

PRACUJĄCY UCHODźCY Z UKRAINY I PRACOWNICY MIGRUJĄCY: WSPIERANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY (PRZYPADEK PL3):

1 Wprowadzenie

Propagowanie skutecznych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest podstawowym środkiem prowadzącym do bezpieczniejszych i zdrowszych miejsc pracy. Poprawę rozwiązań i praktyk w zakresie zarządzania BHP w różnych sektorach przemysłu i przedsiębiorstwach różnej wielkości – dużych, średnich i małych – stymuluje, wspiera i utrzymuje szereg podmiotów instytucjonalnych oraz wewnętrznych i zewnętrznych procesów przedsiębiorstw. Badania naukowe podkreślają między innymi istotną rolę, jaką mogą odegrać państwowe organy regulacyjne ds. BHP, takie jak inspektoraty pracy, ale również służby zajmujące się profilaktyką¹. Niniejsze studium przypadku powstało w ramach projektu badawczego² realizowanego w Polsce w celu uzyskania dalszych informacji na ten temat.

W odpowiedzi na konieczność przygotowania się Polski na napływ migrantów i uchodźców w 2022 r., podjęto działania mające na celu wsparcie cudzoziemców na polskim rynku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Poniższy przykład przedstawia inicjatywę Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera (IMP) w Łodzi. Należy zauważyć, że inne organizacje, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy i Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, również podjęły działania z myślą o wsparciu uchodźców z Ukrainy.

2 Opis przypadku

Konieczność stworzenia ram prawnych dotyczących przyjmowania migrantów z Ukrainy pojawiła się jeszcze przed wybuchem pełnoskalowej wojny, a wcześniejsza pandemia COVID-19 tylko uwydatniła tę potrzebę. Przepisy przyjęte w latach 2020–2021 umożliwiły migrantom legalny pobyt w Polsce do czasu zakończenia pandemii. Ponadto pandemia pogorszyła sytuację gospodarczą Ukrainy w porównaniu z Polską, co skłoniło większą liczbę migrantów do rozważenia możliwości osiedlenia się na stałe w Polsce.

Rosyjska wojna napastnicza w Ukrainie była przyczyną masowej ucieczki Ukraińców poszukujących bezpiecznego schronienia poza granicami swojego kraju. Do listopada 2023 r. granicę Polski przekroczyło ponad 15,4 mln uchodźców, z których około 1,6 mln zarejestrowało się w Polsce, dzięki czemu uzyskało status osoby korzystającej z tymczasowej ochrony (zgodnie z dyrektywą w sprawie tymczasowej ochrony). W wyniku zmiany przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa³ okres pobytu obywateli Ukrainy na terytorium Polski, uznawany za legalny zgodnie z przepisami wyżej wymienionej ustawy, przedłużono do dnia 4 marca 2024 r.

¹ EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overall review* [Poprawa zgodności z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy: przegląd ogólny], 2021 r. <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

² Pełny tekst sprawozdania jest dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Komisja Europejska. (2023 r., 13 kwietnia). *Living and economic situation of migrants from Ukraine in Poland: the impact of pandemic and war on the nature of migration* [Sytuacja życiowa i gospodarcza migrantów z Ukrainy w Polsce: wpływ pandemii i wojny na charakter migracji]. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/living-and-economic-situation-migrants-ukraine-poland-impact-pandemic-and-war_en

Napływ tak dużej liczby uchodźców miał znaczący wpływ na polski rynek pracy i polskie służby BHP. Realizacja działań i usług w zakresie profilaktyki również wymagała wprowadzenia środków mających na celu dostosowanie pracy do nowej sytuacji.⁴

Pracodawca, który chce zatrudnić pracownika z Ukrainy, musi pamiętać, że wszystkie obowiązki związane z zatrudnieniem mają również zastosowanie do takiego pracownika:

- Wynagrodzenie wypłacane pracownikowi z Ukrainy nie może być niższe od płacy minimalnej ani minimalnej stawki godzinowej.
- Konieczne jest zawarcie pisemnej umowy z obywatelem Ukrainy, która uwzględnia warunki zawarte w powiadomieniu złożonym do urzędu pracy⁵.
- Umowę należy przetłumaczyć na język, który pracownik rozumie najlepiej.
- Pracodawca musi zarejestrować pracownika w systemie zabezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego w terminie siedmiu dni od dnia, w którym pracownik rozpoczął pracę⁶.

W związku z tym pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom z Ukrainy badań profilaktycznych. Polski rząd i polscy obywatele przyjęli swoich sąsiadów z otwartymi ramionami, napływ uchodźców spowodował jednak znaczne obciążenie systemu opieki zdrowotnej, zwłaszcza w zakresie personelu, co wynikało ze zwiększonego zapotrzebowania na świadczenia zdrowotne. Wielu ukraińskich pracowników ochrony zdrowia wyraża gotowość i chęć do podjęcia pracy. Napotykać oni jednak na poważne przeszkody, w tym barierę językową oraz rozbieżności w wymogach dotyczących kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy w polskim systemie opieki zdrowotnej. Aby sprostać tym wyzwaniom, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) współpracuje z polskim Ministerstwem Zdrowia. Oferuje wsparcie i wytyczne w celu włączenia wykwalifikowanych ukraińskich pracowników ochrony zdrowia do krajowego systemu opieki zdrowotnej, tak aby mogli oni wykorzystać swoje umiejętności i przeszkolenie⁷.

Dzięki wsparciu finansowemu WHO IMP wspierał przejście ukraińskich pracowników na polski rynek pracy i chronił ich prawa w zakresie BHP. Efektem tych działań jest projekt „Ukraiński pracownik na polskim rynku pracy. Badania profilaktyczne”⁸. Decyzja o podjęciu działań zapadła na podstawie obserwacji sytuacji w gabinetach lekarskich. Lekarze przeprowadzający profilaktyczne badania medyczne pracowników z Ukrainy zaobserwowali, że często napotykać na możliwe do leczenia problemy zdrowotne. Sytuacja ta może być spowodowana niewystarczającą opieką medyczną w ich kraju pochodzenia oraz trwającą wojną w Ukrainie, która w znacznym stopniu ograniczyła dostęp do usług medycznych. Istotnym wyzwaniem w przeprowadzaniu tych badań profilaktycznych jest bariera językowa. Wielu nowo przybyłych obywateli Ukrainy nie mówi po polsku, a personel medyczny, w tym lekarze, często nie mówi po ukraińsku. Utrudnia to nie tylko proces diagnostyczny, lecz także udzielenie właściwej porady medycznej. Ukraińscy pacjenci mają problemy ze zrozumieniem, jakie działania powinni podjąć, aby poprawić stan swojego zdrowia, i często nie są świadomi, że niektóre choroby można leczyć i że takie leczenie może zapobiec rozwojowi choroby. Często nie są też świadomi celu badań profilaktycznych pracowników i powodów ich przeprowadzania. Warto również zauważyć, że specjaliści w dziedzinie medycyny pracy są często jedynymi pracownikami ochrony zdrowia, z którymi imigranci z Ukrainy mają kontakt.

2.1 Cele

Nadrzędnym celem inicjatywy jest zapewnienie wszystkim zainteresowanym osobom, w szczególności polskim pracodawcom, ukraińskim pracownikom oraz organizacjom i jednostkom zajmującym się opieką zdrowotną pracowników, materiałów pomocniczych ułatwiających i usprawniających komunikację z ukraińskimi pracownikami. Przygotowane materiały pomagają ukraińskim pracownikom

⁴ Tamże.

⁵ Powiadamiając powiatowy urząd pracy o zatrudnieniu obywatela Ukrainy, pracodawca musi podać informacje o podmiocie powierzającym cudzoziemcowi pracę, dane osobowe cudzoziemca oraz szczegółowe informacje na temat wykonywanej pracy.

⁶ Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy. Jak zatrudnić cudzoziemca? <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00211>

⁷ Światowa Organizacja Zdrowia, WHO helps Ukrainian health professionals support the Polish health system as they await their return home [WHO pomaga ukraińskim pracownikom służby zdrowia wspierać polski system opieki zdrowotnej w oczekiwaniu na powrót do domu]. <https://www.who.int/europe/news/item/03-04-2023-who-helps-ukrainian-health-professionals-support-the-polish-health-system-as-they-await-their-return-home>

⁸ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/ukraiński-pracownik-na-polskim-ryнку-pracy-badania-profilaktyczne>

zapoznać się z zasadami profilaktyki zdrowotnej pracowników. Są one również narzędziem wspierającym zadania realizowane przez lekarzy medycyny pracy.

Inicjatywa ta ma na celu znaczne ułatwienie komunikacji i zapobieganie ewentualnym brakom w dokumentacji – przede wszystkim w ważnych zaświadczeniach lekarskich – wynikającym z braku wiedzy lub nieporozumień.

2.2 Zaangażowane organizacje

Inicjatywa została zrealizowana przez IMP przy wsparciu finansowym WHO, co świadczy o międzynarodowym poparciu i zainteresowaniu kwestią zdrowia zawodowego w Polsce. Ponadto materiały edukacyjne przygotowane przez IMP (zob. pkt 2.3.1) opracowano z pomocą językową Centrum Medycznego Głogowskiego s.c.

2.3 Co zostało zrobione i w jaki sposób?

2.3.1 Struktura podstawowa

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami każdy pracownik musi przejść wstępne, okresowe i kontrolne badania profilaktyczne, które służą zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei pracodawcy nie mogą zezwolić danej osobie na pracę bez ważnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Odpowiadając na potrzeby ukraińskich pracowników, IMP opracował materiały edukacyjne. Zawierają one informacje na temat zasad profilaktyki zdrowotnej pracowników, zapobiegania chorobom cywilizacyjnym oraz szczepień ochronnych.

W ramach projektu opracowano podstawowe informacje w języku ukraińskim na temat profilaktyki zdrowotnej dla pracowników w Polsce. Pakiet materiałów zawiera między innymi:

- Krótkie **filmy** opisujące zasady obowiązkowych badań profilaktycznych pracowników na polskim rynku pracy⁹.
 - Filmy przedstawiają różne aspekty kontroli stanu zdrowia pracowników i wizyt u lekarzy medycyny pracy. Obejmują one takie tematy jak cel kontroli stanu zdrowia, procedura wizyty u lekarza medycyny pracy oraz informacje uzyskane podczas takich wizyt. Każdy film trwa około sześciu minut. Filmy wykorzystują formę dialogów między ekspertem a osobą prowadzącą wywiad oraz zawierają jasne wyjaśnienia i praktyczne wskazówki dotyczące tych ważnych tematów związanych z ochroną zdrowia w miejscu pracy. Zob. rysunki 2 i 3, które przedstawiają przykładowe materiały.
- **Broszura opisująca zasady obowiązkowych badań profilaktycznych** pracowników na polskim rynku pracy¹⁰.
 - Profilaktyczne badania lekarskie pracowników (*Профілактичні медичні огляди працівників*). Broszura zawiera istotne informacje dotyczące obowiązkowego charakteru i celu tych badań w Polsce, a także szczegółowe informacje na temat ich terminów, lokalizacji, wymaganej dokumentacji, zakresu i możliwości skorzystania z dalszej konsultacji.
- **Przygotowano również broszury dotyczące zapobiegania najczęstszym chorobom cywilizacyjnym** (nadciśnienie i cukrzyca) oraz szczepień profilaktycznych zalecanych dla osób pracujących¹¹.
 - Profilaktyka cukrzycy u osób pracujących (*Профілактика цукрового діабету у працюючих людей*).¹² W broszurze na temat cukrzycy podkreślono znaczenie świadomości tej choroby i przedstawiono wytyczne dotyczące rozpoznawania jej

⁹ Więcej informacji:

https://www.youtube.com/watch?v=wNTIUK5qbqM&ab_channel=InstytutMedycynyPracyw%C5%81odzi
https://www.youtube.com/watch?v=qxdZFQwk2el&ab_channel=InstytutMedycynyPracyw%C5%81odzi
https://www.youtube.com/watch?v=Mpg2NG7BqhY&ab_channel=InstytutMedycynyPracyw%C5%81odzi

¹⁰ Więcej informacji:

https://www.imp.lodz.pl/pliki/be1e2c51aacc61fded29650a26ea709c32136/zasady_przeprowadzania_badan_profilaktycznych_1603.pdf

¹¹ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/ua-choroby-cywilizacyjne>

¹² Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/pliki/80517ac83c41aba6d8496179d5e90e2589212/ua-cukrzyca.pdf>

objawów, interpretacji wyników badań laboratoryjnych oraz skorzystania z konsultacji lekarskiej w razie potrzeby. Zawarto w niej również informacje na temat kontroli cukrzycy w miejscu pracy, w tym zalecenia dla pracowników cierpiących na cukrzycę oraz informacje dotyczące korzystania z dzienniczków do samodzielnego monitorowania stanu zdrowia.

- Profilaktyka nadciśnienia u osób pracujących (*Профілактика гіпертонії у працюючих людей*).¹³ W broszurze na temat nadciśnienia podkreślono znaczenie kontroli ciśnienia krwi i przedstawiono wytyczne dotyczące samokontroli pod kątem nadciśnienia, prawidłowych technik pomiaru ciśnienia krwi i środków zapobiegawczych. Broszura obejmuje również kwestie związane z kontrolą nadciśnieniem w miejscu pracy i zawiera dzienniczek do samodzielnego monitorowania ciśnienia krwi.
- Ponadto przygotowano **kwestionariusze** w języku ukraińskim dla lekarzy i ich ukraińskich pacjentów, aby umożliwić im zebranie wiarygodnego wywiadu chorobowego, a także pakiet najczęściej udzielanych pacjentom zaleceń medycznych¹⁴.

Ryc. 1: Informacje na temat inicjatywy na stronie internetowej IMP



Źródło: Strona internetowa IMP¹⁵

2.3.2 Grupa docelowa

Grupą docelową inicjatywy IMP są obywatele Ukrainy, którzy podejmują zatrudnienie w Polsce.

Ponadto inicjatywa IMP ma na celu wsparcie lekarzy medycyny pracy w skutecznej komunikacji z ukraińskimi pacjentami, a tym samym w bardziej efektywnej profilaktyce zdrowotnej.

2.3.3 Stopień innowacyjności

Inicjatywa ta stanowi przykład dobrych praktyk w zarządzaniu migracją pracowników i bezpieczeństwem pracy i jednocześnie podkreśla potrzebę uwzględnienia różnorodności kulturowej i językowej w działaniach profilaktycznych. Takie podejście nie tylko przyczynia się do poprawy BHP wśród pracowników, lecz także wspiera ich integrację społeczną i wnosi wkład we wzrost gospodarczy Polski.

Innowacyjność tych działań polega na ich adaptacyjnym podejściu do komunikacji, edukacji i integracji, specjalnie dostosowanych do potrzeb i kontekstu grupy docelowej.

Godnym uwagi podejściem jest skupienie się na dostarczaniu materiałów w językach grupy odbiorców. Te innowacje oznaczają odejście od uniwersalnego podejścia na rzecz bardziej dynamicznych, interaktywnych i uwzględniających różnice kulturowe strategii, które zapewniają wyższy poziom zaangażowania, lepsze zrozumienie i skuteczniejszą integrację obcokrajowców ze społecznościami

¹³ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/pliki/16a718ae4478a8050d51cfe150d8f03b46717/ua-nadciśnienie.pdf>

¹⁴ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/ua-kwestionariusze>

¹⁵ Tamże.

lokalnymi. Innowacyjność opisanych działań polega przede wszystkim na zrozumieniu zmieniającego się środowiska pracy, sprawnym reagowaniu na nieoczekiwane wydarzenia geopolityczne, przyjęciu empatycznego podejścia do zadań w obszarze informacji i edukacji oraz skupieniu się na jak największej skuteczności i legitymizacji czynności związanych z zatrudnieniem cudzoziemców.

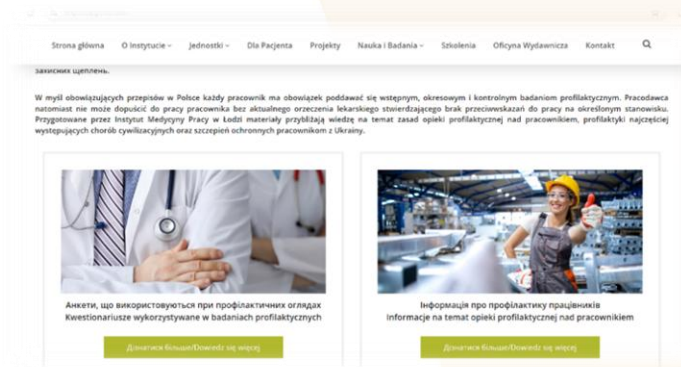
3 Rezultaty

3.1 Co udało się osiągnąć?

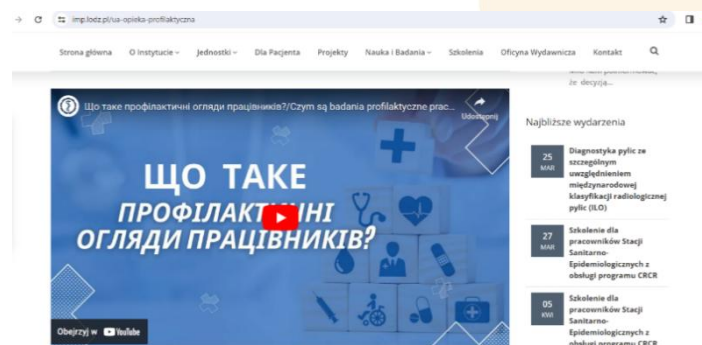
Projekt IMP polegał na zapewnieniu:

- Podstawowych informacji w języku ukraińskim na temat profilaktyki zdrowotnej dla pracowników w Polsce. Pakiet materiałów zawiera między innymi krótkie filmy i broszurę, które opisują zasady obowiązkowych badań profilaktycznych pracowników na polskim rynku pracy.
- Przygotowano również broszury dotyczące zapobiegania najczęstszym chorobom cywilizacyjnym (nadciśnienie i cukrzyca) oraz szczepień profilaktycznych zalecanych dla osób pracujących.
- Przygotowano kwestionariusze w języku ukraińskim dla lekarzy i ich ukraińskich pacjentów, aby umożliwić im zebranie wiarygodnego wywiadu chorobowego, a także pakiet najczęściej udzielanych pacjentom zaleceń medycznych¹⁶.

Ryc. 2: Specjalna strona internetowa z materiałami (w języku polskim i ukraińskim)



Ryc. 3: Film edukacyjny (z tłumaczeniem na język ukraiński)



Źródło: Strona internetowa IMP¹⁷

¹⁶ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/ukraiński-pracownik-na-polskim-rynku-pracy-badania-profilaktyczne>

¹⁷ Więcej informacji: <https://www.imp.lodz.pl/ukraine>

W przedstawionej inicjatywie oczywiste jest, że odbiorcy docelowi mają łatwy dostęp do dostarczonych treści. IMP specjalizuje się w ochronie zdrowia w miejscu pracy, a zatem zapewnia ciągłe rozpowszechnianie informacji na ten temat, dzięki czemu obie instytucje stają się kluczowymi ośrodkami wiedzy dla zainteresowanych stron. Wprawdzie poleganie na mediach opartych na technologii budzi obawy dotyczące dostępności cyfrowej, ale IMP zapewnia też dostępność poza specjalnymi stronami internetowymi za sprawą takich kanałów jak konsultacje telefoniczne i stacjonarne punkty kontaktowe działające w określonych godzinach. Informacje i aktualności w ramach tej inicjatywy przekazuje się systematycznie za pośrednictwem stron internetowych, platform mediów społecznościowych, biuletynów informacyjnych i spotkań branżowych. Ponadto w dziedzinie medycyny pracy kluczową rolę odgrywają praktycy, którzy dzielą się wiedzą podczas wizyt lekarskich i rozprowadzają materiały w formie papierowej w celu zwiększenia dostępności i rozpowszechniania informacji.

3.2 Czynniki sukcesu i wyzwania

Sukces projektu mierzy się na podstawie stopnia, w jakim kampania wywołuje zmiany zachowań wśród odbiorców docelowych zgodnie z celami kampanii. Sukces oznacza zwiększoną świadomość tematyki kampanii, lepsze jej zrozumienie lub wiedzę na jej temat oraz większe zaangażowanie w pożądane działania, takie jak rejestracja, korzystanie z usług lub udział w wydarzeniach uzupełniających po zakończeniu kampanii. Ważne jest również ustalenie, czy działania realizowane w ramach kampanii wywierają długoterminowy wpływ oraz włączenie ich do bieżących strategii komunikacyjnych. Ponieważ projekt jest w trakcie realizacji, nie są dostępne żadne dane dotyczące oceny ani wpływu liczbowego.

Sukces projektu w osiąganiu tych celów wynika z jego wielopłaszczyznowego podejścia do edukacji i działań informacyjnych, które przynosi znaczną poprawę w różnych sektorach. Dzięki podnoszeniu świadomości, zmianie zachowań i propagowaniu wiedzy na temat kluczowych kwestii takie inicjatywy mogą pomóc w rozwiązaniu ważnych problemów dotyczących między innymi zdrowia, bezpieczeństwa i spójności społecznej. Na przykład inicjatywa IMP dotycząca edukacji zdrowotnej jest w stanie nie tylko poprawić efekty zdrowotne przez kształcenie cudzoziemców na temat profilaktyki chorób, żywienia, aktywności fizycznej i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, lecz także pogłębiać zrozumienie i wrażliwość kulturową. Dzięki niwelowaniu różnic między poszczególnymi społecznościami przyczynia się do tworzenia bardziej integracyjnego i pełnego szacunku społeczeństwa, a ostatecznie wzmacnia solidarność społeczną i międzykulturową.

Należy zauważyć, że kampanie informacyjne i edukacyjne często wiążą się z wyzwaniami, takimi jak dotarcie do odbiorców docelowych i zadbanie o to, aby kampania wyróżniała się w natłoku innych informacji. Kampanie, takie jak ta, muszą również zmniejszać przepaść cyfrową, aby zapewnić równy dostęp do informacji i zachować elastyczność w reagowaniu na dynamiczne informacje zwrotne i zmieniające się okoliczności.

4 Możliwość przeniesienia do innych państw członkowskich UE

Inicjatywa ta stanowi godny pochwały model skutecznego zarządzania migracją pracowników, przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu BHP wśród pracowników migrujących. Uznanie i uwzględnienie różnorodności kulturowej i językowej w działaniach profilaktycznych uwypukla znaczenie praktyk sprzyjających włączeniu społecznemu dla zapewnienia zgodności z BHP. Podejście to nie tylko zwiększa bezpieczeństwo i dobrostan pracowników migrujących, lecz także sprzyja ich skuteczniejszej integracji społecznej.

Projekt ten stanowi wzór do naśladowania w zakresie zarządzania migracją pracowników i podnoszenia świadomości dotyczącej BHP pomimo ograniczeń w przenoszeniu tej inicjatywy do innych systemów ze względu na różnice w przepisach i normach. Chociaż w innych państwach obowiązują odrębne przepisy dotyczące zatrudnienia i medycyny pracy, to kampanie mające na celu przezwyciężenie barier językowych propagują dostępność, integrację społeczną i wsparcie uniwersalnych wartości, takich jak solidarność. Priorytetowe traktowanie środków BHP i niwelowanie barier językowych sprawia, że inicjatywy tego typu przyczyniają się do budowania spójnych społeczeństw i poprawy zdrowia publicznego. Niebezpieczne warunki pracy nie tylko zagrażają zdrowiu i bezpieczeństwu poszczególnych pracowników, lecz także mogą mieć daleko idące konsekwencje dla zdrowia publicznego. Dzięki priorytetowemu traktowaniu środków BHP, takich jak profilaktyka

zdrowotna i edukacja zdrowotna, projekt ten przyczynia się do tworzenia zdrowszych miejsc pracy, zmniejszenia obciążenia systemów opieki zdrowotnej, a ostatecznie do poprawy ogólnych efektów zdrowotnych wśród pracowników i szerszej społeczności obejmującej zarówno migrantów, jak i obywateli kraju przyjmującego.

Źródła i zasoby

Komisja Europejska. (2023 r., 13 kwietnia). *Living and economic situation of migrants from Ukraine in Poland: the impact of pandemic and war on the nature of migration* [Sytuacja życiowa i gospodarcza migrantów z Ukrainy w Polsce: wpływ pandemii i wojny na charakter migracji]. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/living-and-economic-situation-migrants-ukraine-poland-impact-pandemic-and-war_en

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera *Ukraiński Pracownik na Polskim Rynku Pracy. Badania profilaktyczne*. <https://www.imp.lodz.pl/ukraine>

Światowa Organizacja Zdrowia, *WHO helps Ukrainian health professionals support the Polish health system as they await their return home* [WHO pomaga ukraińskim pracownikom służby zdrowia wspierać polski system opieki zdrowotnej w oczekiwaniu na powrót do domu]. <https://www.who.int/europe/news/item/03-04-2023-who-helps-ukrainian-health-professionals-support-the-polish-health-system-as-they-await-their-return-home>

Autorzy: Paulina Kaczmarek, Marta Wiszniewska, Joanna Jurewicz, Jolanta Walusiak-Skorupa (Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera – IMP).

Zarządzanie projektem: Lorenzo Munar, Dietmar Elsler – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

Studium przypadku sporządzono na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski, odpowiadają wyłącznie autorzy i niekoniecznie odzwierciedla ono poglądy EU-OSHA.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie ponoszą odpowiedzialności za ewentualne wykorzystanie zawartych tu informacji.

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2026

Powielanie dozwolone pod warunkiem wskazania źródła.

Wszelkie wykorzystanie lub powielanie fotografii lub innych materiałów, które nie są objęte prawami autorskimi Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, wymaga uzyskania zgody bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.