

prof. dr hab. med. DANUTA KORADECKA
Centralny Instytut Ochrony Pracy

Zasady kształtowania warunków pracy według uregulowań konwencji MOP i dyrektyw WE

W podejściu krajów rozwiniętych do problematyki ochrony człowieka w środowisku pracy zaszły w ostatnim pięćdziesięcioleciu znaczne zmiany.

W *Europejskiej karcie socjalnej* (1961 r.) mówi się o prawie do „bezpieczeństwa i higieny pracy”. W późniejszych aktach prawnych pojawia się termin „bezpieczeństwo i ochrona zdrowia”. Rozwinięcie treści tego terminu znajdujemy w dyrektywie ramowej 89/391/EWG „W sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy”. W *Europejskiej karcie socjalnej* (1989 r.) pojawia się także termin „ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników”.

A więc, **nowoczesne prawo wspólnotowe nie ogranicza się do ochrony człowieka przed zagrożeniami w środowisku pracy, ale traktuje także o zachowaniu jego zdrowia.** Aby osiągnąć ten cel, nie wystarczy zapewnić, że w środowisku pracy nie ma czynników szkodliwych. Trzeba również podjąć działania w celu zachowania zdrowia, rozumianego, wg definicji zawartej w Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia, następująco:

Zdrowie jest stanem pełnego dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i socjalnego, a nie tylko braku choroby.

Tak więc, niezbędne jest uruchomienie w środowisku pracy licznych mechanizmów aktywnie wspomagających kształtowanie się tego dobrego samopoczucia. Może się wydawać, że nie stać nas na to w Polsce. Nie uporaliśmy się jeszcze ze znacznymi przekroczeniami wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy, a mówimy o potrzebie „dobrego samopoczucia”, które jawi się tu jako luksus! Jednak, jak wskazują doświadczenia krajów rozwiniętych, odsunięcie tego problemu na później drogą by nas kosztowało.

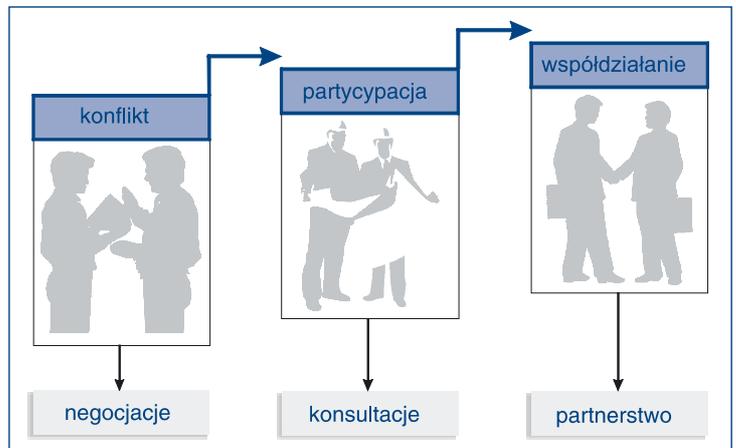
Kiedy mówimy o zachowaniu zdrowia, które jako dobre samopoczucie nie tylko fizyczne, lecz także psychiczne i socjalne jest kategorią zarówno obiektywnej, jak i subiektywnej oceny dokonywanej przez człowieka, istotne staje się uwzględnienie partycypacji pracowników w kształtowaniu warunków pracy. Jest oczywiste z punktu widzenia psychosocjologii człowieka, że wpływ na rozwój wydarzeń i uczestniczenie w nich zwiększają ich akceptację i zmniejszają uciążliwość związaną z realizacją zadań.

Ewolucję podejścia do tej problematyki przedstawia m.in. *Europejska karta socjalna* z 1961 r., która zobowiązuje państwo do wydawania odpowiednich przepisów dotyczących bhp oraz zapewnienia środków kontroli ich przestrzegania i, w razie potrzeby, konsultowania się z organami pracodawców i pracowników co do środków zmierzających do polepszenia bezpieczeństwa zawodowego i higieny.

W *Protokole dodatkowym do europejskiej karty socjalnej* z 1988 r. znajdujemy już dalej idące zobowiązania państwa do przyjęcia i popierania środków, które pracownikom i ich przedstawicielom pozwolą nie tylko na konsultacje, lecz także na udział w kształtowaniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w swoim zakładzie pracy.

W *Europejskiej karcie socjalnej* z 1996 r. powtórzono wcześniej już wymienione środki oraz zwrócono uwagę na konieczność stworzenia spójnej i systematycznie aktualizowanej polityki krajowej w dziedzinie kształtowania bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska pracy, kładąc nacisk na zapobieganie wszelkim zagrożeniom tych wartości.

Ewolucja polityki w dziedzinie bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony zdrowia

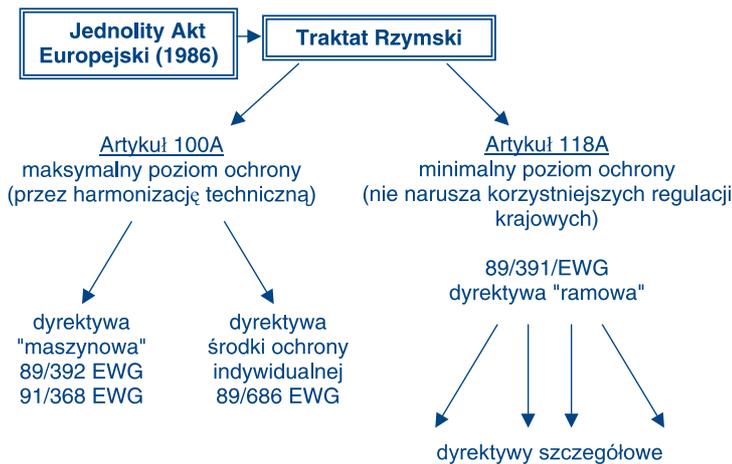


Na poziomie uregulowań Rady Europy widać więc ewolucję pojęcia kształtowania warunków pracy od nadzoru państwa (1961 r.) poprzez udział pracowników (1988 r.) aż do działania równoległego, państwa i pracodawcy z jego służbami zakładowymi (1996 r.).

W specjalnym *Programie przedsięwzięć wspólnot* (1974 r.), wśród zasadniczych celów wymieniono poprawę warunków pracy, zaliczając prawo pracowników do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa do praw socjalnych.

Mówi się w tym dokumencie o potrzebach pracowników nie tylko w zakresie szkolenia i informacji o zagrożeniach zawodowych, lecz także konieczności ich współdziałania w tej dziedzinie z pracodawcą.

W załączniku, w sprawie polityki socjalnej do protokołu z Maastrich (1991 r.) wśród kompetencji socjalnych Wspólnoty wymieniono zwłaszcza poprawę warunków środowiska pracy



w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W art. 87 Układu Stowarzyszeniowego dotyczącym współpracy w dziedzinie socjalnej, podkreśla się, że głównym celem tej współpracy jest poprawa poziomu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (zapewnienie pomocy technicznej, wymiana ekspertów, współpraca przedsiębiorstw, szkolenia).

Niezmiernie ważne jest stwierdzenie, że w prawie wspólnotowym bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników postrzega się nie tylko jako indywidualny interes pracownika, lecz także jako interes społeczny, polegający na dążeniu do powszechnego polepszenia warunków środowiska pracy. Regulacje wspólnotowe w tej dziedzinie są więc wyrazem dążenia do realizacji interesu publicznego.

Ogromny postęp w opracowywaniu nowych regulacji Wspólnoty Europejskiej datuje się od 1986 r. kiedy Jednolitym Aktem Europejskim wprowadzono do Traktatu Rzymskiego artykuły 100A i 118A, które w obszarach dotyczących zarówno Wspólnego Rynku, jak i bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ustaliły zasadę przyjmowania dyrektyw przez członków UE na podstawie większości kwalifikowanej.

Dyrektywy wydane na podstawie artykułu 100A Traktatu dotyczą, tzw. „harmonizacji technicznej”, która określa maksymalny poziom ochrony w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Natomiast dyrektywy wydawane na podstawie artykułu 118A Traktatu dotyczą szczególnie ochrony zdrowia i mają charakter norm minimalnych, tzn. nie naruszają bardziej korzystnych regulacji krajowych.

Na kształtowanie warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy niewątpliwie większy wpływ mają regulacje wydane na podstawie art. 100A.

Jako graniczną datę w ewolucji prawa wspólnotowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przyjmuje się 1988

rok, czyli datę podpisania Trzeciego Programu Wspólnoty w tej dziedzinie.

Dyrektywy, które zostały wydane po tym okresie, są oparte na dyrektywie ramowej 89/391/EWG.

W grupie dyrektyw wydanych na podstawie art.100A na szczególną uwagę zasługują:

- dyrektywa 89/392 EWG w sprawie ujednoczenia przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących maszyn, wraz z nowelizującą ją dyrektywą 91/368 EWG,
- dyrektywa 89/686 EWG w sprawie ujednoczenia przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących środków ochrony indywidualnej.

Pierwsza z wymienionych dyrektyw, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób, wykracza nawet poza środowisko pracy, określając wymagania, jakie muszą być spełnione na etapie projektowania, konstrukcji i instalowania maszyn, a nie tylko ich obsługi i konserwacji w przedsiębiorstwie.

Druga z wymienionych dyrektyw ustala warunki wprowadzenia na rynek środków ochrony indywidualnej i swobodnego nimi obrotu w państwach członkowskich WE.

Obie te dyrektywy są „oprzyrządowane” w normy europejskie i dokumenty harmonizacji technicznej określające szczegółowo kryteria, wymagania i metody kontroli ich spełnienia w aspekcie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Uregulowania normatywne mogą być wprowadzone bezpośrednio do aktów prawnych prawa krajowego lub tylko pośrednio przywoływane w nich.

Dyrektywy wydane na podstawie art. 118A Traktatu Rzymskiego mają natomiast charakter bardziej otwarty, można powiedzieć przyszłościowy. Artykuł ten traktuje bowiem o:

- harmonizacji i wprowadzaniu korzystnych zmian dotyczących warunków pracy, a w tym głównie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- niewprowadzaniu ograniczeń administracyjnych, finansowych lub prawnych w tworzeniu i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw,
- nieograniczaniu państw w utrzymywaniu lub wprowadzaniu korzystniejszych rozwiązań.

To właśnie na podstawie art. 118A Traktatu, Rada Europy uchwaliła dyrektywę ramową 89/391/EWG o wprowadzaniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników. W prawie wspólnotowym dyrektywa ta jest odpowiednikiem Konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy*. Oba te dokumenty dotyczą bowiem nie tyle techniki, co polityki ochrony pracy.

Polityka ta polegać ma na informowaniu, dialogu i współdziałaniu pracowników i pracodawców w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia za pomocą stosownych procedur i instrumentów zgodnie z krajowym prawem i zwyczajami. Partnerzy społeczni ustawieni są nie w sytuacji konfliktu, lecz współdziałania w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

Taka filozofia tej dyrektywy stanowi punkt wyjścia do tworzenia dyrektyw szczegółowych, dotyczących bezpieczeństwa środowiska, procesów i miejsc pracy oraz wyposażenia stano-

wiska pracy. Ponadto określa obowiązki pracodawcy i pracownika w duchu ich współdziałania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Pracownikiem jest, w rozumieniu dyrektywy, każda osoba zatrudniona przez pracodawcę (włączając stażystów i praktykantów). Natomiast środowisko pracy to, w takiej sytuacji nie tylko środowisko w przedsiębiorstwie czy plac budowy, lecz także dom, warsztat chałupniczy, szkoły czy stadiony.

Ponadto, w dyrektywie jednoznacznie na pierwszym miejscu stawia się zapobieganie zagrożeniom, czyli profilaktykę polegającą na dokonywaniu analizy bezpieczeństwa, ocenie i zapobieganiu ryzyku, informowaniu o nim pracowników i zapewnieniu niezbędnych środków ochronnych oraz właściwej organizacji pracy. Osiągnięcie takich celów wymaga stosowania metody określonej w Unii jako „zintegrowane bezpieczeństwo”. Jest to zobowiązanie pracodawcy do prowadzenia spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej, która obejmuje nie tylko aspekty techniczne i organizacyjne, lecz także stosunki społeczne. Stosowanie tej metody wymaga stałego strategicznego planowania i uruchamiania programów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia odpowiednio do innowacji technicznych, które mogą zarówno wprowadzić nowe zagrożenia, jak i chronić przed nimi.

Tworzenie tego typu przepisów nie jest nowością w prawie polskim, a także w praktyce. Pamięamy tzw. plany poprawy warunków pracy. Różnica polega jednak na:

- treści tych przepisów (w tym ich integracji z zarządzaniem przedsiębiorstwem jako całością)
- samokontroli przez przedsiębiorstwo realizacji tych przepisów (czyli na tzw. audytach wewnętrznych).

Warunkiem samodzielnego zarządzania ryzykiem zawodowym jest profesjonalizm szkolenia, przez co rozumie się nie formalne potwierdzenie spełnienia tego obowiązku, ale stały proces dostosowywania przez pracowników swojej wiedzy odpowiednio do treści i warunków wykonywania pracy. Szkolenie przedstawicieli pracowników musi być w stosunku do tego oczywiście bardziej poszerzone.

Wprowadzenie w życie całokształtu omówionych wymagań dyrektywy ramowej służyć ma zachowaniu życia i zdrowia pracownika. Podkreślić należy raz jeszcze, że chodzi nie tylko o ochronę przed specyficznymi zagrożeniami, lecz także o zapewnienie swoistego komfortu wykonywania pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do uwzględnienia zasad ergonomii, przystosowując stanowisko pracy do możliwości psychofizycznych pracownika. Zobowiązania te dotyczą także łagodzenia monotonii czy zmniejszenia natężenia pracy.

Znacznie szerzej niż dotychczas określa się również podmiotowość pozycji pracownika. Traktowany jest on jako współpartner pracodawcy w kształtowaniu warunków pracy i współdecydent w sprawach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Ma także prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, jeśli jest przekonany o poważnym niebezpieczeństwie. Przy czym bierze się tu pod uwagę zarówno niebezpieczeństwo dla pracownika, jak i innych osób. To bardzo ważne uregulowanie. **Pracownik samodzielnie podejmuje taką decyzję. Sam kreuje bezpieczeństwo swoje i współpracowników.**

Przedstawiciele pracowników w rozumieniu postanowień dyrektywy nie sprawują kontroli czy nadzoru, ale współpracują z pracodawcą i uczestniczą w podejmowaniu decyzji.

Takie podejście jest obowiązujące także w wypadku dyrektyw szczegółowych, wydanych na podstawie omówionej tu szerszej dyrektywy ramowej.

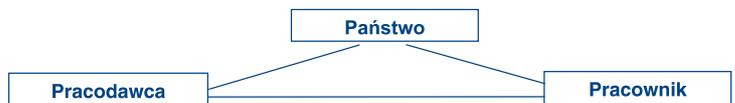
Takie holistyczne podejście do zachowania zdrowia w środowisku pracy może stwarzać wrażenie zawyżonych wymagań. **Odczucie takie mają przede wszystkim ci pracodawcy, którzy czują się przytłoczeni wymaganiami zawartymi w dyrektywach w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Widzą w nich tylko koszty, a nie identyfikują korzyści, zarówno w krótszym, jak i dłuższym horyzoncie czasowym. Tymczasem oczywiste jest, że właściwie zorganizowane warunki pracy to nie tylko ochrona zdrowia, lecz także kreowanie jakości i wydajność pracy.** System ubezpieczeń od wypadków i chorób zawodowych także będzie premiował warunki pracy, które nie generują zagrożeń. Potrzebna jest więc bardzo intensywna edukacja pracodawców, zarówno tych obecnych, jak i tych, których kształcimy teraz w szkołach i na uczelniach. Trzeba im przedstawić w nowoczesnej, atrakcyjnej formie równie nowoczesne i atrakcyjne treści dotyczące ochrony człowieka.

Kiedy konfrontujemy te treści z codziennością, pojawia się najczęściej hasło: „nie mamy w Polsce systemu ochrony pracy i dlatego działania podmiotów procesu pracy są niespójne, kosztowne i nieskuteczne”. To hasło jest usprawiedliwieniem niewiedzy albo, co gorsze, często niechęci do jej pozyskania.

Fundamenty systemu ochrony pracy po raz pierwszy kompleksowo określono w Konwencji nr 155, dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w środowisku pracy przyjętej w 1981 r. Ustalono w niej obowiązki trzech podmiotów systemu ochrony pracy, tj. państwa, pracodawcy i pracownika.



Konwencja nr 155
Międzynarodowej Organizacji Pracy
„Bezpieczeństwo i Ochrona Zdrowia
w Środowisku Pracy”
określa zadania dla trzech podmiotów



Zadania państwa

w zakresie realizacji polityki przedstawionej w Konwencji obejmują przede wszystkim ustanowienie odpowiednich przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy oraz organów kontrolujących ich stosowanie, które należy zastosować w odpowiednie sankcje.

Przepisy natomiast powinny zapewnić:

- Określenie warunków technicznych, jakim powinno odpowiadać projektowanie, budowa i przebudowa, a także zagospodarowanie budynków, w których znajdują się stanowiska pracy oraz sprzęt techniczny używany w procesie pracy.

- Określenie procesów pracy oraz substancji i czynników, których stosowanie w procesie pracy powinno być zabronione.
- Ustalanie procedury zgłaszania wypadków przy pracy i chorób zawodowych – przez pracodawców lub instytucje ubezpieczeniowe – w celach statystycznych i opracowywanie rocznych statystyk w tym zakresie.
- Przeprowadzanie szczególnych dochodzeń w przypadku, gdy liczba i ciężkość wypadków przy pracy lub chorób zawodowych albo też związanych z wykonywaną pracą świadczą o sytuacjach szczególnie groźnych.
- Publikowanie corocznych informacji na temat realizacji polityki w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, z uwzględnieniem analizy wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
- Prowadzenie i rozwijanie systemu badań czynników chemicznych, biologicznych lub fizycznych, z punktu widzenia ich szkodliwości dla zdrowia.

Konwencja nakłada obowiązek zapewnienia na szczeblu krajowym takich warunków, aby maszyny i inne urządzenia techniczne wprowadzone do obrotu nie stanowiły zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia osób, które będą je eksploatowały.

Zgodnie z przepisami konwencji, odpowiednie władze mają obowiązek zapewnienia, że pracownik, który powstrzymał się od pracy w sytuacji bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia, nie będzie ponosił z tego tytułu żadnych niekorzystnych dla siebie konsekwencji.

Na szczeblu krajowym powinno być również zagwarantowane prowadzenie odpowiedniego szkolenia i kształcenia na wszystkich szczeblach w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Obowiązki pracodawcy

- Pracodawców należy zobowiązywać do takich działań, aby:
- znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników
 - znajdujące się pod ich kontrolą czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne nie stanowiły zagrożenia dla zdrowia, przy zapewnionej odpowiedniej ochronie
 - dostarczyli, w razie potrzeby, odzież ochronną i odpowiedni sprzęt ochronny, w celu zapobiegania zagrożeniom wypadkowym lub uszczerbkowi na zdrowiu
 - podejmowali, w razie potrzeby, odpowiednie środki pozwalające na przeciwdziałanie nagłym sytuacjom niebezpiecznym i wypadkom, w tym także zadowalające środki służące udzielaniu pierwszej pomocy.

Obowiązki pracownika

Pracownicy stanowią aktywne ogniwo systemu. Ustala się więc, że:

- w ramach wykonywanej przez siebie pracy będą współdziałać na rzecz wypełniania obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy

- również przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach będą współdziałać z pracodawcą w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy

• przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie otrzymywać będą niezbędne informacje o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących pracownikom bezpieczeństwo i zdrowie; będą mogli konsultować się w sprawie uzyskanych informacji ze swoimi organizacjami przedstawicielskimi (pod warunkiem nienaruszania tajemnic handlowych)

• pracownicy i ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie zostaną odpowiednio przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

• pracownicy i ich przedstawiciele oraz, w razie potrzeby, ich organizacje przedstawicielskie w przedsiębiorstwie będą upoważnieni, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, do przeprowadzenia analizy wszystkich aspektów bezpieczeństwa i zdrowia, związanych z wykonywaną przez nich pracą i będą się konsultować w tych sprawach z pracodawcą; w tym celu będą mogli, za obopólną zgodą, odwoływać się do doradców technicznych spoza przedsiębiorstwa

• pracownik będzie zgłaszać bezzwłocznie swemu bezpośredniemu zwierzchnikowi każdą sytuację, co do której ma słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia, a pracodawca – do momentu podjęcia, w razie potrzeby, odpowiednich środków zaradczych – nie będzie mógł żądać od pracowników ponownego podjęcia pracy w sytuacji utrzymywania się bezpośredniego i poważnego niebezpieczeństwa dla życia lub zdrowia.

System ochrony pracy określony w konwencji nr 155 MOP został podobnie przedstawiony w dyrektywie ramowej 89/391/EWG. Tak więc, na poziomie prawa międzynarodowego nie ma tu rozbieżności czy nieodmówień.

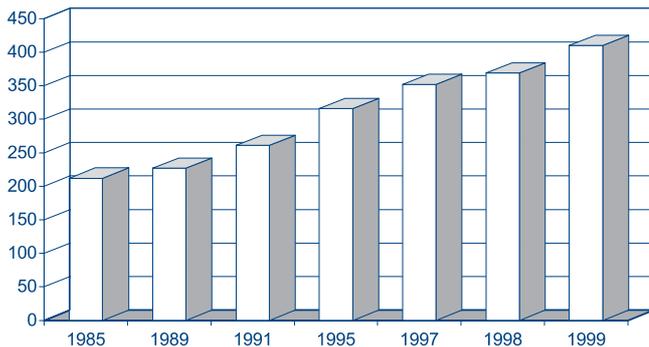
Powstaje więc pytanie, na ile w polskim systemie ochrony pracy realizuje się zadania uznane za standard uregulowań międzynarodowych. Odpowiedź na to pytanie znamy z przedkładanych zarówno sejmowi, jak i opinii publicznej sprawozdań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czy Państwowej Inspekcji Pracy. Znajdują się w nich wyraźne symptomy poprawy warunków pracy, a także sygnalizowane są przyczyny i skutki wciąż niezadowolającego, w świetle standardów międzynarodowych, stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Jednak z drugiej strony, właśnie w Polsce, jako jedynym kraju Europy Środkowej i Wschodniej, zostały stworzone podstawy naukowe i nowoczesne instrumenty praktyczne, które mają służyć zmianie tej sytuacji. Stało się to dzięki woli, a nawet wręcz determinacji państwa i partnerów społecznych.

Opracowano m.in.:

• **Nowoczesny system ustalania wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych.** Na podstawie wyników badań i wiedzy eksperckiej oraz konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, polski wykaz wartości NDS i NDN został poszerzony z 200 pozycji do 414. Każda substancja z wykazu ma pełną dokumentację danych na temat mechanizmów szkodliwego oddziaływania danego związku i wskazań profilaktyki.

Ustalenie i weryfikacja wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w Polsce



• **Nowoczesny system badań i certyfikacji środków ochrony indywidualnej i maszyn niebezpiecznych**, spełniający wymagania norm serii ISO 9000 i EN 45000. **Wydano 1879 certyfikatów i prowadzony jest nadzór przestrzegania ich wymagań u producenta.** Prowadzone są także badania międzylaboratoryjne z ośrodkami zagranicznymi, które potwierdzają wiarygodność polskich laboratoriów. Kompetencje te potwierdzone zostały także przez audit międzynarodowych ekspertów UE.

• **Nowoczesne normy polskie, wdrażające uregulowania norm międzynarodowych i europejskich w zakresie wymagań technicznych bezpieczeństwa i ochrony pracy (ok. 200 norm)** oraz wymagań organizacyjnych związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy w sposób zintegrowany z jakością produkcji i ochrony środowiska.

• **Nowoczesne programy komputerowe współpracujące z odpowiednimi, stale aktualizowanymi bazami danych**, które wspomagają w sposób interaktywny procedury oceny ryzyka zawodowego.

• **Nowoczesny system edukacji w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony pracy na poziomie szkolnictwa średniego, wyższego i studiów podyplomowych.** Opracowano materiały dydaktyczne (w tym multimedialne), adresowane zarówno do wykładowców, jak i słuchaczy. W latach 1997-2000 studia podyplomowe w Instytucie ukończyło 220 osób, a wymagane szkolenia odbywa rocznie od 1200 do 1800 osób.

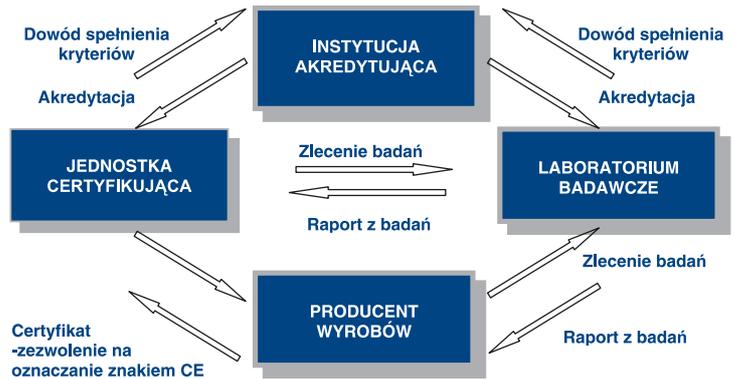
Oczywiście, nie wszystko jeszcze zostało zrobione ani w Polsce, ani w żadnym innym kraju, w tym także w krajach UE.

Jest jedna różnica na niekorzyść Polski. **Aby stworzone instrumentarium systemu bezpieczeństwa i ochrony pracy przeniknęło do świadomości partnerów społecznych, potrzebne jest zaangażowanie medialne, profesjonalna, rzeczowa kampania medialna.**

Reasumując należy:

• konsekwentnie, we współpracy z partnerami z krajów rozwiniętych, doskonalić instrumentarium wspomagające partnerów społecznych w kształtowaniu warunków pracy. Finanso-

Schemat organizacji i działania systemu badań i certyfikacji w krajach EWG i EFTA



wanie tych prac jak wynika z uregulowań konwencji MOP oraz dyrektyw WE, a także praktyki krajów rozwiniętych należy do obowiązków państwa. Państwo polskie, w obecnym trudnym okresie transformacji społeczno-gospodarczej wywiązuje się z tego obowiązku.

• wspierać pracodawców w realizacji ich obowiązku w zakresie informowania pracowników o ryzyku zawodowym przez opracowywanie odpowiednich materiałów i instrumentów.

• dążyć do stworzenia ekonomicznych mechanizmów zainteresowania pracodawców inwestowaniem w kształtowanie odpowiednich warunków pracy

• dążyć do stworzenia takich mechanizmów, które odciążą pracodawców zarządzających małymi i średnimi przedsiębiorstwami od niektórych kosztów związanych z bhp, przy zagwarantowaniu jednak zatrudnionym pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Aby zmienić biernie podejście do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy jako narzuconego odgórnie, formalnego jedynie obowiązku natury prawnej, musimy wykazać niezbędną konsekwencję i cierpliwość. W świadomości współczesnych społeczeństw życie i zdrowie nabierają bowiem wartości, a ich zachowanie wymaga znacznie większej niż dotychczas aktywności wszystkich ogniw systemu ochrony pracy.

PIŚMIENNICTWO

[1] *Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*. Red. nauk. D. Koradecka. Wyd. 2. CIOP, Warszawa 1999

[2] *Dyrektywy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej dotyczące ochrony pracy*. T. IV. CIOP, Warszawa 1993

[3] *Raport z realizacji zadań w okresie 1.01-31.12.1999 r. Strategicznego Programu Rządowego SPR-1. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy*. CIOP, Warszawa 2000

[4] Wyka T.: *Europejskie standardy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników a polskie rozwiązania prawne*. W: *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*. Red. H. Szurgacz, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998, s. 161