

AKTUALNE KIERUNKI POPRAWY STANU BEZPIECZEŃSTWA PRACY W MIKROPRZEDSIĘBIORSTWACH

Anna HŁĄD, Joanna JASIŃSKA, Henryk DYJA

Streszczenie: W artykule zbadano stan bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach oraz przedstawiono aktualne kierunki poprawy w tym temacie. Głównym celem artykułu jest zapoznanie czytelnika z problematyką utrzymania odpowiedniego stanu bezpieczeństwa w omawianym sektorze przedsiębiorstw. W pierwszej części artykułu na podstawie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy (GIP) z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w 2012r. przeanalizowano przestrzeganie prawa pracy w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach. Część druga to omówienie założeń strategii Unii Europejskiej (UE) na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2013 - 2020. W ostatniej części omówiono plan poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: mikroprzedsiębiorstwo, bezpieczeństwo pracy, analiza stanu bhp,

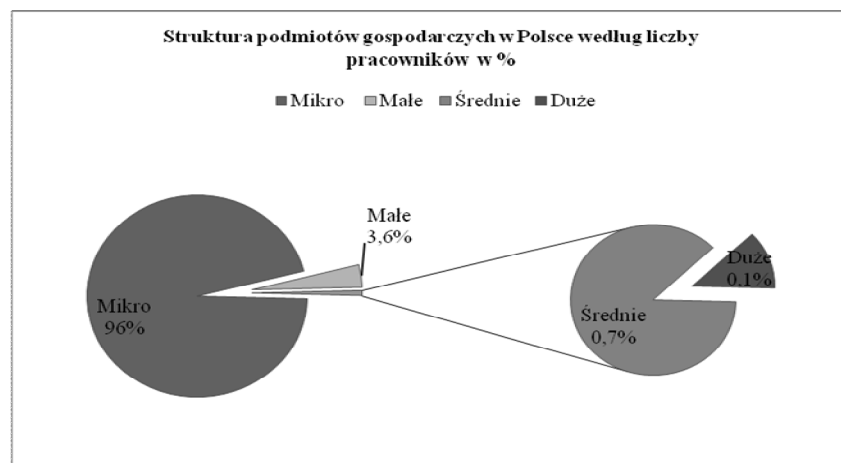
1. Wprowadzenie

Utrzymanie prawidłowego stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracy jest bardzo ważnym elementem z punktu widzenia funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. Zapewnienie należytych warunków pracy wpływa znacząco na rozwój przedsiębiorstwa poprzez wzrost wydajności oraz poprawę jakości wykonywanej pracy, jak również ograniczenie strat wynikających w awarii, przestojów czy wypadków. Osiągnięcie właściwego poziomu bezpieczeństwa wymaga przeprowadzenia analizy stanu bhp, która jest oceną stanu bezpieczeństwa w firmie. Oceny tej dokonuje się poprzez porównanie obecnego stanu z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i wskazaniem ewentualnych nieprawidłowości, dokonywane na podstawie gruntownej znajomości poziomu bezpieczeństwa pracy w danym zakładzie. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bhp (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.) analizę stanu bhp opracowuje się raz na rok. Częściej analizy powinny być przeprowadzone w tych zakładach pracy, w których występują poważne zagrożenia. Umożliwi to dostosowanie planów finansowych i rzeczowych firm do działań w zakresie bhp.

Prawidłowa analiza stanu bhp powinna obejmować zagadnienia związane m.in. ze statystyką wypadkowości i chorób zawodowych za ostatni rok, zestawioną z danymi z lat poprzednich, wynikami badań środowiska pracy (z uwzględnieniem: zapylenia, hałasu, występowaniem substancji szkodliwych i niebezpiecznych), liczbą zaistniałych awarii oraz ze stwierdzonymi nieprawidłowościami podczas kontroli w odniesieniu do organizacji stanowisk pracy, wykorzystywanych maszyn, narzędzi i materiałów. Do elementów analizy stanu bhp należą ponadto szkolenia bhp, badania lekarskie, kwestie przydzielania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, odzieży roboczej i ochronnej, a także ocena ryzyka zawodowego[1].

W artykule omówiono aktualny stan bhp w największym sektorze gospodarki jaki zajmują mikroprzedsiębiorstwa. Jako kryterium wyboru przyjęto wskaźnik występowania

podmiotów gospodarczych według liczby pracowników w badanym sektorze. Według badań publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające mniej niż 10 pracowników) należą do największej grupy przedsiębiorstw w Polsce, i stanowią 96% ogółu przedsiębiorstw (3878717 z 4057170). Dla potwierdzenia tego faktu na rys 1 przedstawiono dane statystyczne obrazujące procentowy udział podmiotów gospodarczych w Polsce według liczby pracowników [2].



Rys. 1. Struktura podmiotów gospodarczych w Polsce w 2012 roku według liczby pracowników

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012

Mikroprzedsiębiorstwa charakteryzują się jednolitym profilem stanowisk pracy związanym z określonym typem prowadzonej działalności gospodarczej. Cechy mikroprzedsiębiorstwa powodują, iż jest to sektor o ograniczonym branżowo zakresie informacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na średnich i dużych przedsiębiorstwach spoczywa obowiązek zatrudnienia pracowników służby bhp, którzy są zobowiązani do wykonywania i przedstawiania pracodawcy co najmniej raz w roku okresowej analizy stanu bhp. Analiza ta powinna zawierać propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy[3]. Sytuacja stanu bhp w mikro i małych przedsiębiorstwach nie jest zadowalająca, gdyż analizę przeprowadzają sami pracodawcy, którzy nie posiadają odpowiedniej wiedzy na ten temat, bądź ignorują całkowicie ten obowiązek. Niewłaściwa charakterystyka warunków bhp na stanowisku pracy, zła identyfikacja zagrożeń zawodowych oraz niepoprawnie prowadzona ocena ryzyka zawodowego przyczynia się to do powstania sytuacji potencjalnie wypadkowych. Właściciele mikroprzedsiębiorstw bardzo często nie podejmują działań prewencyjnych w sytuacjach wystąpienia wypadku przy pracy, co wpływa na obniżenie poziomu stanu bhp w omawianym sektorze gospodarki.

2. Ocena aktualnego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach

Na podstawie analizy i oceny stanu bhp w przedsiębiorstwie można uzyskać odpowiedź na pytanie czy pracodawca należycie wypełnia nałożone na niego przez prawo podstawowe

obowiązki. Następstwem analizy i oceny stanu bhp jest kontrola przedsiębiorstwa, celem takiej kontroli jest uzyskanie informacji o aktualnym stanie przestrzegania przepisów prawnych jak i wewnętrznych, określenie sposobów i środków zapobiegawczych umożliwiających szybkie usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości oraz określenie czynności, które należy wykonać w celu doprowadzenia stanu bhp do wymagań zgodnych z obowiązującym prawem.

W roku 2012 inspektorzy PIP skontrolowali 68,9 tys. pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło prace 3,6 mln osób. Mikroprzedsiębiorstwa należały do największej grupy kontrolowanych zakładów. Kontrole te stanowiły ponad 55% wszystkich kontroli.

Na ich podstawie stwierdzono, iż pracodawcy bardzo często naruszają przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym kierunku wydano ponad 310 tys. decyzji. Najwięcej z nich dotyczyło problematyki przygotowania pracowników do pracy (min. szkoleń bhp, odpowiednich kwalifikacji, badań lekarskich) oraz stanowisk i procesów pracy.

Okręgowi inspektorzy pracy (OIP) wydali 24 decyzje nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju. Najczęściej decyzje te dotyczyły zakładów zatrudniających do 9 pracowników.

Tab. 1 Decyzje Okręgowych Inspektorów Pracy nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności określonego rodzaju (wg. liczby zatrudnionych)

Wielkość zatrudnienia	Liczba decyzji
1-9 pracowników	14
10-49 pracowników	2
50- 249 pracowników	2
250 pracowników i więcej	6

Źródło: dane Państwowa Inspekcja Pracy

Decyzje o których mowa powyżej wydawane są w szczególnych okolicznościach – jeśli naruszenie przepisów zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą. Nakaz zaprzestania prowadzenia działalności ma charakter trwały i niemożliwy do zmiany innymi decyzjami inspektora pracy.

Podstawą wydania tych decyzji były na ogół nieprawidłowości polegające na niespełnianiu wymagań techniczno-budowlanych przez obiekty i pomieszczenia. Najczęściej powtarzające się zaniechania dotyczyły niezapewnienia warunków użytkowych odpowiadających rzeczywistemu przeznaczeniu obiektu, co wpływało na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in.[4]:

- działalność produkcyjna lub usługową prowadzono w obiektach o innym przeznaczeniu (np. w garażu, stodole, pomieszczeniach gospodarczych);
- działalność produkcyjną lub usługową prowadzono w obiektach o niewłaściwym stanie technicznym (np. naruszona konstrukcja stropów lub ścian), niemożliwym do wyeliminowania bez całkowitego remontu lub przebudowy obiektu;
- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieodpowiednie do rodzaju wykonywanych prac, technologii i liczby zatrudnionych pracowników, głównie ze względu na nieodpowiednią wysokość oraz brak wymiany powietrza

(wentylacji ogólnej lub stanowiskowej) w pomieszczeniach, w których występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia;

- użytkowano pomieszczenia stałej pracy nieposiadające wymaganego oświetlenia dziennego lub usytuowane poniżej poziomu otaczającego terenu.

Wśród stwierdzonych nieprawidłowości dominowały również uchybienia dotyczące użytkowania obiektów i pomieszczeń nieposiadających ogrzewania lub w których, stosowano niezgodne z przepisami rozwiązania dotyczące ogrzewania pomieszczeń, a także z eksploatowanymi instalacjami elektrycznymi i oświetleniem stanowisk pracy. Ponadto w niektórych zakładach zaobserwowano brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, bądź użytkowano pomieszczenia niezgodne z normami określonymi w przepisach. Zaobserwowano również zły stan techniczny wykorzystywanych urządzeń wskazujący na nadmierne zużycie eksploatacyjne (a także brak dokumentacji technicznej oraz decyzji właściwego organu dopuszczającej urządzenie do użytkowania). W wyniku niedopełnienia wymagań dotyczących użytkowania maszyn i urządzeń powstawało zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. To kwalifikowało urządzenie do wyeliminowania z procesu technologicznego i skutkowało wydaniem decyzji nakazującej zaprzestanie działalności określonego rodzaju[4].

W szczególności należy zwrócić uwagę na to, iż w niektórych skontrolowanych mikroprzedsiębiorstwach nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, która jest niezbędna do prawidłowego prowadzenia działań prewencyjnych. Ponadto w przeprowadzonych ocenach stwierdzono nieprawidłowości. Szczególnie niepokojące jest to, że odsetek nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego obserwowano głównie w działalnościach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami wypadkowości i zapadalności na choroby zawodowe (np. budownictwo).

Podkreślić należy, że prowadzone przez inspektorów PIP kontrole obejmować mogą tylko niewielki procent działalności mikroprzedsiębiorstw.

3. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” III etap: lata 2014 – 2016- program wieloletni głównym instrumentem realizacji Strategii Unii Europejskiej w zakresie bhp w Polsce

Założenia strategii Unii Europejskiej na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy skupiają się na dwóch zasadniczych kwestiach: zmniejszenia skali wypadkowości w miejscach pracy oraz rozszerzaniu działalności prewencyjnej. Priorytetem jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy i poprawa przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy. Strategia w głównej mierze polega na promowaniu kultury prewencji w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Ogólny cel strategii Unii Europejskiej ukierunkowany jest na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, natomiast szczegółowe cele dotyczą [3]:

- osiągnięcia takiego samego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników we wszystkich krajach UE, zgodnego z wymaganiami Dyrektywy Ramowej 89/391/EWG;
- zapewnienia ciągłej poprawy zdrowia pracujących w UE;
- uwzględnienia specyficznych uwarunkowań na rzecz bhp ze względu na płeć oraz zapewnienia jednakowej ochrony kobietom i mężczyznom na wszystkich stanowiskach pracy;

- poprawy jakości miejsc pracy.

Do osiągnięcia celów strategii należy wykorzystać odpowiednie narzędzia, które powinny obejmować: opracowanie krajowych strategii lub programów działań długoterminowych, podjęcie działań prewencyjnych dotyczących bhp oraz pogłębienie wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej i pracowników, zwiększenie nadzoru nad warunkami pracy, itp.

Przeniesienie strategii UE na poziom krajowy w celu poprawy stanu bhp w mikroprzedsiębiorstwach wymaga integracji planowanych działań przez organy administracji państwowej, jak i przez partnerów społecznych (ZUS), umożliwiając tym samym np. zmniejszenie liczby wypadków przy pracy czy ograniczenie zagrożeń zawodowych.

Ze względu na niezadawalający stan bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwach na obszarze Polski konieczna jest dalsza realizacja wieloletniego programu na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Potrzeba ta jest narzucona ogólnie w dokumentach międzynarodowych i krajowych, w których określone są zadania do wykonania przez państwo w tej dziedzinie.

Etap III Programu będzie kontynuacją programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, którego etap I został ustanowiony uchwałą nr 117/2007 Rady Ministrów z dnia 3 lipca 2007 r. do realizacji w latach 2008-2010, a etap II uchwałą Nr 154/2010 Rady Ministrów z dnia 21 września 2010 r. do realizacji w latach 2011-2013. Głównym Wykonawcą i Koordynatorem programu zostanie, tak jak uchwalono w poprzednich etapach Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy. Program określa zadania, które mają być realizowane przez służby państwowe, oraz realizację projektów rozwojowych ważnych dla planowania i spełnienia polityki państwa w obszarze BHP.

Głównym celem programu jest opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania. Wykorzystanie w praktyce omówionych zadań programu przyczyni się do znaczącego ograniczenia liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczenia związanych z nimi wypadków przy pracy i chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych oraz społecznych [5].

Oprócz celów ogólnych program przewiduje realizację celów szczegółowych, które obejmują [5]:

- dążenie do spełnienia wymagań wynikających z nowych dokumentów strategicznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz postanowień dyrektywy Unii Europejskiej;
- opracowywanie i doskonalenie rozwiązań umożliwiających rozwój i zachowanie zdolności do pracy w celu zapobiegania wykluczeniu z rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych wiekiem;
- rozwój metod i narzędzi do zapobiegania i ograniczania ryzyka zawodowego w środowisku pracy, z uwzględnieniem nowych oraz narastających czynników ryzyka;
- poszerzenie stanu wiedzy o przyczynach oraz skutkach wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą oraz o opłacalności ekonomicznej działań prewencyjnych na poziomie państwa i przedsiębiorstwa;
- kształtowanie i promocja kultury bezpieczeństwa przez doskonalenie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz rozwój nowoczesnego systemu edukacji

i informacji społeczeństwa w powiązaniu z cyklem życia od dzieciństwa do emerytury.

W programie znajdują się trzy grupy zadań kontrolnych i prewencyjnych [5]:

- zadania długofalowe, dotyczące strategicznych obszarów ochrony pracy, których specyfika wymaga przyjęcia perspektywy długookresowej; realizowane są przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy;
- zadania roczne, uwzględniające bieżące działania w zakresie ochrony pracy; w realizację zadań zaangażowani są okręgowi inspektorzy pracy;
- zadania stałe, wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych, bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy (m.in.: badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy; kontrole legalności zatrudnienia, szkoleń z zakresu bhp i profilaktycznych badań lekarskich, zatrudniania osób niepełnosprawnych, czasu pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem; badanie zgłaszanych skarg).

Zarówno zadania długofalowe, jak i roczne mają być koordynowane centralnie, tj. przez Główny Inspektorat Pracy (w niektórych przypadkach we współpracy z wybranym Okręgiem). Wynika to z potrzeby zapewnienia jednolitej metodyki i jednolitych zasad realizacji tych zadań. Takie podejście umożliwi kompleksową analizę uzyskanych danych i diagnozowanie potrzeb w zakresie ochrony pracy. Zadania stałe będą kontrolowane na bieżąco przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podkreślając potrzebę rozwoju i wzmocnienia działań o charakterze promocyjnym i prewencyjnym, niezbędnych do poprawy warunków pracy w małych i mikro przedsiębiorstwach, należy w szczególności [5]:

- zwiększyć skuteczność informowania pracodawców o ich obowiązkach w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;
- wzmocnić kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy;
- rozwijać działania realizowane na rzecz małych i mikroprzedsiębiorstw w ramach prewencji wypadkowej ZUS;
- aktywizować służby medycyny pracy wykonując badania profilaktyczne na rzecz małych i mikroprzedsiębiorstw, do działań promocyjnych i profilaktycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu rozwijać wsparcie przez duże przedsiębiorstwa w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy małych i mikroprzedsiębiorstw w regionie;
- kontynuować prowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP - PIB) działania i ochrony zdrowia pracowników w małych i mikroprzedsiębiorstwach w trzecim etapie programu wieloletniego "Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy";
- rozwijać wysoką jakość usług szkoleniowych i doradczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności certyfikowanych przez CIOP - PIB i świadczonych przez uprawnione jednostki szkoleniowe.

W obszarze małych i mikroprzedsiębiorstw szczególnie istotne jest prowadzenie skutecznych działań promocyjnych i prewencyjnych. Do takich działań można zaliczyć realizowany przez Państwową Inspekcję Pracy program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”, adresowany do omawianej grupy pracodawców prowadzących. Trudności w dotarciu do rozproszonego odbiorcy jakim są małe i mikroprzedsiębiorstwa mogą zostać skutecznie

przewyciężone tylko w wyniku podniesienia w społeczeństwie ogólnej świadomości i wiedzy o ograniczaniu zagrożeń w środowisku życia i pracy, w ramach systemu edukacji ustawicznej i przy zaangażowaniu mediów

4. Plan poprawy warunków bhp w mikroprzedsiębiorstwach

Opracowanie planu poprawy warunków bhp pozwala na zaplanowanie w zakładzie pracy przedsięwzięć koniecznych do zrealizowania w kolejnym okresie. Do poprawnego opracowania planu konieczna jest wiedza, na ile w firmie spełniane są wymogi przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Można to ustalić, przeprowadzając kompleksową kontrolę stanu bhp w zakładzie. Na podstawie porównania wymogów przepisów i stanu faktycznego ich spełnienia można zaplanować przedsięwzięcia, jakie należy zrealizować.

Większość problemów koniecznych do ujęcia w planie poprawy warunków bhp można zaczerpnąć z oceny ryzyka zawodowego. Określone tam sposoby ograniczania ryzyka zawodowego należy porównać z aktualnym stanem. Cenną informację w tej kwestii stanowią analizy zaleceń powypadkowych, sformułowanych przez zespoły powypadkowe, w ramach prowadzonych postępowań.

Plan poprawy warunków bhp można sporządzić w postaci dokumentu o dowolnej formie, np. w formie tabeli lub opisowej. Układ i treść takiego planu nie zostały określone w żadnym. akcie prawnym, jednakże należy w nim uwzględnić [6]:

- przedsięwzięcia związane z koniecznością zakupów (np. środków ochrony indywidualnej);
- przedsięwzięcia dotyczące przystosowania maszyn i urządzeń, w celu spełnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa, podczas użytkowania ich przez pracowników;
- przedsięwzięcia związane z funkcjonowaniem służby bezpieczeństwa i higieny pracy (materiały pogładowe, pomoce szkoleniowe, znaki bezpieczeństwa itp.);
- dodatkowe potrzeby w zakresie szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (wykraczające poza ramowe programy szkolenia);
- inne przedsięwzięcia wynikające z analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w mikroprzedsiębiorstwie.

5. Wnioski

Realizacja zadań określonych w programie „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” III etap: lata 2014 – 2016 i wdrożenie ich wyników winno przynosić korzyści ekonomiczne zarówno w skali makro- jak i mikroekonomicznej. W skali makroekonomicznej korzyści te będą związane głównie ze zmniejszeniem wydatków ZUS na świadczenia spowodowane niewłaściwymi warunkami pracy (np. renty, jednorazowe odszkodowania, zasiłki chorobowe, świadczenia rehabilitacyjne), co jednocześnie wpłynie na zmniejszenia obciążenia tymi wydatkami budżetu państwa. W skali mikroekonomicznej korzyści będą wynikiem zmniejszenia ogólnych kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw na skutek poprawy warunków pracy, co może również wpłynąć na obniżenie wielkości składki odprowadzanej przez mikroprzedsiębiorstwa na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Poprawa warunków pracy w przedsiębiorstwach może także wpłynąć, m.in. na zwiększenie wydajności pracy, poprawę jakości wyrobów i usług oraz zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw. Wdrożenie wyników programu pozwoli m.in. [5]:

- zwiększyć skuteczność prewencji w sferze zagrożeń zawodowych w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem zachowania zdolności do pracy w wydłużonym okresie aktywności zawodowej;
- podnieść jakość zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w przedsiębiorstwach, przy przedłużonej aktywności zawodowej;
- uwzględnić nowoczesne spojrzenie na problematykę bezpieczeństwa pracy i ergonomii w programach nauczania oraz doskonalić kompetencje zawodowe służb specjalistycznych;
- poszerzyć ofertę polskiego przemysłu producentów środków ochrony indywidualnej, a w konsekwencji poprawić bezpieczeństwo pracowników;
- kontynuować prace ustawodawcze, które zapewnią zgodność polskiego i unijnego prawa w dziedzinie BHP;
- rozwinąć krajowy system oceny zgodności wyrobów i usług, zgodnie z wymogami dyrektyw unijnych;
- zapewnić aktywne uczestnictwo Polski w międzynarodowej i europejskiej współpracy w zakresie badań naukowych, a także wymianie dobrych praktyk w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii;
- poprawić skuteczność działań informacyjnych i promocyjnych w zakresie BHP, w tym rozwój działalności polskiego Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

6. Literatura

1. Zieliński L.: Analiza stanu bhp w zakładzie pracy – sposób postępowania, dokumentacja cz. I, Atest Ochrona Pracy 07,2012, 24-54
2. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012
3. Gałusza M., Śmidowski M., Werner K.: Wymagania i ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Wyd.7. Tarnobus, Kraków-Tarnobrzeg 2011
4. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 roku
5. Uchwała Rady Ministrów w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – III etap, okres realizacji: lata 2014-2016
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.)

Mgr inż. Anna Hład
 Mgr inż. Joanna Jasińska
 Prof. dr hab. inż. Henryk Dyja
 Instytut Przeróbki plastycznej i Inżynierii Bezpieczeństwa
 Politechnika Częstochowska
 42-201 Częstochowa, ul. Armii Krajowej 19
 Tel: +48 343250-714
 e-mail: ahlad@wip.pcz.pl
 jasinska@wip.pcz.pl
 dyja@wip.pcz.pl