

❖ Koszty energii i regulacje klimatyczne

Sektor chemiczny w Polsce zużywa ponad 15,37 TWh energii elektrycznej rocznie. Rosnące koszty w systemie EU ETS oraz ryzyko tzw. ucieczki emisji sprawiają, że produkcja w kraju staje się coraz mniej opłacalna.

BEZ PRZEŁOMU CORAZ BLIŻEJ ESKALACJI

Brak porozumienia między stroną społeczną, rządem i zarządami spółek coraz wyraźniej ogranicza możliwość wypracowania wspólnego planu dla branży. Związkowcy przekonują, że jeśli rozmowy nie zostaną szybko wznowione w pełnym składzie, sektor może się załamać, a skutki tego krachu wykraczą daleko poza same zakłady chemiczne. ■

Stop egzaminom co pięć lat. Chcemy zmiany przepisów

Czy doświadczony energetyk powinien co pięć lat udowadniać, że nadal potrafi wykonywać swoją pracę? Zdaniem Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego – nie. Organizacja wystąpiła z wnioskiem o zniesienie obowiązkowej, cyklicznej weryfikacji świadectw kwalifikacyjnych dla osób pracujących przy eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci energetycznych.



Obowiązujące od 2021 roku przepisy przewidują, że świadectwa kwalifikacyjne grup E i D tracą ważność po pięciu latach. Aby zachować

uprawnienia, pracownik musi ponownie przystąpić do egzaminu.

Zdaniem związkowców taki obowiązek nie przekłada się na realny wzrost bezpieczeństwa pracy. Jak podkreślają, egzaminy sprawdzają przede wszystkim wiedzę teoretyczną, podczas gdy w zawodach energetycznych kluczowe znaczenie mają doświadczenie, praktyka i wypracowane przez lata nawyki bezpieczeństwa.

– Pracownicy z wieloletnim stażem każdego dnia mierzą się z rzeczywistymi zagrożeniami. To właśnie praktyka i odpowiedzialność budują bezpieczeństwo pracy, a nie formalny egzamin zdawany co kilka lat – argumentują przedstawiciele strony społecznej.

Związkowcy przypominają również, że pracownicy sektora energetycznego już dziś podlegają licznym mechanizmom kontroli. Regularnie uczestniczą w szkoleniach BHP, przechodzą instruktaże stanowiskowe, pracują w oparciu o procedury bezpieczeństwa i pozostają pod stałym nadzorem pracodawców. W ich ocenie



dodatkowy egzamin jest więc jedynie formalnością.

SĄ TEŻ WĄTPLIWOŚCI PRAWNE

We wniosku pojawiają się także argumenty natury konstytucyjnej. OZZZPRC wskazuje, że obowiązek odnawiania kwalifikacji może naruszać zasadę proporcjonalności oraz ochrony praw nabytych.

Szczególne kontrowersje budzi fakt, że przez wiele lat świadectwa kwalifikacyjne były bezterminowe. Wielu pracowników planowało swoją karierę zawodową w oparciu o takie właśnie zasady. Wprowadzenie obowiązkowego wygaszania uprawnień po pięciu latach oznacza więc istotną zmianę warunków wykonywania zawodu.

NIEPEWNOŚĆ ZAWODOWA

Zdaniem przedstawicieli Zrzeszenia skutki nowych przepisów mogą być odczuwalne nie tylko przez samych pracowników, ale także przez cały sektor energetyczny. Niezdany egzamin oznacza bowiem utratę możliwości wykonywania obowiązków, a w konsekwencji także ryzyko utraty dochodów. To z kolei zwiększa stres i poczucie niepewności zawodowej. W dłuższej per-



Szczególne kontrowersje budzi fakt, że przez wiele lat świadectwa kwalifikacyjne były bezterminowe. Wielu pracowników planowało swoją karierę zawodową w oparciu o takie właśnie zasady. Wprowadzenie obowiązkowego wygaszania uprawnień po pięciu latach oznacza więc istotną zmianę warunków wykonywania zawodu.

Reforma ETS nie może oznaczać likwidacji polskiego przemysłu

2 LIPCA 2026 R. W SEJMIE OBRADOWALI PRZEDSTAWICIELE PARLAMENTARNEGO ZESPOŁU DS. ENERGII I WODORU. SPOTKANIE POŚWIĘCONE BYŁO REFORMIE SYSTEMU ETS ORAZ JEJ SKUTKOM DLA POLSKIEGO PRZEMYSŁU. OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH RUCHU CIĄGŁEGO REPREZENTOWALI DARIUSZ SALAMON I ANASTAZJA KARWAT.

W trakcie posiedzenia eksperci, przedstawiciele przemysłu oraz strony społecznej nie mieli wątpliwości – proponowane przez Komisję Europejską nowe normy emisji CO₂ są nierealne do osiągnięcia przy wykorzystaniu obecnie dostępnych technologii. Szczególnie trudna sytuacja dotyczy sektora koksowniczego, który może zostać zmuszony do ponoszenia wielomilionowych kosztów zakupu dodatkowych uprawnień do emisji. Oznacza to realne zagrożenie dla funkcjonowania polskich koksowni, hut oraz całego łańcucha produkcji stali, mającego strategiczne znaczenie dla bezpieczeństwa gospodarczego i przemysłowego naszego kraju.

Przedstawiciele strony społecznej mówią zgodnie: że nie można akceptować przepisów, które wymagają osiągnięcia parametrów niemożliwych do uzyskania przy wykorzystaniu dostępnych technologii. Tworzenie prawa w oderwaniu od rzeczywistości gospodarczej nie służy ochronie klimatu. Prowadzi natomiast do osłabienia europejskiego przemysłu, utraty tysięcy miejsc pracy oraz przenoszenia produkcji poza Unię Europejską, gdzie normy środowiskowe są często znacznie mniej rygorystyczne. W efekcie emisja CO₂ nie znika, lecz jest jedynie przenoszona poza granice Europy, a europejska gospodarka traci swoją konkurencyjność – wyjaśniają nasi przedstawiciele.

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Ruchu Ciągłego sprzeciwia się rozwiązaniom, które pod pozorem ochrony klimatu prowadzą do deindustrializacji Polski i Europy. Transformacja energetyczna musi być odpowiedzialna, oparta na wiedzy naukowej, możliwościach technologicznych oraz dialogu z przemysłem i stroną społeczną. Nie może oznaczać likwidacji zakładów pracy, utraty miejsc pracy i osłabienia bezpieczeństwa surowcowego państwa – argumentują nasi przedstawiciele. Jednocześnie podczas posiedzenia pojawiła

łączny roczny wolumen stali objętej preferencyjnymi zasadami importu został zmniejszony

Z 33 MLN TON DO 18,3 MLN TON,

natomiast stawka cła ochronnego wzrosła z 25 do 50 proc. wartości celnej.

się informacja, która pokazuje, jak ważna dla Unii Europejskiej pozostaje ochrona własnego przemysłu. Od 1 lipca 2026 roku weszły w życie nowe, znacznie bardziej restrykcyjne zasady importu stali do UE. Komisja Europejska ograniczyła ilość stali, która może trafiać na uniijny rynek bez dodatkowych opłat, a także podwoiła cła nakładane po przekroczeniu wyznaczonych limitów.

Zmiany mają chronić europejskie hutnictwo przed skutkami globalnej nadprodukcji oraz napływem taniej stali spoza Unii. Łączny roczny wolumen stali objętej preferencyjnymi zasadami importu został zmniejszony z 33 mln ton do 18,3 mln ton, natomiast stawka cła ochronnego wzrosła z 25 do 50 proc. wartości celnej. Zdaniem związkowców działania te pokazują, że Unia dostrzega zagrożenia dla europejskiego przemysłu i potrafi reagować, gdy w grę wchodzi jego konkurencyjność. Dlatego podczas parlamentarnej debaty przedstawiciele pracowników zwracali uwagę, że podobne podejście powinno obowiązywać również w przypadku koksownictwa. Ministerstwo Klimatu i Środowiska zobowiązało się przekazać ten postulat Komisji Europejskiej.

– Trudno mówić o skutecznej ochronie europejskiego przemysłu, jeśli z jednej strony ogranicza się import stali spoza UE, a z drugiej wprowadza regulacje, które mogą osłabić własnych producentów. Potrzebujemy polityki, która będzie jednocześnie chronić klimat, miejsca pracy i bezpieczeństwo przemysłowe Europy – podkreślają przedstawiciele OZZZRC.

Zrzeszenie zapowiada dalszy aktywny udział w debacie dotyczącej reformy ETS i przyszłości polskiego przemysłu, licząc na rozwiązania, które pozwolą pogodzić cele klimatyczne z utrzymaniem konkurencyjności europejskiej gospodarki. ■



spektywie może również zniechęcać młodych ludzi do podejmowania pracy w branży, która już dziś zmagą się z problemami kadrowymi.

– Bezpieczny system energetyczny wymaga przede wszystkim doświadczonych i stabilnie zatrudnionych pracowników. Dlatego warto zastanowić się, czy obecne przepisy rzeczywiście służą temu celowi – podkreślają związkowcy.

JEST MIEJSCE NA KOMPROMIS

OZZZRC zaznacza, że nie kwestionuje znaczenia bezpieczeństwa pracy. Jeśli całkowite zniesienie obowiązku egzaminów nie będzie możliwe, organizacja proponuje rozwiązania pośrednie.

Wśród nich znalazły się m.in. bezterminowe świadectwa dla osób z odpowiednio długim stażem pracy, zwolnienie z egzaminów pracowników posiadających co najmniej 15-letnie doświadczenie, zastąpienie egzaminów szkoleniami aktualizacyjnymi oraz większy udział strony społecznej w pracach komisji kwalifikacyjnych. Wniosek został już przekazany do właściwych instytucji. Teraz związkowcy czekają na reakcję ustawodawcy. ■

Demografia wystawia rachunek. Trudne lata dla rynku pracy

Najnowszy raport Głównego Urzędu Statystycznego nie pozostawia złudzeń: Polaków jest coraz mniej, a społeczeństwo starzeje się w tempie, które jeszcze kilkanaście lat temu wydawało się trudne do wyobrażenia. Dla rynku pracy oznacza to jedno – coraz mniej osób będzie musiało utrzymać coraz większą grupę emerytów. Konsekwencje odczują nie tylko finanse publiczne, ale również pracownicy i pracodawcy.

Na koniec 2025 roku liczba mieszkańców Polski wyniosła 37,3 mln osób. To o około 157 tys. mniej niż rok wcześniej. Główną przyczyną pozostaje ujemny przyrost naturalny. W ubiegłym roku liczba urodzeń była niższa od liczby zgonów aż o 168 tys.

To nie chwilowe załamanie, lecz kolejny etap długotrwałego procesu. Od lat rodzi się zbyt mało dzieci, by zapewnić prostą zastępowalność pokoleń, a prognozy nie wskazują, by ten trend mógł się szybko odwrócić.

CORAZ STARSZY PRACOWNICY

Szczególnie alarmujące są dane dotyczące wieku osób aktywnych zawodowo. Choć liczba mieszkańców w wieku produkcyjnym zmniejszyła się w ciągu roku o 128 tys., jeszcze ważniejsze są zmiany zachodzące wewnątrz tej grupy.

Systematycznie kurczy się liczba osób w wieku 18–44 lata, czyli pracowników określanych jako grupa mobilna – bardziej skłonnych do przekwalifikowania, zmiany pracodawcy czy miejsca zatrudnienia. W 2025 roku było ich 12,8 mln, co stanowiło 34,3 proc. Populacji, podczas gdy na początku XXI

Szczególne kontrowersje budzi fakt, że przez wiele lat świadectwa kwalifikacyjne były bezterminowe. Wielu pracowników planowało swoją karierę zawodową w oparciu o takie właśnie zasady. Wprowadzenie obowiązkowego wygaszania uprawnień po pięciu latach oznacza więc istotną zmianę warunków wykonywania zawodu.



POLSKA 1990 ◊ 2024


Wiek przy
pierwszym dziecku:
22,7 ◊ 29,1

Długość
życia mężczyzn:
66,2 ◊ 74,9 lat

Przyrost naturalny:
+4,1 ◊ -4,2
na 1000 mieszkańców

Małżeństwa:
6,7 ◊ 3,6
na 1000 mieszkańców

Długość życia kobiet:
75,2 ◊ 82,3 lat

Zgony niemowląt:
6,7 ◊ 3,6
na 1000 mieszkańców

wieku odsetek ten sięgał niemal 40 proc. Jednocześnie rośnie liczba osób w wieku 45–59/64 lata. Dziś grupa ta liczy już 8,9 mln osób i jej udział będzie nadal wzrastał. W praktyce oznacza to coraz starsze załogi, szczególnie w przemyśle, energetyce, transporcie czy wszędzie tam, gdzie praca wiąże się z wysiłkiem fizycznym lub systemem zmianowym. Coraz większego znaczenia nabierają więc ergonomia stanowisk pracy, profilaktyka zdrowotna i działania pozwalające pracownikom dłużej zachować sprawność zawodową – o czym szeroko piszemy w tym numerze magazynu „Zmiany”, powołując się na wyniki zleconej przez nas ekspertyzy.

CORAZ MNIJ PRACUJĄCYCH UTRZYMUJE CORAZ WIĘCEJ EMERYTÓW

Raport GUS zwraca także uwagę na szybko rosnący współczynnik obciążenia demograficznego. To miara pokazująca, ile osób w wieku nieprodukcyjnym (dzieci i seniorzy) przypada na określoną liczbę osób w wieku produkcyjnym. Pozwala oszacować, w jakim stopniu osoby pracujące muszą „utrzymywać” pozostałą część społeczeństwa. W 2025 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały już 72 osoby w wieku nieprodukcyjnym. Dla porównania – w 2010 roku było ich 55. Za ten wzrost odpowiada przede wszystkim rosnąca liczba seniorów. Obecnie na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 42 osoby w wieku poprodukcyjnym. Piętnaście lat temu było ich zaledwie 26. To oznacza coraz większe wyzwanie dla systemu emerytalnego, ochrony zdrowia i

finansów publicznych. Jednocześnie rośnie odpowiedzialność spoczywająca na osobach aktywnych zawodowo.

CO TE LICZBY OZNACZAJĄ DLA PRACOWNIKÓW?

Demografia przestaje być tematem dla statystyków i ekspertów. Jej skutki są coraz bardziej widoczne na rynku pracy.

- Większa presja na wydajność. Mniejsza liczba pracowników przy utrzymującym się zapotrzebowaniu na pracę oznacza większe tempo produkcji i dalszą automatyzację. Kluczowe będzie jednak, by proces ten nie odbywał się kosztem bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych.
- Zdrowie pracowników stanie się jeszcze ważniejsze. Skoro żyjemy dłużej i coraz więcej osób będzie pracować w starszym wieku, konieczne są inwestycje w profilaktykę, rehabilitację i medycynę pracy, szczególnie w zawodach obciążających organizm.
- Potrzebne jest realne wsparcie rodzin. Kobiety decydują się na macierzyństwo coraz później – mediana wieku przy urodzeniu dziecka wynosi obecnie 31 lat. Coraz większego znaczenia nabierają rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z wychowywaniem dzieci.

Demograficzne ostrzeżenia przestały być prognoząmi. Coraz mniej młodych ludzi wchodzi na rynek pracy i coraz więcej osób w wieku emerytalnym oznacza rosnącą presję na gospodarkę i system zabezpieczenia społecznego. Pytanie nie brzmi już, czy odczujemy skutki tych zmian, ale jak sobie z nimi poradzimy. ■

39. KRAJOWY ZJAZD DELEGATÓW, 23-24 KWIETNIA,



BUKOWINA TATRZAŃSKA



PODSUMOWUJEMY ZJAZD.

KISIELEWSKI: „NIE ZAJMUJEMY SIĘ PRZYSZŁOŚCIĄ W ODERWANIU OD RZECZYWISTOŚCI”.

Sprawny przebieg obrad, niemal jednogłośnie decyzje i prezentacja kluczowych projektów – tak można podsumować 39. Krajowy Zjazd Delegatów. Jak podkreśla **Krzysztof Kisielewski**, przewodniczący OZZZPRC, wydarzenie upłynęło w znakomitej atmosferze.

Jak w trzech słowach podsumowałby Pan tegoroczny zjazd?

KRZYSZTOF KISIELEWSKI: Jedność, wyrozumiałość i współpraca. To mocne słowa, ale w tym przypadku naprawdę adekwatne. Zjazd przebiegł bardzo sprawnie, widać, że z roku na rok jesteśmy coraz lepsi organizacyjnie. Oczywiście jest pewna granica – wszystkich procedur i głosowań nie da się przeprowadzić natychmiast, to zawsze jest proces. Tym bardziej że poza formalnościami chcieliśmy też pokazać efekty naszej pracy: zaprezentować nowe narzędzia, opowiedzieć o planach i pochwalić się tym, co już udało się wypracować, jak choćby ekspertyzą dotyczącą skutków pracy w ruchu ciągłym.

W czasie obrad i w kulisach dużo mówiło się o przyszłości organizacji. Jak Pan ją widzi?

K. K.: Odpowiem przewrotnie: nie mam pojęcia. I to nie jest unikanie odpowiedzi. Po prostu nie zajmujemy się przyszłością w oderwaniu od rzeczywistości. Jesteśmy związkiem, który działa tu i teraz, rozwiązuje bieżące problemy. To, co robimy dziś, buduje naszą przyszłość. Ona się „narysuje” sama – poprzez nasze działania.

Ale z drugiej strony są już konkretne plany na najbliższy czas.

K. K.: Tak, choćby nowa strona internetowa, nad którą obecnie pracujemy.

„Dziś, dzięki możliwości pozyskiwania dodatkowych środków, możemy pozwolić sobie na narzędzia na wyższym poziomie.”

To będzie duży krok w stronę profesjonalizacji naszego wizerunku i komunikacji. Jesteśmy na finiszu prac i widzimy w tym narzędziu duży potencjał. To ważne, bo jeszcze niedawno działaliśmy głównie na prostych rozwiązaniach. Dziś, dzięki możliwości pozyskiwania dodatkowych środków, możemy pozwolić sobie na narzędzia na wyższym poziomie.

Środki unijne pozwoliły też na sporządzenie nowej ekspertyzy dotyczącej pracy w ruchu ciągłym. Podkreślał Pan, że to bardzo ważny dokument.

Dlaczego?

K. K.: Tak, to jeden z kluczowych projektów, o którym szczerze piszemy w tym numerze „Zmian”. Ekspertyza zawiera diagnozę wpływu pracy w ruchu ciągłym na zdrowie pracowników i ich relacje społeczne – a te konsekwencje są naprawdę poważne. Pokazujemy też, jak z tym problemem radzą sobie inne kraje od strony prawnej. W Polsce ochrona pracowników w tym obszarze jest fragmentaryczna i niespójna. Dlatego tak ważne było dla nas przygotowanie solidnych podstaw do zmian legislacyjnych. Dzięki tej ekspertyzie jesteśmy dobrze przygotowani do merytorycznych rozmów ze stroną rządową. Opracowaniem zajęli się zespół uznanych ekspertów z Uczelni Łazarskiego, w tym specjalistów zajmujących się czasem pracy.

Na początku mówił Pan o jedności i współpracy. Czy było ją widać na sali obrad?

K. K.: Bardzo wyraźnie. Większość głosowań była niemal jednogłośnie. To pokazuje duże zaufanie delegatów i zrozumienie dla naszej pracy, co jest dla nas niezwykle ważne. ■

