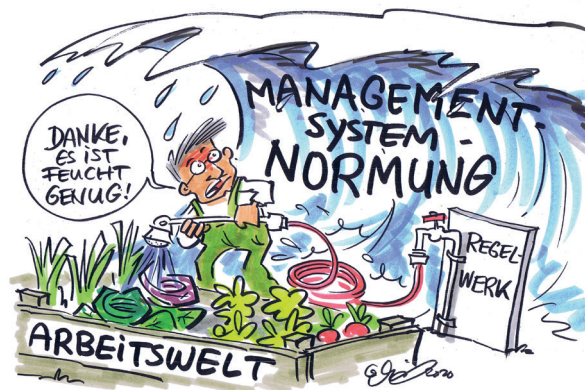


Granice normowania

Przede wszystkim w Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO daje się w obecnej chwili zaobserwować istnienie licznych inicjatyw, mających na celu opracowanie międzynarodowych norm dla systemów zarządzania. Zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz odpowiedzialność społeczna to tylko niektóre przykłady. Kraje, które nie dysponują krajowymi uregulowaniami, chętnie wykorzystują normowanie jako namiastkę ustawodawstwa. Niekiedy ma się jednak wrażenie, że normuje się tylko po to, aby później można było dokonać certyfikacji. Dla przedsiębiorstw oznacza to często - wysokie nakłady i koszty bez konkretnych korzyści. Odczuwają to dotkliwie szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa.

Również i w tym przypadku, gdy formalnie nie istnieje obowiązek przyjmowania europejskich lub krajowych norm ISO, to de facto sytuacja wygląda często inaczej. To, co raz pojawiło się na świecie, nabiera również i u nas mocy obowiązującej. Jednakże muszą przecież istnieć granice dla tego, co przez normowanie można faktycznie zabezpieczyć. Z jednej strony nie może dojść do powstania inflacji norm, natomiast zaś z drugiej - należy w interesie konsumentów uważać na to, aby normowanie nie wkraczało w strefę regulowania państwa, ustawowych ubezpieczycieli od wypadków lub partnerów społecznych.



Kai Schweppe

Przewodniczący KAN

Pracodawca Badenia-Wirtembergia

W NUMERZE

TEMAT SPECJALNY

2 Wskaźniki dotyczące występowania wypadków przy pracy w normach międzynarodowych

3 Standaryzacja w zarządzaniu personelem: sprawa od dawna oczekiwana czy zbędna?

TEMATY WYDANIA

5 Liczy się obecność międzynarodowa - także dla bezpieczeństwa pracy

6 Strategia normowania dla branży rzemieślniczej

7 Wycofywany z rynku SF6 jako gaz wzorcowy do dygestoriów – i co dalej?

W SKRÓCIE

8 Nowa zasada bezpieczeństwa i higieny pracy dotycząca SARS-CoV-2

8 KAN – Fachowa dyskusja na temat „Palec testowy”

8 Nowy format: Podcast KAN

9 IMPREZY

Normowanie w sektorze zarządzania zasobami ludzkimi

Wybór personelu, wskaźniki BHP, kultura organizacyjna: To tylko niektóre tematy, które w Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO znajdują się aktualnie w toku normowania lub dla których normy zostały już opracowane. Przy czym normowanie porusza się tu w obrębie granic: Gdzie leży szansa dla normowania dotyczącego zarządzania zasobami ludzkimi i jak daleko może się posunąć?

Wskaźniki dotyczące występowania wypadków przy pracy w normach międzynarodowych

Komitet Normalizacyjny ISO TC 260 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” planuje opracowanie Specyfikacji Technicznej, w której na poziomie międzynarodowym normalizacji ulegną kluczowe wskaźniki dotyczące występowania wypadków przy pracy. Na posiedzeniu w dniu 12 listopada 2019 r. rada nadzorcza francuskiej organizacji bezpieczeństwa i higieny pracy EUROGIP wyraziła znaczne zaniepokojenie tym projektem i przygotowała dokument przedstawiający zajęte stanowisko¹, którego fragmenty zostają tu przytoczone.

Planowana specyfikacja ma na celu uzupełnienie opublikowanej w 2018 r. międzynarodowej normy ISO 30414 „Zarządzanie zasobami ludzkimi - Wytyczne dotyczące wewnętrznej i zewnętrznej sprawozdawczości w zakresie kapitału ludzkiego” (Human Capital Reporting). Celem jest zdefiniowanie wskaźników, za pomocą których menedżerowie HR w firmach mogą udowodnić fakt tworzenia przez nich wartości. Obejmuje to na przykład liczbę wypadków przy pracy (z niezdolnością do pracy i bez niej) lub przypadków zgonu przy pracy.



Bezzględnie z zadowoleniem należy przyjąć konsekwentne rejestrowanie i śledzenie zagrożeń i wypadków związanych z pracą w celu lepszego zapobiegania wypadkom. Jednak globalne wskaźniki dotyczące wypadków w żadnym wypadku nie pozwoliłyby na porównanie ze sobą przedsiębiorstw na całym świecie i na tej podstawie na ocenę jakości środków zapobiegawczych. Wręcz przeciwnie, mogą nawet przynosić skutki odwrotne do zamierzonych i to z następujących powodów:

Pojęcie „wypadku przy pracy”

W większości krajów pojęcie „wypadku przy pracy” jest ściśle związane z systemem ubezpieczeń wypadkowych, przy czym w danym kraju mogą istnieć obok siebie różne systemy (np. ustawowe, prywatne, branżowe ubezpieczenia wypadkowe). Istnieje wiele przykładów na to, jak niespójnie jest rozumiany termin „wypadek przy pracy”. Tak na przykład, niektóre systemy wyłączały z definicji wszystkie te wypadki, które nie prowadzą do niezdolności do pracy lub prowadzą tylko do pewnej określonej liczby dni nieobecności. Inne natomiast obejmują wszystkie wypadki. Ponadto niektóre systemy nie uznają zdarzeń za wypadki przy pracy, jeśli wynikają one z niewłaściwego postępowania lub z zamiaru osoby poszkodowanej. W innych systemach również za te sprawy odpowiada firma. Dokładny moment, w którym zachodzi obowiązek zgłoszenia wypadku, jest więc bardzo różny w zależności od kraju.

W przypadku nagłej śmierci przy pracy (np. z powodu zawału serca), wiele systemów wyklucza uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy, o ile nie przedstawiono dowodu na jego związek z pracą. Z drugiej zaś strony inne systemy uważają takie

zgony bezwzględnie za wypadki przy pracy, chyba że zostanie udowodnione, że istnieje przyczyna niezwiązana z pracą (np. wcześniejsza choroba).

Już te różnice w zakresie ciężaru dowodu mają znaczny wpływ na wynik przy porównywaniu kilku krajów. W przypadku porównań globalnych zniekształcenie to byłoby jeszcze większe. Ponadto przedsiębiorstwa w systemach o szerokim zakresie uznawania i świadczenia odszkodowań z tytułu wypadków byłyby w gorszej sytuacji, gdyby porównywano ich wyniki z przedsiębiorstwami w krajach, w których odszkodowania są traktowane znacznie bardziej restrykcyjne lub praktycznie nie istnieją.

Statystyczne zniekształcenia

Poza opisanymi powyżej zniekształceniami strukturalnymi dochodzi do tego jeszcze fakt, że porównywanie danych liczbowych dotyczących wypadków, miałyby znaczenie statystycznie jedynie dla przedsiębiorstw zatrudniających dużą liczbę pracowników. Ze statystycznego punktu widzenia wypadek przy pracy w małym lub średnim przedsiębiorstwie (MŚP) jest bardzo rzadkim zjawiskiem. Porównywanie kluczowych wskaźników dotyczących częstotliwości wypadków w małym lub średnim przedsiębiorstwie (MŚP) na całym świecie nie ma zatem sensu, ponieważ wymagałoby to wiarygodnych statystyk dla każdego przedsiębiorstwa na przestrzeni kilkudziesięciu lat. W zależności od tego, w jaki sposób zewnętrzni wykonawcy, pracownicy tymczasowi i podwykonawcy są uwzględniani w sprawozdawczości, przedsiębiorstwa mogą ulegać pokusie, by szczególnie niebezpieczne czynności zlecać do wykonania na zewnątrz.

Tego typu wskaźniki ISO, które nabywcy wykorzystaliby przy ocenie dostawców, nie pozwalają na rzetelne porównywanie. W przeciwieństwie do rzeczywistego celu, wskaźniki te byłyby automatycznie niekorzystne dla przedsiębiorstw lub lokalizacji w tych krajach, w których system bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ubezpieczeń wypadkowych jest najlepiej rozwinięty. W najgorszym przypadku mogłyby one stanowić zachętę do niezgłaszania wypadków przy pracy, ponieważ opierając się o międzynarodową normę, konkurują one z wymogami systemów zabezpieczenia społecznego.

Zwolennicy tego projektu opracowania specyfikacji technicznej powinni zatem wziąć pod uwagę liczne zniekształcenia i ryzyka.

Christèle Hubert-Putaux
hubert-putaux@eurogip.fr

Raphaël Haeflinger
haeflinger@eurogip.fr

¹ Kompletny dokument przedstawiający stanowisko EUROGIP (w języku angielskim): <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2020/07/EUROGIP-Position-2020-ISO-OSH-indicators.pdf>

Standaryzacja w zarządzaniu personelem: sprawa od dawna oczekiwana czy zbędna?

Wzrasta liczba projektów standaryzacyjnych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, szczególnie na poziomie międzynarodowym. O zaletach i wadach takiej normalizacji oraz jej zastosowaniu w kwestiach personalnych rozmawiają Harald Ackerschott, przewodniczący komitetu lustrzanego ds. zarządzania personelem w DIN, Jan-Paul Giertz, kierownik sekcji współdecydowania i zarządzania personelem Fundacji Hansa Böcklera, oraz Carsten Rogge-Strang, dyrektor naczelny Związku Pracodawców Branży Bankowości Prywatnej i członek Komisji Ochrony Pracy i Normalizacji (KAN).

Które aspekty mówią najsilniej za lub przeciw standaryzacji w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi?

Carsten Rogge-Strang: Jednolite normy oferują korzyści przede wszystkim wtedy, gdy istnieje obiektywna porównywalność - jak to ma miejsce na przykład w przypadku normalizacji technicznej. Jednak w dziedzinie zarządzania personelem siła wyrazu niektórych kluczowych danych osiąga swoje granice, jeśli chodzi o systemy społeczne. Oto przykład: w półfinale Mistrzostw Świata FIFA 2014 Niemcy byli gorsi od swojego przeciwnika Brazylii we wszystkich kluczowych wskaźnikach, takich jak posiadanie piłki, strzały do bramek czy rzuty różne. Mimo to, niemiecka drużyna wygrała 7:1 - ponieważ miała lepszego ducha zespołowego. Nie zostało to jednak odzwierciedlone w kluczowych wskaźnikach. Jest to również główny problem standaryzacji w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi. Koniec końców to kultura jest kluczowym czynnikiem sukcesu w firmach. Tego jednak tak naprawdę nie można obiektywnie zmierzyć.

Harald Ackerschott: Liczba bramek jest oczywiście również istotną cechą i odgrywa ważną rolę, szczególnie w Pana przykładzie. Ponieważ Niemcy wygrały również kolejny finał. Zasadniczo trudno jest ocenić, które cechy są oceniane i jakie wnioski są z nich wyciągane. Obecne dyskusje i rozwój były pierwotnie wynikiem inicjatywy Amerykańskiego Towarzystwa Zarządzania Zasobami Ludzkimi (SHRM). Wraz z innymi krajami eksportującymi Niemcy wypowiedziały się przeciwko projektom Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (ISO) podczas głosowania nad tymi projektami, ale zostały przegłosowane. Tak więc międzynarodowe standardy są spisywane. Dlatego ważne jest, abyśmy wspólnym głosem przedstawili niemieckie interesy. Chcemy jednak pójść nieco dalej w kierunku wspomnianej wyżej standaryzacji, dążąc raczej do wytycznych niż norm.

Jan-Paul Giertz: Pan Ackerschott ujął to bardzo trafnie: standaryzacja w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi odbywa się pomimo uzasadnionych obaw. Istnieje również duży dyskomfort po stronie pracowników, jeśli chodzi o standaryzację zarządzania personelem. Z jednej strony, mamy wątpliwości co do obiektywności systemów społecznych opartych na logice standaryzacji, która z zasady jest techniczna. Ponadto widzimy ryzyko pseudo-

obiektywizmu w ocenie przedsiębiorstw w kontekście systemów wskaźników, które utrzymują, że mają zastosowanie międzynarodowe - co przy bliższej analizie często okazuje się zwodnicze. Powracając do przykładu piłki nożnej: sposób, w jaki firmy w Niemczech pracują razem jako zespoły, jest niekiedy wyjątkowy w porównaniu międzynarodowym, podobnie jak nasz krajowy system regulacyjny. Nie chcemy sprzeciwiać się profesjonalizacji zarządzania personelem, ani wzrostowi potencjału strategicznego działów personalnych - tyle że nie może to prowadzić do konfliktów z innymi poziomami regulacji. Dlatego też jedynym akceptowalnym formatem standaryzacji w tym obszarze jest Wytyczna, czy też Educational Guideline.

Jeśli przyjrzymy się obszarowi zarządzania personelem: Jaki wkład może lub powinna mieć tu standaryzacja, w którym momencie należy wyznaczyć tę granicę?

Ackerschott: Standaryzacja ma dwie strony: Jedną z nich jest informacja o stanie nauki i techniki. Druga to ujednoczenie - w prostych technicznych słowach, wytyczka musi pasować do gniazda. Ale gdy tylko obszar działania przedsiębiorców zostanie ograniczony normami, powinniśmy się nad tym pochylić. Jeśli w niektórych miejscach rozważania idą za daleko, można by zamiast tego rozważyć dobrowolne zobowiązania. W zasadzie jednak standaryzacja może udostępnić szerokiemu gronu odbiorców ważne informacje od renomowanych autorów.

Rogge-Strang: Jeśli chodzi, na przykład, o wypracowanie wspólnego zrozumienia i definicji pewnych kwestii związanych z personelem, standaryzacja może z pewnością wnieść dodatkowy wkład w regulację i kształtowanie stosunków pracy - ale nie wykraczając poza nie. Granica pracy standaryzacyjnej przebiega tam, gdzie dotyka ona typowych i prawnie istotnych obszarów działania partnerów społecznych, w szczególności czasu pracy, wynagrodzenia i organizacji pracy. Cały system regulacji stosunków pracy jest starannie wyważony, co zapewnia spokój i stabilność społeczną.

Jaką rolę odgrywają w tym kontekście partnerzy społeczni w krajowych i międzynarodowych organach normalizacyjnych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi?

Rogge-Strang: Mierząc ich znaczenie, rola partnerów społecznych, zwłaszcza międzynarodowych, jest zdecydowanie zbyt mała. Wynika to



Carsten Rogge-Strang

Związek Pracodawców
Branży Bankowości
Prywatnej



Jean-Paul Giertz

Fundacja im.
Hansa Böcklera



Harald Ackerschott

Przewodniczący komitetu lustrzanego ds. zarządzania personelem w DIN

w szczególności z faktu, że głos przedstawicieli czołowych organizacji pracodawców i związków zawodowych, reprezentujących tysiące przedsiębiorstw i miliony pracowników, liczy się w organach normalizacyjnych tak samo, jak głos indywidualnych konsultantów HR. Dlatego też niemiecki konsensus, który leży w interesie partnerów społecznych, ma niewielką wartość na poziomie międzynarodowym. Ponadto istnieją kraje bez struktur opartych na partnerstwie społecznym, które wykorzystują międzynarodową standaryzację jako poziom regulacji. Daje to czasami absurdalne rezultaty. Ostatnio widoczne było to w pochodzącym z Iranu projekcie standaryzacji systemów wynagrodzeń, który zawiera wysoce wątpliwe podejście do oceny obowiązków pracowniczych. Dotyka to istoty naszej autonomii w zakresie układów zbiorowych w Niemczech.

Giertz: Racja. Jest to naprawdę uderzający przykład 'ingerencji'. My, związki zawodowe na poziomie europejskim, nie byliśmy w stanie zatrzymać tego projektu standaryzacji nawet poprzez notę protestacyjną złożoną w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). Ale nie jesteśmy też całkowicie nieaktywni na arenie międzynarodowej. ETUC od pewnego czasu pełni rolę obserwatora w TC 260, tzw. łącznika. Ta rola, którą moi koledzy w Brukseli wypełniają z wiedzą i zaangażowaniem, jest niezwykle wymagająca, ponieważ muszą reprezentować poglądy różnych organizacji związkowych. Jeśli chodzi o systemy wynagradzania, stanowiska były bardzo podobne, ale nie w przypadku każdego projektu standaryzacyjnego. To, co w Niemczech jest uważane za 'ingerencję' można w innych krajach europejskich na pierwszy rzut oka postrzegać jako rozwiązanie problemu. Jeżeli krajowe ramy regulacyjne są niekompletne w odniesieniu do warunków pracy, związkowiec może również zyskać coś na standardzie międzynarodowym. To jednak ponownie podkreśla podstawowy problem braku porównywalności.

Ackerschott: Kwestia partnerów społecznych jest niezmiernie ważna. Ale właśnie w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi chciałbym widzieć jeszcze większe zaangażowanie ze strony partnerów społecznych w międzynarodowych organach normalizacyjnych. Zwłaszcza, że jest to inicjatywa amerykańska. Prawdziwy wpływ może być wywierany przede wszystkim w międzynarodowych organach roboczych. W tym przypadku eksperci wnoszą swoją wiedzę specjalistyczną do opracowania projektu niezależnie od mandatu krajowego. Poszczególni przedstawiciele już teraz wykazują się wielkim zaangażowaniem i chciałbym, aby jeszcze więcej ekspertów uczestniczyło w tym procesie.

Standardy w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi miały do tej pory charakter wytycznych. Przejście na normy podlegające certyfikacji jest obecnie przedmiotem międzynarodowych dyskusji. Jak ocenia Pan tę dyskusję?

Ackerschott: Właściwie na poziomie międzynarodowym dyskusja nie jest aktualna. Pod wpływem Niemiec opracowano ostatnio stanowisko, które ma ukierunkować prace na wytyczne. Zauważamy jednak, że poszczególne podmioty na szczeblu międzynarodowym są zdecydowanie zainteresowane normami ukierunkowanymi na certyfikację. W związku z tym wznowiliśmy dyskusję w Niemczech, aby stworzyć jasność dla naszego stanowiska. Dlatego nadal nie koncentrujemy się na standardach zarządzania personelem, których celem jest certyfikacja.

Giertz: Wspomniałem już o naszej czerwonej linii dotyczącej formatu standaryzacji. Systemy społeczne muszą być zarządzane inaczej niż procesy techniczne. Tutaj również powinien istnieć pewien stopień swobody na poziomie przedsiębiorstw - tak jak w naszej polityce pracy, która opiera się na partnerstwie społecznym. Standaryzacja może w najlepszym razie pełnić tu funkcję pomocniczą.

Rogge-Strang: Z punktu widzenia partnerów społecznych byłbym bardzo zadowolony, gdyby wytyczne pozostały. W przeciwnym razie obciążenie biurokratyczne i presja na certyfikację znacznie by wzrosły, zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw. Nie idzie to w parze z żadną rozsądną korzyścią.

Liczy się obecność międzynarodowa - także dla bezpieczeństwa pracy

Nowym prezesem KAN jest od czerwca 2020 r. Kai Schwappe. Ekonomiczne i ergonomiczne kształtowanie pracy zawsze było w centrum jego uwagi. Po ukończeniu studiów inżynierskich pracował najpierw w przemyśle odzieżowym w obszarze organizacji przedsiębiorstwa i pracy. W 2000 r. objął stanowisko inżyniera związkowego w stowarzyszeniu pracodawców Südwestmetall. Od 2011 r. Kai Schwappe jest odpowiedzialny za Departament Polityki Pracy - od 2013 roku jako dyrektor zarządzający.

Panie Schwappe, jak Pan widzi dzisiaj KAN i w jakim kierunku chciałby Pan podążać?

Jakiś czas temu Zarząd KAN opracował strategiczne cele rozwoju KAN. W przyszłości KAN ma stać się jeszcze bardziej forum dla pytań dotyczących standaryzacji i przepisów technicznych w dziedzinie BHP. Poprzez dyskusje ekspertów i warsztaty chcielibyśmy zaangażować jeszcze więcej środowisk niż dotychczas w kształtowanie opinii.

Co Europa oznacza dla KAN i jaką rolę może ona tam odegrać?

Poziom europejski staje się coraz ważniejszy. Dzieje się tak, ponieważ decyzje podejmowane w Brukseli mają coraz większe znaczenie na szczeblu krajowym. W związku z tym jesteśmy w trakcie budowania obecności KAN w Brukseli, tak by stworzyć jeszcze bardziej bezpośredni związek z instytucjami europejskimi, organizacjami i stowarzyszeniami normalizacyjnymi - zarówno w zakresie polityki społecznej, jak i standaryzacji.

W CEN jesteśmy w trakcie tworzenia systemu wczesnego ostrzegania w zakresie inicjatyw normalizacyjnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach Strategicznego Organu Doradczego BHP SABOHS. W Komitecie Doradczym UE ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy jesteśmy reprezentowani w grupie roboczej ds. standaryzacji. Poprzez EUROSHNET jesteśmy połączeni w sieć z innymi instytucjami BHP w kwestiach standaryzacji, badań i certyfikacji. Tak więc jesteśmy aktywni już w wielu instytucjach w Europie. Ale naszym celem jest, aby stać się w Brukseli jeszcze lepiej znanym głosem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie możemy jednak zatrzymać się na Europie, lecz musimy sprzeciwić się międzynarodowej normalizacji, ponieważ coraz bardziej ingeruje ona w dialog między partnerami społecznymi.

Jak Pan widzi rolę prewencji w standaryzacji w przyszłości?

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo produktów, standaryzacja jest prewencją u źródła. Na poziomie przedsiębiorstwa często mamy w Niemczech bardzo zróżnicowany, dwutorowy system bezpieczeństwa pracy, na który składają się z jednej strony wymogi ustawowe, a z drugiej strony regulacje instytucji ubezpieczenia wypadkowego. Tam, gdzie przepisy krajowe istnieją lub są sensowne, bardzo ważne jest dla nas unikanie trzeciego poziomu regulacji w postaci norm. W przeciwnym

razie mogą powstać sprzeczne przepisy, których firmy nie byłyby w stanie wdrożyć w praktyce.

Jednak niektóre kraje europejskie mają różne struktury i chętnie korzystają ze standaryzacji w celu uregulowania kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Musimy zająć tu jasne stanowisko: Chcemy, aby bezpieczeństwo i higiena pracy zostały włączone do standaryzacji technicznej, ponieważ maszyny powinny być tak bezpieczne, jak to tylko możliwe i chronić ludzi. Co do zasady jednak nie chcemy norm koncentrujących się na bezpieczeństwie i higienie pracy lub norm, które kolidują z obszarami regulacyjnymi partnerów społecznych. Nie chcemy też norm dotyczących systemów zarządzania. Systemy te często wiążą się z dużym wysiłkiem na rzecz certyfikacji, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, nie zawsze przynosząc konkretne korzyści.

Jak cyfryzacja zmienia standaryzację?

Cyfryzacja wymaga nowych koncepcji ochrony, ponieważ produkty cyfrowe mogą być łatwo modyfikowane i wyposażane w nowe funkcje za pomocą systemów sieciowych. Co więcej, rozwój techniczny w tej dziedzinie postępuje tak szybko, że coraz trudniej jest określić stan techniki. Dlatego też standaryzacja w coraz większym stopniu opiera się na dokumentach takich jak PAS i CWA, które można tworzyć łatwiej i szybciej.

Problem z tymi szybkimi dokumentami normalizacyjnymi polega na tym, że nie wszystkie zainteresowane środowiska są zaangażowane w ich przygotowanie. Tak więc o aktualnym stanie techniki decydują tylko ci, którzy są bardzo zainteresowani np. strategią rynkową. Mamy tu do czynienia z dylematem: Jak możemy być tak szybcy jak to możliwe w kwestiach standaryzacji i jednocześnie zaangażować wszystkie zainteresowane strony, w miarę możliwości nawet na poziomie międzynarodowym? Już samo to, że w zasadzie każdy może uczestniczyć w tym procesie brzmi dobrze, ale w praktyce musi to być najpierw zorganizowane na całym świecie. Należy tutaj znaleźć nowe rozwiązania dotyczące partycypacji.



Kai Schwappe

Prezes KAN

Strategia normowania dla branży rzemieślniczej

W branży rzemieślniczej nie ma wątpliwości co do tego, że w gospodarce opartej na podziale i specjalizacji pracy nieodzowne są odpowiednie normy. Jednak niezależnie od zalet, branża rzemieślnicza dostrzega również problematyczny rozwój w zakresie normowania. W opublikowanym w maju 2020 roku dokumencie przedstawiającym „Stanowisko branży rzemieślniczej w odniesieniu do normowania”¹, Centralny Związek Rzemiosła Niemieckiego (ZDH) domaga się, aby normy i normowanie ponownie silnie uwzględniało potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw.



Holger Schwannecke

**Sekretarz generalny
Centralnego Związku
Rzemiosła Niemieckiego**

Rzemiosło, obejmujące ponad 130 różnych zawodów, rozciąga swą działalność na prawie wszystkie dziedziny życia i gospodarki, tworząc wspólnie z przemysłem łańcuch wartości albo bezpośrednio wytwarzając produkty lub świadcząc usługi dla prywatnych konsumentów lub dla sektora publicznego. Przy czym branża rzemieślnicza produkuje, opracowuje lub przetwarza liczne produkty wstępne, pośrednie i końcowe z różnego rodzaju materiałów. Normy muszą być nieomal wszędzie przestrzegane lub stosowane.

Problematyczny rozwój sytuacji przy normowaniu

Niezależnie od wszystkich korzyści, jakie normy i normowanie przynoszą również małym i średnim zakładom rzemieślniczym, w sektorze rzemieślniczym dostrzegany jest także problematyczny rozwój normowania.

Obok coraz większej ilości norm należy stwierdzić wyraźne zwiększenie tak zwanego normowania przekrojowego. Te horyzontalne normy powodują ostatecznie nie tylko znaczny wzrost nakładów na badania i utrudniają ich czytelność, gdyż często odniesienie do rzeczywistej dziedziny użytkownika nie jest wyraźnie widoczne. Zdarzało się w przeszłości, że podmioty, których to dotyczyło, często były tylko niedostatecznie informowane lub nie były w ogóle informowane i włączane w ich opracowywanie. Prowadziło to również do tego, że częściowo powielane były tematy i treści zarówno pomiędzy normami, jak i technicznymi zbiorami reguł i dyrektywami.

Z drugiej zaś strony przemysł na płaszczyźnie europejskiej odczuwa częściowo brak norm technicznych. Dotyczy to przede wszystkim takich nowych technologii, jak dygitalizacja i sztuczna inteligencja, a także sektor budowlany, w którym standaryzacja jest pilnie potrzebna.

Prócz tego zarówno zrozumiałość jak i czytelność norm uległa tendencyjnie pogorszeniu: normy stały się bardziej kompleksowe, ich zakres został poszerzony i stały się one – nie rzadko – trudno zrozumiałe nawet dla specjalistów.

Z punktu widzenia branży rzemieślniczej zadaniem norm jest reprezentowanie uznanych zasad techniki oraz wprowadzanie innowacji. Można jednak zaobserwować dziedziny, w których jako kryterium, za punkt odniesienia przyjmowany jest

stan badań. Wtedy przydatność w praktyce – co jest jej głównym zadaniem – usuwa się w cień.

Kolejnym budzącym obawy rozwojem, jest tworzenie reguł przez DIN SPEC. Próbuje się tu dokonywać standaryzacji bez rozumiejącego się samo przez się włączania w ten proces zainteresowanych kręgów. Tym samym otwarta zostaje droga do przeforsowania interesów partykularnych. Zagroza to nie tylko zachowaniu jakości, ale także reputacji całego procesu normowania.

Przed wszystkim często brak jest dostatecznego powiązania normowania z bazą: Chociaż udział MŚP w procesie normowania jest w wysokim stopniu niezbędny, aby już w fazie opracowywania normy zapewnić jej praktyczne zastosowanie, to ze względu na brak zasobów personalnych i finansowych jest on tylko słabo rozwinięty.

Ostatecznie istnieją również tendencje do instrumentalizacji normowania przez grupy interesów lub (globalnie działające) koncerny, aby doprowadzić do osiągnięcia strategicznych celów. Sporadycznie ze strony polityki zdarzają się próby przeniesienia tematów państwowego mandatu regulacyjnego na standaryzację. Ponadto UE normowanie postrzega przede wszystkim jako instrument wzmacniający rynek wewnętrzny i zapewniający mu jednolite zasady. Niekiedy odbywa się to kosztem niemieckich wymogów dotyczących jakości.

Silniejsze uwzględnienie sektora MŚP

W tej sytuacji śledzenie procesu normowania i prac normalizacyjnych stało się niezwykle kosztowne. Większość małych i średnich zakładów rzemieślniczych nie może sobie na to pozwolić. Ale także ich związki, jako interesariusze, mają coraz większe trudności w towarzyszeniu tym procesom.

Aby również i w przyszłości zapewnić powszechną akceptację wyników normowania należy znaleźć odpowiedzi na stojące przed normowaniem aktualne wyzwania, gdyż są one warunkiem właściwie działającego procesu normalizacji. Dlatego też do strategii normowania reprezentowanej przez Centralny Związek Rzemiosła Niemieckiego (ZDH) musi należeć również to, aby branża rzemieślnicza stała się świadoma swej roli odgrywanej w normowaniu i silniej angażowała się w ten proces.

¹ www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung

Wycofywany z rynku SF₆ jako gaz wzorcowy do dygestoriów – i co dalej?

DIN EN 14175-3 opisuje różne metody badań typu charakteryzujących dygestoria laboratoryjne. Konieczna mieszanina gazu wzorcowego zawiera heksafluorek siarki (SF₆). Jest to wprawdzie gaz nietoksyczny, ale w wysokim stopniu szkodliwy dla klimatu, posiadający prawie 30 000-krotnie wyższy efekt cieplarniany niż CO₂. Ponieważ stosowanie SF₆ zostało już w wielu miejscach zabronione, konieczne jest więc znalezienie alternatywy. Gaz rozweselający (N₂O) jako namiastki, co jednak z punktu widzenia BHP nie jest bezproblemowe.

Zdolność zatrzymywania zanieczyszczeń (Containment) dygestoriów ustalana jest w ramach badań typu zgodnie z normą EN 14175-3 w specjalnej przestrzeni badawczej. Opisywana jest zdolność dygestorium do zatrzymywania zanieczyszczeń przenoszonych w powietrzu. Zdolność zatrzymywania zanieczyszczeń jest zależna od konstrukcji dygestorium, od natężenia przepływu powietrza odlotowego, od wielkości otworu czołowego i od dalszych warunków brzegowych. Zgodnie z normą testowanie przeprowadzane jest przy pomocy gazu wzorcowego heksafluorku siarki (SF₆).

Dygestorium laboratoryjne, które jeszcze nie zostało poddano badaniom typu, musi przed pierwszym uruchomieniem zostać na miejscu po jedynco przebadane pod względem jego zdolności zatrzymywania zanieczyszczeń. Prócz tego odnośnie dygestoriów przepisy przewidują ich powtórne coroczne badanie w miejscu stosowania. Metody badań w miejscu stosowania opisane zostały w części 4 normy EN 14175. W odniesieniu do przeprowadzania badań odsyła się również do części 3 – tak samo jak w przypadku badania typu, jako gaz wzorcowy przewidziany jest SF₆.¹

SF₆ nadaje się idealnie jako gaz kontrolny. Posiada on ekstremalnie niskie stężenie tła, pod względem chemicznym jest w dalekim stopniu neutralny i nietoksyczny, o wysokiej absorpcji promieniowania podczerwonego, a także dający się łatwo wykazać również w niewielkich stężeniach. Ponieważ ze względu na szkodliwe oddziaływanie na klimat jego stosowanie jest już w wielu krajach zabronione, konieczne jest znalezienie alternatyw. Badania przy pomocy alternatywy zamiast SF₆, muszą być bezpieczne dla uczestników, a także muszą być porównywalne z istniejącymi metodami badań typu dygestoriów.

Gaz rozweselający jako alternatywa

W ramach pomiarów zdolności zatrzymywania zanieczyszczeń (Containment) trwa aktualnie dyskusja nad gazem rozweselającym (N₂O), jako możliwą alternatywą w miejsce SF₆. Wykazano już, że wartości pomiaru i krzywe stężenia przy badaniu dygestoriów są dla obydwu gazów identyczne. Gaz N₂O stosowany był już wcześniej jako gaz kontrolny do badań wentylacji pomieszczeń zanim doszło do użycia SF₆. Jest on tylko mniej więcej 300-krotnie bardziej szkodliwy dla klimatu niż CO₂.

Jednakże zastosowanie gazu rozweselającego ze względu na jego toksyczność może być ograniczone wyłączenie do badań typu w przestrzeni badawczej bez obecności osób. Jako gaz kontrolny N₂O nie może być z reguły użyty do przeprowadzania badań w miejscu stosowania, gdyż nie można wykluczyć, że dygestoria wykazywać mogą znaczną nieuszczelnność, przez co może dojść do przekroczenia maksymalnego stężenia dopuszczalnego dla osób znajdujących się w miejscu pracy.

Dalsze postępowanie

Stosując N₂O do badań typu zyskano by na czasie, koniecznym do poszukiwania dalszych alternatyw w miejsce SF₆. Ale N₂O nie daje jednak w pełni odpowiedzi na wszystkie pytania. Szczególnym wyzwaniem dla normowania jest takie wybranie alternatywnych metod pomiaru, które by zapewniły, że badania typu i badania na miejscu są pewne i że istnieje porównywalność z dotychczasowymi metodami w odniesieniu do SF₆.

Powstała ad hoc grupa gremium CEN/TC 332/WG4 „Dygestoria oraz Technologia wentylacji i klimatyzacji pomieszczeń laboratoryjnych” opracowuje obecnie nową propozycję metod dla normy EN 14175-3. Trwa dyskusja nad tym, czy obok N₂O można dopuścić również inne substancje wzorcowe w miejsce SF₆, o ile osiągnięte zostaną co najmniej taka samo dokładność oraz uwzględnienie niepewności pomiaru. Pozostaje jeszcze nierozstrzygnięta kwestia, czy w przyszłości będzie można stosować takie same metody zarówno w odniesieniu do badań typu jak i konkretnych badań na miejscu stosowania. W chwili obecnej dyskutuje się także nad alternatywnymi substancjami wzorcowymi i metodami badań, np. w oparciu o cząsteczki i aerozole.

Ze względu na zasadnicze znaczenie pomiarów zdolności zatrzymywania zanieczyszczeń (Containment) rozsądne wydaje się wykorzystanie czasu uzyskanego zmodyfikowaną przez N₂O częścią 3. Inicjatywa badawcza koordynowana na płaszczyźnie europejskiej mogłaby dla pewnych metod opracować „skrzynkę na narzędzia” oraz zalecenia dotyczące stosowania. Dla użytkowników byłoby długoterminowo pożądanym efektem ujednoczenie wszystkich kryteriów oceny zdolności zatrzymywania zanieczyszczeń (Containment) w odniesieniu do wszystkich znanych wentylacyjnych urządzeń zabezpieczających (dygestoria, bezpieczne stoły warsztatowe, stacje do odważania produktów itp.).



Badanie dygestorium

Albrecht K. Blob,
Monheim am Rhein
ak-blob@web.de

Autor był długoletnim pracownikiem w europejskiej i krajowej sekcji normowania urządzeń laboratoryjnych.

¹ Sposoby dokonywania oceny wyników badania nie stanowią części składowej normy, są one ustalane w krajowych uregulowaniach. Prócz tego zadaniem badania typu jest wyznaczenie danych, przedstawiających funkcjonowanie dygestorium laboratoryjnego w codziennych warunkach użytkownika (przykładowo celem ustalenia koniecznego minimalnego natężenia przepływu powietrza odlotowego w zakresie wymaganej zdolności zatrzymywania zanieczyszczeń).

Nowa zasada bezpieczeństwa i higieny pracy dotycząca SARS-CoV-2

Na podstawie ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz związanych z tym rozporządzeń nowa zasada BHP w odniesieniu do SARS-CoV-2 skonkretyzowała standard BHP dla SARS-CoV-2. Celem tej regulacji jest skuteczna ochrona zdrowia zatrudnionych osób w okresie epidemii SARS-CoV-2 przez wdrażanie środków bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązuje ona w okresie trwania sytuacji epidemiologicznej o zasięgu krajowym zgodnie z § 5 Ustawy o ochronie przed infekcjami (IFSG).

Przestrzegając tych konkretnych ustaleń pracodawca może wyjść z założenia, że spełnione zostają wymogi wynikające z ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz z rozporządzeń. Wdrażając te środki w zakładach pracy, instytucjach i w administracji, przez przerwanie łańcucha infekcji wniesiony zostaje równocześnie istotny wkład w ochronę społeczeństwa. Mimo wszystko przestrzegane muszą być także będące równie ważne lub bardziej rygorystyczne przepisy innych ważnych rozporządzeń.

www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html

KAN – Fachowa dyskusja na temat „Palec testowy”

KAN i Niemiecka Komisja Elektrotechniki, Elektroniki i Technologii Informatycznej (DKE) wspólnie z 15 specjalistami przeanalizowała w czerwcu 2020 roku możliwość starania się o przedłużenie palca testowego zgodnie z normą IEC 61032. Palce testowe mają zastosowanie przy ustalaniu, czy obudowa sprzętu elektrycznego jest dostatecznie zabezpieczona przed dotykiem palcem niebezpiecznych części danego urządzenia. Dlatego też palce testowe muszą w swej konstrukcji odpowiadać kształtowi ludzkiego palca. Aktualne wymiary oparte są na danych mających prawie

60 lat, a szczególnie długość wynosząca 80 mm, nie odpowiada już rzeczywistości.

W roku 2023 zbliża się termin na kolejną weryfikację normy IEC 61032, przy czym tego lata oczekiwane są informacje, czy konieczne będzie jej powtórne opracowanie (Draft for comments). Normą serii ISO 7250 oddaje się do dyspozycji aktualne na całym świecie wymiary antropometryczne. Podczas fachowej dyskusji ustalono, że KAN, jako niemiecki głos bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawi swą propozycję dotyczącą przedłużenia palca testowego właściwemu ISO/TC 70, gdyż do chwili obecnej niemiecki komitet zwierzchni nie widzi żadnej konieczności działania, a w ten sposób inni członkowie IEC mogą zostać poinformowani o panujących realiach. W ramach międzynarodowych warsztatów, w których udział wezmą specjaliści z organu normalizacyjnego IEC, KAN wraz z DKE mogą uświadomić ogółowi aktualność tego tematu.

Zmiana wymiarów palca testowego dotyczyłaby tylko te produkty, które po upływie krajowego terminu przejściowego, ponownie wprowadzone zostałyby na rynek. Wpływ miałyby jedynie na te produkty, których otwór byłby większy niż równy 12 mm i u których nowym palcem testowym stwierdzone zostałoby zagrożenie.

Nowy format: Podcast KAN



„Zrozumiałe objaśnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, normowania, ustalania reguł” – pod tym hasłem prezentuje się nowy podcast KAN jako ułatwienie

przy wprowadzaniu do tematów KAN. Zapraszamy ekspertów do wzięcia udziału w rozmowach i w pierwszych odcinkach dyskutujemy z nimi na takie tematy, jak dygitalizacja, cybersecurity i sztuczna inteligencja oraz ich oddziaływanie na bezpieczeństwo i higienę pracy, normowanie i ustalanie reguł.

W odcinku pilotażowym trwającym 37 minut wszystko obraca się wokół tematu „dyrektywa maszynowa”. Gościem jest dr



Dirk Watermann, prezes KAN. W obrazowy sposób przedstawia on słuchaczom aktualny stopień rozwoju w odniesieniu do rewizji dyrektywy maszynowej i posumowuje wyniki dotychczasowych działań i stanu wiedzy procesu rewizyjnego.

Podcast KAN można znaleźć na www.kan.de/podcast i na portalach podcastu, takich jak spotify i deezer. Jeśli masz ciekawe propozycje lub interesujące tematy, to napisz nam na adres podcast@kan.de.

Internet

Portal informacyjny – coronawirus

W internetowym portalu informacyjnym Niemieckie Ustawowe Ubezpieczenie Wypadkowe DGUV zestawilo informacje na temat środków prewencyjnych, zagadnień związanych z ubezpieczeniem i standardu BHP dotyczącego SARS-CoV-2. Szczególnie pomocny jest tu przegląd specyficznych dla danej branży informacji wydany przez branżowe organizacje przedsiębiorstw i ubezpieczenia od wypadków. Dla poszczególnych branż standard BHP został skonkretyzowany w licznych informacjach pomagających w podejmowaniu działań, aby zakładom pracy ułatwić ich realizację.

www.dguv.de/corona/index.jsp

Bezpieczeństwo maszyn i systemów

Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (IVSS) oferuje na swej stronie informacje zawierające wszystko na temat bezpieczeństwa maszyn, jak ergonomia, dygitalizacja, ochrona przed wybuchem i manipulowanie urządzeniami zabezpieczającymi.

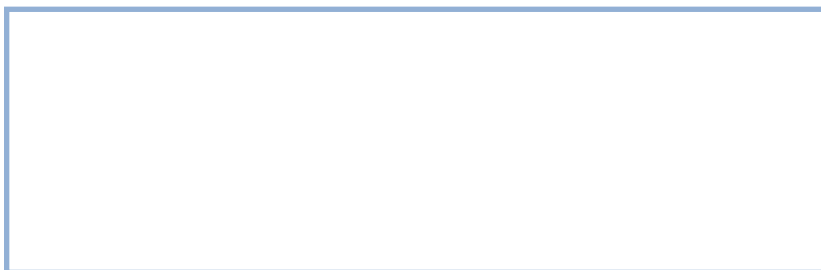
www.safe-machines-at-work.org

Kompendium Ochrony Pracy

Kompendium Ochrony Pracy przekazuje informacje o zagrożeniach i środkach ochrony pracy. W dającej się łatwo prześledzić formie zawiera zbiór reguł Branżowej Organizacji Handlu i Logistyki Towarów (BGHW) oraz istotnych państwowych ustaw i rozporządzeń. Bezpośrednio są przyłączone należące do tego media BGHW, wzory instrukcji obsługi, wykazy instrukcji i listy kontrolne.

<https://kompendium.bghw.de>

IMPREZY



Informacja	Temat	Kontakt
17.-18.09.20 Online	GfA-Herbstkonferenz 2020 Stellenwert menschlicher Arbeit im Zeitalter der digitalen Transformation	Gesellschaft für Arbeitswissenschaft / AUVA Tel.: +43 5 93 93-20194 www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de
29.09.20 Online	Campaign Partnership Meeting Healthy Workplaces Lighten the Load	EU-OSHA https://osha.europa.eu/de/oshevents/campaign-partnership-meeting-healthy-workplaces-lighten-load-0
05.-06.10.20 Online	Conference XXII World Congress Digital Meeting on COVID-19 and OSH	ILO / ISSA / IWH / CCOHS www.safety2021canada.com/specialsession
12.-15.10.20 Dresden	Seminar Mensch und Arbeit: Grundlagen der Ergonomie	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV Tel.: +49 30 13001 2323 https://app.ehrportal.eu/dguv Ergonomie
13.-16.10.20 Köln (mit Livestream)	Konferenz Maschinenbautage	MBT Mechtersheimer GbR info@maschinenbautage.eu www.maschinenbautage.eu
16.10.20 Online	Conference Expert workshop 'Occupational Safety and Health policy indicators'	CIOP-PIB Tel.: +48 22 623 36 78 www.inclusivegrowth.eu/expert-workshops/call-30-expert-workshop-ciop
21.-22.10.20 Bonn	European Conference Beyond Work	BMBF / eu2020.de Tel.: +49 721 608 26268 www.beyondwork2020.com
27.10.20 Online	Stakeholder workshop Artificial Intelligence in healthcare: paving the way with standardization	CEN Tel.: +32 2 550 09 29 www.cen.eu/news/events/Pages/EV-2020-13.aspx
02.-05.11.20 Strasbourg (France)	Congrès Congrès national de Médecine & Santé au Travail	SMSTS/ IUSTE/ SFMT Tel.: +33 5 34 45 26 45 www.medecine-sante-travail.com/contact
04.-06.11.20 Dresden	Seminar Grundlagen der Normungsarbeit im Arbeitsschutz	IAG · KAN Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv Normung
11.-13.11.20 Dresden	Seminar Die Arbeitsstättenverordnung aktuell	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv 700027

ZAMÓWIENIE

www.kan.de/en → Publikations → Orders (bezpłatnie)

IMPRESSUM



Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa



Edytor: Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa e.V. (VFA) za pomocą funduszy Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych; **Redakcja:** Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN), Büro KAN – Sonja Miesner, Michael Robert; **Dyrekcja:** Dr. Dirk Watermann, Alte Heerstraße 111, D – 53757 Sankt Augustin; **Tłumaczenie:** Ewa Marzodko; **Autorzy zdjęć:** str. 1: © KAN/M. Hüter; str. 2: Siberian Art - stock.adobe.com; str. 3: AGV Banken; Hans-Böckler-Stiftung, str. 4: Boris Schafgans/DGPH Bonn; str. 6: ZDH/Agentur Bildschön/Boris Trenkel; str. 7: ©Hemling Laborbau, Ahaus; bez podania źródła: archiwum prywatne/KAN

Wydanie kwartalnie, bezpłatnie Tel.: +49 (0) 2241 – 231 3463 **Fax:** +49 (0) 2241 – 231 3464 **Internet:** www.kan.de
E-Mail: info@kan.de