

Barbara Chomątowska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

Streszczenie: Zmiany zachodzące w świecie pracy powodują, że zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stają się coraz ważniejsze. Decydują o tym przede wszystkim nowe zagrożenia stwarzane przez pracę, proces jej świadczenia oraz środowisko pracy, ze szczególnym wskazaniem na stres, molestowanie i przemoc. Skuteczność działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wymaga, aby były one prowadzone w ramach uporządkowanego systemu zarządzania wdrożonego w tych organizacjach. System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy powinien być integralną częścią ogólnego systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Celem artykułu jest wprowadzenie do problematyki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach, zarysowanie najważniejszych zagadnień z tego obszaru.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

1. Wstęp

Praca, proces jej świadczenia oraz środowisko pracy stwarzają szereg zagrożeń dla zdrowia, a nawet życia człowieka. Co więcej, zmiany zachodzące w świecie pracy powodują, że do dotychczasowych czynników ryzyka, na które narażeni są pracownicy, dochodzą nowe. Obok klasycznych już zagrożeń fizycznych, chemicznych i pyłowych występują, często łącznie, zagrożenia psychofizyczne i biologiczne [*Bezpieczeństwo...* 2008, s. 18]. Dodatkowo dotychczasowe i nowe zagrożenia dotyczą inne niż tradycyjnie chronione kategorie zatrudnionych, np. pracowników starszych (określanych mianem pracowników 45+), pracowników pracujących na odległość (telepracowników) itd.

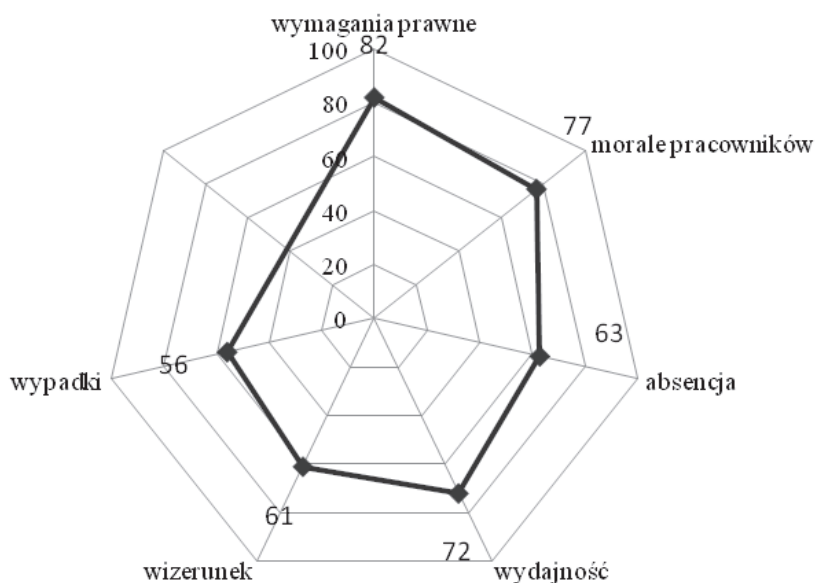
Między innymi z tego względu na świecie obserwuje się od wielu lat rosnące zainteresowanie problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w pracy. Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stają się coraz ważniejsze nie tylko z uwagi na oczywiste względy humanitarne. Istotne stają się również kwestie ekonomiczne. Dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki pracy przekłada się bowiem na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw, sprzyja podnoszeniu wydajności i jakości pracy.

Coraz więcej przedsiębiorstw widzi potrzebę zmiany sposobu postrzegania i podejścia do kwestii bezpieczeństwa oraz zdrowia w pracy. Wzrasta również przekonanie, że dopiero właściwe zarządzanie tym obszarem jest najskuteczniejszym środkiem zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu ochrony pracownika przed ryzykiem zawodowym, wypadkami i chorobami zawodowymi itd.

Artykuł ma na celu prezentację podstawowych zagadnień z zakresu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach. Przede wszystkim podkreśla potrzebę tworzenia skutecznych i efektywnych systemów zarządzania bhp, wyjaśnia ich istotę, przybliża rozwiązania przyjmowane przez przedsiębiorstwa w tym obszarze. Artykuł oparto na studiach krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu oraz doświadczeniach autorki ze współpracy z podmiotami gospodarczymi w dziedzinie bhp.

2. Podejście do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach

W Polsce każdy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Realizacja tego obowiązku powinna stanowić nieodłączny element działalności każdej organizacji przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.



Rys. 1. Czynniki stymulujące do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach

Źródło: na podstawie: [Preventing Absenteeism...1997].

Badania przeprowadzone przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Pracy w siedmiu krajach Unii Europejskiej pokazują, że podstawowym stymulatorem działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników są przepisy prawa. To one zapewniają pracownikom ramy pozwalające cieszyć się wysokim poziomem zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy¹.

Badania te pokazują również, że działania mające na celu poprawę warunków pracy są podejmowane z myślą o zwiększeniu wydajności i poprawie jakości pracy, stworzeniu pozytywnego wizerunku zakładu pracy i podniesieniu motywacji pracowników. Rośnie również świadomość strat powodowanych wypadkami oraz absencją zatrudnionych (rys. 1).

Analizując regulacje prawne w dziedzinie bhp, które również w Polsce należy uznać za główny stymulator działań na rzecz podnoszenia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, można stwierdzić, że w każdym przedsiębiorstwie powinien funkcjonować, mniej lub bardziej sformalizowany, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Sposób zaprojektowania, funkcjonowania, a także skuteczność systemu zarządzania bhp mogą się różnić w poszczególnych przedsiębiorstwach [*Podstawy systemowego...* 2004, s. 31]. Decydują o tym oczywiste względy, takie jak wielkość, charakter działań organizacji, warunki jej funkcjonowania oraz kategorie zatrudnianych pracowników. Bardzo duże znaczenie ma tutaj również poziom kultury bezpieczeństwa² charakterystyczny dla danego przedsiębiorstwa.

Podejście podmiotów gospodarczych do bezpieczeństwa i higieny pracy dobrze oddaje klasyfikacja zaproponowana przez M.B. Weinsteina. Wyróżnia on cztery poziomy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach (tab.1) – od działań motywowanych jedynie strachem przed karami za nieprzestrzeganie przepisów prawnych do nastawienia na ciągłe doskonalenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podejście do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy odpowiadające I i II poziomowi określa się jako tradycyjne lub reaktywne, natomiast podejście odpowiadające poziomom III i IV – jako systemowe i proaktywne, gdyż związane jest ono z wdrożeniem w przedsiębiorstwie określonego systemu zarządzania zasobami, działaniami i procesami ukierunkowanymi na ciągłą poprawę stanu bhp [*Bezpieczeństwo...* 2008, s. 719]. Dwa pierwsze poziomy charakteryzują przedsiębiorstwa, w których sprawy bhp traktowane są marginalnie, jako mało ważny (jednak konieczny ze względu na obowiązujące regulacje prawne) obszar działania. Liczba

¹ Oczywiście wdrażanie tych przepisów oraz ich praktyczne wykorzystanie przebiegają różnie w poszczególnych krajach i przedsiębiorstwach.

² Kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa to część kultury organizacyjnej, która odnosi się do zdrowia, bezpieczeństwa, zagrożeń, ryzyka itd. O jej sile lub słabości decydują m.in.: waga przypisywana takim wartościom, jak zdrowie, bezpieczeństwo; postawy, zachowania, oraz wiedza, doświadczenie i motywacja uczestników procesu pracy w odniesieniu do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

i jakość działań tu podejmowanych są ograniczane do stopnia pozwalającego uniknąć sankcji za niespełnianie wymagań określonych przepisami prawa, a ich główny cel to ograniczanie wydatków. Poziomy III i IV oznaczają zmianę sposobu myślenia o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia zatrudnionych. Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników to inwestycja, która się opłaca (zarówno w kategoriach społecznych, jak i ekonomicznych). Takie nastawienie do spraw bhp jest charakterystyczne dla organizacji, które traktują bezpieczeństwo i higienę pracy na równi z innymi obszarami swojej działalności. Zarządzanie bhp jest dla nich tak samo ważne jak zarządzanie produkcją, finansami, sprzedażą itd.

Tabela 1. Poziomy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie

Poziom	Motywacja do działania	Rodzaj działania	Typowa metoda oceny	Typowa metoda szkolenia	Typowe cele bhp	Rezultaty osiągnięte w obszarze bhp
I	Strach	Bierne	Tylko inspekcje instytucji nadzorujących	Tylko kursy podstawowe	Unikanie kar i grzywien	Nieppełna zgodność, wyniki gorsze od średnich
II	Kara	Reaktywne	Analiza dokumentacji, inspekcje	Kursy, instruowanie i sprawdzanie	Unikanie niezgodności	Zgodność z prawem, brak poprawy, wyniki średnie
III	Nagroda	Aktywne (rozumienie i zaufanie)	Obserwacja stanowisk pracy, audyty systemu zarządzania bhp	Dokładne instruowanie i wspieranie	Wykonywanie wszystkich prac poprawnie	Prawidłowe zachowania, wyniki lepsze niż średnie
IV	Motywacja wewnętrzna	Proaktywne (pasja i zaangażowanie)	Przeglądy i wywiady, wyniki pracy	Na podstawie przykładów, samodoskonalenie	Zero wypadków, najlepsze metody	Ciągła poprawa, przywództwo, wyniki znakomite

Źródło: na podstawie: [Weinstein 1997].

Obserwacja praktyki gospodarczej pozwala zauważyć, że coraz więcej przedsiębiorstw stosuje praktyki charakterystyczne dla poziomu III i IV. Wiele organizacji jest zainteresowanych podejmowaniem systematycznych działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Towarzyszy temu przekonanie, że skuteczność tych działań wymaga, aby były one prowadzone w ramach uporządkowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, wdrożonego oraz utrzymywanego w tych organizacjach.

Warto wspomnieć tutaj o wynikach ogólnoeuropejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) przeprowadzo-

nych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w 2009 roku. Pokazuje ono m.in., że w większości badanych przedsiębiorstw istnieje udokumentowana polityka, system zarządzania lub plan działania w zakresie bhp (76%). Najwyższy odsetek odnotowano w Wielkiej Brytanii (98%), Hiszpanii (97%) i Irlandii (96%), a najniższy w Grecji i Turcji (po 38%) oraz w Luksemburgu (46%). W Polsce na pytanie o istnienie udokumentowanej polityki, systemu zarządzania lub planu działania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy pozytywnie odpowiedziało 64,89% przedsiębiorstw.

3. System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

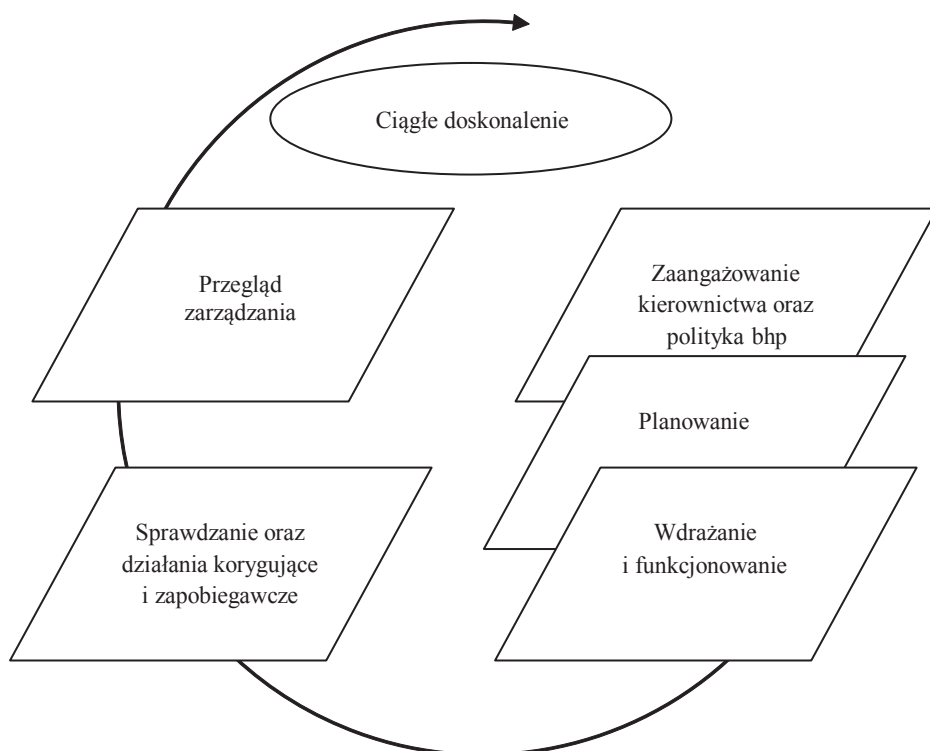
Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jako układ wzajemnie powiązanych oraz współdziałających elementów, służących ustanowieniu polityki i celów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osiągnięciu tych celów [*Guidelines on...*2001]. Natomiast w normie PN-N-18001:2004 system ten został zdefiniowany jako część ogólnego systemu zarządzania organizacją, która obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury, procesy i zasoby potrzebne do opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedsiębiorstwa mogą budować i rozwijać systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy samodzielnie i nic nie stoi na przeszkodzie, aby były one skuteczne i efektywne. Oczywiście na ich kształt w znacznym stopniu będą wpływać obowiązujące w tej dziedzinie regulacje prawne. Jednak sposób podejścia do kwestii bezpieczeństwa i zdrowia (bierny czy aktywny), rodzaj podejmowanych działań (tylko to, co nakazuje prawo, czy również dobrowolne inicjatywy), metody wykorzystane do osiągnięcia postawionych celów, rozwiązywania zaistniałych problemów zależą od przedsiębiorstwa.

Dobrym sposobem realizacji wymagań prawnych, a także osiągnięcia celu w postaci zwiększania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników jest wdrożenie w przedsiębiorstwie systemu zarządzania bhp, który będzie spełniał standardy określone w normach. W Polsce wymagania i wytyczne dotyczące systemów zarządzania bhp określają normy PN-N-18001 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania oraz PN-N-18004 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne, a także PN-N-18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego. Normy te pełnią funkcję wytycznych krajowych dotyczących dobrowolnego stosowania i wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Mają one charakter powszechny, co oznacza możliwość ich zastosowania przez każdą organizację, niezależnie od rodzaju działalności i wielkości oraz efektów działań w zakresie zarządzania tym obszarem. Warto zaznaczyć, że wszystkie wymienione normy stanowią

polską transpozycję wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy w odniesieniu do systemów zarządzania bhp [Guidelines on ... 2001].

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy stworzony zgodnie z wytycznymi i wymaganiami zawartymi w normach serii PN-N-18000 może być bez przeszkód wdrażany obok innych systemów zarządzania organizacją, np. systemu zarządzania jakością czy systemu zarządzania środowiskowego. Normy PN-N-18000 opierają się bowiem na zasadach systemu zarządzania wspólnych z zasadami zarządzania jakością (określonych w normach ISO 9000) oraz z zasadami systemów zarządzania środowiskowego (określonych w normach ISO 14000). Polskie normy dotyczące systemów zarządzania bhp zostały opracowane tak, aby były kompatybilne z normami odnoszącymi się do innych systemów zarządzania (norma PN-EN ISO 14001 dla systemu zarządzania środowiskowego oraz norma PN-EN ISO 9001 dla systemu zarządzania jakością).



Rys. 2. Model systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przyjęty w normie PN-N-18001: 2004

Źródło: na podstawie: [PN-N-18001: 2004].

Fakt ten należy uznać za bardzo ważny krok w kierunku popularyzacji systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w praktyce polskich organizacji. Istnieje duże prawdopodobieństwo (już znajdujące poparcie w praktyce gospodarczej), że znaczne zainteresowanie systemami zarządzania jakością czy zarządzania środowiskowego, zgodnymi z normami ISO, będzie prowadziło do coraz powszechniejszego adaptowania koncepcji systemowego zarządzania do obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy (zgodnego z wymaganiami zawartymi w normach PN-N-18001).

Model systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przyjęty w normie PN-N-18001 (analogicznie do wspomnianych norm dotyczących zarządzania jakością oraz zarządzania środowiskowego) jest oparty na koncepcji ciągłego doskonalenia (rys. 2).

Organizacje wdrażające system zarządzania bhp zgodny z tym modelem muszą ustanowić politykę oraz cele w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaplanować działania służące ich realizacji, stworzyć odpowiednie warunki wykonywania tych działań, sprawdzać ich efekty, podejmować działania zapobiegawcze oraz korygujące w odpowiedzi na ujawnione niezgodności oraz ciągle doskonalić system, dokonując okresowych przeglądów sprawdzających jego przydatność i skuteczność w zakresie ustanowionych przez organizację polityki oraz celów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Norma PN-N-18001 uzależnia osiągnięcie sukcesu w postaci wdrożonego i skutecznie funkcjonującego systemu zarządzania bhp od wielu czynników (od sprostanienia wielu wymagań). Szczególną uwagę zwraca jednak na zaangażowanie najwyższego kierownictwa, które powinno wykazać silne i widoczne przywództwo oraz zaangażowanie w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Norma akcentuje również konieczność współdziałania pracowników w projektowaniu, wdrażaniu, utrzymywaniu i doskonaleniu systemu zarządzania bhp. Można tutaj stwierdzić, że system zarządzania bhp stworzony na wzór zaproponowany przez normę PN-N-18001 nie będzie bezużytecznym, sztucznym tworem tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy, na wszystkich poziomach organizacyjnych, bez względu na pełnione funkcje, będą myśleć i działać bezpiecznie, z poszanowaniem zdrowia i życia własnego oraz innych.

Biorąc pod uwagę, że celem norm serii PN-N-18000 jest wspomaganie przedsiębiorstw w ich działaniach na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez określenie wymagań dotyczących skutecznego systemu zarządzania bhp, należy po raz kolejny zaznaczyć, jak wiele zależy od przedsiębiorstwa (i nie chodzi tutaj jedynie o specyfikę działalności, wielkość, warunki działania czy rodzaj zagrożeń). Norma nie podaje gotowych rozwiązań i niczego nie gwarantuje, określa tylko pewne ramy, w jakich powinna poruszać się organizacja, chcąc skutecznie i efektywnie zarządzać bezpieczeństwem i higieną pracy. Tak jak w systemach zarządzania bhp zbudowanych bez odnoszenia się do wymagań zawartych w normach, wiele zależy tutaj od kultury bezpieczeństwa danej organizacji, stopnia dojrzałości

(szeroko rozumianej) podmiotów procesów pracy do określonych rozwiązań w obszarze bhp.

Wytyczne i wymagania określone w normach PN-N-18000 trafiają na różny grunt. W efekcie powstają różne systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (choć zbudowane na wspólnych, określonych przez normę fundamentach). O sukcesie systemu zarządzania bhp będzie decydować właściwy, dostosowany do danej organizacji sposób spełniania tych wymagań. Najważniejsze, aby coraz więcej podmiotów dostrzegało potrzebę odpowiedniego zarządzania obszarem bhp i ciągłego doskonalenia się w tej materii.

Na koniec warto pokazać, jakie czynniki decydują o braku udokumentowanej polityki, systemu zarządzania lub planu działania w zakresie bhp w przedsiębiorstwach. Według przywoływanych już badań ESENER najwięcej przedsiębiorstw uważa, że nie jest to konieczne z punktu widzenia stopnia ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (74% – ogółem; w Polsce aż 70%). Należałoby się zastanowić, czy w tych przedsiębiorstwach rzeczywiście mamy do czynienia z faktycznym brakiem zagrożeń. Być może problemem jest tutaj niska świadomość zagrożeń oraz związanego z nimi ryzyka zawodowego występująca w tej grupie ankietowanych (tym bardziej, że najwięcej wskazań tego typu dokonały małe przedsiębiorstwa). Drugim najczęściej wymienianym powodem braku polityki, systemu zarządzania lub planu działania w zakresie bhp był brak dostatecznej wiedzy do opracowania systemu zarządzania bhp (51%) oraz kolejno: brak czasu, niedostrzeżenie korzyści oraz brak środków finansowych.

Są to bardzo ważne informacje, które można wykorzystać w doskonaleniu działań na rzecz popularyzacji systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w polskich przedsiębiorstwach.

4. Zakończenie

Istnieje jedność prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa i zdrowia (dobrostanu) jednostki. Dlatego działania na rzecz poprawy warunków pracy, podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych są tak ważne³. Nie jest to zadanie łatwe, a rosnąca złożoność procesów pracy, zmiany warunków pracy oraz wynikające z nich zagrożenia dodatkowo komplikują sytuację.

Bezpieczeństwo i higiena pracy musi, bardziej niż kiedykolwiek, postawić w centrum swoich zainteresowań człowieka wraz z jego potrzebami i ograniczonymi możliwościami psychofizycznymi w środowisku pracy. Oznacza to potrzebę

³ Analizując podstawowe obszary funkcjonowania człowieka, bez wątplenia można stwierdzić, że środowiskiem w największym stopniu absorbującym siły i czas człowieka jest środowisko pracy. Praca, proces jej świadczenia oraz środowisko pracy w bardzo dużym stopniu wpływają na stan fizycznego i psychicznego zdrowia człowieka, na jakość jego życia (w pracy, a także poza nią).

odmiennego niż dotychczas podejścia do zagadnień bhp – kompleksowego, wymagającego patrzenia na układ człowiek–praca–środowisko z szerszej perspektywy.

Jest to zgodne m.in. z definicją fundamentalnego pojęcia, jakim jest zdrowie, zawartą w preambule do konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia (World Health Organization). Według WHO zdrowie jest to zadowolający stan kondycji fizycznej i samopoczucia psychicznego oraz przekonanie o wartości społecznej chronionej jednostki. Zdrowie nie można ani kojarzyć, ani identyfikować z niewystępowaniem choroby, niesprawności lub zagrożenia dla organizmu człowieka. Powyższe oznacza konieczność przeniesienia akcentu z działań reaktywnych na proaktywne, szerszego niż do tej pory spojrzenia na problem przeciwdziałania zagrożeniom i ryzyku zawodowemu w miejscu pracy. W rozumieniu dyrektywy ramowej 89/391/EEC⁴ oddziaływanie prewencyjne obejmuje ogół czynników wywierających wpływ na zdrowie człowieka, nie tylko fizycznych, biologicznych, chemicznych, mechanicznych, ale również psychologicznych i socjologicznych, takich jak stres, monotonia czy niewłaściwe stosunki społeczne w zakładzie pracy.

Bezpieczne warunki pracy oraz bezpieczne zachowania nie powstają samoistnie. Muszą być kształtowane według z góry określonego programu [Lewandowski 2000, s. 9]. Dlatego od wielu już lat zachęca się przedsiębiorstwa do opracowywania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jako integralnej części ogólnego systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Właściwe zarządzanie jest bowiem najskuteczniejszym sposobem zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, pożądanego zarówno ze względu na obowiązujące w tej dziedzinie przepisy prawne, oczekiwania społeczne, jak i na możliwość uzyskania pozytywnych efektów ekonomicznych dla organizacji oraz w skali całego państwa [PN-N-18001:2004].

Mając na uwadze zmieniające się wewnętrzne i zewnętrzne okoliczności funkcjonowania przedsiębiorstw, w systemy zarządzania bhp powinny być wpisane skuteczne mechanizmy antycypowania i dostosowywania się do nowych wymagań tego obszaru. Przedsiębiorstwa muszą z wyprzedzeniem i w sposób uporządkowany podchodzić do problemów, które rodzą się w związku ze starzeniem się społeczeństw (starzeniem osób aktywnych zawodowo) oraz potrzebą zatrudnienia zwiększającej się liczby osób niepełnosprawnych itd. Poważnym wyzwaniem są również nowe wzorce zatrudniania pracowników. Obok typowych, opartych na umowach o pracę, zawieranych na czas nieokreślony, rozwinęły się atypowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia. Dla pracodawców oznacza to konieczność reagowania na inne zagrożenia od dotychczas występujących w procesie pracy. Oprócz tego można zauważyć rozluźnianie zależności pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem (np. zatrudnienie w formie telepracy). W konsekwencji przed pracodawcą staje obowiązek

⁴ Dyrektywa 89/391/EEC uchwalona przez Radę w 1989 r. z myślą o ochronie zdrowia pracowników podczas pracy została wskazana przez instytucje unijne jako podstawa prawna europejskiego systemu prawa bezpieczeństwa i higieny pracy.

zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom wykonującym pracę na rzecz pracodawcy w miejscu nie kontrolowanym bezpośrednio przez pracodawcę (por. [Świątkowski 2003, s. 156]).

Na koniec warto zaznaczyć, że dotychczasowym i nowym wymaganiom w obszarze bhp muszą wyjść naprzeciw wszyscy, nie tylko pracodawcy czy służby odpowiedzialne za sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie; także pracownicy powinni postrzegać zagadnienia bhp nie tylko w kategoriach przysługujących im praw, ale również obowiązków. Powinni zdawać sobie sprawę ze złożoności swojej sytuacji w pracy, rosnącej po ich stronie odpowiedzialności za zdrowie oraz życie swoje i innych. W wyniku wspomnianych już zmian zachodzących w świecie pracy w coraz większym stopniu pracownicy będą musieli samodzielnie stawiać czoło ergonomicznym, psychologicznym i społecznym wyzwaniom, jakie stawia środowisko pracy (choćby z uwagi na coraz luźniejszy związek pracownika z zakładem pracy jako miejscem świadczenia pracy).

Literatura

- Bezpieczeństwo i higiena pracy*, red. D. Koradecka, Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2008.
- Guidelines on occupational safety and health management systems* (ILO-OSH 2001), International Labour Organization, Geneva 2001.
- Lewandowski J., *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2000.
- PN-N-18001:2004 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.
- Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, red. D. Podgórski i Z. Pawłowska, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2004.
- Preventing Absenteeism at the Workplace. European Research Report*, European Foundation of Living and Working Conditions, Dublin 1997.
- Świątkowski A.M., *Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy. Bezpieczeństwo i higiena pracy. Komentarz*, TAIWPN UNIVERSITAS, Kraków 2003.
- Weinstein M.B., *Total Quality Safety Management and Auditing*, CRC Press LLC, Boca Raton(Florida) 1997.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT

Summary: The current world of work as we know is changing faster than ever. Our workplaces, work practices and processes are constantly changing in character. These new work situations bring new risk and challenges for workers and employers alike. New technologies, new materials and new forms of organization of work might reduce old risks, but they can also lead to new problems, for example psychosocial risks. Therefore, issues of health and safety at work are becoming increasingly important. Increasingly complex work processes and changes in working conditions, together with the resulting new or changing types of hazard,

need a new and systematic approach to safety and health at work. Occupational safety and health (OSH) has to be managed. In this context the companies have to introduce or improve their OSH management systems. The occupational safety and health management systems (OSHMSs) should be an integral part of a global company management system (OSH should be managed with the same degree of expertise and to the same standards as other core business activities).

The purpose of this paper is to present the most important issues of the occupational safety and health management.

Key words: safety and health at work, occupational safety and health management (OSHM), occupational safety and health management system (OSHMS).