



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Rola Związku Nauczycielstwa Polskiego w zakresie kształtowania bezpieczeństwa pracy w bibliotece akademickiej

Author: Aneta Trojanowska, Tomasz Żarski

Citation style: Trojanowska Aneta, Żarski Tomasz. (2015). Rola Związku Nauczycielstwa Polskiego w zakresie kształtowania bezpieczeństwa pracy w bibliotece akademickiej. "Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy" (2015, nr 4, s. 92-103).



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

ANETA TROJANOWSKA, TOMASZ ŻARSKI
*Uniwersytet Śląski w Katowicach,
Uczelniana Organizacja Związkowa Związku Nauczycielstwa Polskiego*

ROLA ZWIĄZKU NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W BIBLIOTECE AKADEMICKIEJ

Wstęp

Jednym z podstawowych praw pracowniczych, zapisanym w art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jest prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych (Konstytucja, 1997), co jest zgodne z rozwiązaniami stosowanymi w tym zakresie przez prawo międzynarodowe. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) zdefiniowała tę podstawową wolność człowieka, związaną z tworzeniem, organizacją i funkcjonowaniem związków zawodowych w dwóch Konwencjach MOP o numerach 87 i 98. Pierwsza, przyjęta w San Francisco w 1948 r. (Konwencja, 1958), dotyczy wolności związkowej i ochrony praw związkowych, druga, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Konwencja, 1949) – stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

Związek zawodowy to dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentacji i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (Ustawa, 1991). Dbłość o zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest podstawowym obszarem działania związków reprezentujących pracowników w zakładzie pracy. Wspomniana wcześniej Ustawa nie precyzuje natomiast samego pojęcia „warunki pracy”, w praktyce przyjmuje się najczęściej, że są to warunki, w jakich praca jest wykonywana.

Celem niniejszego tekstu jest przedstawienie działalności organizacji związkowej oraz jej organu, społecznej inspekcji pracy, w zakresie kształtowania bezpieczeństwa pracy w uczelni wyższej, w szczególności w bibliotece akademickiej. Bardzo istotna jest także kontrola tych instytucji nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

Związek Nauczycielstwa Polskiego jako organizacja zrzeszająca pracowników szkół wyższych

Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) to jedna z najliczniejszych branżowych organizacji związkowych działających na terenie naszego kraju. Zgodnie z artykułem 1 Statutu jest to jednolity, dobrowolny, niezależny i samorządny związek zawodowy pracowników oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki (Statut ZNP, 2015). Związek ten, działający w obrębie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, stara się wpływać na kształt polskiej edukacji, na warunki pracy nauczycieli oraz osób zatrudnionych w szkolnictwie wyższym, w tym pracowników oświatowej administracji. Jest on także jednym z najdłużej działających na terenie naszego kraju związków zawodowych, w roku 2015 obchodził 110 rocznicę powstania.

Uczelniana Organizacja Związkowa Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (UŚ) jest największą, pod względem liczby członków, organizacją związkową w Polsce działającą w pionie uczelni wyższych; wchodzi w skład Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki¹, jednolitej reprezentacji Związku Nauczycielstwa Polskiego w obszarze szkolnictwa wyższego.

Zadania, jakie stawia sobie organizacja związkowa i działania, jakie podejmuje, to przede wszystkim monitorowanie spraw pracowniczych na uczelni. W tym obszarze, w ostatnich latach podejmowano szereg akcji związanych z opiniowaniem, nie zaniebując współpracy przy kształtowaniu różnego rodzaju aktów prawnych, w tym regulaminów wewnętrznych. Przykładem może być przygotowanie *Regulaminu awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Śląskim* (Zarządzenie Rektora, 2009), przy czym inicjatywa przygotowania tego dokumentu leżała po stronie związkowej. Regulamin był efektem pracy, powołanej przez Rektora specjalnej komisji, która stworzyła ramy dla awansowania m.in. bibliotekarzy akademickich.

W latach 2013-2015 ZNP przy UŚ brało udział w negocjacjach płacowych związanych z realizacją podwyżek wynagrodzeń dla pracowników uczelni. W związku z wydzieleniem części środków przyznanych na ten cel i przeznaczenie ich na podwyżkę wynagrodzenia dla pracowników bardzo dobrze wykonujących swoje czynności zawodowe, należało wypracować odpowiedni system oceny pracowników. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza pracowników z grupy niebędących nauczycielami akademickimi, ponieważ nigdy dotąd nie byli oni oceniani w sposób sformalizowany. ZNP brało aktywny udział w przygotowywaniu systemu oceny pracowników, choć propozycje związkowe nie zawsze były uwzględniane. Ostatecznie powstało roz-

¹ Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP powstała w 2005 r., w wyniku połączenia Krajowej Rady Nauki ZNP i Federacji ZNP Szkół Wyższych i Nauki.

wiązanie kompromisowe, a system oceniania ma być dopracowywany. Po trzech latach wyraźnie widać potrzebę stosowania różnych kryteriów oceny dla jednorodnych grup pracowniczych, trudno bowiem oceniać osoby wykonujące bardzo różne czynności, używając jednego arkusza ocen. Potrzebę taką zgłaszali nie tylko przełożeni oceniający swoich pracowników, również sygnalizowały to osoby oceniane.

Związek korzysta także z ustawowych uprawnień przy wypowiedzaniu przez pracodawcę umów o pracę, rozwiązywaniu umów o pracę, zmianie warunków zatrudnienia, w tym zmianie warunków pracy i (lub) płacy oraz stosowaniu kar porządkowych, każdorazowo wyrażając w takim przypadku swoją opinię. Podejmowane są interwencje w obronie praw poszczególnych członków lub grup zawodowych. Jako przykład takich działań można podać zaangażowanie przedstawicieli władz związkowych w rozwiązaniu problemu reorganizacji pracy szatniarzy zatrudnionych na kilku wydziałach uczelni. Wspólnie z pracodawcą udało się wypracować rozwiązanie satysfakcjonujące wszystkie strony. Każdego roku także, wspólnie z pracodawcą, ustalany jest sposób wydawania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, przedstawiciele związku biorą udział w pracy komisji socjalnej, rozdzielającej środki z tego funduszu.

Biblioteka akademicka w strukturze uczelni wyższej

Uczelnie wyższe to specyficzne zakłady pracy zatrudniające nawet kilka tysięcy pracowników. Zgodnie ze Sprawozdaniem Rektora z działalności Uniwersytetu Śląskiego, zatrudnienie w uczelni na dzień 31 grudnia 2014 r. wynosiło 3190 etatów, z czego nauczyciele akademicki zajmowali 1915 etatów, pozostali to 1318 osób zatrudnionych na 1275 etatach (Sprawozdanie Rektora, 2015). Pracownicy uczelni mają bardzo różne czynności do wykonania, od zadań związanych z szeroko pojętą nauką i dydaktyką do zadań związanych z zarządzaniem i administracją. Są także pracownicy ekonomiczni, naukowo- i inżynieryjno-techniczni, informatycy, pracownicy obsługi, robotnicy i kierownicy. Szczególną grupę stanowią osoby zatrudnione w bibliotekach uczelnianych. Na koniec roku 2014 w Uniwersytecie Śląskim grupa ta liczyła 160 pracowników, w tym 8 nauczycieli akademickich² (Sprawozdanie Rektora, 2015).

² Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej nauczyciele akademicki w bibliotekach zatrudnieni mogą być na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej (Rozporządzenie, 2011). Do grupy tej zalicza się: starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalistę dyplomowanego, kustosa dyplomowanego, dokumentalistę dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej, asystenta bibliotecznego oraz asystenta dokumentacji i informacji naukowej.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w bibliotece akademickiej

Wszystkich pracowników biblioteki obowiązują przepisy odnośnie do stosowania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej zawarte w Obwieszczeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 sierpnia 2003 r. (Obwieszczenie, 2003). W rozporządzeniu tym jest mowa o obiektach budowlanych i terenie zakładu pracy, pomieszczeniach pracy, w tym, oświetleniu, ogrzewaniu i wentylacji. Proces pracy podzielony jest na organizację stanowisk pracy, obsługę i stosowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych, transport wewnętrzny i magazynowanie, ochronę przed hałasem, opis pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz zasady zaopatrzenia pracowników w napoje i środki higieny osobistej.

Transport wewnętrzny i magazynowanie w bibliotece odgrywa szczególnie ważną rolę. Szczegółowe przepisy dotyczące tych zagadnień zostały zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Rozporządzenie, 2000). Specyfika pracy w bibliotece polega m.in. na tym, że księgozbiór zawsze będzie musiał być przez pracowników biblioteki przenoszony, podnoszony czy opuszczany, powinno się jedynie minimalizować wagę ciężaru. Należy zwrócić uwagę przede wszystkim na to, aby nie przenosić paczek lub pudeł, w których znajdują się większe ilości książek. Najlepiej rozpakować zbyt ciężkie pudła i zawsze pamiętać o podstawowych zasadach ergonomii podczas transportu ręcznego. Każdy pracownik biblioteki powinien odbyć szkolenie bhp dotyczące wykonywania ręcznych prac transportowych. Księgozbiór jest zazwyczaj transportowany za pomocą ręcznych wózków, które powinny być wyposażone w kółka gumowe. Przy takim transporcie trzeba uważać, żeby nie dopuścić do nadmiernego obciążenia wózka ponad normę podaną w DTR (dokumentacja techniczno-ruchowa) oraz zadbać, aby przewożone przedmioty nie wystawały poza obrys wózka i nie przesłaniały widoczności podczas jazdy. Książki powinny być rozmieszczone równomiernie, żeby zapewnić wózkowi stabilność. Należy pamiętać o sprawdzaniu stanu wózków każdego dnia przed rozpoczęciem pracy.

Zagrożenia związane z pracą wykonywaną w bibliotekach akademickich

We wspomnianym powyżej rozporządzeniu omówione są również prace szczególnie niebezpieczne, w tym praca na wysokości, z którą bibliotekarze mają styczność, pracując na drabinach o wysokości powyżej jednego metra (Rozporządzenie, 2000). Pracownicy ci muszą posiadać orzeczenie lekarskie z brakiem przeciwwskazań lekarskich do pracy na wysokości od jednego do trzech metrów. Do prac na wysokości nie mogą zostać dopuszczone

osoby, które mają lęk wysokości, chorują na epilepsję, leczone są lekami psychotropowymi, z brakiem lub niedowładem kończyn. Pracownik przed podjęciem pracy musi odbyć instruktaż stanowiskowy oraz zostać wyposażony w odpowiednią odzież i obuwie robocze.

Czynniki biologiczne, związane z innym istotnym zagrożeniem – wilgocią, stanowią kolejne ryzyko (Badania mikrobiologiczne pomieszczeń magazynowych Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 1996; Czerwińska, 2015). Wilgoć może powstać np. podczas nieodpowiedniego wietrzenia magazynów lub innych pomieszczeń, w których przechowywane są książki. Podczas zwiększonej wilgotności zaczyna dochodzić do niszczenia książek – grzbietów oraz brzegów kartek. Wilgoć rozkłada kleje roślinne lub zwierzęce oraz barwniki znajdujące się w ilustracjach, co stwarza możliwość powstawania ognisk korozji biologicznej. W takich warunkach drobnoustroje mogą zasiedlać i niszczyć wiele materiałów, m.in. powłoki malarskie, wykładziny ścienne i podłogowe, oraz inne, stosowane w budownictwie. Powstawanie w środowisku pomieszczeń zamkniętych ognisk korozji mikrobiologicznej, oprócz poważnych strat ekonomicznych, wywołuje niekorzystne zmiany warunków higieniczno-sanitarnych, na które narażeni są pracownicy i materiały znajdujące się w nich (Badania mikrobiologiczne pomieszczeń magazynowych Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 1996; Czerwińska, 2015).

Wskaźnikiem panujących w pomieszczeniach warunków higieniczno-sanitarnych jest m.in. skażenie mikrobiologiczne powietrza. Mikrobiologiczna analiza jakościowa i ilościowa pozwala na ocenę zagrożenia dla ludzi przebywających w tych pomieszczeniach oraz zgromadzonych w nich materiałów. Badania przeprowadzone przez specjalistów z Głównego Instytutu Górnictwa w pomieszczeniach magazynowych Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w 1996 r. wykazały, że panujące tam warunki mikroklimatyczne, a w szczególności okresowe podnoszenie się wilgotności względnej powietrza, sprzyjały utrzymywaniu się specyficznej mikroflory i podwyższaniu stężenia drobnoustrojów, stwarzając w ten sposób zagrożenie dla ludzi oraz magazynowanych materiałów. Powietrze pomieszczeń w niewielkim stopniu było zanieczyszczone przez bakterie, przy czym nie stwierdzono wśród nich szkodliwych dla zdrowia promieniowców. Wyizolowano natomiast 10 gatunków grzybów pleśniowych, wśród nich gatunki z rodzaju *Penicillium* i *Alternaria*, które stwarzają zagrożenie dla zdrowia ludzi. Grzyby te występowały we wszystkich badanych pomieszczeniach (Badania mikrobiologiczne pomieszczeń magazynowych Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 1996). W wyniku przeprowadzonych badań w pomieszczeniach przyziemia budynku zlecono wykonanie niezbędnych robót remontowych w celu przeciwdziałania pogarszaniu się warunków higieniczno-zdrowotnych. Obecnie biblioteka Uniwersytetu Śląskiego została przeniesiona do nowo wybudowanego obiektu, gdzie zadbano

o odpowiednie warunki pracy zatrudnionego personelu oraz przechowywania zgromadzonych zbiorów.

Praca w bibliotece akademickiej to obecnie szereg czynności związanych z obsługą komputera. Przepisy odnoszące się do stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe zawarte są w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. (Rozporządzenie, 1998). Wynika z niego, że pracodawca jest obowiązany zapewnić osobie zatrudnionej przy obsłudze monitora ekranowego co najmniej pięciominutową przerwę po każdej godzinie pracy, wliczaną do czasu pracy. Pracownikowi należy zapewnić także profilaktyczną opiekę zdrowotną oraz okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza. Pracownicy Uniwersytetu Śląskiego, którzy pracują z monitorem ekranowym powyżej czterech godzin dziennie mogą skorzystać z dofinansowania do okularów (180 zł brutto).

Podsumowując, zagrożenia z jakimi stykają się na co dzień pracownicy bibliotek są istotne i zróżnicowane. Kodeks pracy jednoznacznie zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Instytucją powołaną do pomocy w zapewnieniu odpowiednich warunków pracy jest społeczna inspekcja pracy, powoływana na mocy ustawy (Ustawa, 1983). Zgodnie z tą ustawą społeczna inspekcja pracy to służba społeczna pełniona przez pracowników, mająca na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Spółeczna Inspekcja Pracy jako organ związkowy monitorujący warunki pracy

Spółeczna inspekcja pracy w zakładach pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników i kierowana jest przez zakładowe organizacje związkowe, a one dostosowują jej funkcjonowanie do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy. Zazwyczaj powołuje się jednego zakładowego inspektora pracy i kilku oddziałowych inspektorów.

Spółeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której należy zakład i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego.

Spółeczni inspektorzy pracy mają prawo kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Mogą i powinni kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz brać udział w analizowaniu

przyczyn powstawania wypadków przy pracy. Mają także prawo uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy oraz opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinni podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładu pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Krzyśków, 2012).

W Uniwersytecie Śląskim w Katowicach powołany został uczelniany społeczny inspektor pracy, który ma do swojej dyspozycji czterech wydziałowych społecznych inspektorów pracy, wybranych na Wydziałach: Biologii i Ochrony Środowiska, Informatyki i Nauki o Materiałach, Nauk o Ziemi oraz w Instytucie Fizyki. W chwili obecnej trwają przygotowania do wyboru oddziałowego społecznego inspektora pracy w bibliotece Uniwersytetu Śląskiego. Zamiar powołania takiego społecznego inspektora zgłoszony został przez bibliotekarzy BUŚ w 2014 r. na związkowym zebraniu sprawozdawczo-wyborczym Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Uniwersytecie Śląskim.

Pracodawca powinien pamiętać o zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zatrudnionym pracownikom. Tradycyjnie rozumiane czynniki ryzyka zawodowego to przede wszystkim czynniki fizykochemiczne i zagrożenia biologiczne występujące w środowisku pracy, takie jak np.: narażenie na porażenie prądem, upadek z wysokości, hałas, czynniki chemiczne, czynniki mikrobiologiczne i wiele innych.

Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy

Obecnie, analizując zagrożenie pracowników, coraz większą rolę przywiązuje się do innego rodzaju czynników negatywnie wpływających na zdrowie i samopoczucie pracowników. Są to tzw. czynniki psychospołeczne, które trudno zmierzyć, jeszcze trudniej jest im przeciwdziałać. Wśród nich wymienia się takie zagrożenia jak: niewłaściwe relacje między ludźmi, złą organizację pracy, presję czasu i inne, które powodować mogą bardzo groźne skutki. Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że do 2020 r. podstawową przyczyną niezdolności do pracy będą problemy psychiczne, w tym przede wszystkim depresja, wynikające z patologii kontekstu pracy związanego z relacjami ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi (Bem, Galec, 2015). Wśród czynników ryzyka psychospołecznego dotyczących relacji między pracownikami wymienia się takie zagrożenia jak: stres, agresja, mobbing, przemoc, dyskryminacja, molestowanie i molestowanie seksualne. Odpowiedzialny pracodawca powinien podjąć działania dotyczące rozpoznawania, monitorowania oraz eliminowania zagrożeń psychospołecznych (Bem, Galec, 2015).

Jednym z takich zagrożeń, o którym w ostatnich latach coraz więcej zaczęto mówić w aspekcie środowiska pracy jest mobbing. Zjawisko to w Polsce i w innych krajach zaczęło być nagminne, zostało także zde-

finiowane w Kodeksie pracy (Ustawa, 1974). Zgodnie z artykułem 94³ § 2 Kodeksu mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (Ustawa, 1974). Wśród specjalistów analizujących przyczyny i skutki tego bardzo groźnego zjawiska panuje zgodność, że jest to forma celowego dręczenia psychicznego, która oddziałuje na komunikację, stosunki społeczne, sytuację życiową, zawodową oraz zdrowie (Kamińska, 2014). Mobbing, choć dotyczy relacji między przełożonymi a podwładnymi lub relacji między współpracownikami, może być wynikiem niewłaściwego kierowania kapitałem ludzkim. Utrzymanie się na rynku może skłaniać pracodawców do zwiększenia efektywności produkcji często kosztem pracownika, często jest winien dyrektywny styl kierowania personelem, który sprzyja temu zjawisku.

W żadnym wypadku jednak nie powinno dochodzić do sytuacji, kiedy jedna ze stron wykorzystuje swoją pozycję lub władzę w sposób niewłaściwy, ponieważ źle to wpływa na wszystkie ogniwa organizacji (Kamińska, 2014).

W Kodeksie pracy pojawił się także zapis, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, jednakże nie zdefiniowano sposobu, w jaki należy to uczynić. Najczęściej, do przeanalizowania konkretnego przypadku, powołuje się spośród załogi specjalną komisję, co, ze względu na specyfikę zagadnienia, złożoność problemu, obawy świadków i inne przyczyny, jest bardzo trudne i długotrwałe. Pracodawca jednak powinien stosować środki związane z odpowiednią profilaktyką antymobbingową. Działania takie mogą być również polem do wykazania się dla organizacji związkowych działających na terenie zakładu pracy.

Uczelnie wyższe, podobnie jak inne zakłady pracy, nie są wolne od występowania tego i innych negatywnych zjawisk dotyczących relacji międzyludzkich. Problem ten zauważyli także specjaliści; pojawiły się opracowania naukowe dotyczące tego zagadnienia (Wyleżalek, 2012). Molestowanie, dyskryminacja i mobbing to nie tylko przestępstwa, ale wyjątkowo okrutne krzywdy wyrządzane podwładnym, współpracownikom, rzadko przełożonym. Przez lata tego typu zachowania były tolerowane, uznawano je za element obyczaju, kolorytu, tradycji, wreszcie zaczęto z tym walczyć. Osoby chronicznie narażone na wysoki poziom stresu mogą odczuwać różnego rodzaju dysfunkcje, szczególnie w obszarze fizjologicznym i psychologicznym. W efekcie może dojść do pogorszenia się stanu zdrowia oraz

obserwowalnych zmian w zachowaniu. Silne napięcie psychiczne generuje również koszty organizacyjne, tj. zwiększoną fluktuację kadr, absencje chorobowe, zmniejszoną efektywność pracy, wzrost liczby wypadków i błędów oraz, w przypadkach skrajnych, próby samobójcze.

Klub Antymobbingowy, założenia i działalność

W związku z tymi wszystkimi przesłankami Uczelniana Organizacja Związkowa Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Uniwersytecie Śląskim w Katowicach podjęła inicjatywę utworzenia pierwszego w pionie szkolnictwa wyższego Klubu Antymobbingowego. W działaniach wzorowano się i korzystano z doświadczenia takiego klubu powołanego już w roku 2004 przez Zarząd Okręgu Śląskiego ZNP w Katowicach. Klub Antymobbingowy Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Uniwersytecie Śląskim został ostatecznie powołany i rozpoczął działalność w roku 2011.

Cele, jakie sobie postawiono, to: podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki skutecznej walki z mobbingiem, rozumianym, jako przemoc psychofizyczna w pracy, nagłaśnianie problemu mobbingu (skutki ekonomiczne, zdrowotne i moralne oraz inne, związane z tym zjawiskiem), pomoc osobom zagrożonym, ofiarom oraz osobom poddawanych mobbingowi i dyskryminacji, prowadzenie działalności mediacyjnej oraz prowadzenie poradnictwa prawno-psychologicznego i szkoleń w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i promowanie wśród pracowników Uniwersytetu Śląskiego przyjaznego środowiska pracy (Regulamin, 2011).

Członkowie Klubu Antymobbingowego stale i systematycznie pogłębiają swoją wiedzę na temat zagadnienia, uczestnicząc w szkoleniach oraz kursach organizowanych przez różne instytucje. Każdego roku biorą aktywny udział w seminariach antymobbingowych prowadzonych przez Śląski Okręg Związku Nauczycielstwa Polskiego w Katowicach. Członkowie klubu uczestniczyli w konferencji naukowej „Mobbing w białych rękawiczkach”, zorganizowanej przez Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie w 2011 r. Przedstawiciele Klubu wzięli także udział w projekcie „Naruszanie godności człowieka w miejscu pracy”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i obejmującego cykl szkoleń oraz udział w międzynarodowej debacie.

Regulaminowa działalność Klubu to pomoc osobom zgłaszającym problem mobbingu, w minionych latach takich przypadków było kilka. Zgodnie z opracowanymi i przyjętymi w Regulaminie działania procedurami członkowie Klubu próbowali pomóc zgłaszającym się osobom poprzez przeprowadzenie możliwie rzetelnej i bardzo szczegółowej analizy zgłaszanych problemów i próby ich rozwiązania. Często zdarzało się jednak, że działania definiowane przez pracowników jako mobbing, były wynikiem konfliktów międzyludzkich o różnym podłożu. Problemów związanych z niewłaściwymi

relacjami w środowisku pracy niestety nie da się całkowicie wyeliminować, powinno się jednak podejmować działalność edukacyjną pracowników i ich przełożonych w tym zakresie.

Powołanie takiej instytucji jak Klub Antymobbingowy powinno być także pozytywnie odbierane przez pracodawcę, gdyż, poza pomocą w rozwiązywaniu problemów z niewłaściwymi relacjami między pracownikami, pozwala pracodawcy wykazać, że zapobiega mobbingowi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Może to być także istotne w przypadku różnych kontroli, wówczas pracodawca wykazuje, że poprzez nowe inicjatywy związkowe skierowane bezpośrednio do pracownika problem mobbingu w zakładzie pracy jest rozwiązywany.

Zakończenie

Podsumowując, należy podkreślić, że Związek Nauczycielstwa Polskiego i organ związkowy, jakim jest Społeczna Inspekcja Pracy, mają ważne miejsce w funkcjonowaniu Uniwersytetu Śląskiego, w tym także biblioteki akademickiej. ZNP, realizując swoje zadania statutowe, współpracuje na bieżąco z władzami uczelni, starając się stworzyć jak najlepsze i najbezpieczniejsze warunki wykonywania pracy. Związek dba także o przestrzeganie praw pracowniczych oraz zapewnia swoim członkom pomoc prawną z zakresu prawa pracy. Prowadzi działalność kulturalno-oświatową i sportowo-rekreacyjną dla wszystkich pracowników w uczelni, korzystając przy tym ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. ZNP oferuje swoim członkom tańsze bilety do teatrów i innych instytucji oraz zapewnia, w sytuacjach trudnych życiowo, zapomogi z własnych funduszy. Członkowie związku posiadają ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, które opłacane jest przez organizację. Dzieci członków związku otrzymują paczki mikołajkowe. Wszyscy pracownicy uczelni natomiast mogą uzyskać poradę i pomoc Klubu Antymobbingowego.

Instytucja społecznej inspekcji pracy, powołana jako organ związkowy, upoważniona jest do kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz podejmowania działań w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Takie kontrole warunków pracy prowadzone są w uczelni regularnie. Badania środowiska zatrudnienia stwarzają też szansę dla pracowników długotrwale narażonych na ekspozycję szkodliwych czynników, aby w przyszłości domagać się od pracodawcy uznania pewnych schorzeń za choroby zawodowe. Działania podejmowane przez społecznych inspektorów pracy na rzecz bezpiecznej i odpowiednio zorganizowanej pracy to jeden z powodów, dla których tak ważny jest udział związków zawodowych w bieżącej działalności uczelni.

Bibliografia

- Badania mikrobiologiczne pomieszczeń magazynowych Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. (1996). Dokumentacja Głównego Instytutu Górniczego, Katowice, Zakład Inżynierii Materiałowej, Laboratorium Korozji Mikrobiologicznej, 1996 r. [niepublikowane].
- Bem M., Galec P. (2015). Mobbing i dyskryminacja – czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy wraz z ujęciem prawnym. Pobrane 15 lutego 2015, z: <http://www.opzz.org.pl/documents/1136027/1158756/Mobbing+i+dyskryminacja+-+czynniki+ryzyka+psychospo%C5%82ecznego+w+miejscu+pracy+wraz+z+uj%C4%99ciem+prawnym?version=1.0>
- Czerwińska, E. (2015). Klasyfikacja szkodliwych czynników biologicznych niszczących zbiory biblioteczne. Pobrane 30 stycznia 2015, z: <http://www.bu.uz.zgora.pl/bu/pl/klasyfikacja.doc>
- Kamińska B. (2014). Mobbing jako patologia w kierowaniu personelem. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 1, 91–99.
- (Konwencja, 1948). Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. 1958, nr 29 poz. 125).
- (Konwencja, 1949). Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. 1958, nr 29 poz.126).
- (Konstytucja, 1997). Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483).
- Krzyśków, B. (2012). Związki zawodowe a kształtowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. *Polityka Społeczna*, 2, 15–19.
- (Obwieszczenie, 2003). Obwieszczenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 sierpnia 2003 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. (Dz.U. 2003, nr 169, poz. 1650).
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- (Ustawa, 1983). Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. (Dz.U. 1983, nr 35, poz. 163).
- (Ustawa, 1991). Ustawa z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych. (Dz.U. 1991, nr 55, poz. 234).
- (Regulamin, 2011). Regulamin działania Klubu Antymobbingowego Rady Uczelnianej UOZ Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. 2011. Pobrane 10 lipca 2015, z: <http://znp.us.edu.pl/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=145>
- (Rozporządzenie, 1998). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. (Dz.U. 1998, nr 148, poz. 973).
- (Rozporządzenie, 2000). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. (Dz.U. 2000, nr 26, poz. 313).

- (Rozporządzenie, 2011). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. (Dz.U. 2011, nr 243, poz. 1447).
- (Sprawozdanie Rektora, 2015). Sprawozdanie Rektora z działalności Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach złożone na posiedzeniu Senatu UŚ 23 czerwca 2015. Pobrane 10 kwietnia 2016, z: http://bip.us.edu.pl/files/bip/Sprawozdanie_Rektora_2014.pdf
- (Statut ZNP, 2015). Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego uchwalony 22 listopada 2014 roku przez 41. Krajowy Zjazd Delegatów ZNP i zarejestrowany Postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS w dniu 24 lutego 2015 roku.
- Wyleżalek, J. (2012). *Mobbing uczelniany jako problem społeczny*. Warszawa: Wydawnictwo SGW.
- (Zarządzenie Rektora, 2009). Zarządzenie nr 66 Rektora Uniwersytetu Śląskiego z dnia 14 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia „Regulaminu awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Śląskim”. Pobrane 10 marca 2015, z: http://bip.us.edu.pl/zarzadzenia_r_2009?page=3

Aneta Trojanowska, Tomasz Żarski

***The role of the Polish Teachers' Union in shaping the security at work
in the academic library***

Summary

The aim of the paper is to present the activities of the trade union of Polish Teachers' Association (ZNP) and its governing body which is the social labour inspection. The article focuses on their role in shaping the safety at work in higher education, in particular in an academic library. The author presents the legal basis for the activities of these social institutions, as well as discusses the actions undertaken by the union and social labor inspectors for the sake of the university staff and members of the trade union organization. Particular emphasis was placed on the activities of the ZNP and SIP in an academic library, which is widely perceived as a workplace without major risks. After a thorough analysis of the issue, it turns out there are different kinds of risk factors present at the librarians' working environment. These factors have also been briefly presented in the article. Lastly, the author emphasizes the important role these institutions should play in the current activities of university and academic library.

Keywords: Work safety, academic library, union trades, social labour inspection.