

SYSTEMOWE ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W ASPEKCIE WYMAGAŃ PRAWNYCH

Katarzyna Boczkowska, Konrad Niziolek

Streszczenie

Artykuł przedstawia wyniki badań własnych przeprowadzonych na grupie 2000 przedsiębiorstw w kontekście realizacji podstawowych wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów posiadających wdrożony system zarządzania bhp.

1. Wprowadzenie

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej oraz przyjęcie wspólnych uregulowań prawnych stworzyło konieczność dostosowania oraz wprowadzenia nowych norm prawnych również w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. W strategii lizbońskiej państwa członkowskie przyznały, że zagwarantowanie jakości i wydajności może wnieść istotny wkład w promowanie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. W istocie brak skutecznej ochrony zapewniającej bezpieczeństwo i higienę pracy może prowadzić do absencji na skutek wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a nawet do trwałej niezdolności do pracy. Kwestia ta dotyka nie tylko istotnego wymiaru ludzkiego, ale i ma silny niekorzystny wpływ na gospodarkę. Ogromne koszty ekonomiczne związane z problemami w zakresie BHP hamują wzrost gospodarczy i mają negatywne skutki dla konkurencyjności przedsiębiorstw w UE. Znaczna część tych kosztów obciąża też systemy zabezpieczenia społecznego i finanse publiczne. Stałe zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych w sposób zrównoważony i jednolity pozostaje nadrzędnym celem wspólnotowej strategii na lata 2007- 2012. W opinii Komisji ogólnym celem w tym okresie powinno być zmniejszenie w UE-27 ogólnego wskaźnika wypadków przy pracy o 25 % na 100 000 pracowników.¹

Na wzrost zainteresowania sferą BHP ma również wpływ rozwój polskich przedsiębiorstw, współpraca międzynarodowa, wzrost świadomości co do obszarów, którymi można zarządzać, nowe wymagania przy współpracy klient – przedsiębiorca, choćby wprowadzenie wymagań BHP przy uzyskiwaniu zamówień publicznych, ale także coraz większa dbałość o warunki pracy i satysfakcję pracowników. Bezpieczeństwo i higiena pracy stała się jednym z najważniejszych elementów działalności przedsiębiorstwa, kształtując wewnętrzny i zewnętrzny wizerunek firmy. Wola wprowadzenia Systemu Zarządzania BHP (SZBHP) przez

¹ Komunikat Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów - Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012.

przedsiębiorstwa nie jest zależna wyłącznie od kosztów z nim związanych, ale również, a może przede wszystkim od stopnia skomplikowania przełożenia wymagań normy na grunt działalności przedsiębiorstwa.

2. Istota systemowego zarządzania bezpieczeństwem

W ciągu ostatnich lat wzrosło znacznie zainteresowanie problematyką bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo pracy nie ogranicza się już wyłącznie do zapobiegania urazom, chorobom zawodowym, a coraz częściej rozpatrywane jest w aspektach ekonomicznych, dotyczy więc wszystkich zdarzeń powodujących straty w przedsiębiorstwie. W obszarze zarządzania bezpieczeństwem wyróżnia się dwie koncepcje:

- tradycyjne podejście do bhp,
- systemowe podejście do bhp (oparte na filozofii TQM).

Tradycyjne metody zarządzania bezpieczeństwem pracy opierają się głównie na działaniach ukierunkowanych na przestrzeganie istniejących przepisów prawnych oraz unikanie kar. Często działania te skoncentrowane są na aspektach technicznych, działaniach jednorazowych dających krótkotrwałe efekty², podejmowanych jedynie w przypadku zaistnienia zdarzenia wypadkowego. Niewątpliwie wadą prezentowanej koncepcji jest całkowita izolacja systemu i brak integracji z pozostałymi funkcjami organizacji.

W porównaniu do podejścia tradycyjnego, w nowoczesnym podejściu systemowym pojawiają się zasadnicze zmiany, a mianowicie:

- zmianie ulega cel – nacisk położony jest głównie na planowe działania prewencyjne. Wcześniej działania podejmowane były po wypadkach. Głównym celem w nowoczesnym podejściu systemowym jest zapobieganie wszystkim wypadkom,
- zmienia się także filozofia podejścia – nacisk położony jest na efektywność ekonomiczną, a nie na ochronę człowieka w procesie pracy,
- rozumienie podstaw systemu także ulega zmianie – cały nacisk położony jest głównie na analizę i ocenę ryzyka, a nie na przepisy,
- zmienia się obszar działania – na pierwszym miejscu nacisk skierowany jest przede wszystkim na identyfikację zagrożeń nie tylko dla samego pracownika, lecz także dla przedsiębiorstwa, klienta i społeczeństwa. Wcześniej nacisk ograniczał się do zagrożeń, które dotyczyły tylko samego pracownika,
- rozumienie kto i w jakim zakresie odpowiada za bezpieczeństwo także uległo zmianie – za bezpieczeństwo odpowiedzialni są wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa, od samego dyrektora do szeregowego pracownika. W tradycyjnej metodzie odpowiedzialna za bezpieczeństwo była służba BHP,

² Weinstein M.: *Improving safety programs through total quality*, Occupational Hazards, 1996.

- zmienia się rola wskaźników bezpieczeństwa pracy – nacisk skierowany jest na wskaźniki proaktywne, a nie na wskaźniki reaktywne, które informowały o stratach,
- zmienia się charakter działań w zakresie bezpieczeństwa pracy – cały nacisk położony jest na działania systemowe, które opierają się na systematycznej identyfikacji zagrożeń. Wcześniej kluczową rolę odgrywały działania intuicyjne.

Pierwszą normą krajową dotyczącą aspektu zarządzania bezpieczeństwem była norma BS 8800 opublikowana przez Brytyjską Organizację Normalizacyjną BSI w 1996r. Również inne państwa wydały swoje krajowe akty normatywne. W innych wysoko rozwiniętych krajach praktykuje się również systemowe podejście do zarządzania bhp, lecz nie na podstawie norm, a na podstawie postanowień przepisów prawa krajowego. Biorąc pod uwagę rosnące na całym świecie zainteresowanie opracowaniem i ustanowieniem norm dotyczących systemów zarządzania bezpieczeństwem, Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna ISO rozważała celowość opracowania takich norm, które byłyby przyjęte w skali międzynarodowej. Jednakże zarząd ISO zdecydował o tymczasowym niepodejmowaniu przez ISO prac nad normalizacją wymagań dotyczących SZ BHP. Powodem takiego stanowiska były zbyt duże różnice w rozwiązaniach systemów prawnych w dziedzinie bhp oraz w sposobach i kulturze zarządzania bezpieczeństwem między krajami rozwiniętymi a rozwijającymi się. Dostrzegając konieczność ujednoczenia podejścia do systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy w skali międzynarodowej 14 różnych instytucji certyfikujących i normalizacyjnych oraz firm konsultingowych, zarówno prywatnych jak i państwowych, reprezentujących różne kraje i międzynarodowe systemy certyfikacji, utworzyło w 1999 roku Konsorcjum pod przewodnictwem BSI (Brytyjska Organizacja Normalizacyjna), którego celem było stworzenie serii międzynarodowych dokumentów normatywnych OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Scheme), zawierających wymagania i wytyczne do SZ BHP.

Zmiany zachodzące w polskich firmach w zakresie bhp mają charakter ewolucyjny. Należy to wiązać przede wszystkim z procesem dostosowywania polskiego prawa do wymogów prawa Unii Europejskiej oraz ekspansją systemów zarządzania jakością (zgodnych z normami serii ISO 9000) i środowiskiem (normy serii ISO 14000). Dodatkowo rozwijająca się gospodarka rynkowa oraz wynikająca stąd rosnąca konkurencja stymulują ekonomiczne gospodarowanie ograniczające straty. Dostrzegając oczekiwania polskich przedsiębiorstw na opracowanie i ustanowienie odpowiednich jednolitych przepisów w postaci norm w zakresie bhp, Centralny Instytut Ochrony Pracy wystąpił do Polskiego Komitetu Normalizacyjnego z wnioskiem o powołanie Normalizacyjnej Komisji Problemowej ds. Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy. W wyniku prac Komisji Problemowej w dniu 15 lipca 1999 roku ustanowiono pierwszą polską normę **PN-N-18001** „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania”³, która została zmodyfikowana w 2004r. zgodnie z wytycznymi do projektowania

³ PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.*

i wdrażania systemów bezpieczeństwa wydanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO).

2.1. Założenia i podstawowe wymagania PN-N 18001

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przedstawiony w normie 18001 oparty jest na tych samych zasadach jak systemy zarządzania jakością ISO 9000 i systemy zarządzania środowiskowego 14000, a zwłaszcza w koncepcji ciągłego doskonalenia.

Podstawowym celem tej normy jest wspomaganie działań na rzecz poprawy BHP poprzez określenie wymagań dotyczących skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Norma zawiera specyfikacje, które mogą być zastosowane przez organizacje do wprowadzenia systemu BHP z uwzględnieniem polskich przepisów prawa oraz innych wymagań z tej dziedziny. Norma nie określa sposobu realizacji wymagań systemu, ani też nie ustala bezwzględnych wymagań co do wyników podejmowanych decyzji, dotyczy tych czynników bhp, które organizacja może nadzorować, a wymagania zawarte w normie mają pomóc zorganizować politykę i cele dotyczące BHP.

Podstawowe wymagania dotyczące Systemu Zarządzania BHP w przedsiębiorstwie wynikają głównie z przepisów prawa, zgodnie z którymi konieczne jest np.: przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego i stosowanie z niej środków ochrony, a także szkolenie i informowanie pracowników. Skuteczną realizację wymagań prawnych, jak również innych wymagań, które wynikają z prawa może ułatwić wdrożenie systemu BHP. Elementy PN-N-18001:2004 tj.:

- zaangażowanie kierownictwa i polityka bhp,
- planowanie,
- wdrażanie i funkcjonowanie,
- monitorowanie, auditowanie i działania korygujące,
- przegląd wykonywany przez kierownictwo i ciągłe doskonalenie systemu zarządzania BHP.

Aby zbudować w przedsiębiorstwie skuteczny SZBHP odpowiadający polskiej normie PN-N-18001 i wdrożyć go wystarczy skupić się na pięciu ważnych punktach. Do punktów tych zalicza się:

- zapewnienie zaangażowania kierownictwa i wszystkich pracowników w działania, które związane są z ustalaniem i realizacją polityki BHP,
- kontrolowanie działań służących realizacji ustalonej polityki BHP,
- stworzenie warunków do realizacji planów działań,
- kontrolowanie realizacji planów i funkcjonowania systemu oraz przeprowadzanie działań korygujących lub zapobiegawczych,
- dokonywanie okresowych przeglądów i doskonalenie wdrożonego Systemu Zarządzania BHP.

Zaangażowanie kierownictwa i wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa jest podstawowym warunkiem sukcesu. Wyrazem zaangażowania

kierownictwa jest określenie i ogłoszenie polityki BHP, w której zawarte powinno być zobowiązanie, a mianowicie:

- zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- osiągnięcia wysokiego poziomu BHP, który zgodny jest co najmniej z wymaganiami przepisów prawnych.
- przeprowadzania przeglądów i ciągłego doskonalenia działań w zakresie BHP,
- zapewniania odpowiednich środków i zasobów do wdrażania polityki,
- uwzględniania roli pracowników i ich angażowania do działań na rzecz BHP.

Należy podkreślić, że zaangażowanie wszystkich pracowników w działania związane z realizacją polityki BHP to jeden z podstawowych warunków skuteczności wdrażanego Systemu Zarządzania BHP.

Wymagania normy PN-N 18001 zobowiązują organizację do stworzenia i utrzymania dokumentacji systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w skład której wchodzi:

- udokumentowana deklaracja polityki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz udokumentowane cele ogólne i szczegółowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
- udokumentowane procedury wymagane postanowieniami normy 18001,
- dokumenty potrzebne organizacji do zapewnienia skutecznego planowania, przebiegu i nadzorowania jej działań w ramach systemu zarządzania BHP,
- zapisy wymagane przepisami prawnymi i innymi oraz postanowieniami normy,
- zapisy wskazujące inną dokumentację związaną.

W zakresie wymagań prawnych w pkt. 4.3.2. normy znajduje się zobowiązanie organizacji do stworzenia udokumentowanej procedury identyfikacji i dostępu do aktualnych wymagań prawnych i innych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do jej działań, a w szczególności w odniesieniu do stanowisk pracy oraz wyrobów i usług podlegających jej nadzorowi lub tych na które może wpływać.

Tak więc podmioty wdrażające i utrzymujące system zarządzania BHP muszą bezwzględnie przestrzegać wymagań prawnych. Należy bowiem pamiętać, że podstawowe zasady zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wynikają z wymagań prawa, a system zarządzania może być narzędziem, ułatwiającym ich realizację. Czy jest tak w istocie?

Niniejszy artykuł jest próbą odpowiedzi na to pytanie.

3. Badanie świadomości pracodawców – metodyka badań

Projekt badawczy „Analiza i ocena stopnia dopasowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku” zrealizowany został w okresie od 01.09.2009r. do 31.10.2010r. Celem ogólnym projektu było

zbadanie stopnia świadomości pracodawców i ich stopnia przygotowania do zachodzących zmian prawnych, a co za tym idzie organizacyjnych w przedsiębiorstwach. Na realizację projektu składało się kilka etapów.

Etap wstępny, realizowany we wrześniu 2009 roku polegał na przygotowaniu przez grupę ekspertów narzędzia badawczego. Przygotowano narzędzia diagnostyczne w postaci trzech ankiet - do każdego etapu badania skonstruowano odrębną ankietę. Na etapie wstępnym przeszkolono również ankietów oraz przeprowadzono badanie pilotażowe na grupie 100 pracodawców. Celem badania pilotażowego była weryfikacja narzędzi badawczych oraz opracowanie odpowiednich procedur dla ankietów – wszystko w celu zwiększenia rzetelności i podniesienia wartości badawczej realizowanego projektu.

Podczas etapu drugiego – dobrano próbę badawczą – w liczebności 2000 pracodawców. Grupa ta stanowiła odzwierciedlenie populacji generalnej przedsiębiorstw województwa łódzkiego – zastosowano warstwową metodę doboru próby, biorąc pod uwagę następujące kryteria:

- wielkość przedsiębiorstwa (liczba zatrudnionych pracowników),
- miejsce prowadzenia działalności (powiaty),
- profil działalności wg PKD.

Jak wspomniano powyżej, nad stworzeniem rzetelnych narzędzi pracował zespół ekspercki. Prawidłowe sporządzenie formularza ankietowego zawsze jest punktem wyjścia do przeprowadzenia badań i pogłębionej analizy uzyskanych wyników. Po analizie dostępnych metod badawczych uznano, iż wywiad kwestionariuszowy zaliczany do grupy określanej jako techniki ilościowe, będzie najodpowiedniejszą metodą badania wybranej grupy.

Struktura wywiadu kwestionariuszowego jest ściśle określona – nie jest on bowiem zbiorem przypadkowych pytań. W wywiadzie kwestionariuszowym wyróżniono kilka istotnych części:

- część ewidencyjną,
- metryczkę, zawierającą pytania dotyczące podstawowych cech respondenta,
- część merytoryczną, którą tworzą blokowo ułożone pytania bezpośrednio związane z problemem badania i jego przedmiotem.

Kwestionariusz wywiadu zawierał w swojej formie w przeważającej części pytania zamknięte. W pytaniach tych ankietów odczytuje możliwe odpowiedzi: w pytaniach dychotomicznych odpowiedzi: TAK NIE; w pytaniach wieloalternatywnych, zawierających co najmniej 3 możliwe odpowiedzi. Kwestionariusz wywiadu zawiera również pytania otwarte – czyli takie, które pozostawiają swobodę odpowiedzi. Zastosowanie pytań otwartych w ankiecie wykorzystanej w projekcie umożliwiło głębszą analizę badanej problematyki. Część merytoryczna narzędzia do badania pracodawców składała się z następujących bloków tematycznych:

- pracodawca wobec organów nadzoru,
- obiekty budowlane i pomieszczenia pracy,
- maszyny i inne urządzenia techniczne,

- czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia,
- profilaktyczna ochrona zdrowia,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe,
- szkolenia,
- środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
- służba bezpieczeństwa i higieny pracy,
- pierwsza pomoc przedmedyczna w zakładzie pracy.

W niniejszym artykule, przedstawiono wybrane wyniki badań, uwzględniając w szczególności firmy, w których standardy bhp z racji wdrożonych systemów zarządzania w tym systemie BHP powinny być wyższe.

W analizie porównawczej wykorzystano test parametryczny weryfikujący hipotezę o równości dwóch wskaźników struktury. Przyjęto standardowy poziom istotności 0,05, zatem wartość krytyczna odczytana z dystrybuanty standaryzowanego rozkładu normalnego wynosi 1,64. Obszar akceptacji hipotezy o równości dwóch wskaźników struktury wynosi (-1,64; 1,64)

4. Wyniki badań

Badana grupa przedsiębiorców stanowiła odzwierciedlenie populacji generalnej według przyjętych kryteriów doboru jednostek do badania. Spośród 2000 pracodawców ponad połowa badanych firm, tj. n=1535, zatrudnia 1-10 osób, co stanowi 76,75% badanej populacji. Firm zatrudniających od 11 do 20 osób w badaniach było n=212 (10,60%), natomiast liczba podmiotów największych, zatrudniających ponad 600 pracowników n=12 – stanowiła zaledwie 0,60% badanych przedsiębiorstw.

Biorąc pod uwagę lokalizację siedziby firmy/institucji, badane jednostki w większości reprezentowane były przez miasto Łódź (41,90%; n=838). W dalszej kolejności wymienić można powiat zgierski (6,85%; n=137), pabianicki (5,75%; n=115), bełchatowski (3,55%; n=71) oraz powiaty kutnowski i sieradzki, w których zostało przebadanych po 70 miejsc, co stanowi po 3,5% całości.

Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa, za największą badaną grupę, należy uznać sektor – handel hurtowy i detaliczny; (33,55%; n=671). Za najmniej liczną grupę badanych uznać można górnictwo (0,05%; n=1) oraz rybołówstwo (0,05%; n=1).

Analizując czas funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku, należy stwierdzić, że najstarszym podmiotem jest firma, istniejąca od ponad 143 lat. Podmiotów najmłodszych, działających zaledwie do kilku miesięcy do roku, jest 131 (6,55%). Średni czas funkcjonowania firm na rynku to 17 lat, można więc uznać, że analizowane standardy bhp lub ich brak, dają obraz praktyk wieloletnich.

Analiza wyników badań wykazała, że jedynie 187 badanych przedsiębiorstw (9,35%) deklaruje wdrożenie systemu. W tym 129 firm (6,45%) ma wdrożony system zarządzania jakością zgodny z normą ISO 9001:2000, 17 firm (0,85%) ma wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą

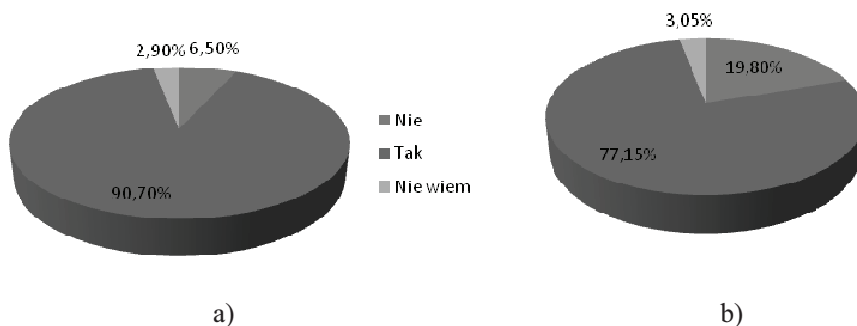
PN-N 18001:2004, a 16 firm wdrożyło system zarządzania środowiskowego PN-EN ISO 14001:2005. 70 podmiotów deklaruje, że rozpoczęło proces wdrażania systemów zarządzania. Pozostałe 1742 przedsiębiorstw (90,65%) nie wdrożyło w swojej organizacji żadnego systemu zarządzania.

4.1. Pracodawca wobec organów nadzoru nad warunkami pracy

Zgodnie z art. 209. § 1. Kodeksu Pracy⁴ „Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.”

Z przeprowadzonej analizy badań wynika, że nie wszyscy ankietowani wypełnili obowiązek lub nie zdają sobie sprawy, że taki wymóg występuje, gdyż ok. 90% pracodawców (n=1814) deklaruje, że dopełniło obowiązku poinformowania Państwową Inspekcją Pracy, i znacznie mniej, bo ok. 77% (n=1543) deklaruje, iż poinformowało Państwową Inspekcją Sanitarną. Ciężącego na pracodawcach obowiązku ewidentnie niedopełniło w przypadku PIP – 6,5% pracodawców (n=129) i ok. 20% w przypadku PIS (n=396), co oznacza, iż często instytucje nadzoru i kontroli nie wiedzą o istnieniu niektórych przedsiębiorstw. Wyniki omówionego zagadnienia zostały zaprezentowane na rys. 1.

Rysunek. 1. Zgłoszenie przez pracodawców do: a) Państwowej Inspekcji Pracy, b) Państwowej Inspekcji Sanitarnej



Źródło: Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A.: *Analiza i ocena stopnia dostosowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku*, Wydawnictwo Ego, Łódź, 2010, s. 27.

⁴ Dz. U. nr 21/1998, poz. 94 ze zm.

Dodać należy, że zarówno w przypadku PIP i PIS ok. 3% (odpowiednio n=57, n=61) respondentów wprost deklaruje, że nie wie czy taka czynność została dokonana. Oznaczać to może, że choć pracodawca jest obowiązany do wykonania wspomnianej czynności (i właściwie wszystkich jakie dotyczą spraw bhp w firmie), to wiele z nich zostaje scedowanych na pracowników, a do tego pracodawca nie ma nad tym kontroli. Analiza porównawcza respondentów w podziale na tych, którzy nie mają wdrożonego systemu (grupa 1) oraz firmy z wdrożonym jakimkolwiek system zarządzania (grupa 2) pokazuje, że występują istotne statystycznie różnice w poziomie wywiązywania się pracodawców z podstawowych wymogów prawa w stosunku do organów nadzoru. Pomocnicze statystyki przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Informowanie PIP i PIS o działalności (n_{i1} , n_{i2} –liczba odpowiedzi dla grupy 1 oraz 2)

Zagadnienie	n_{i1}	w_{i1}	n_{i2}	w_{i2}	p	q	u
Informowanie PIP							
tak	1633	90,07%	181	96,79%	0,907	0,093	3,012
nie	126	6,95%	3	1,60%	0,065	0,936	-2,833
nie wiem	54	2,98%	3	1,60%	0,029	0,972	-1,075
Informowanie PIS							
tak	1369	75,51%	174	93,05%	0,772	0,229	5,438
nie	389	21,46%	7	3,74%	0,198	0,802	-5,787
nie wiem	55	3,03%	6	3,21%	0,031	0,970	0,132

Źródło: opracowanie własne.

Z prawdopodobieństwem 95% można stwierdzić, że firmy z wdrożonym systemem zarządzania, mimo, że nie w pełni spełniają wymagania prawne to poziom niezgodności w stosunku do firm, które takiego systemu nie posiadają jest wyższy.

Średnią podwyższają firmy posiadające system zarządzania BHP, gdyż spośród 17 wszystkie zgłosiły swą działalność do PIP, natomiast 1 firma deklaruje, że nie uczyniła tego w stosunku do PIS.

4.2. Konsultacje z pracownikami

Według współczesnych koncepcji zarządzania, organizacja powinna dbać o pracowników, którzy na te sukcesy pracują. Powinna ona: przyciągać, zatrzymywać, motywować i uczyć, a nade wszystko skutecznie wykorzystywać umiejętności najbardziej utalentowanych pracowników, a więc tworzyć wielostronne warunki dla zapewnienia im satysfakcji i zaangażowania w jej działania. Pracownicy będą natomiast zaangażowani w te działania jeśli organizacja będzie: nieustannie inwestować w ich rozwój, sprawiedliwie oceni i, co ważniejsze, doceni ich wkład w

rozwój organizacji, zapewni im poczucie bezpieczeństwa, spowoduje, że praca jest wyzwaniem i radością, a pracownicy będą mieli świadomość, że ich wkład ma istotne znaczenie dla organizacji⁵. Ważnym jest to, aby we wszelkich działaniach organizacji uczestniczyli wszyscy członkowie organizacji. Prawidłowo pojmowane zarządzanie jest to sztuka osiągania zamierzonych rezultatów poprzez innych ludzi.

Na konsultacje, które są przejawem partycypacji pracowników w zarządzaniu organizacją, zwraca się uwagę również w systemowym podejściu do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, PN-N 18001. Między inny system, o który mowa, zawiera punkt pt. Współudział pracowników⁶, w którym stwierdza się, że: „*W ramach realizacji przyjętej polityki bhp najwyższe kierownictwo powinno zapewnić konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami oraz ich informowanie w zakresie wszystkich aspektów bhp związanych z ich pracą. [...] Najwyższe kierownictwo powinno zapewnić skuteczne rozwiązania organizacyjne gwarantujące pełny współudział pracowników i ich przedstawicieli w realizacji polityki bhp...*”. W innym punkcie wspomnianej normy mówi się m. in.⁷: „*W ramach SZ BHP organizacja powinna ustanowić i utrzymywać procedury dotyczące: wewnętrznego komunikowania się różnych szczebli i komórek organizacji oraz pracowników i ich przedstawicieli; przyjmowania i analizowania uwag, pomysłów i informacji związanych z bhp pochodzących od pracowników i ich przedstawicieli oraz udzielania im stosownych odpowiedzi*”. Ponadto w dalszej części tego samego punktu stwierdza się, że: „*W procesie komunikowania organizacja powinna uwzględnić: zaangażowanie pracowników oraz konsultowanie z nimi lub z ich przedstawicielami działań na rzecz bhp, możliwość wykorzystania specjalistycznego doradztwa z zakresu bhp*”. I dalej w punkcie dotyczącym auditowania Systemu BHP⁸ znajdziemy sformułowanie: „*program i procedury przeprowadzania auditów powinny być konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami*”.

Również w polskim prawodawstwie dotyczącym bhp znaleźć można zapisy wskazujące na potrzebę angażowania pracowników w pracę na rzecz bhp i konsultowanie z nimi tych spraw. W Kodeksie pracy⁹ czytamy: „*Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy ...*”

A dalej w kolejnym paragrafie (§ 2.) czytamy: „*Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych*”..

Tak więc konsultacje z pracownikami z wielu ww. powodów, tak z punktu widzenia zarządzania, jak i prawodawstwa z zakresu bhp, są istotnym elementem poruszanej tematyki badań.

⁵ Penc J.: *Przedsiębiorstwo w burzliwym otoczeniu. Procesy adaptacji i współpracy*, cz. 2, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, OPO, Bydgoszcz, 2002, s. 34.

⁶ PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania* p. 4.2.3.

⁷ PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania* p. 4.4.4. Komunikowanie się.

⁸ PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania* p. 4.5.3. Auditowanie.

⁹ Dz. U. nr 21/1998, poz. 94 ze zm, art. 237 § 1.

Wyniki badań wskazują na to, że dość duża rzesza pracodawców deklaruje konsultowanie się ze swoimi pracownikami w różnych sprawach dotyczących funkcjonowania firmy. Odnotowano ich w próbie 1543 (77,15%). Wynika z tego również, że jest jednak spora grupa, obejmująca niemal jedną czwartą badanej zbiorowości, która takich czynności ewidentnie nie dokonuje. Przechodząc dalej, rodzi się pytanie, jaki udział w tematyce konsultacji pracodawcy z pracownikami zajmują zagadnienia dotyczące spraw bhp. Jest to poziom 291 podmiotów, czyli ok. 14,55% próby badawczej i 21,13% tych, którzy deklarowali prowadzenie konsultacji. Zagadnienia bhp-owskie dotyczyły takich spraw, jak: organizacja pracy na stanowiskach, instrukcje stanowiskowe, organizacja prac niebezpiecznych, czystości i higieny pracy, zakupu sprzętu bhp, odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, warunków pracy, a szczególnie ich poprawy, oceny ryzyka zawodowego, szkoleń bhp, spełnienia przepisów prawa szczególnie w momencie ich zmiany czy regulaminu pracy wraz z prawem pracy¹⁰.

Analizę porównawczą respondentów w podziale na dwie grupy, bez systemu (grupa 1) oraz firmy z wdrożonym systemem zarządzania (grupa 2) przeprowadzono na podstawie obliczonych statystyk pomocniczych przedstawionych w tabeli 2.

Tabela 2. Konsultacje z pracownikami (n_{i1} , n_{i2} –liczba odpowiedzi odpowiednio dla grupy 1 oraz 2)

Odpowiedź	n_{i1}	w_{i1}	n_{i2}	w_{i2}	p	q	u
tak	1217	67,13%	160	85,56%	0,689	0,312	5,183
nie	570	31,44%	22	11,76%	0,296	0,704	-5,612
nie wiem	26	1,43%	5	2,67%	0,016	0,985	1,307

Źródło: opracowanie własne.

Wysoka wartość statystyki u , należąca do obszaru odrzucenia hipotezy o równości dwóch wskaźników struktury dowodzi niezbicie, że firmy różnią się istotnie. Pracodawcy posiadający wdrożony system zarządzania częściej konsultują się w sprawach bhp ze swoimi pracownikami. Należy podkreślić, że w przypadku podmiotów praktykujących systemowe zarządzanie w sferze bhp, uzyskali oni najlepszy wynik, 88,24% przedstawicieli ($n=15$) deklaruje, że takie konsultacje przeprowadza. Smuci jednak fakt, że 2 pracodawców mimo posiadania systemu otwarcie przyznaje, że takich praktyk nie stosuje.

¹⁰ Znajmiecka-Sikora M., Boczowska K., Niziołek K., Sikora A.: *Analiza i ocena stopnia dostosowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku*, Wydawnictwo Ego, Łódź, 2010.

4.3. Niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne

Likwidacja lub ograniczenie oddziaływania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych na pracownika powinny być podstawową zasadą działania zarówno samych pracodawców, jak i wspomagających go służb bhp. Każdy z tych czynników powinien być analizowany pod kątem oddziaływania na organizm człowieka oraz możliwości eliminacji lub ograniczenia jego negatywnego wpływu. Na pracodawcy ciąży ustawowe obowiązki w tym zakresie, między innymi zgodnie z ok. 220 §1 Kodeksu pracy: „*Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych*”. Decydujący jest tutaj kontakt pracownika z tymi czynnikami, przekroczenie dopuszczalnych stężeń i natężeń tych czynników, a także czas narażenia.

Jako, że w polskim prawie w stosunku do czynników chemicznych znajduje się wiele zapisów i regulacji, badaną grupę respondentów poddano analizie ze względu na poziom świadomości w zakresie występowania tych czynników w środowisku pracy oraz zbadano podstawowe wymogi formalno dokumentacyjne w tym zakresie. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia¹¹ § 2: „*Pracodawca jest obowiązany do ustalenia, czy w środowisku pracy występuje czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie oraz do dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny*”.

Szczególne zagrożenia, a tym samym wymagania prawne związane są z substancjami i preparatami niebezpiecznymi. Ok. 221 znajduje tu zastosowanie: „§ 2 *Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem*”.

Prawie wszyscy ankietowani posiadali wiedzę odnośnie występowania na terenie firmy niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych (tabela 3). Znacząca liczba ankietowanych (n=799; 39,90%) stwierdziła, że rzeczywiście w zakładach występują substancje i preparaty niebezpieczne. Osób nieposiadających żadnej wiedzy lub uchylających się od odpowiedzi było stosunkowo niewiele 0,20% (n=4). W związku z wytypowaniem czynników niebezpiecznych na pracodawcy ciążyą dodatkowe obowiązki. Dlatego też grupę podmiotów, które udzieliły pozytywnej odpowiedzi w pytaniu poprzednim (n=799), zweryfikowano pod kątem wymogów zawartych w cytowanym wcześniej ok. 221 § 2. Kodeksu pracy tj.: posiadania wykazu niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, posiadania kart charakterystyk, właściwego oznakowania oraz oceny stopnia szkodliwości substancji. Zbiorcze zestawienie wyników w podziale na dwie analizowane grupy przedstawia tabela 3.

Przedsiębiorcy nie posiadający wdrożonego systemu (grupa 1) zdecydowanie rzadziej identyfikują na terenie swojej firmy niebezpieczne preparaty i substancje

¹¹ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30.12.2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych, Dz. U. nr 11/2005, poz. 86.

chemiczne (n=681 37,56%), niż przedstawiciele grupy 2 (n=118, 63,10%). Poziom wywiązywania się z prawnych obowiązków obu grup jest znacząco różny. Z prawdopodobieństwem 95% można stwierdzić, że pracodawcy posiadający wdrożony system zarządzania częściej przestrzegają przepisów prawnych związanych z posiadaniem stosownego wykazu substancji, kart charakterystyk, oznakowania i ocenianiu stopnia szkodliwości. Niestety jednak jest ich zaledwie ok.60%.

Tabela 3. Wymagania dla substancji i preparatów chemicznych (n_{i1} , n_{i2} -liczba odpowiedzi odpowiednio dla grupy 1 oraz 2)

Zagadnienie	n_{i1}	w_{i1}	n_{i2}	w_{i2}	p	q	u
Występowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych							
tak	681	37,56%	118	63,10%	0,400	0,601	6,789
nie	1128	62,22%	69	36,90%	0,599	0,402	-6,725
nie wiem	4	0,22%	0	0,00%	0,002	0,998	-0,643
Wykaz niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)							
tak	115	16,89%	77	65,25%	0,240	0,760	11,353
nie	559	82,09%	36	30,51%	0,745	0,255	-11,862
nie wiem	7	1,03%	5	4,24%	0,015	0,985	2,646
Karty charakterystyk niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)							
tak	120	17,62%	75	63,56%	0,244	0,756	10,726
nie	555	81,50%	36	30,51%	0,740	0,260	-11,653
nie wiem	6	0,88%	7	5,93%	0,016	0,984	4,004
Oznakowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)							
tak	286	42,00%	114	96,61%	0,501	0,499	10,954
nie	390	57,27%	3	2,54%	0,492	0,508	-10,978
nie wiem	5	0,73%	1	0,85%	0,008	0,992	0,132
Ocena stopnia szkodliwości substancji i preparatów chemicznych *)							
tak	84	12,33%	67	56,78%	0,189	0,811	11,385
nie	584	85,76%	40	33,90%	0,781	0,219	-12,575
nie wiem	13	1,91%	11	9,32%	0,030	0,970	4,355

*) dotyczy pracodawców u których występują niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne

Źródło: opracowanie własne.

Analiza grupy 17 pracodawców posiadających wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ujawnia, że posiadanie systemu SZBHP nie jest gwarancją, że elementarne wymogi prawa bhp są przestrzegane. Szczegółowe wyniki zestawiono w tabeli 4.

Niestety wśród 11 firm, deklarujących występowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych, aż w 4 przypadkach ankietowani nie mają

wykazu tych substancji, 3 respondentów przyznaje się do nie posiadania stosownych kart charakterystyki, a stopnia szkodliwości tych substancji nie ocenia 2 badanych. Pojawiły się również odpowiedzi „nie wiem”, co trudno nazwać zaangażowaniem najwyższego kierownictwa w sprawy bhp. Mimo, iż uzyskane wyniki są nieco lepsze niż globalnie dla grupy posiadającej jakikolwiek system zarządzania (grupa 2), to jednak można mieć wątpliwości odnośnie rzetelności przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego i planowania adekwatnych działań zapobiegawczych.

Tabela 4. Wymagania dla substancji i preparatów chemicznych wśród pracodawców posiadających wdrożony system bhp

Zagadnienie	<i>n</i>	% udział
Występowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych		
tak	11	64,71%
nie	6	35,29%
nie wiem	0	0,00%
Wykaz niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)		
tak	6	54,55%
nie	4	36,36%
nie wiem	1	9,09%
Karty charakterystyk niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)		
tak	7	63,64%
nie	3	27,27%
nie wiem	1	9,09%
Oznakowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych *)		
tak	11	100,00%
nie	0	0,00%
nie wiem	0	0,00%
Ocena stopnia szkodliwości substancji i preparatów chemicznych *)		
tak	8	72,73%
nie	2	18,18%
nie wiem	1	9,09%

*) dotyczy pracodawców u których występują niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne n=11

Źródło: opracowanie własne.

4.4. Ocena ryzyka zawodowego

Najważniejszym elementem w profilaktyce wypadkowej jest rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego. Obowiązek dokonywania tejże oceny

spoczywa na pracodawcy. Ten wymóg ustawowy wynika z art. 226 Kodeksu pracy¹² i dotyczy każdego stanowiska pracy [.] tj.: „Pracodawca: 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami””. Dlatego też zapytano respondentów o wypełnianie powyższych obowiązków. Jak wynika z tabeli 5 niespełna połowa badanych przedsiębiorców (n=969) deklaruje dokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach. 267 pracodawców (13,35%) ma świadomość i przyznaje się, iż nie oszacowano w firmie ryzyka zawodowego, a co 11 ankietowany (n=186; 9,30%) nie ma wiedzy w tym temacie. Statystyki te są porażające, zwłaszcza w kontekście dużej liczby odpowiedzi „nie dotyczy” (n=578; 28,90%).

Dokonując porównania pracodawców bez wdrożonego systemu zarządzania (grupa 1) z firmami posiadającymi system, zastosowano ponownie test parametryczny o równości dwóch wskaźników struktury, pomocnicze statystyki przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Wymagania dla substancji i preparatów chemicznych (n_{i1} , n_{i2} –liczba odpowiedzi odpowiednio dla grupy 1 oraz 2)

Zagadnienie	n_{i1}	w_{i1}	n_{i2}	w_{i2}	p	q	u
Wykonanie oceny ryzyka zawodowego							
tak	829	45,73%	140	74,87%	0,485	0,516	7,592
nie	261	14,40%	6	3,21%	0,134	0,867	-4,283
nie wiem	163	8,99%	23	12,30%	0,093	0,907	1,483
nie dotyczy	560	30,89%	18	9,63%	0,289	0,711	-6,107
Informowanie pracowników o wynikach oceny ryzyka zawodowego *)							
tak	816	98,43%	138	98,57%	0,985	0,015	0,124
nie	4	0,48%	1	0,71%	0,005	0,995	0,354
nie wiem	9	1,09%	1	0,71%	0,010	0,990	-0,402
Dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego *)							
tak	699	84,32%	133	95,00%	0,859	0,141	3,355
nie	107	12,91%	3	2,14%	0,114	0,886	-3,714
nie wiem	23	2,77%	4	2,86%	0,028	0,972	0,055

*) dotyczy pracodawców którzy wykonali ocenę ryzyka zawodowego

Źródło: opracowanie własne.

W zakresie wykonywania oceny ryzyka zawodowego, zdecydowanie lepiej wypadli przedstawiciele grupy 2. W przypadku odpowiedzi „nie wiem” jako, że statystyka $u=1,483$ zawiera się w przedziale (-1,64; 1,64), nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o równości wskaźników struktury, zatem obie grupy nie różnią

¹² Dz. U. nr 21/1998, poz. 94, z późn. zm.

się statystycznie w obszarze niewiedzy dot. wykonania w zakładzie ocen ryzyka zawodowego.

Dwa kolejne pytania dotyczyły informowania pracowników o wynikach oraz dokumentowania ryzyka, i były adresowane do respondentów którzy pozytywnie przeszli test wykonywania oceny ryzyka. Obliczone niskie statystyki u dla obu grup w przypadku informowania pracowników o ryzyku dowodzą, że wdrożenie systemu zarządzania nie ma istotnego znaczenia, wszyscy na podobnym, wysokim poziomie wypełnili prawny obowiązek (ponad 98%).

Dość zadowalające wyniki uzyskano dla pytania dotyczącego prowadzenia stosownej dokumentacji, choć przedsiębiorstwa posiadające wdrożony system zarządzania, uzyskały lepszy wynik i różnica jest istotna statystycznie.

A jak w temacie oceny ryzyka wypadły firmy, które są na drodze systemowego zarządzania bhp, a więc powinny reprezentować wyższe standardy? Niestety z grupy 17 podmiotów, ocenę ryzyka przeprowadza się jedynie w 12 firmach, w 2 przypadkach pracodawcy nie wykonują oceny, 2 pracodawców nie posiada wiedzy w tym temacie, a 1 respondent uważa że ten temat go nie dotyczy. To niewiarygodne, że najwyższe kierownictwo, które powinno być zaangażowane we wdrożenie, funkcjonowanie i kontrolowanie systemów, wynikające z postanowień stosownych aktów normatywnych, przyznaje się otwarcie, czy też w ogóle nie ma świadomości, iż obowiązek normatywny, co więcej prawny dokonania oceny ryzyka zawodowego ich dotyczy. Pociuszający jest fakt, że wśród 12 firm, w których dokonano oceny ryzyka, w 100% poinformowano pracowników i również we wszystkich przypadkach sporządzono stosowną dokumentację.

5. Podsumowanie

Prezentowane wybrane wyniki badań przeprowadzonych na grupie 2000 przedsiębiorstw regionu łódzkiego, dowodzą, że poziom wypełniania przez pracodawców podstawowych wymagań prawnych w zakresie bhp jest niezadowalający. W stosunku do firm posiadających wdrożony system zarządzania należało spodziewać się pełnej zgodności z wymaganiami prawnymi, gdyż jest to punkt wyjścia do wdrożenia jakiegokolwiek systemu zarządzania, co zapewne znajduje swoje odzwierciedlenie w politykach firm. Co więcej w normach serii ISO 9001, ISO 14001, PN-N 18001 wymagana jest udokumentowana procedura postępowania z wymaganiami prawnymi. Jak pokazują badania firmy posiadające system zarządzania, zwłaszcza system zarządzania bhp, częściej wypełniają ciężące na nich obowiązki prawne, jednak wobec licznych nieprawidłowości występujących w tych podmiotach, należy stwierdzić, że postawa i zaangażowanie najwyższego kierownictwa pozostawia dużo do życzenia. Prawdziwe pozostaje stwierdzenie, że wdrożenie systemu ułatwia spełnienie podstawowych wymagań prawnych, jednak jak wykazano w badaniach firmy te mają wiele obszarów do doskonalenia nie tylko w obszarze zarządzania, ale również w dojsciu do minimalnych wymagań prawnych. Konieczne jest podniesienie świadomości pracodawców, najwyższego kierownictwa w obszarze bhp, czemu służyły również przeprowadzone przez autorów badania.

HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONTEXT OF LEGAL REQUIREMENTS

Abstract

The paper presents the results of the study conducted on a group of 2000 companies in the context of implementing the basic legal requirements for health and safety, with particular emphasis on those with health and safety management system implemented.

Bibliografia:

Penc J.: *Przedsiębiorstwo w burzliwym otoczeniu. Procesy adaptacji i współpracy*, cz. 2, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, OPO, Bydgoszcz, 2002.

PN-N 18001:2004 *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.*

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30.12.2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych, Dz. U. nr 11/2005, poz. 86.

Ustawa Kodeks Pracy, Dz. U. nr 21/1998, poz. 94, ze zm.

Weinstein M.: *Improving safety programs through total quality*, Occupational Hazards, 1996.

Znajmiecka-Sikora M., Boczowska K., Niziołek K., Sikora A.: *Analiza i ocena stopnia dostosowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku*, Wydawnictwo Ego, Łódź, 2010.