

**WYTYCZNE DO PROMOCJI SYSTEMÓW  
ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ  
PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH**

dr inż. Daniel Podgórski

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa, listopad 2004 r.

## Spis treści

1. Wstęp .....	3
2. Instytucje państwowe i organizacje uczestniczące w promocji systemów zarządzania BHP .....	4
3. Koncepcja powołania Rady ds. Promocji Systemów Zarządzania BHP .....	4
4. Działania Rady Ochrony Pracy .....	7
5. Działania Ministerstwa Gospodarki i Pracy .....	9
6. Działania Ministerstwa Polityki Społecznej .....	10
7. Działania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - PIB .....	11
8. Działania Państwowej Inspekcji Pracy .....	20
9. Działania organizacji pracodawców .....	23
10. Działania organizacji związkowych .....	25
11. Działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych .....	26
12. Działania Komitetu Jakości Krajowej Izby Gospodarczej .....	27
13. Działania Forum Odpowiedzialnego Biznesu .....	29
14. Działania Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP .....	31
15. Działania jednostek certyfikujących systemy zarządzania BHP .....	33

## 1. Wstęp

Niniejszy dokument zawiera projekt wytycznych do promocji wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach prowadzących działalność na terenie Polski. Wytyczne te stanowią dokument wyjściowy do zainicjowania i realizacji w Polsce postanowień *Wytycznych do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ILO-OSH 2001)*, ustanowionych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) w 2001 r. W szczególności niniejsze wytyczne odnoszą się do rozdziału 2 wymienionego dokumentu MOP pt. *Krajowe struktury systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*.

Tym samym uzgodnienie treści niniejszych wytycznych przez odpowiednie organizacje i instytucje (wskazane w tekście projektu wytycznych), a następnie przyjęcie tych wytycznych do realizacji przez te organizacje i instytucje, będzie wyrazem ustanowienia spójnej polityki państwa dotyczącej ustanawiania i upowszechniania w Polsce systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZ BHP).

Projekt wytycznych do promocji wdrażania systemów zarządzania BHP został opracowany w wyniku zadania badawczego nr VI-12.01 pt. *Badania wpływu czynników motywujących, mechanizmów decyzyjnych i rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach na proces wdrażania i doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ich skuteczność*, realizowanego w latach 2002 -2004 w ramach programu wieloletniego pn. *Dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej*. W szczególności sformułowania niniejszych wytycznych są ściśle oparte na wnioskach wynikających z analizy statystycznej badań ankietowych przeprowadzonych w 2 etapie wymienionego zadania wśród 40 przedsiębiorstw wdrażających lub posiadających wdrożony SZ BHP.

## **2. Instytucje państwowe i organizacje uczestniczące w promocji systemów zarządzania BHP**

2.1. Działania związane z promowaniem wdrażania systemów zarządzania BHP (SZ BHP) w jak największej liczbie przedsiębiorstw działających na terenie Polski powinny być prowadzone przez wszystkie organizacje i instytucje państwowe jak i pozarządowe, których zakres odpowiedzialności obejmuje problematykę BHP, oraz w których interesie leży poprawa warunków pracy w tych przedsiębiorstwach. Do najważniejszych instytucji państwowych, które powinny angażować się w te działania, należą:

1. Rada Ochrony Pracy (ROP),
2. Ministerstwo Gospodarki i Pracy (MGiP),
3. Ministerstwo Polityki Społecznej (MPS),
4. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP),
5. Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB).

Zgodnie z postanowieniami wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących SZ BHP (ILO-OSH 2001), zwanymi dalej wytycznymi MOP, działania związane z promocją tych systemów te powinny być realizowane z zachowaniem zasady trójstronności, czyli w porozumieniu i przy zaangażowaniu partnerów społecznych reprezentowanych przez najważniejsze organizacje pracodawców i pracobiorców. Ponadto do promocji SZ BHP powinny być włączone inne instytucje państwowe i organizacje pozarządowe posiadające możliwości oddziaływania na przedsiębiorstwa w aspekcie promocji tych systemów. Do instytucji tych należą:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),
- Komitet Jakości Krajowej Izby Gospodarczej (KIG),
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB),
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP (OSPS BHP),
- jednostki certyfikujące prowadzące certyfikację systemów zarządzania BHP.

## **3. Koncepcja powołania Rady ds. Promocji Systemów Zarządzania BHP**

3.1. W celu skoordynowania działań wymienionych wyżej instytucji i organizacji, a tym samym zapewnienia bardziej skutecznego procesu promocji SZ BHP w

przedsiębiorstwach działających na terenie Polski, celem jest powołanie Rady ds. Promocji Systemów Zarządzania BHP (zwanej dalej „Radą ds. Promocji SZ BHP” lub „Radą”). W skład Rady ds. Promocji SZ BHP powinni wchodzić przedstawiciele najważniejszych instytucji państwowych odpowiedzialnych za działania w zakresie BHP, czyli MGiP, MPS, PIP i CIOP-PIB (po jednym przedstawicielu). W skład Rady powinni wchodzić również przedstawiciele partnerów społecznych, czyli organizacji pracodawców i organizacji pracobiorców. Proponuje się, aby organizacje pracodawców były reprezentowane w Radzie przez przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich (KPP), Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych (PKPP), Związku Rzemiosła Polskiego oraz Związku Pracodawców „Business Centre Club”. Natomiast stronę pracobiorców mogą reprezentować przedstawiciele największych organizacji związkowych: NSZZ Solidarność, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) oraz Forum Związków Zawodowych. Ponadto w skład Rady powinien wchodzić przedstawiciel Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP (OSPS BHP).

- 3.2. Rada ds. Promocji SZ BHP mogłaby mieć łącznie 12 stałych członków oficjalnie nominowanych przez organizacje członkowskie. Przedstawiciele pozostałych wymienionych wyżej instytucji i organizacji, takich jak ZUS, KIG i FOB uczestniczyliby w pracach Rady na prawach obserwatorów lub ekspertów zapraszanych na poszczególne posiedzenia. W uzasadnionych przypadkach po ukonstytuowaniu się Rady do jej stałego składu mogliby zostać zaproszeni przedstawiciele innych instytucji lub organizacji, których zakres działania będzie znaczący dla promocji SZ BHP.
- 3.3. Z inicjatywą powołania Rady ds. Promocji SZ BHP mógłby wystąpić ROP. W tym celu, a także w celu zapoznania ROP z innymi proponowanymi działaniami w zakresie promocji SZ BHP i ustalenia ich priorytetów proponuje się przedstawienie niniejszych wytycznych na jednym z pierwszych posiedzeń ROP w 2005 r.
- 3.4. Proponuje się, aby Rada ds. Promocji SZ BHP była podporządkowana ROP i okresowo przedstawiała na forum ROP wyniki swoich działań, jak i uwzględniała zalecenia ROP w programie swoich działań.
- 3.5. Alternatywnym rozwiązaniem może być powołanie Rady ds. Promocji SZ BHP przez Komisję Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych utworzoną na podstawie ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-

Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. W takim przypadku z wnioskiem do Komisji o powołanie Rady powinno wystąpić MGIP.

3.6. Proponuje się, aby przewodniczącą Rady ds. Promocji SZ BHP był wybierany przez jej członków, a prowadzenie sekretariatu Rady było powierzone CIOP-PIB. Rada powinna zbierać się nie rzadziej niż dwa razy w roku. Szczegółowy tryb pracy Rady ds. Promocji SZ BHP powinien być ustalony i udokumentowany w postaci regulaminu prac. Regulamin ten powinien być zatwierdzony przez forum powołujące Radę ds. Promocji SZ BHP, czyli przez Radę Ochrony Pracy lub przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

3.7. Rada ds. Promocji SZ BHP powinna być odpowiedzialna za kształtowanie i monitorowanie realizacji polityki państwa w zakresie promocji SZ BHP, a także koordynowanie w tym zakresie działań wszystkich wymienionych wyżej instytucji i organizacji. W szczególności zadania Rady ds. Promocji SZ BHP mogą obejmować:

- sporządzanie rocznych zbiorczych programów działań na rzecz promocji SZ BHP proponowanych przez różne instytucje i organizacje, przedstawianie ich ROP do zaopiniowania oraz przedstawianie sprawozdań z ich wykonania,
- monitorowanie liczby przedsiębiorstw wdrażających i utrzymujących SZ BHP oraz okresowe ocenianie skuteczności tych systemów na podstawie raportów sporządzanych przez PIP, CIOP-PIB lub inne instytucje i organizacje,
- analizowanie przyczyn prawnych, technicznych i organizacyjnych ewentualnych utrudnień lub problemów we wdrażaniu SZ BHP w przedsiębiorstwach oraz proponowanie rozwiązań w celu ich wyeliminowania,
- proponowanie nowych działań, a zwłaszcza kampanii informacyjnych lub prac badawczo-wdrożeniowych, ukierunkowanych na wsparcie przedsiębiorstw we wdrażaniu metod systemowego zarządzania BHP, a w razie potrzeby formułowanie wniosków do odpowiednich instytucji lub organizacji o przyznanie środków finansowych na realizację tych działań.

3.8. Rada ds. Promocji powinna się w swoich działaniach kierować postanowieniami wytycznych MOP, a przede wszystkim uwzględniać w nich następujące aspekty wymienione w punkcie 2.1.2:

- promowanie wdrażania SZ BHP jako integralnej części ogólnego systemu zarządzania w przedsiębiorstwie,
- ułatwiania i doskonalenia dobrowolnych przedsięwzięć, mających na celu systematyczną identyfikację, planowanie, wdrażanie i rozwój działań w zakresie BHP na poziomie organizacji i państwa,
- promowanie współdziałania pracowników i ich przedstawicieli na poziomie organizacji,
- wdrażania zasad ciągłego doskonalenia przy jednoczesnym unikaniu zbędnej biurokracji, administracji i kosztów,
- promowanie wspólnych przedsięwzięć PIP, służb BHP oraz innych służb dotyczących wspierania SZ BHP na poziomie organizacji, a także ukierunkowaniu ich działań w spójne ramy na rzecz zarządzania BHP,
- ocenianie okresowe skuteczności polityki państwa i ustanowionych struktur dotyczących promocji SZ BHP,
- ocenianie efektywności systemów i praktyk zarządzania BHP w przedsiębiorstwach oraz publikowania wyników tej oceny,
- zapewnienie, że taki sam poziom wymagań w zakresie BHP jest stosowany wobec podwykonawców i ich pracowników, jak i wobec pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez organizacje (w tym także pracowników zatrudnionych tymczasowo).

#### **4. Działania Rady Ochrony Pracy**

4.1. Proponowane dla ROP działania w zakresie promocji SZ BHP zostały już w dużej mierze określone w rozdziale 3. Poniżej przedstawiono wykaz tych działań uzupełniony o inne propozycje wynikające zakresu uprawnień ROP:

- zapoznanie się projektem niniejszych wytycznych na jednym z pierwszych posiedzeń Rady w 2005 r. i wystąpienie z inicjatywą powołania Rady ds. Promocji SZ BHP (status Rady do ustalenia po szczegółowej analizie uwarunkowań prawnych i organizacyjnych),
- zatwierdzenie regulaminu prac Rady ds. Promocji SZ BHP i innych dokumentów związanych z jej ukonstytuowaniem się,
- monitorowanie prac Rady ds. Promocji SZ BHP poprzez opiniowanie rocznych programów działań oraz sprawozdań z ich realizacji,
- proponowanie nowych działań do ujęcia w programie prac Rady ds. Promocji SZ BHP zgłaszanych przez członków ROP lub inne organizacje,
- proponowanie inicjatywy legislacyjnej do odpowiednich resortów reprezentowanych w ROP związanej z wprowadzeniem rozwiązań prawnych związanych z promocją SZ BHP.

4.2. Do pierwszych problemów związanych z promocją SZ BHP, których rozwiązanie powinno być przedmiotem prac Rady Ochrony Pracy we współpracy z PIP, MGiP i MPS, należą w szczególności:

- poprawa skuteczności programu promocji SZ BHP realizowanego przez PIP we współpracy z CIOP-PIB w kierunku zapewnienia lepszego wsparcia przedsiębiorstw wdrażających SZ BHP i skrócenia czasu wdrażania tych systemów;
- wprowadzenie rozwiązań prawno-organizacyjnych stymulujących wdrażanie SZ BHP poprzez udzielanie zniżek w wysokości składki od ubezpieczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przedsiębiorstwom posiadającym skutecznie wdrożony system - inicjatywa legislacyjna w porozumieniu z MPS w celu ewentualnej zmiany ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- rozważenie celowości wprowadzenia alternatywnego rozwiązania stymulującego wdrażanie SZ BHP polegającego na zachęcaniu przedsiębiorstw do wdrożenia systemu z jednoczesnym proponowaniem możliwości uzyskania w przyszłości



zwolnienia z kontroli PIP pod warunkiem wykazania wysokiej skuteczności systemu w ograniczaniu wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych. Działania te powinny ponadto doprowadzić do usprawnienia współpracy PIP z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania SZ BHP.

## **5. Działania Ministerstwa Gospodarki i Pracy**

5.1. Działania realizowane przez MGiP dotyczące kształtowania warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach wynikają z zakresu zadań ministra gospodarki i pracy, do którego należy między innymi kierowanie następującymi działami administracji rządowej: gospodarka, praca, rozwój regionalny i turystyka. Dział praca obejmuje między innymi sprawy stosunków pracy i warunków pracy. Dlatego też MGiP może i powinno pełnić istotną rolę w promocji SZ BHP w ramach posiadanych uprawnień, a szczególowe zadania w tym zakresie powinny być ujęte w Planie Działania MGiP od 2006 r.

5.2. Celowym jest, aby działania MGiP związane z promocją SZ BHP były skoordynowane z pracami proponowanej w rozdziale 4 Rady ds. Promocji SZ BHP oraz z działaniami innych organizacji i instytucji zaangażowanych w takie działania. W pierwszej kolejności działania MGiP powinny być ukierunkowane na następujące zagadnienia:

- wprowadzenie rozwiązań prawno-organizacyjnych stymulujących wdrażanie SZ BHP poprzez udzielanie zniżek w wysokości składki od ubezpieczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przedsiębiorstwom posiadającym skutecznie wdrożony system - wsparcie inicjatywy legislacyjnej MPS w celu ewentualnej zmiany ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy chorób zawodowych;
- wprowadzenie alternatywnego rozwiązania stymulującego wdrażanie SZ BHP polegającego na zachęcaniu przedsiębiorstw do wdrożenia systemu z jednoczesnym proponowaniem możliwości uzyskania w przyszłości zwolnienia z kontroli PIP pod warunkiem wykazania wysokiej skuteczności systemu w ograniczaniu wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych - ewentualnie inicjatywa legislacyjna w porozumieniu z ROP w celu odpowiedniej zmiany ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;
- propagowanie koncepcji wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach jako skutecznego sposobu zapewnienia zgodności z wymaganiami przepisów prawnych

w dziedzinie BHP, w tym przepisów stanowiących przeniesienie do prawa polskiego postanowień dyrektyw UE, a także sposobu zapewniającego poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa oraz uzyskanie wymiernych korzyści ekonomicznych z tytułu zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych i ograniczenia innych strat powodowanych przez niewłaściwe warunki pracy;

- wspieranie rozwijanego przez CIOP-PIB systemu zaawansowanych szkoleń w zakresie BHP oraz systemu certyfikacji kompetencji specjalistów BHP, w szczególności ukierunkowane na stworzenie dużej grupy certyfikowanych konsultantów w zakresie systemowego zarządzania BHP oraz zapewnienie przedsiębiorstwom łatwego dostępu do ich usług poprzez sieć akredytowanych przez CIOP-PIB regionalnych ośrodków doradczych w dziedzinie BHP.

## **6. Działania Ministerstwa Polityki Społecznej**

6.1. Zakres działań MPS w promocji SZ BHP może obejmować przede wszystkim podjęcie inicjatywy legislacyjnej w celu zmiany ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zwanym dalej ubezpieczeniem wypadkowym). Proponowane zmiany powinny dotyczyć wprowadzenia instrumentu stymulującego wdrażanie SZ BHP poprzez udzielanie zniżek w wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe przedsiębiorstwom posiadającym skutecznie wdrożony system. Przykładowym rozwiązaniem może być udzielanie 10% obniżki w wysokości stopy procentowej składki dla przedsiębiorstwa utrzymującego SZ BHP po spełnieniu dwóch zasadniczych warunków:

- posiadania certyfikatu zgodności z normą PN-N-18001:2004 wydanego przez kompetentną i akredytowaną w Polsce jednostkę certyfikującą,
- wykazania skuteczności SZ BHP w ograniczaniu wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych, sprawdzonej i potwierdzonej przez PIP i CIOP-PIB zgodnie z ustalonymi kryteriami.

6.2. Celowym jest, aby proponowane działania MPS zostały skoordynowane z działaniami innych instytucji i organizacji zaangażowanych w promocję SZ BHP, a w szczególności konsultowane z Radą ds. Promocji SZ BHP. Zasady wyliczania i udzielania obniżki

stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla przedsiębiorstw utrzymujących SZ BHP, a także kryteria i procedury sprawdzania skuteczności SZ BHP mogą być zaproponowane przez CIOP-PIB. Następnie zasady te i kryteria powinny być uzgodnione z MPS, MGiP, PIP, ZUS i innymi instytucjami docelowo zaangażowanymi w funkcjonowanie tego systemu.

## **7. Działania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - PIB**

7.1. Aktywne działania związane z promocją wdrażania SZ BHP w polskich przedsiębiorstwach CIOP-PIB prowadzi już od drugiej połowy lat 90-ych. Do najważniejszych działań w tym zakresie, które miały podstawowe znaczenie dla upowszechnienia koncepcji SZ BHP w Polsce, należy zaliczyć:

- doprowadzenie do powołania w 1998 r. przez Prezesa PKN Normalizacyjnej Komisji Problemowej nr 276 ds. Zarządzania BHP (od 2003 r. zastąpionej przez Komitet Techniczny nr 276 ds. Zarządzania BHP) oraz wiodący udział w opracowaniu norm serii PN-N-18000 (obejmującej: PN-N-18001:1999 i zastępującą ją normę PN-N-18001:2004 oraz normy PN-N-18002:2000 i PN-N-18004:2001),
- zainicjowanie w 1998 r. i prowadzenie do 2003 r. we współpracy z PIP programu promocji wdrażania SZ BHP o nazwie SMIP (Safety Management Implementation Programme).

Ponadto CIOP-PIB realizował w latach 1996-2004 szereg zadań badawczych i prac wdrożeniowych ukierunkowanych na rozwój i upowszechnianie w przedsiębiorstwach metod i narzędzi systemowego zarządzania BHP. Zadania te i prace były realizowane głównie w ramach Strategicznego Programu Rządowego SPR-1 pn. „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy”, a następnie w programie wieloletnim pn. „Dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”.

7.2. Biorąc pod uwagę dotychczasowe zaangażowanie CIOP-PIB w promowanie SZ BHP w Polsce, stworzony potencjał naukowo-badawczy, wdrożeniowy i szkoleniowy oraz zdobytą w tym zakresie wiedzę i doświadczenie, CIOP-PIB powinien pełnić nadal kluczową rolę w działaniach na rzecz promocji SZ BHP w Polsce. Działania te powinny być rozszerzane i ciągle usprawniane w celu zwiększenia ich skuteczności oraz realizowane w ścisłej współpracy z PIP i z innymi instytucjami i organizacjami zaangażowanymi w promocję SZ BHP. Poniżej przedstawiono wytyczne do działań CIOP-PIB w tym zakresie.

7.3. Prowadzone przez CIOP-PIB działania w ramach programów promocji SZ BHP powinny zakładać pełne wdrożenie tych systemów w przedsiębiorstwach w przeciągu najwyżej 2 lat. Przedsiębiorstwa przystępujące do programu promocji powinny być informowane o konieczności dołożenia wszelkich możliwych starań z ich strony w celu zakończenia procesu wdrażania SZ BHP w tym okresie poprzez podpisanie odpowiedniej deklaracji i przedłożenie realistycznego i szczegółowego harmonogramu wdrażania nieprzekraczającego okresu 24 miesięcy. Jednocześnie CIOP-PIB i współpracujące z nim instytucje i organizacje (w tym PIP) powinny zapewnić w tym okresie udzielenie odpowiedniego wsparcia we wdrażaniu SZ BHP z uwzględnieniem działań ujętych przez przedsiębiorstwo w harmonogramie. Zaleca się przy tym, aby harmonogramy wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach były uzgadniane z przedstawicielami CIOP-PIB innych współpracujących instytucji (w tym przede wszystkim z PIP).

7.4. CIOP-PIB powinien dalej rozwijać i doskonalić oraz szeroko upowszechniać ofertę szkoleniową funkcjonującego w jego strukturze Centrum Edukacyjnego, w szczególności zakresie zaawansowanych szkoleń dotyczących projektowania, wdrażania i auditowania SZ BHP oraz szkoleń motywujących przedsiębiorstwa do wdrażania SZ BHP. W szczególności celowym jest opracowanie materiałów szkoleniowych i uruchomienie odrębnych kursów dla następujących grup odbiorców:

- przedstawicieli najwyższego kierownictwa - proponuje się wprowadzenie jednodniowego szkolenia, w którym będą podkreślone i wyjaśnione między innymi następujące zagadnienia:
  - korzyści z wdrożenia SZ BHP obejmujące między innymi uzyskanie zgodności z wymaganiami polskich przepisów z dziedziny BHP zgodnych z wymaganiami UE, skuteczne ograniczanie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, poprawę kultury bezpieczeństwa, spełnienie oczekiwań klientów, poprawa wizerunku przedsiębiorstwa wobec potencjalnych inwestorów oraz organów nadzoru i kontroli;
  - korzyści ekonomiczne z wdrożenia SZ BHP, w tym związek z wprowadzeniem w Polsce zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także wpływ na wydajność pracy oraz jakość wyrobów i usług;

- wpływ wdrożenia SZ BHP na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa w związku z wdrażaniem koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw;
- podkreślenie roli pracowników i ich przedstawicieli (społecznych inspektorów pracy) oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu, auditowaniu SZ BHP i wszelkich innych w działaniach na rzecz BHP, a także potrzeby poprawy współpracy z nimi i znaczącego ich zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
- pracowników służb BHP - zaawansowane 3-dniowe szkolenie powinno być ukierunkowane między innymi na:
  - wzmocnienie roli i aktywności służb BHP w inicjowaniu wdrażania oraz wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;
  - podkreślenie roli pracowników i ich przedstawicieli (społecznych inspektorów pracy) oraz związków zawodowych we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP i innych działaniach na rzecz BHP, a także potrzeby współpracy z nimi celem zwiększania ich zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
  - poprawę współpracy z lekarzami zakładowymi w celu lepszego wykorzystania ich kompetencji w działaniach w ramach SZ BHP;
- pełnomocników najwyższego kierownictwa ds. SZ BHP - zaawansowane 3-dniowe szkolenie powinno dotyczyć praktycznych działań w celu wdrożenia i doskonalenia SZ BHP i powinno uwzględniać między innymi następujące zagadnienia:
  - korzyści z wdrożenia SZ BHP obejmujące między innymi uzyskanie zgodności z wymaganiami polskich przepisów z dziedziny BHP zgodnych z wymaganiami UE, skuteczne ograniczanie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, poprawę kultury bezpieczeństwa, spełnienie oczekiwań klientów, poprawa wizerunku przedsiębiorstwa wobec potencjalnych inwestorów oraz organów nadzoru i kontroli;
  - korzyści ekonomiczne z wdrożenia SZ BHP, w tym związek z wprowadzeniem w Polsce zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także wpływ na wydajność pracy oraz jakość wyrobów i usług;

- wpływ wdrożenia SZ BHP na wizerunek przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa w związku z wdrażaniem koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw;
  - podkreślenie kluczowej roli pracowników służb BHP we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;
  - wyjaśnienie roli kierowników średniego szczebla jako ważnej grupy mogącej korzystnie wpływać na działania na rzecz BHP;
  - podkreślenie roli pracowników i ich przedstawicieli (społecznych inspektorów pracy) oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu, auditowaniu SZ BHP i wszelkich innych w działaniach na rzecz BHP, a także potrzeby ich znaczącego zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
  - wyjaśnienie roli komisji ds. BHP w przedsiębiorstwie i wykorzystanie współpracy z nią we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;
  - wyjaśnienie roli lekarzy zakładowych w przedsiębiorstwie i poprawa współpracy z nimi w celu lepszego wykorzystania ich kompetencji w ramach SZ BHP;
  - podkreślenie potrzeby lepszej współpracy z najwyższym kierownictwem, kierownikami średniego szczebla, pracownikami służb BHP, przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności SZ BHP;
- społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli związków zawodowych i innych przedstawicieli pracowników - 2-dniowe szkolenie powinno uwzględniać przede wszystkim:
    - podkreślenie rangi i wyjaśnienie roli przedstawicieli pracowników oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu i auditowaniu SZ BHP oraz przedstawienie korzyści znaczącego zaangażowania się przedstawicieli pracowników i związków zawodowych we wszelkie działania na rzecz BHP;
    - podkreślenie potrzeby lepszej współpracy w ramach SZ BHP z najwyższym kierownictwem, pełnomocnikiem ds. SZ BHP, kierownikami średniego szczebla i pracownikami służb BHP i zewnętrznymi konsultantami jako warunku zapewnienia skuteczności SZ BHP;
    - wyjaśnienie korzyści społecznych i ekonomicznych z wdrożenia SZ BHP dla przedsiębiorstwa i jego pracowników;

- konsultantów wspomagających przedsiębiorstwa we wdrażaniu SZ BHP - co najmniej 5-dniowe szkolenie powinno obejmować zaawansowane metody zarządzania BHP oraz procedury efektywnego wdrażania SZ BHP. Tematyka tego szkolenia powinna uwzględniać wszystkie aspekty dotyczące szkoleń dla przedstawicieli najwyższego kierownictwa, pełnomocników ds. SZ BHP, pracowników służb BHP oraz przedstawicieli pracowników. Szkolenie powinno być również skierowane do osób i firm prowadzących dotąd działalność konsultingową w zakresie systemów zarządzania jakością i systemów zarządzania środowiskowego.

Ponadto Centrum Edukacyjne CIOP-PIB powinno dokonać weryfikacji treści materiałów szkoleniowych stosowanych na dotychczasowych kursach z zakresu SZ BHP, a w szczególności materiałów szkoleniowych do kursu dla auditorów SZ BHP, w celu uwzględnienia w nich wszystkich nowych aspektów dotyczących promocji SZ BHP wymienionych wyżej odnośnie szkoleń dla najwyższego kierownictwa, pełnomocników ds. SZ BHP, pracowników służb BHP oraz przedstawicieli pracowników.

7.5. CIOP-PIB powinien dalej rozwijać i doskonalić system certyfikacji kompetencji specjalistów BHP prowadzony przez funkcjonujący w strukturze Instytutu Ośrodek Certyfikacji Kompetencji Personelu. W szczególności działania Ośrodka związane z promocją SZ BHP powinny być ukierunkowane na:

- stworzenie dużej grupy certyfikowanych konsultantów w zakresie systemowego zarządzania BHP (docelowo ok. kilkuset osób w całym kraju) oraz zapewnienie przedsiębiorstwom jak najłatwiejszego dostępu do ich usług poprzez strukturę akredytowanych przez CIOP-PIB regionalnych ośrodków doradczych w dziedzinie BHP,
- zweryfikowanie stosowanych obecnie w Ośrodku kryteriów certyfikacji kompetencji specjalistów ds. BHP (mających zastosowanie do pracowników służb BHP), auditorów SZ BHP oraz konsultantów ds. systemowego zarządzania BHP pod kątem uwzględnienia przez te grupy znajomości odpowiednich aspektów wymienionych w punkcie 7.2 proponowanych do uwzględnienia w szkoleniach kierowanych do tych grup.

7.6. Celowym jest, aby wymienione wyżej działania CIOP-PIB w zakresie szkoleń i certyfikacji kompetencji personelu były wsparte przez opracowanie i bezpłatne

upowszechnianie materiałów informacyjnych w formie ulotek propagujących wdrażanie SZ BHP z uwzględnieniem potencjalnych korzyści. Ulotki te powinny mieć atrakcyjną formę graficzną oraz przedstawiać treści w przystępny sposób i dostosowany do potrzeb poszczególnych grup odbiorców w przedsiębiorstwach. W szczególności w proponowanych ulotkach należy uwzględnić następujące treści:

- dla przedstawicieli najwyższego kierownictwa:
  - korzyści z wdrożenia SZ BHP obejmujące uzyskanie zgodności z wymaganiami przepisów prawnych z dziedziny BHP, skuteczne ograniczanie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, poprawę kultury bezpieczeństwa, spełnienie oczekiwań klientów, poprawa wizerunku przedsiębiorstwa wobec potencjalnych inwestorów oraz organów nadzoru i kontroli;
  - korzyści ekonomiczne z wdrożenia SZ BHP, w tym związek z wprowadzeniem w Polsce zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także wpływ na wydajność pracy oraz jakość wyrobów i usług;
  - wpływ wdrożenia SZ BHP na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa w aspekcie związku z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw;
  - podkreślenie roli pracowników i ich przedstawicieli oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu, auditowaniu SZ BHP i wszelkich innych działaniach na rzecz BHP, a także potrzeby poprawy współpracy z nimi i znaczącego ich zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
  
- dla pełnomocników ds. BHP i pracowników służb BHP:
  - kluczowa rola pracowników służb BHP we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;
  - rola kierowników średniego szczebla jako grupy mogącej korzystnie wpływać na działania na rzecz BHP;
  - rola pracowników i ich przedstawicieli oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu, auditowaniu SZ BHP i wszelkich innych działaniach na rzecz BHP, a także potrzeba ich zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
  - rola komisji ds. BHP w przedsiębiorstwie i wykorzystanie współpracy z nią we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;



- rola lekarzy zakładowych w przedsiębiorstwie i współpracy z nimi w celu wykorzystania ich kompetencji w ramach SZ BHP;
  - dobra współpraca z najwyższym kierownictwem, kierownikami średniego szczebla i przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi jako podstawowy warunek zapewnienia skuteczności SZ BHP;
- dla przedstawicieli pracowników i związków zawodowych:
    - rola przedstawicieli pracowników oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu i auditowaniu SZ BHP oraz korzyści znaczącego angażowania się przedstawicieli pracowników i związków zawodowych we wszelkie działania na rzecz BHP;
    - potrzeba dobrej współpracy w ramach SZ BHP z najwyższym kierownictwem, pełnomocnikiem ds. SZ BHP, kierownikami średniego szczebla i pracownikami służb BHP i zewnętrznymi konsultantami jako warunku zapewnienia skuteczności SZ BHP;
    - wyjaśnienie korzyści społecznych i ekonomicznych z wdrożenia SZ BHP dla przedsiębiorstwa i jego pracowników.

Proponowane ulotki powinny być upowszechniane bezpłatnie na kursach, konferencjach, targach i innych imprezach z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw organizowanych przez CIOP-PIB, a także przekazane do wykorzystania przez PIP, rozsyłane pocztą i dostępne do pobrania w internetowym serwisie CIOP-PIB.

- 7.7. Ponadto celowym jest opracowanie przez CIOP-PIB kilku krótkich ulotek z przekonywującymi przykładami (tzw. studiami przypadku) wdrożeń SZ BHP w przedsiębiorstwach i osiągniętych z tego tytułu korzyści ekonomicznych. Proponuje się przy tym wykorzystanie wzoru ulotek z serii *Case Study - The Business of Health and Safety* opracowanych przez Health and Safety Commission w Wielkiej Brytanii. Ulotki te mogłyby wykorzystywać doświadczenia wybranych przedsiębiorstw należących do Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, powinny być adresowane głównie do przedstawicieli najwyższego kierownictwa i być bezpłatnie upowszechniane przez CIOP-PIB za pośrednictwem organizacji pracodawców, PIP, KIG, OSPS BHP i serwisu internetowego CIOP-PIB.
- 7.8. W celu zwiększenia zaangażowania pracowników, ich przedstawicieli oraz związków zawodowych w działania związane z wdrożeniem i doskonaleniem SZ BHP proponuje

się opracowanie krótkiego poradnika lub serii ulotek zawierających praktyczne przykłady działań (studia przypadków), które mogą być realizowane przez te grupy. Poradnik taki lub ulotki powinny obejmować różne formy działań adekwatne do poszczególnych elementów SZ BHP określonych w normie PN-N-18001. W szczególności powinny one dotyczyć:

- udziału w konsultacjach z przedstawicielami najwyższego kierownictwa związanych z opracowaniem i ogłoszeniem polityki BHP w przedsiębiorstwie,
- projektowania i organizowania działań w ramach SZ BHP obejmujących zwłaszcza zapewnianie odpowiednich kompetencji, komunikowania się w ramach SZ BHP oraz prowadzenie dokumentacji i zapisów w ramach SZ BHP,
- udziału w określaniu celów dotyczących BHP i planowaniu działań na rzecz BHP,
- zaangażowania w procesy oceny ryzyka zawodowego oraz wdrażania odpowiednich środków zapobiegawczych i ochronnych wynikających z tej oceny,
- monitorowania stanu BHP w przedsiębiorstwie z wykorzystaniem form monitorowania aktywnego i reaktywnego,
- udziału w badaniach przyczyn wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych,
- udziału w auditach SZ BHP (zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych) oraz podejmowanych w ich wyniku działaniach korygujących i zapobiegawczych,
- zaangażowania w zgłaszanie propozycji usprawnień dotyczących poprawy BHP na poszczególnych stanowiskach pracy oraz doskonalenia SZ BHP jako całości.

Jako wzór do wymienionych materiałów informacyjnych przeznaczonych dla pracowników i ich przedstawicieli oraz związków zawodowych może być wykorzystany poradnik pt. *Employee Involvement in Health and Safety: Some Examples of Good Practice*, opracowany w 2001 r. przez Health and Safety Laboratory w Wielkiej Brytanii. Proponowane materiały mogą być upowszechniane w Polsce głównie za pośrednictwem związków zawodowych i PIP oraz przez serwis internetowy CIOP-PIB.

7.9. Wprowadzenie proponowanych instrumentów stymulujących przedsiębiorstwa do wdrażania SZ BHP wymaga opracowania i ustanowienia odpowiednich kryteriów skuteczności SZ BHP pod względem ograniczania poziomu ryzyka zawodowego oraz zmniejszania liczby wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych. W tym celu proponuje się opracowanie przez CIOP-PIB propozycji prostego i łatwego w stosowaniu współczynnika skuteczności zarządzania BHP w przedsiębiorstwach. Współczynnik taki powinien ujmować zbiorczo ocenę kilku

wybranych najważniejszych wskaźników skuteczności SZ BHP, zarówno ilościowych jak i jakościowych. Przykładem takiego współczynnika jest wskaźnik CHaSPI (*The Corporate Health and Safety Performance Index*) opracowany w 2004 r. przez Health and Safety Executive w Wielkiej Brytanii ([www.chaspi.info-exchange.com](http://www.chaspi.info-exchange.com)).

Opracowany przez CIOP-PIB współczynnik powinien być praktycznie zweryfikowany w grupie wybranych przedsiębiorstw (np. ok. 10), w miarę możliwości we współpracy z PIP. Następnie współczynnik ten powinien być upowszechniony przez CIOP-PIB do stosowania w przedsiębiorstwach w ramach samooceny skuteczności zarządzania BHP poprzez opracowanie i dystrybucję odpowiednich materiałów informacyjnych oraz ich opublikowanie w serwisie internetowym CIOP-PIB. Ponadto współczynnik ten powinien być wykorzystywany przez PIP, ZUS oraz KIG, a także przez akredytowane w Polsce jednostki certyfikujące SZ BHP w celu monitorowania postępów w doskonaleniu SZ BHP przez przedsiębiorstwa.

- 7.10. Jednym z bardziej skutecznych działań ukierunkowanych na promocję SZ BHP powinno być okresowe organizowanie przez CIOP-PIB (w miarę możliwości we współpracy z PIP) jednodniowych spotkań informacyjnych dotyczących SZ BHP przeznaczonych dla przedstawicieli organizacji pracodawców, a także innych jednodniowych spotkań przeznaczonych dla przedstawicieli związków zawodowych. Celem spotkań z przedstawicielami organizacji pracodawców powinna być promocja wdrażania SZ BHP ze szczególnym uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, uzyskania zgodności z wymaganiami prawa oraz związków zarządzania BHP z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, natomiast celem spotkań z przedstawicielami pracowników powinno być promowanie zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w działania na rzecz BHP, a w szczególności we wdrażanie i doskonalenie SZ BHP w ich przedsiębiorstwach we współpracy z najwyższym kierownictwem, pełnomocnikami ds. SZ BHP oraz służbami BHP.

Ponadto CIOP-PIB powinien kontynuować organizowanie kolejnych krajowych konferencji nt. zarządzania BHP. Do udziału w Konferencjach powinni być zapraszani przedstawiciele przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek badawczo-rozwojowych, instytucji rządowych, organów nadzoru nad warunkami pracy oraz innych instytucji i organizacji działających w dziedzinach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. Celowym jest, aby program konferencji był ustalany w porozumieniu z Radą ds. Promocji SZ BHP i uwzględniał najbardziej

istotne i aktualne problemy prawne, techniczne i organizacyjne związane z wdrażaniem i doskonaleniem SZ BHP w przedsiębiorstwach.

- 7.11. Kolejnym z działań CIOP-PIB ukierunkowanych na promocję wdrażania SZ BHP w polskich przedsiębiorstwach może być dystrybucja plakatów poświęconych systemowemu podejściu do zarządzania BHP i wynikających z tego korzyściom. Dlatego też proponuje się, aby jedna z kolejnych organizowanych przez CIOP-PIB edycji konkursu na plakaty o tematyce BHP była poświęcona promocji metod systemowego zarządzania BHP ze szczególnym uwzględnieniem ekonomicznych i społecznych korzyści z wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach.
- 7.12. Duży wpływ na poprawę skuteczności działań CIOP-PIB ukierunkowanych na promocję wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach powinna przynieść dalsza poprawa jakości i zwiększenie zakresu współpracy CIOP-PIB z przedsiębiorstwami. Dotyczy to przede wszystkim rozszerzenia oferty szkoleniowej Centrum Edukacyjnego, prowadzenia szkoleń bezpośrednio w przedsiębiorstwach oraz oferowania szerokiego zakresu usług konsultingowych w zakresie wdrażania SZ BHP.

## **8. Działania Państwowej Inspekcji Pracy**

- 8.1. Ze względu na zadania Państwowej Inspekcji Pracy wynikające z ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy obejmujące między innymi nadzór i kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, instytucja ta powinna pełnić kluczową rolę w promocji SZ BHP. Rola ta wynika przede wszystkim z potencjalnie wysokiej skuteczności tej promocji opartej na bliskiej relacji tych działań z ustawowymi uprawnieniami do kontroli przestrzegania wymagań BHP w przedsiębiorstwach działających na terenie Polski, a także na bezpośredniej i codziennej styczności inspektorów pracy z pracodawcami, członkami kadry kierowniczej, pracownikami służb BHP oraz przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwach. Istnieje zatem możliwość wykorzystania tej samej kadry inspektorów do prowadzenia kontroli warunków pracy z jednoczesnym zachęcaniem pracodawców do systemowego zarządzania BHP poprzez uświadamianie im potencjalnych korzyści.
- 8.2. Działania w celu promocji SZ BHP podjęto w PIP już w 1997 r. przystępując do programu EVISA, a następnie realizując od 1998 r. we współpracy z CIOP program

SMIP (Safety Management Implementation Programme) dotyczący promocji wdrażania SZ BHP na podstawie norm serii PN-N-18000. Działania te powinny być kontynuowane, rozszerzane i ciągle usprawniane w celu zwiększenia zaangażowania PIP w skuteczne promowanie wdrażania systemów zarządzania BHP, w szczególności na poziomie Okręgowych Inspektoratów Pracy (OIP). Poniżej przedstawiono propozycje działań PIP w tym zakresie.

- 8.3. Prowadzony przez PIP program promocji wdrażania SZ BHP powinien być konsekwentnie kontynuowany, rozwijany i doskonalony. Program ten powinien przewidywać motywowanie przedsiębiorstw do wdrażania SZ BHP przez inspektorów PIP, a przedsiębiorstwa przystępujące do programu promocji powinny być informowane o konieczności dołożenia wszelkich możliwych starań z ich strony w celu wdrożenia SZ BHP przez podpisanie odpowiedniej deklaracji i przedłożenie realistycznego harmonogramu wdrażania nieprzekraczającego okresu 24 miesięcy. Jednocześnie PIP i współpracujące z nią instytucje i organizacje (w tym przede wszystkim CIOP-PIB) powinny zagwarantować w tym okresie udzielenie odpowiedniego wsparcia we wdrażaniu SZ BHP z uwzględnieniem działań ujętych w przyjętym przez przedsiębiorstwo harmonogramie. W celu zapewnienia skutecznej realizacji działań zaleca się, aby harmonogramy wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach były uzgadniane w trybie roboczym z odpowiednimi inspektorami PIP oraz przedstawicielami CIOP-PIB.
- 8.4. Realizowany przez PIP program promocji SZ BHP powinien zakładać prowadzenie działalności informacyjnej i promocyjnej przez inspektorów pracy na temat potencjalnych korzyści z wdrażania SZ BHP w miarę możliwości podczas wszystkich kontroli w przedsiębiorstwach niestosujących jeszcze systemowych metod zarządzania BHP. W szczególności działania te powinny obejmować bezpośrednie kontakty z przedstawicielami najwyższego kierownictwa oraz pracownikami służb BHP i dotyczyć przede wszystkim przedsiębiorstw prowadzących działalność związaną z dużym poziomem ryzyka zawodowego.
- 8.5. Inspektorzy PIP prowadzący działalność kontrolną powinni odbyć szkolenie na temat systemowego zarządzania BHP i promowania tego podejścia wśród przedsiębiorstw. Szczególny nacisk w tych szkoleniach powinien być położony na udoskonalenie działania inspektorów PIP w

kierunku informowania o korzyściach z systemowego zarządzania BHP, sprawdzania skuteczności wdrożonych systemów, a także poprawę współpracy PIP z pracownikami służb BHP i przedstawicielami pracowników w aspekcie ich angażowania do działań związanych z wdrażaniem SZ BHP w ramach realizowanego programu promocji.

- 8.6. Celowym jest, aby do wspierania działań wymienionych w punkcie 8.3 inspektorzy PIP wykorzystywali materiały informacyjne proponowane do opracowania w punktach 7.6, 7.7 i 7.8 niniejszych wytycznych. Materiały te powinny być adresowane przede wszystkim do najwyższego kierownictwa i przedstawiać w przystępnej formie zasady systemowego zarządzania BHP, procedurę wdrażania systemu oraz potencjalne korzyści z wdrożenia SZ BHP, obejmujące zarówno aspekty ekonomiczne jak i społeczne, w tym poprawę wizerunku przedsiębiorstwa na rynku i wobec społeczeństwa oraz uzyskanie zgodności z wymaganiami krajowych przepisów prawnych z dziedziny BHP
- 8.7. Materiały informacyjne adresowane do przedstawicieli najwyższego kierownictwa i pracowników służb BHP przeznaczone do stosowania przez inspektorów w ramach programu promocji SZ BHP powinny uwzględniać następujące zagadnienia:
- konieczność angażowania pracowników i ich przedstawicieli oraz związków zawodowych w działania na rzecz BHP, a w szczególności zapewniać uświadamianie przedstawicieli najwyższego kierownictwa o potrzebie włączenia pracowników i ich przedstawicieli we wszystkie działania związane z projektowaniem, wdrażaniem, doskonaleniem i auditowaniem SZ BHP,
  - zapewnienie kluczowej roli pracownikom służb BHP we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP.
- 8.8. Ponadto inspektorzy PIP powinni być wyposażeni w materiały informacyjne adresowane specjalnie do przedstawicieli pracowników i związków zawodowych. Materiały te powinny przedstawiać w przystępnej formie korzyści z wdrożenia SZ BHP dla pracowników przedsiębiorstwa i zachęcać ich do angażowania się w wymienione wyżej działania. Materiały te mogą być przekazywane przez inspektorów pracy bezpośrednio przedstawicielom pracowników i związków zawodowych lub za pośrednictwem pracowników służb BHP lub kadry kierowniczej przedsiębiorstw.
- 8.9. Kolejnym z działań PIP ukierunkowanych na promocję SZ BHP mogą być okresowe spotkania informacyjne dotyczące SZ BHP organizowane dla przedstawicieli

organizacji pracodawców, a także jednodniowe spotkania informacyjne przeznaczone dla przedstawicieli związków zawodowych. Celem spotkań z przedstawicielami organizacji pracodawców powinna być promocja wdrażania SZ BHP ze szczególnym uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, uzyskaniem zgodności z wymaganiami prawa oraz związków zarządzania BHP z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, natomiast celem spotkań z przedstawicielami pracowników powinno być promowanie zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w działania na rzecz BHP, a w szczególności we wdrażanie i doskonalenie SZ BHP we współpracy z najwyższym kierownictwem, pełnomocnikami ds. SZ BHP oraz służbami BHP.

## **9. Działania organizacji pracodawców**

- 9.1. Obecne zaangażowanie organizacji pracodawców w promowanie wdrażania SZ BHP w Polsce jest bardzo małe. Organizacje te mają jednak dużo członków i ich potencjał w promowaniu SZ BHP jest bardzo duży. Przykładowo Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP) i Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” (PKPP) reprezentują razem ok. 6 tysięcy podmiotów gospodarczych zrzeszonych w regionalnych lub branżowych organizacjach pracodawców. Poniżej przedstawiono wytyczne do działań tego typu organizacji w zakresie promocji wdrażania SZ BHP.
- 9.2. Organizacje pracodawców powinny organizować spotkania informacyjne dla swoich członków lub współpracować z CIOP-PIB i PIP przy organizacji spotkań, których celem powinno być informowanie o koncepcji systemowego zarządzania BHP oraz wynikających z tego korzyściach. Tematyka tych spotkań powinna koncentrować się zwłaszcza na aspektach ekonomicznych zarządzania BHP, możliwości zapewnienia zgodności z wymaganiami prawa w dziedzinie BHP oraz promowaniu zarządzania BHP jako działania zgodnego z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.
- 9.3. Do promocji SZ BHP wśród swoich członków organizacje pracodawców powinny wykorzystywać materiały informacyjne proponowane do opracowania przez CIOP-PIB w punktach 7.6, 7.7 i 7.8 niniejszych wytycznych. Materiały te powinny być adresowane przede wszystkim do najwyższego kierownictwa i przedstawiać w przystępnej formie zasady systemowego zarządzania BHP, procedurę wdrażania systemu oraz potencjalne korzyści z wdrożenia SZ BHP, obejmujące zarówno aspekty ekonomiczne jak i społeczne, w tym poprawę wizerunku przedsiębiorstwa na rynku i wobec

społeczeństwa oraz uzyskanie zgodności z wymaganiami krajowych przepisów prawnych z dziedziny BHP. Ponadto materiały te mogą być udostępnione na stronach serwisów internetowych organizacji pracodawców lub zalecane na tych stronach do pobrania z serwisu internetowego CIOP-PIB.

- 9.4. Innym działaniem organizacji pracodawców może być organizowanie konkursów (np. corocznych) dla swoich członkowskich przedsiębiorstw w zakresie skuteczności wdrożonych SZ BHP. Konkursy takie mogą być organizowane we współpracy z PIP lub CIOP-PIB, a w celu obiektywnej oceny skuteczności SZ BHP może być zastosowany współczynnik proponowany do opracowania przez CIOP-PIB w punkcie 7.7. Lista przedsiębiorstw - laureatów takich konkursów może być następnie publikowana na stronach serwisów internetowych organizacji pracodawców.
- 9.5. Znaczący wkład w promowanie wdrażania SZ BHP przez organizacje pracodawców może mieć również inicjowanie i organizowanie propagowania koncepcji systemowego zarządzania BHP w mediach publicznych, takich jak TV, radio, dzienniki i czasopisma. Działania takie mogłyby być prowadzone we współpracy z CIOP-PIB i PIP i uwzględniać głównie aspekty upowszechniania koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw oraz potrzebę uświadamiania społeczeństwa odnośnie korzyści społecznych i ekonomicznych z działań na rzecz poprawy BHP.

## **10. Działania organizacji związkowych**

- 10.1. Związki zawodowe w Polsce, zwłaszcza na poziomie organizacji zakładowych, nie wykazują obecne zaangażowania w działania na rzecz poprawy BHP, w tym również w zakresie promocji wdrażania SZ BHP w przedsiębiorstwach. Jest to podejście sprzeczne z koncepcją promocji SZ BHP wynikającą z wytycznych MOP i wymaga radykalnej zmiany. Poniżej przedstawiono wytyczne do działań organizacji związkowych w zakresie promocji wdrażania SZ BHP. Wytyczne te adresowane są do głównych zarządów tych organizacji w celu ich wykorzystania w działaniach skierowanych do członkowskich organizacji zakładowych.
- 10.2. Celowym jest, aby główne zarządy krajowych lub regionalnych organizacji związkowych upowszechniały bezpośrednio wśród swoich członków lub za pośrednictwem członkowskich organizacji zakładowych informacje zachęcające do udziału społecznych inspektorów pracy oraz innych przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych w specjalistycznych szkoleniach CIOP-PIB z zakresu



wdrażania i doskonalenia SZ BHP proponowanych w punkcie 7.4. Zaleca się, aby upowszechnianie tych informacji było połączone z dystrybucją bezpłatnych materiałów informacyjnych CIOP-PIB, o których mowa w punkcie 7.6.

10.3. Ponadto główne i regionalne zarządy organizacji związkowych powinny współpracować ściśle z CIOP-PIB i PIP przy organizacji spotkań informacyjnych dotyczących SZ BHP, o których mowa w punktach 7.10 i 8.10, przeznaczonych dla przedstawicieli pracowników. Celem tych spotkań powinno być promowanie zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w działania na rzecz BHP, a w szczególności we wdrażanie i doskonalenie SZ BHP w ścisłej współpracy z najwyższym kierownictwem, kierownikami średniego szczebla, pełnomocnikami ds. SZ BHP oraz pracownikami służb BHP.

10.4. Organizacje związkowe mogą również organizować własne spotkania informacyjne lub krótkie szkolenia dotyczące SZ BHP dla przedstawicieli pracowników z różnych organizacji zakładowych. Celem tych spotkań powinno być informowanie o koncepcji systemowego zarządzania BHP, wynikających z tego korzyściach dla przedsiębiorstw i pracowników oraz zachęcanie do angażowania się pracowników i ich przedstawicieli we wszystkie działania związane z wdrażaniem, doskonaleniem i auditowaniem SZ BHP. Tematyka wymienionych spotkań powinna koncentrować się na przedstawieniu zalecanych form angażowania się pracowników i ich przedstawicieli w działania odpowiednie dla funkcjonowania różnych elementów SZ BHP. W spotkaniach tych powinny być wykorzystywane bezpłatne materiały informacyjne CIOP-PIB, o których mowa w punkcie 7.6, a także poradnik i ulotki dotyczące praktycznych przykładów zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w działania w ramach SZ BHP, o których mowa w punkcie 7.8. W zależności od potrzeb w spotkaniach tych mogą brać udział również przedstawiciele CIOP-PIB w charakterze wykładowców.

## **11. Działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**

11.1. Zakres proponowanych działań ZUS na rzecz promocji wdrażania SZ BHP jest związany z wejściem w życie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu wypadkowym, a w szczególności z oczekiwanym od 1 kwietnia 2006 r. różnicowaniem wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstw. Dlatego też działania ZUS powinny polegać na prowadzeniu szerokiej akcji informacyjnej w celu uświadomienia pracodawców, że systemowe zarządzanie

BHP wpłynie korzystnie na obniżenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe poprzez zmniejszenie wskaźników częstości branych pod uwagę przy ustalaniu kategorii ryzyka dla płatników składek. Wskaźniki te obejmują: 1) liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, 2) liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich oraz 3) liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi.

11.2. Celowym jest, aby do wymienionej akcji informacyjnej ZUS były wykorzystane materiały informacyjne CIOP-PIB, o których mowa w punkcie 7.6, a zwłaszcza ulotki przeznaczone dla przedstawicieli najwyższego kierownictwa. W szczególności w proponowanych ulotkach należy podkreślić korzyści społeczne i ekonomiczne z wdrożenia SZ BHP obejmujące: uzyskanie zgodności z wymaganiami przepisów prawnych z dziedziny BHP, skuteczne zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ograniczanie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, poprawę kultury bezpieczeństwa, itp., które związane są z potencjalną możliwością obniżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

11.3. Ponadto przyszłe działania ZUS w ramach promocji SZ BHP mogą polegać na wdrożeniu do praktyki proponowanego w rozdziale 6 rozwiązania stymulującego wdrażanie SZ BHP poprzez udzielanie dodatkowych (promocyjnych) obniżek w wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe przedsiębiorstwom posiadającym skutecznie wdrożony system. Rozwiązanie to wymaga jednak odpowiedniej inicjatywy legislacyjnej Ministerstwa Polityki Społecznej, o której mowa w rozdziale 6. Przykładowym stymulatorem wdrażania SZ BHP może być udzielanie 10% obniżki w wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla przedsiębiorstwa utrzymującego system, ale po spełnieniu dwóch zasadniczych warunków:

- posiadania certyfikatu zgodności z normą PN-N-18001:2004 wydanego przez kompetentną i akredytowaną w Polsce jednostkę certyfikującą,
- wykazania skuteczności SZ BHP w ograniczaniu wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych, sprawdzonej i potwierdzonej przez PIP i CIOP-PIB zgodnie z ustalonymi kryteriami.

11.4. Forma i zakres przyszłych działań ZUS będą zależały od prawno-organizacyjnych szczegółów proponowanego rozwiązania. Celowym jest jednak, aby wynikające z tej propozycji działania ZUS były prowadzone w ścisłej współpracy z CIOP-PIB, szczególnie w zakresie opracowania kryteriów skuteczności SZ BHP oraz projektu zasad ustalania obniżki wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla przedsiębiorstw utrzymujących SZ BHP. Działania ZUS powinny być także uzgodnione z PIP, zwłaszcza w zakresie procedur sprawdzania skuteczności SZ BHP w przedsiębiorstwach.

## **12. Działania Komitetu Jakości Krajowej Izby Gospodarczej**

12.1. Krajowa Izba Gospodarcza jest dobrowolną, samorządową organizacją izb gospodarczych oraz innych organizacji gospodarczych i społecznych, wspierających rozwój gospodarki narodowej. KIG zrzesza obecnie dużą liczbę regionalnych i branżowych organizacji przedsiębiorców, a tym samym może uczestniczyć w promocji wdrażania SZ BHP realizując wymienione w rozdziale 9 wytyczne działań dla organizacji pracodawców we współpracy z CIOP-PIB i PIP raz wykorzystując opracowane przez CIOP-PIB materiały informacyjne.

12.2. Jednakże szczególny potencjał i znaczenie KIG dla promocji wdrażania SZ BHP w Polsce ma działalność powołanego przy KIG w 1995 r. Komitetu Jakości. Jednym z zadań tego Komitetu jest prowadzenie konkursu Polskiej Nagrody Jakości (PNJ) w celu popularyzowania i promowania koncepcji TQM (Total Quality Management), określanej w Polsce często jako Kompleksowy System Zarządzania Jakością lub Zarządzanie przez Jakość. W konkursie tym mogą uczestniczyć organizacje produkcyjne, usługowe i handlowe, a także organizacje publiczne prowadzące działalność na terenie Polski i dążące do doskonalenia swojego systemu zarządzania oraz ugruntowania pozycji na rynku i wizerunku wobec społeczeństwa poprzez wdrażanie koncepcji TQM.

12.3. Model kryteriów stosowanych w PNJ został opracowany na podstawie Modelu Znakomitości promowanego przez Europejską Fundację Zarządzania Jakością EFQM (European Foundation for Quality Management). Jedno z tych kryteriów pn. „Satysfakcja zatrudnionych” odnosi się między innymi do skuteczności działań przedsiębiorstwa w zakresie zapewniania odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też działania Komitetu Jakości i wzrastającą popularność PNJ

można i należy wykorzystać do promocji SZ BHP.

- 12.4. Celowym jest, aby szczegółowe kryteria PNJ uwzględniały wdrożenie, utrzymywanie i doskonalenie skutecznego SZ BHP jako aspektu podnoszącego ocenę przedsiębiorstwa w kryteriach „Strategia i polityka”, „Procesy”, „Satysfakcja zatrudnionych”, „Satysfakcja klientów” i „Współpraca z otoczeniem”. Ponadto celowym jest, aby systemy zarządzania w przedsiębiorstwach ubiegających się o PNJ były zgodne z wymaganiami normy PN-N-18001:2004 lub innego dokumentu normatywnego zharmonizowanego z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi SZ BHP oraz zgodnego z wymaganiami prawa krajowego z dziedziny BHP. W przypadku certyfikacji takiego systemu powinna być ona przeprowadzona przez jednostkę certyfikującą akredytowaną przez Polskie Centrum Akredytacji.
- 12.5. Ponadto celowym jest, aby kryteria PNJ dotyczące samooceny przedsiębiorstw oraz przyjęte Przez Komitet Jakości KIG procedury weryfikacji wyników samooceny przez auditorów i sędziów PNJ uwzględniały jako pozytywny aspekt stosowanie w przedsiębiorstwie współczynnika skuteczności SZ BHP, o którym mowa w punkcie 7.9, lub stosowanie innego podobnego sposobu obiektywnego monitorowania skuteczności SZ BHP. Przedsiębiorstwa monitorujące skuteczność wdrożonego SZ BHP z wykorzystaniem obiektywnych metod powinny być oceniane wyżej niż te, które nie monitorują postępów w poprawie BHP wynikających z utrzymywania SZ BHP.
- 12.6. Informowanie o potrzebie wdrożenia SZ BHP w przedsiębiorstwach ubiegających się o PNJ oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrożenia tego systemu powinno być włączone do programów szkoleń i seminariów organizowanych przez Komitet Jakości KIG dla przedstawicieli przedsiębiorstw w celu promowania koncepcji TQM oraz udziału w konkursie PNJ. W szczególności w programach tych szkoleń i seminariów oraz w związanych z nimi materiałach dla uczestników powinny być ujęte następujące aspekty promocji systemowego zarządzania BHP:
- korzyści z wdrożenia SZ BHP obejmujące: uzyskanie zgodności z wymaganiami przepisów prawnych z dziedziny BHP, poprawę kultury bezpieczeństwa, spełnienie oczekiwań klientów, poprawa wizerunku przedsiębiorstwa wobec PIP i potencjalnych inwestorów;
  - korzyści ekonomiczne z wdrożenia SZ BHP, w tym związek z wprowadzeniem w Polsce zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej z tytułu wypadków przy pracy i

- chorób zawodowych, a także wpływ na wydajność pracy oraz jakość wyrobów i usług;
- wpływ wdrożenia SZ BHP na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa w aspekcie związku z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa;
  - podkreślenie roli i potrzeby angażowania pracowników i ich przedstawicieli oraz związków zawodowych we wdrażaniu, doskonaleniu, auditowaniu SZ BHP jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
  - dobra współpraca najwyższego kierownictwa oraz pełnomocników ds. SZ BHP z komisją ds. BHP, kierownikami średniego szczebla, pracownikami służb BHP oraz przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi jako istotny warunek zapewnienia skuteczności SZ BHP.

### **13. Działania Forum Odpowiedzialnego Biznesu**

13.1. Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest pierwszą i jedyną organizacją w Polsce, która zajmuje się promocją koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (CSR - corporate social responsibility). FOB współpracuje z 12 partnerami strategicznymi (3M Poland, ABB, BP Polska, DaimlerChrysler Automotive Polska, Danone Polska, Johnson&Johnson Poland, Nestle Polska, Novo Nordisk, PricewaterhouseCoopers, Provident Polska, Shell Polska i Spedpol) w zakresie rozwoju nowych programów promocji CSR. Wykorzystywanie dorobku tych firm promuje dobre praktyki i zachęca pozostałe przedsiębiorstwa do włączania koncepcji CSR do strategii biznesowej. Od 2002 r. FOB należy do sieci europejskich organizacji propagujących koncepcję odpowiedzialnego biznesu, stając się partnerem CSR Europe - organizacji europejskiej zrzeszającej obecnie 65 przedsiębiorstw i 18 organizacji krajowych promujących CSR.

13.2. Koncepcja CSR polega na dobrowolnym włączeniu kwestii społecznych, środowiskowych i etycznych przez zarząd przedsiębiorstwa w jego działalność gospodarczą oraz komunikację z interesariuszami. Oznacza to zatem wykroczenie poza zwykłe stosowanie się wymagań prawa przez wzmożone inwestowanie w kapitał ludzki, ochronę środowiska oraz kontakty z interesariuszami. Tym samym koncepcja CSR wyraźnie obejmuje w sobie działania na rzecz poprawy BHP, a zwłaszcza potrzebę działań systemowych ukierunkowanych na osiągnięcie dużo wyższego stanu niż tylko zgodność z wymaganiami prawa w dziedzinie BHP.

13.3. O potrzebie i możliwości wykorzystania koncepcji CSR do promocji działań w zakresie BHP świadczy analiza tej koncepcji oraz przykłady dobrych praktyk z zakresu uwzględniania aspektów BHP w ramach CRS, które były przedmiotem projektu wykonanego przez Centrum Tematyczne ds. Badań Naukowych (Topic Centre Research) Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao. Raport z tego projektu pt. *Corporate social responsibility and safety and health at work*, jak również opracowana w ramach projektu ulotka informacyjna z serii *Facts* (nr 54) zostały opublikowane przez Agencję w 2004 r. Ulotka została przetłumaczona na język polski i opublikowana pt. *Odpowiedzialność społeczna firmy a bhp* przez Punkt Centralny Agencji z siedzibą w CIOP-PIB.

13.4. Biorąc pod uwagę rolę FOB w promowaniu CSR oraz oczywiste relacje między tą koncepcją a BHP, celowym jest, aby w bieżących działaniach FOB były wyraźniej uwzględniane aspekty poprawy BHP, jako stanowiące istotny obszar kwestii społecznych w działalności przedsiębiorstw. Tym samym wdrażanie SZ BHP powinno być traktowane jako jedno z odpowiedzialnych społecznie działań przedsiębiorstwa, a zalecenia w tym zakresie powinny być upowszechniane przez FOB na spotkaniach z przedstawicielami przedsiębiorstw, dorocznych konferencjach krajowych nt. odpowiedzialnego biznesu oraz przy angażowaniu mediów publicznych przez FOB na rzecz popularyzacji CSR w społeczeństwie.

13.5. Do upowszechniania zaleceń dotyczących wdrażania SZ BHP w ramach CSR FOB może wykorzystywać wymienioną ulotkę informacyjną pt. *Odpowiedzialność społeczna firmy a bhp*, a także inne materiały informacyjne promujące SZ BHP opracowane przez CIOP-PIB, o których mowa w punktach 7.6 i 7.7. W działaniach FOB oraz w wykorzystywanych przez FOB materiałach informacyjnych powinny być ujęte następujące aspekty:

- wpływ wdrożenia SZ BHP na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa w aspekcie dążenia do wdrożenia koncepcji CSR;
- korzyści z wdrożenia SZ BHP obejmujące między innymi uzyskanie zgodności z wymaganiami przepisów prawnych z dziedziny BHP, spełnienie oczekiwań klientów oraz poprawę wizerunku przedsiębiorstwa wobec potencjalnych inwestorów i innych interesariuszy.

## **14. Działanie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP**

- 14.1. Jak wynika z zakresu zadań służb BHP, określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz z praktyki działań wykonywanych przez te służby w przedsiębiorstwach wdrażających systemowe metody zarządzania BHP, pracownicy służb BHP mogą pełnić znaczącą rolę w procesach decyzyjnych dotyczących wdrażania SZ BHP, a następnie we wszystkich działaniach związanych z projektowaniem, wdrożeniem i doskonaleniem SZ BHP. Tym samym pracownicy służb BHP stanowią bardzo ważną i liczną grupę osób mogących przyczynić się do zwiększenia liczby przedsiębiorstw wdrażających SZ BHP.
- 14.2. Największą organizacją zrzeszającą pracowników służb BHP w Polsce jest założone w 1992 r. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP (OSPS BHP). Obecnie Stowarzyszenie to liczy sobie ok. 1250 członków, a jego struktura obejmuje Zarząd Główny i 26 oddziałów regionalnych. Biorąc pod uwagę ten potencjał osobowy i struktury regionalne OSPS BHP celowym jest włączenie tej organizacji do skutecznych działań na rzecz promocji wdrażania SZ BHP. Poniżej przedstawiono wytyczne do działań OSPS BHP w tym zakresie.
- 14.3. Celowym jest nawiązanie ścisłej współpracy między Zarządem Głównym OSPS BHP a Centrum Edukacyjnym CIOP-PIB w zakresie doskonalenia oferty szkoleniowej Centrum oraz jej dostosowania do potrzeb pracowników służb BHP, w szczególności w zakresie prowadzenia zaawansowanych szkoleń dotyczących wdrażania i auditowania SZ BHP, o których mowa w punkcie 7.4. Zarząd Główny powinien zachęcać członków OSPS BHP do udziału w szkoleniach oferowanych przez CIOP-PIB, zwłaszcza pod kątem podnoszenia poziomu kompetencji w celu uzyskania certyfikatu kompetencji specjalisty ds. BHP.
- 14.4. Celowym jest, aby Zarząd Główny OSPS BHP zachęcał pracowników służb BHP do przystępowania do systemu certyfikacji kompetencji specjalistów BHP prowadzonego przez funkcjonujący w strukturze Instytutu Ośrodek Certyfikacji Kompetencji Personelu. Ponadto działania OSPS BHP prowadzone we współpracy z Ośrodkiem związane z promocją SZ BHP powinny obejmować weryfikację stosowanych obecnie w Ośrodku kryteriów certyfikacji kompetencji specjalistów ds. BHP pod kątem zapewnienia znajomości odpowiednich aspektów systemowego zarządzania BHP. W szczególności zweryfikowane kryteria oceny kompetencji powinny obejmować:

- wzmocnienie roli i aktywności służb BHP w inicjowaniu wdrażania oraz wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP;
- znajomość roli pracowników i ich przedstawicieli (społecznych inspektorów pracy) oraz związków zawodowych we wdrażaniu i doskonaleniu SZ BHP i innych w działaniach na rzecz BHP, a także potrzeby współpracy z nimi zwiększania ich zaangażowania w te działania jako podstawowego warunku zapewnienia skuteczności systemu;
- poprawę współpracy z kierownikami średniego szczebla, komisją ds. BHP i lekarzami zakładowymi w celu lepszego wykorzystania kompetencji tych grup i osób w działaniach w ramach SZ BHP.

14.5. Wymienione wyżej działania OSPS BHP powinny być wspierane przez dystrybucję wśród swoich członków bezpłatnych materiałów informacyjnych opracowanych przez CIOP-PIB, o których mowa w punktach 7.6 i 7.7, a w szczególności ulotek informacyjnych adresowanych do pracowników służb BHP. Ulotki te powinny być upowszechniane na walnych zgromadzeniach oraz innych spotkaniach i konferencjach organizowanych przez Zarząd Główny OSPS BHP, a także przekazywane do dystrybucji poprzez oddziały regionalne Stowarzyszenia.

## **15. Działania jednostek certyfikujących systemy zarządzania BHP**

15.1. W większości przypadków działające w Polsce jednostki certyfikujące systemy zarządzania specjalizują się głównie w certyfikacji systemów zarządzania (SZJ) jakością według normy ISO 9001 oraz certyfikacji systemów zarządzania środowiskowego (SZŚ) według normy ISO 14001. Działania te w przypadku norm serii ISO 9000 prowadzone są od początku lat 90-ych, a w przypadku norm ISO 14000 rozpoczęły się w drugiej połowie lat 90-ych. Natomiast certyfikacja SZ BHP pojawiła się w ofercie tych jednostek skierowanych do polskich przedsiębiorstw praktycznie dopiero w 1999 r. po ustanowieniu normy PN-N-18001:1999. Obecnie na polskim rynku działa kilkanaście różnych jednostek oferujących certyfikację SZ BHP, z czego większa część nie posiada akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji. Ponadto większość z tych jednostek oprócz certyfikacji na zgodność z normą PN-N-18000 oferuje także certyfikację na zgodność z dokumentem OHSAS 18001, który nie jest zharmonizowany z wytycznymi MOP ani dostosowany do polskiego prawa i praktyki w dziedzinie BHP.



15.2. Jednostki certyfikujące różne systemy zarządzania zazwyczaj oprócz certyfikacji tych systemów oferują także przedsiębiorstwom szkolenia i konsultacje przy wdrażaniu systemów. W przypadku korzystania przez przedsiębiorstwo z usług tej samej jednostki, obejmujących zarówno konsultacje jak i certyfikację zgodności, uważane jest to za nieprawidłowe, gdyż budzi zastrzeżenia co do rzetelności i zapewnienia obiektywizmu w procesie oceny zgodności systemu zarządzania z odpowiednią normą. Jeżeli jednak jednostki certyfikujące SZ BHP przestrzegają zasady rozdzielania konsultacji od certyfikacji SZ BHP, to ich usługi konsultingowe mogą być z dobrym skutkiem wykorzystane do promowania SZ BHP. Istotnym jest jednak, aby jakość tych usług była na wysokim poziomie, a konsultanci posiadali doświadczenie we wdrażaniu systemów zarządzania, dobrą znajomość przepisów prawa w zakresie BHP oraz znajomość szczególnych aspektów zarządzania BHP, zwłaszcza wynikających z dostosowania normy PN-N-18001 do wytycznych MOP. Konsultanci ci powinni np. postrzegać szczególny aspekt skuteczności SZ BHP, jakim jest potrzeba silnego zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w działania w ramach SZ BHP, a tym samym współpracować z tymi grupami przy świadczeniu usług doradczych związanych z wdrażaniem SZ BHP.

15.3. Pomimo wyżej przedstawionej sytuacji jednostki certyfikujące systemy zarządzania, w tym SZJ, SZŚ i SZ BHP, posiadają znaczący potencjał do wykorzystania w promocji SZ BHP. Przede wszystkim rola tych jednostek może polegać na kompetentnym wskazywaniu związków między zarządzaniem jakością, zarządzaniem środowiskowym i zarządzaniem BHP, a także promowaniu wdrażania podobnych metod i procedur zarządzania w wymienionych obszarach. Tym samym promowanie wśród przedsiębiorstw certyfikacji SZJ, a następnie SZŚ, stanowi również ważny wkład do promocji wdrażania SZ BHP.

15.4. Często oferta jednostek certyfikujących zawiera certyfikację tzw. zintegrowanych systemów zarządzania obejmujących wszystkie trzy lub dwa z wymienionych wyżej obszarów zarządzania. Działanie takie może dać dobre rezultaty w przypadku dużych przedsiębiorstw mogących prawidłowo skoordynować i jednakowo traktować funkcjonowanie zarządzania w kilku obszarach, ale w przypadku mniej zaawansowanych organizacyjnie przedsiębiorstw może prowadzić do pobieżnego wdrożenia takiego systemu, w którym niektóre obszary będą traktowane jako priorytetowe (zwykle zarządzanie jakością), a pozostałe gorzej. Działania takie mogą mieć negatywne skutki z punktu widzenia oczekiwanej skuteczności SZ BHP, a w konsekwencji także promocji SZ BHP w skali całego kraju. Dlatego też uważa się, że

promocja zintegrowanych systemów zarządzania powinna być prowadzona z dużą ostrożnością i uwzględnieniem rzeczywistych możliwości przedsiębiorstw utrzymania skuteczności i doskonalenia tych systemów.

15.5. W procesie certyfikacji SZ BHP w polskich przedsiębiorstwach dokumentem odniesienia powinna być norma PN-N-18001:2004, czyli wydanie zharmonizowane z wytycznymi MOP. Jednostki prowadzące certyfikację zgodności SZ BHP powinny mieć akredytację Polskiego Centrum Akredytacji, gdyż gwarantuje to właściwy nadzór nad działalnością tych jednostek na terenie Polski, a w szczególności nad procedurami wyboru auditorów kompetentnych do oceny zgodności SZ BHP zgodnie z wymienioną normą oraz zdolnych do właściwej interpretacji związków wymagań tej normy z wymaganiami przepisów prawa w dziedzinie BHP.

15.6. Jednostki certyfikujące SZ BHP powinny w prowadzonych przez siebie procesach oceny zgodności SZ BHP w przedsiębiorstwach przykładać szczególną uwagę do sprawdzenia prawidłowości i skuteczności wdrożenia kluczowych elementów tego systemu. Biorąc pod uwagę zmiany wprowadzone do nowej normy PN-N-18001:2004 szczególna uwaga zespołów auditorów powinna być skierowana na:

- wdrożenie procedur oceny ryzyka zawodowego i jego skutecznego ograniczania poprzez stosowanie odpowiednich środków ochronnych i zapobiegawczych,
- rolę i zaangażowanie pracowników oraz ich przedstawicieli, a także związków zawodowych we wdrażanie, doskonalenie, auditowanie SZ BHP oraz wszelkie inne działania na rzecz BHP,
- potrzebę dobrej współpracy w procesie wdrażania i doskonalenia SZ BHP najwyższego kierownictwa i pełnomocników ds. SZ BHP z pracownikami służb BHP, przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi oraz komisją ds. BHP i lekarzami zakładowymi.

15.7. Jednostki prowadzące certyfikację SZ BHP powinny korzystać z usług auditorów o kompetencjach potwierdzonych certyfikatami wydanymi przez jednostki certyfikujące personel prowadzący działalność na rzecz BHP. Jednostki certyfikujące personel powinny być akredytowane przez Polskie Centrum Akredytacji, a kryteria certyfikacji kompetencji zastosowane do auditorów SZ BHP powinny zapewniać ich dobrą znajomość wymagań polskich przepisów prawnych z dziedziny BHP oraz uwzględniać aspekty wymienione w punkcie 15.6.

- 15.8. Ponadto jednostki certyfikujące SZ BHP, które jednocześnie oferują przedsiębiorstwom usługi doradcze w zakresie wdrażania SZ BHP, powinny dążyć do zapewnienia jak najwyższego poziomu kompetencji zatrudnianych przez nie konsultantów. Tym samym zaleca się, aby konsultanci wspomagający wdrażanie SZ BHP posiadali odpowiednie kompetencje potwierdzone certyfikatami wydanymi przez jednostkę certyfikującą personel akredytowaną przez Polskie Centrum Akredytacji (certyfikację kompetencji w tym zakresie prowadzi Ośrodek Certyfikacji Kompetencji Personelu CIOP-PIB).
- 15.9. Celowym jest, aby jednostki certyfikujące SZ BHP w procesie nadzoru nad systemami certyfikowanymi w przedsiębiorstwach prowadziły monitorowanie skuteczności SZ BHP pod względem ich zdolności do ograniczania poziomu ryzyka zawodowego oraz zmniejszania liczby wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i chorób zawodowych. W tym celu zaleca się wykorzystanie współczynnika skuteczności zarządzania BHP w przedsiębiorstwach proponowanego do opracowania przez CIOP-PIB w punkcie 7.9. Współczynnik taki powinien ujmować zbiorczo ocenę kilku wybranych najważniejszych wskaźników skuteczności SZ BHP, zarówno ilościowych jak i jakościowych. Tym samym współczynnik ten powinien być również podstawą do oceny postępów przedsiębiorstwa w działaniach na rzecz doskonalenia SZ BHP.
- 15.10. Jednostki certyfikujące SZ BHP powinny współpracować aktywnie z PIP w zakresie programów promocji SZ BHP w polskich przedsiębiorstwach, ze szczególnym uwzględnieniem realizacji zaleceń wymienionych w punktach 15.4 - 15.9 oraz spełnienia oczekiwań PIP dotyczących jakości ich usług. Ponadto zaleca się, aby zespoły auditorów jednostek certyfikujących SZ BHP współpracowały z odpowiednimi inspektorami PIP sprawującymi nadzór na przedsiębiorstwach, zarówno podczas auditów certyfikujących jak i auditów realizowanych w procesie nadzoru. Współpraca taka może obejmować np. konsultowanie z inspektorem PIP opinii auditorów odnośnie działań na rzecz BHP podejmowanych w przedsiębiorstwie, udział inspektorów w auditach (w charakterze obserwatorów) oraz konsultowanie z inspektorem PIP działań korygujących i zapobiegawczych realizowanych w przedsiębiorstwie w wyniku prowadzonego auditu.

**KONIEC**