



International  
Labour  
Organization



► **Wzmacnianie  
dialogu społecznego  
na rzecz  
kultury bezpieczeństwa  
i zdrowia**

Czego nauczyliśmy się  
z kryzysu COVID-19?



►

**ŚWIATOWY DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA  
I OCHRONY ZDROWIA W PRACY 2022**

Tłumaczenie wybranego fragmentu raportu

Oryginał publikacji został wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie pt.:  
"Enhancing social dialogue towards a culture of safety and Health. What have we learned from the  
COVID-19 crisis?"

Copyright © Międzynarodowa Organizacja Pracy 2022, pierwsze wydanie (2022)

Copyright © CIOP-PIB 2022 tłumaczenie wybranego fragmentu raportu na język polski

Przetłumaczone i powielane za zgodą.

Międzynarodowa Organizacja Pracy nie ponosi odpowiedzialności za adekwatność lub kompletność  
polskiego tłumaczenia ani za jakiegokolwiek nieścisłości, błędy lub pominięcia czy też za konsekwencje  
wynikające z ich wykorzystania.



Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy  
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa  
tel. 22 623 37 22, [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)

▶ **Wzmacnianie  
dialogu społecznego  
na rzecz  
kultury bezpieczeństwa  
i zdrowia**

---

**Czego nauczyliśmy się  
z kryzysu COVID-19?**

Tłumaczenie wybranego fragmentu raportu

## ► Spis treści

---

► Wprowadzenie	1
► 3. Współpraca pracodawców i pracowników na rzecz skutecznego zarządzania bhp	7
3.1. Zapewnianie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy: rola pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników ds. bhp	7
3.2. Nawiązywanie skutecznej współpracy w miejscu pracy: kluczowa rola wspólnych komitetów ds. bhp	14
3.3. Promowanie systemów zarządzania i pozytywnej kultury bhp w oparciu o dialog społeczny	16

## ► Spis ramek i rysunków

---

Ramka 1. Korzyści płynące z pozytywnej kultury bhp	3
Ramka 6. Profilaktyka popłaca!	8
Ramka 7. Podstawowe prawa i obowiązki związane z bhp	9
Ramka 8. Podstawowe prawa i uprawnienia przedstawicieli pracowników ds. bhp	12
Ramka 9. Tworzenie silnej i pozytywnej kultury bhp w środowisku pracy	18
Ramka 10. Zachęta ze strony partnerów społecznych do przeprowadzania oceny ryzyka związanego z COVID-19 wśród małych i średnich przedsiębiorstw oraz branży hotelarskiej w Indonezji	22
Ramka 11. Podejście MOP do szkolenia z wykorzystaniem PAOT (Szkolenie zorientowane na działania uczestników)	23
Rys. 1. Pracownicy zgłaszający pracodawcom problemy dotyczące bezpieczeństwa: obraz globalny	10
Rys. 2. Rozwijanie kultury bhp w branży budowlanej w Hongkongu – Specjalnym Regionie Administracyjnym Chińskiej Republiki Ludowej	17
Rys. 3. Wytyczne ILO-OSH 2001: Udział pracowników we wszystkich elementach systemu zarządzania bhp	21



# ► Wprowadzenie

Według szacunków globalnych każdego roku na skutek wypadków przy pracy i chorób zawodowych umiera 2,9 miliona osób, a co najmniej 402 miliony ulega wypadkom przy pracy nieskutkującym zgonem<sup>1</sup> (Kongres ICOH, 2022 r.)<sup>2</sup>.

**Wspólne szacunki WHO/MOP, opracowane na podstawie analizy 41 par szczególnych czynników ryzyka i wyników zdrowotnych, wskazują, że choroby związane z pracą były odpowiedzialne za 81% wszystkich zgonów związanych z pracą, a zgony spowodowane urazami w miejscu pracy stanowiły pozostałe 19% zgonów związanych z pracą<sup>2</sup>.** Czynnikiem ryzyka zawodowego o największej liczbie możliwych do przypisania zgonów było narażenie na długie godziny pracy (powodujące 745 000 zgonów), tuż za nim plasowało się działanie cząstek stałych gazów i oparów, powodujące 450 000 zgonów<sup>3</sup>.

Urazy i choroby zawodowe nie tylko powodują ogromne ludzkie cierpienie ofiar i ich rodzin, ale także pociągają za sobą poważne straty ekonomiczne dla przedsiębiorstw i gospodarek jako całości – co można mierzyć w kategoriach kosztów opieki zdrowotnej, kosztów odszkodowań, strat produkcyjnych, obniżonej zdolności do pracy i ograniczonego udziału siły roboczej. Szacuje się, że wypadki przy pracy i choroby zawodowe przyczyniają się do utraty 5,4% rocznego światowego produktu krajowego brutto (PKB) (Kongres ICOH, 2022). Mniej oczywiste koszty przyczyniają się do zwiększenia wpływu ekonomicznego; obejmują one prezenteizm (pracę z obniżoną wydajnością), spadek produktywności związany z trwałym upośledzeniem oraz koszty rotacji personelu (tj. utratę wykwalifikowanych pracowników) (Tompa i in., 2021).

Nadanie odpowiedniego priorytetu zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz zapewnienie odpowiednich inwestycji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) przyczyni się do zrównoważenia gospodarki, zapewniając w ten sposób zdrową siłę roboczą i wspierając produktywnę przedsiębiorstwa.

W tym celu niezbędne jest stworzenie **prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i ochrony zdrowia**, zgodnie z definicją zawartą w Konwencji dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. (Nr 187):

---

**określenie „krajowa kultura prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” ma zastosowanie do kultury, w której bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest respektowane we wszystkich obszarach, a rząd, pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w tworzeniu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system określonych praw i obowiązków, uznając prewencję za kwestię priorytetową.**

---

W celu promowania kultury bezpieczeństwa i zdrowia, opartej na działaniach prewencyjnych, należy podjąć działania zarówno w miejscu pracy, jak i na szczeblu krajowym.

Na **szczeblu krajowym** bardzo ważne jest, aby cały rząd, z udziałem wszystkich właściwych ministerstw, zaangażował się w budowanie i utrzymywanie prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia, zapewniając w ten sposób, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników będą traktowane priorytetowo w programie krajowym. Należy przeznaczyć odpowiednie środki i zasoby na zwiększenie ogólnej świadomości w zakresie bhp, wiedzy o zagrożeniach i ryzyku oraz zrozumienie zasad zapobiegania ich występowaniu i kontroli.

---

1 Obrażenia, które spowodowały co najmniej czterodniową nieobecność w pracy.

2 Zob. WHO/MOP : Wspólne szacunki WHO/MOP dotyczące obciążenia chorobami i urazami związanymi z pracą, 2006-2016: globalny raport monitorujący (2021 r.).

3 Zob. WHO/MOP : Wspólne szacunki WHO/MOP dotyczące obciążenia chorobami i urazami związanymi z pracą, 2006-2016 (2021 r.).

Istotny dialog społeczny i trójstronne zaangażowanie na szczeblu krajowym stanowią podstawę prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia, której zadaniem jest wspieranie trwałej poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Dzięki dialogowi społecznemu podmioty podejmujące trójstronne działania aktywnie uczestniczą we wszystkich fazach procesów decyzyjnych dotyczących bhp. Począwszy od opracowywania i zmiany polityki bhp i ram regulacyjnych w celu sprostania istniejącym i nowym wyzwaniom bhp, aż po promowanie mechanizmów zgodności na poziomie miejsca pracy. W rzeczywistości dialog społeczny nie tylko przyczynia się do poprawy jakości polityki i strategii bhp, ale odgrywa również istotną rolę w budowaniu poczucia odpowiedzialności i zaangażowania, torując w ten sposób drogę do ich szybszego i skuteczniejszego wdrażania.

Działania na **poziomie miejsca pracy** są również niezbędne do promowania prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia. Wymaga to przestrzegania przepisów bhp oraz wprowadzenia systemów zarządzania bhp wraz ze zmianami kultury firmowej w celu osiągnięcia pozytywnej kultury bhp.

Włączenie systemów zarządzania bhp do ogólnej struktury zarządzania przedsiębiorstwem ma kluczowe znaczenie w kontekście kontrolowania ryzyka oraz ograniczania liczby wypadków i chorób związanych z pracą, ponieważ promuje zapobiegawcze i proaktywne podejście do bhp, oparte na ciągłym doskonaleniu. Wszelkie środki wdrażane zgodnie z tym podejściem przyczyniają się nie tylko do poprawy wyników w zakresie bhp, ale także innych aspektów odzwierciedlających wydajność produkcyjną przedsiębiorstwa.

Skuteczność systemu zarządzania bhp wystąpi jednak tylko wtedy, gdy jego wdrożenie zostanie wsparte pozytywną kulturą bhp, w której prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy jest cenione i promowane zarówno przez kierownictwo, jak i pracowników. Kultura tego rodzaju opiera się na zasadzie włączenia, zgodnie z którą wszystkie strony są w znaczący sposób zaangażowane w ciągłą poprawę warunków bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

W miejscach pracy o wysokiej kulturze bhp pracownicy czują się swobodnie, zgłaszając wątpliwości dotyczące potencjalnych zagrożeń lub niebezpieczeństw w miejscu pracy, a kierownictwo aktywnie współpracuje z nimi w celu znalezienia odpowiednich, skutecznych i trwałych rozwiązań. Proces ten wymaga otwartej komunikacji i dialogu opartego na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

Najnowsze dane potwierdzają pozytywny wpływ ustanowienia kultury współpracy w zakresie bhp w miejscu pracy na zmniejszenie liczby wypadków i chorób związanych z pracą.

Według danych opracowanych na podstawie *Światowego Badania Ryzyka*, przeprowadzonego przez *Fundację Lloyd's Register*, prawdopodobieństwo, że pracownicy mogą doznać poważnego urazu w pracy, jest silnie skorelowane z ich opinią, że nie mogą swobodnie zgłaszać problemów związanych z bezpieczeństwem swoim pracodawcom.

I odwrotnie – miejsca pracy, w których wprowadzono rozwiązania zapewniające pracownikom taką możliwość, wykazują lepsze praktyki zarządzania bhp, lepsze wyniki w zakresie bhp, niższy odsetek wypadków i urazów, a w ostatecznym rozrachunku – wyższą wydajność (Walters i in., 2012).

Tworzenie pozytywnej kultury bhp przy jednoczesnym promowaniu zaangażowania pracowników w szczególności przyczynia się do zmniejszenia liczby wypadków; w przedsiębiorstwach, które przyjęły taką politykę, odnotowano o 64% mniej zdarzeń związanych z bezpieczeństwem i o 58% mniej przypadków hospitalizacji (Harter i in., 2020).



## Ramka 1. Korzyści płynące z pozytywnej kultury bhp

---

Nawet jeśli nie istnieje jedna definicja „kultury bhp w miejscu pracy” (lub kultury bezpieczeństwa), można opisać ją jako produkt indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorców zachowań, które mogą określać zaangażowanie w system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w organizacji, a także styl i skuteczność tego systemu (Komisja ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa, 1993).

Kultura bhp obejmuje elementy psychologiczne, behawioralne i sytuacyjne. Na składnik psychologiczny składają się wspólne wartości, postawy, postrzeganie i przekonania, które wpływają na decyzje i zachowania związane z bezpieczeństwem; składnik behawioralny można zdefiniować jako metody dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy; a składnik sytuacyjny to polityki, procedury, przepisy, struktury organizacyjne i systemy zarządzania związane z bezpieczeństwem (Kim i in., 2016).

Pozytywna kultura bhp opiera się na różnych elementach.

Przede wszystkim bhp powinno być traktowane i jasno komunikowane jako wartość oraz uwzględniane w każdym aspekcie działalności przedsiębiorstwa.

Przywództwo jest wyraźnie widocznym zaangażowaniem pracodawców i najwyższego kierownictwa w sprawę bhp i ma kluczowe znaczenie dla rozwoju pozytywnej kultury bhp. Postrzeganie przez pracowników postaw i zachowań kierownictwa wyższego szczebla w zakresie bhp stanowi podstawę ich zachowań związanych z bezpieczeństwem, a tym samym wyników osiągniętych przez przedsiębiorstwa w zakresie bhp. Pozytywne postawy kierownictwa wyższego szczebla są niezbędne do stworzenia pozytywnej kultury bhp, ale ważne jest przekazywanie ich podwładnym w taki sposób, aby mogli oni je właściwie postrzegać. Dlatego komunikacja (zwłaszcza częste i otwarte kontakty między kierownictwem a pracownikami) odgrywa ważną rolę w tworzeniu pozytywnej kultury bhp i osiągnięciu dobrych wyników w tym zakresie (Parker i in., 2006).

W celu stworzenia i wzmocnienia pozytywnej kultury bhp, należy zapewnić wszystkim pracownikom szkolenia i informacje z zakresu bhp, dzięki czemu będą oni mogli aktywnie uczestniczyć w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa. Pracownicy powinni uczyć się raczej na podstawie spostrzeżeń i intuicji niż na bazie zdarzeń, a także zmieniać swój sposób myślenia i działania poprzez dzielenie się doświadczeniami i rozwiązywanie wspólnych problemów (Kim i in., 2016).

Wzmacnianie pozytywnej kultury bhp w miejscu pracy znacząco przyczynia się do zmniejszenia liczby wypadków i chorób związanych z pracą, a także do poprawy samopoczucia i morale pracowników. Zdrowsi i szczęśliwsi pracownicy przyczyniają się z kolei do poprawy wydajności, jakości i rentowności przedsiębiorstwa.



W ciągu ostatnich dwóch lat **pandemia COVID-19** przyniosła ze sobą wiele wyzwań związanych z bhp.

Wszystkie podmioty świata pracy były narażone na ryzyko zakażenia nowym koronawirusem, a także na nowe i pojawiające się zagrożenia związane z sytuacją kryzysową oraz niedawno przyjętymi praktykami i procedurami pracy.

Dialog społeczny odegrał istotną rolę w rozwiązywaniu złożonej sytuacji spowodowanej pandemią COVID-19 na wszystkich poziomach – od krajowego po firmowy. W czasie kryzysu rządy, które uznały za priorytet aktywny udział organizacji pracodawców i pracowników w zarządzaniu bhp, były w stanie wspólnie opracować i wdrożyć przepisy, politykę i działania interwencyjne w sytuacjach kryzysowych<sup>4</sup>. Tego rodzaju regulacje należało następnie odpowiednio wdrożyć na poziomie miejsca pracy. Udział i zaangażowanie pracowników, w postaci wspólnych komitetów bhp i przedstawicieli pracowników ds. bhp, odgrywały kluczową rolę w promowaniu przestrzegania przepisów, a także w opracowywaniu i stosowaniu odpowiednich i skutecznych środków eliminujących zagrożenia lub minimalizujących ryzyko, dostosowanych do miejsca pracy i potrzeb pracowników.

W 2022 r. planowanie scenariuszy zdaje się wskazywać, że świat będzie odtąd funkcjonował w innej rzeczywistości, przy czym niektóre społeczeństwa będą nadal zmagać się z kryzysem COVID-19, a inne zaczną żyć w erze postcovidowej.

W obu tych scenariuszach mechanizmy uczestniczenia w zarządzaniu tym wspólnym problemem, a także innymi kwestiami związanymi z bhp, będą nadal miały zasadnicze znaczenie dla ograniczania liczby urazów i chorób zawodowych – zarówno na poziomie krajowym, jak i w miejscu pracy.

---

4 Zob. MOP: COVID-19 i dialog społeczny.



## O czym traktuje niniejszy raport?

---

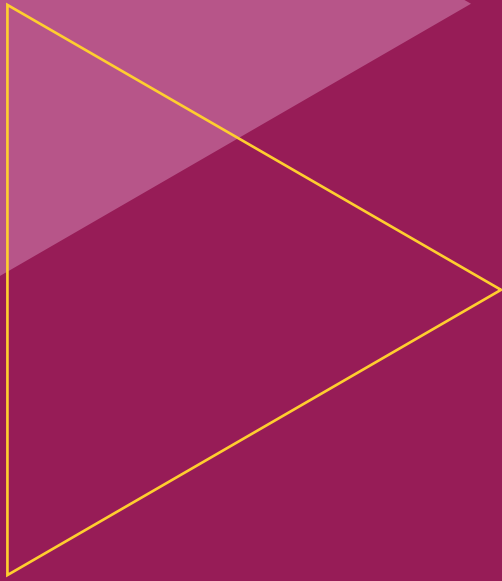
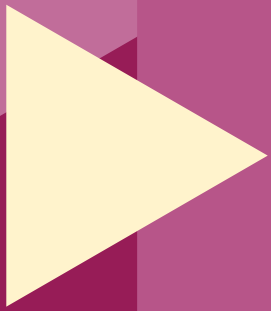
W treści poniższego raportu wzywa się do promowania kultury prewencyjnej w zakresie bhp opartej na uczestnictwie i dialogu społecznym. Podano w nim przykłady z pandemii COVID-19, aby podkreślić, w jaki sposób dialog społeczny przyczynił się do sprostania nieprzewidzianym wyzwaniom w zakresie bhp oraz ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, wspierając jednocześnie przetrwanie i ciągłość działalności przedsiębiorstw.

W **Rozdziale 1** przedstawiono koncepcję dialogu społecznego i podkreślono, że jest on jedną z podstawowych zasad MOP od momentu jej powstania. Znajduje ona odzwierciedlenie w normach MOP, w tym dotyczących bhp, w których współpracę pracowników i pracodawców oraz ich organizacji uważa się za warunek wstępny promowania bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

W **Rozdziale 2** opisano rolę partnerów społecznych w zakresie zarządzania bhp na poziomie krajowym jako kluczowych podmiotów w budowaniu prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia. Oznacza to konieczność prowadzenia trójstronnych konsultacji i współpracy przy opracowywaniu i wdrażaniu ram politycznych i regulacyjnych. Procesy takie można zapewnić dzięki sprawnie działającemu organowi trójstronnemu. W rozdziale tym przedstawiono także różne rodzaje działań, które partnerzy społeczni mogą wspólnie opracowywać w celu promowania zgodności z wymogami bhp i poprawy warunków bhp, zwłaszcza w takich sytuacjach kryzysowych, jak pandemia COVID-19.

**Rozdział 3** koncentruje się na współpracy między pracodawcami i pracownikami, na poziomie miejsca pracy, w celu zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Opisano w nim obowiązki pracodawców oraz prawa i obowiązki pracowników i przedstawicieli pracowników w zakresie bhp, a także kluczową rolę wspólnych komitetów ds. bhp w promowaniu współpracy w zakresie bhp w miejscu pracy. Przeanalizowano w nim również znaczenie dialogu społecznego i udziału pracowników w zapewnieniu wdrożenia solidnego systemu zarządzania bhp i pozytywnej kultury bhp.

Ponadto w **Rozdziale 4** wezwano do wzmocnienia dialogu społecznego w celu promowania bhp podczas obecnej pandemii COVID-19 i przyszłych kryzysów.





## ▷ Współpraca pracodawców i pracowników na rzecz skutecznego zarządzania bhp

### 3.1 Zapewnianie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy: rola pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników ds. bhp

W większości krajów nowoczesne przepisy bhp określają system obowiązków i praw pracodawców i pracowników, nakładając na pracodawcę główną odpowiedzialność za ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Pracownicy mają prawo znać decyzje podejmowane w odniesieniu do warunków dotyczących bhp, uczestniczyć w ich podejmowaniu i brać udział w konsultacjach.

Ich współpraca jest niezbędnym elementem wdrażania zasad bhp, jak stwierdzono w Konwencjach nr 155 i nr 187 <sup>\*5</sup>.

**Pracodawcy** są odpowiedzialni za zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska oraz warunków pracy, w tym za spełnienie wymagań w zakresie bhp zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Powierza się im ocenę zagrożeń i ryzyka związanych z pracą oraz zarządzanie nimi, a także przyjęcie odpowiednich środków zapobiegawczych i kontrolnych.

Pracodawcy muszą także dopilnować, aby pracownicy i ich przedstawiciele uczestniczyli w konsultacjach, otrzymywali informacje i przechodzili szkolenia na temat wszystkich aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp), w tym ustaleń dotyczących sytuacji awaryjnych – związanych z wykonywanymi przez nich czynnościami zawodowymi. Muszą zapewnić, by pracownicy rozumieli ryzyko związane z wykonywaną przez nich pracą oraz znaczenie podejmowanych środków zapobiegawczych i kontrolnych.

Organizacje pracodawców i stowarzyszenia przedsiębiorców odgrywają kluczową rolę we wspieraniu pracodawców w wypełnianiu ich obowiązków poprzez dostarczanie informacji i materiałów poradnikowych na temat skutecznych sposobów angażowania pracowników w kwestie bhp, w tym zapewniania skutecznej komunikacji i efektywnych szkoleń.

5 Zob. MOP Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. (nr 155), art. 20; Konwencja ramowa dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. (nr 187), art. 4.2(d).

## Ramka 6. Profilaktyka popłaca!

Chociaż pracodawcy doskonalą środki bhp przede wszystkim po to, by spełnić wymogi ustawowe i wywiązać się z obowiązków społecznych i etycznych wobec swoich pracowników, nie da się ukryć, że inwestowanie w zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym przynosi im korzyści ekonomiczne.

Powszechnie wiadomo, że wypadki przy pracy i choroby zawodowe mają negatywny wpływ na wydajność. Bezpośrednie koszty dla przedsiębiorstw, jakie mogą one za sobą pociągać, są związane z zakłóceniem działalności i ciągłymi stratami produkcyjnymi spowodowanymi nieobecnością pracownika, wynikającymi z tego kosztami ubezpieczenia i odszkodowań oraz możliwym wzrostem składek ubezpieczeniowych, grzywien lub postępowań sądowych po wystąpieniu wypadku lub zachorowania. Ponadto konieczna może być wymiana lub naprawa uszkodzonego sprzętu. Szacuje się, że koszty pośrednie dla przedsiębiorstw – zwykle trudniejsze do ustalenia – są znacznie wyższe niż koszty bezpośrednie. Mogą to być koszty związane z nieobecnością poszkodowanego pracownika (zastępstwo, nadgodziny, straty w produkcji, reorganizacja pracy), dodatkowa strata godzin pracy inna niż wynikająca z samego urazu (naprawy i sprzątanie, pomoc poszkodowanemu, pierwsza pomoc, przerwa w pracy), niższa motywacja do pracy i morale pracowników, zwiększona absencja i nieobecność w pracy i wreszcie utrata reputacji oraz negatywne relacje społeczne<sup>6</sup>.

Należy jednak podkreślić, że zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy w rzeczywistości sprawia, że przedsiębiorstwa są bardziej produktywne. Tradycyjne podejście, zgodnie z którym uważano, że wszelkie ulepszenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią dodatkowe obciążenie finansowe, jest stopniowo zastępowane podejściem, w którym zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników postrzegają się jako integralny element zrównoważonego rozwoju ekonomicznego i organizacyjnego przedsiębiorstwa. Rosnąca liczba przedsiębiorstw odnoszących sukcesy pokazała, że możliwe jest zrównoważone połączenie dobrostanu pracowników i rentowności przedsiębiorstwa poprzez powiązanie bhp z kwestiami zarządzania i rozwoju z wykorzystaniem systemów zarządzania bhp.

W wielu krajach w przedsiębiorstwach zaczęto zwracać większą uwagę na prewencję, zdając sobie sprawę, że inwestowanie w bhp przynosi korzyści ekonomiczne i społeczne oraz przyczynia się do zwiększenia efektywności, wydajności i konkurencyjności.

Badanie DGUV na temat międzynarodowego zwrotu z prewencji dla przedsiębiorstw<sup>7</sup> pokazuje, że wydatki na bhp są inwestycją, która się „opłaca”, a zwrot z prewencji (Return on Prevention, ROP) szacuje się na 2,2. W szczególności stwierdzono, że trzy najważniejsze korzyści to: wartość dodana wynikająca ze zwiększonej motywacji i satysfakcji pracowników; wartość dodana wynikająca z lepszego wizerunku firmy; oraz oszczędność kosztów dzięki zapobieganiu występowaniu zakłóceń.



**Pracownicy i ich przedstawiciele** powinni aktywnie uczestniczyć w opracowywaniu i wdrażaniu środków zapobiegawczych i kontrolnych poprzez współpracę z pracodawcą. Daje im to prawo do uzyskiwania adekwatnych informacji o zagrożeniach zawodowych i ryzyku nieodłącznie związanym z wykonywanymi przez nich zadaniami, dzięki czemu mogą zadbać o bezpieczeństwo i zdrowie własne oraz innych osób.

Pracownicy są ważnym źródłem informacji o bhp. Znają oni „z pierwszej ręki” problemy związane z praktykami i procedurami w pracy i mogą udzielać cennych porad na temat zagrożeń i możliwych rozwiązań. Mogą oni służyć swoją wiedzą na temat: wad maszyn, urządzeń i wyposażenia, trudności wynikających z konstrukcji lub rozmieszczenia sprzętu roboczego, rodzaju, częstotliwości i powagi wypadków oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, a także wpływu programów zarządzania bhp.

6 Zob. MOP: Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (2015).

7 DGUV: Raport DGUV 1/2013e: Obliczanie międzynarodowego zwrotu z prewencji dla przedsiębiorstw: koszty i korzyści z inwestycji w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy (2015).

## Ramka 7. Podstawowe prawa i obowiązki związane z bhp

**Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. (nr 155)** oraz towarzyszące jej **Zalecenie (nr 164)** określają podstawowe prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w zakresie bhp, które powinny być uwzględnione w ustawodawstwie krajowym. Wszystkie te elementy są również niezbędne w zapobieganiu i łagodzeniu negatywnych skutków pandemii (takich, jak COVID-19) w świecie pracy.

### PRACODAWCY

#### OBOWIĄZKI

##### Pracodawcy są zobowiązani do:

- ▶ takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (Konwencja nr 155, art. 16(1));
- ▶ takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą środki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne nie stanowiły zagrożenia dla zdrowia przy zapewnionej odpowiedniej ochronie (Konwencja nr 155, art. 16(2));
- ▶ dostarczania, w razie potrzeby, odzieży ochronnej i odpowiedniego sprzętu ochrony indywidualnej, w celu zapobiegania – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – zagrożeniom wypadkowym lub uszczerbkom na zdrowiu (Konwencja nr 155, art. 16(3)); dostarczenie pracownikom bezpłatnie odpowiedniej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej (Zalecenie nr 164, ust. 10(e));
- ▶ podejmowania – w razie potrzeby – odpowiednich działań pozwalających na zapobieganie nagłym sytuacjom niebezpiecznym i wypadkom, w tym także zadowalających środków do udzielania pierwszej pomocy (Konwencja nr 155, art. 18);
- ▶ zapewnienia, że przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie otrzymywać będą niezbędne informacje o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących im bezpieczeństwo i zdrowie; będą oni mogli konsultować się w sprawie uzyskanych informacji, a pracownicy i ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie zostaną odpowiednio przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Konwencja nr 155, art. 19(c-d)).

### PRACOWNICY I ICH PRZEDSTAWICIELE

#### PRAWA

##### Pracownicy uprawnieni są do:

- ▶ otrzymywania odpowiednich informacji i szkolenia w zakresie bhp (Konwencja nr 155, art. 19(c-d)).
- ▶ zasięgania informacji – i odbywania konsultacji z pracodawcą – na temat wszystkich aspektów bhp związanych z ich pracą (Konwencja nr 155, art. 19(e)).
- ▶ powstrzymania się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której mają słuszny powód przypuszczać, że stanowi ona bezpośrednio i poważne niebezpieczeństwo dla ich życia lub zdrowia (Konwencja nr 155, art. 13).

#### OBOWIĄZKI

##### Pracodawcy są zobowiązani do:

- ▶ współpracy z pracodawcą w zakresie bhp (Konwencja nr 155, art. 19(a-b));
- ▶ troszczenia się o własne bezpieczeństwo i bezpieczeństwo innych osób, które mogą ucierpieć z powodu ich działań lub niedopatrzeń w toku pracy (Zalecenie nr 164, ust. 16(a));
- ▶ przestrzegania wydawanych instrukcji, w celu zapewnienia własnego bezpieczeństwa i zdrowia oraz bezpieczeństwa i zdrowia innych osób (Zalecenie nr 164, ust. 16(b));
- ▶ prawidłowego posługiwania się urządzeniami zabezpieczającymi i sprzętem ochrony indywidualnej oraz niedoprowadzania go do stanu nieużywalności (Zalecenie nr 164, ust. 16(c));
- ▶ bezwzględnego sygnalizowania swojemu bezpośredniemu przełożonemu każdej sytuacji, co do której mają powody przypuszczać, że może stanowić zagrożenie, a której sami nie są w stanie zaradzić (Zalecenie nr 164, ust. 16(d));
- ▶ sygnalizowania każdego wypadku lub poniesionego uszczerbku na zdrowiu powstającego w procesie pracy lub mającego z nią związek (Zalecenie nr 164, ust. 16(e)).



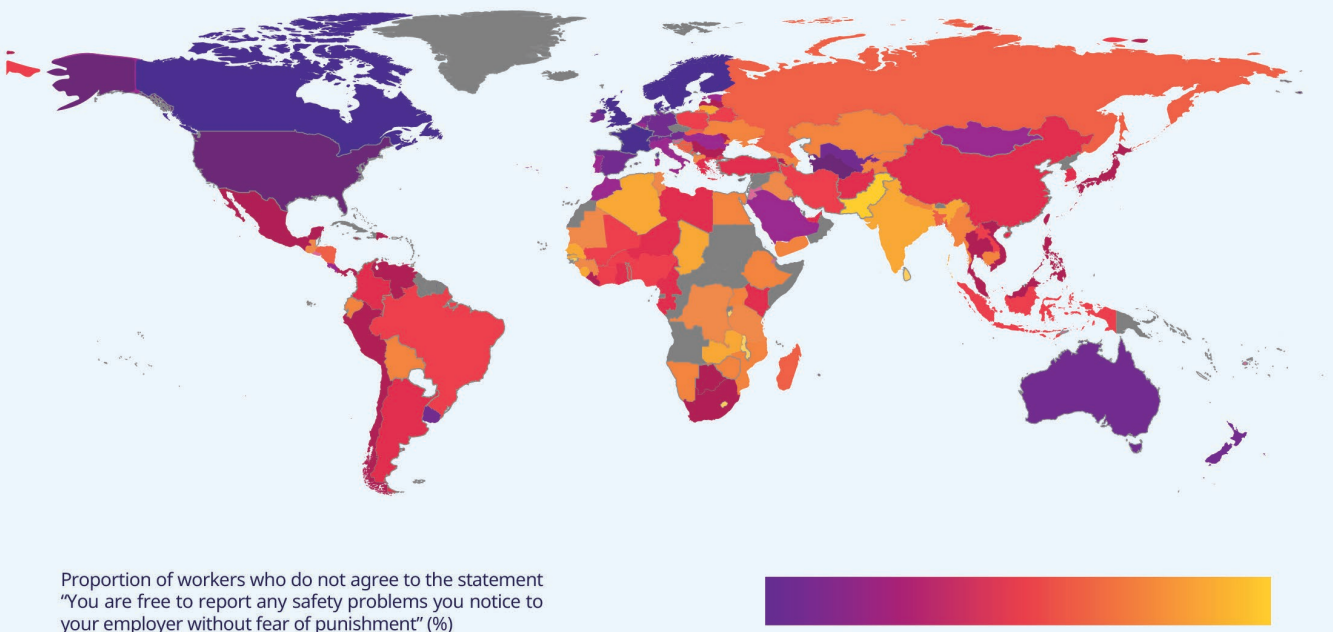
Istnieją dowody na to, że wspólne ustalanie zasad postępowania w miejscu pracy wiąże się z lepszymi praktykami zarządzania bhp, lepszymi wynikami w zakresie bhp, mniejszą liczbą wypadków i urazów, a ostatecznie z wyższą wydajnością (Walters i in., 2012).

Zaobserwowano, że tworzenie pozytywnej kultury bhp przy jednoczesnym promowaniu zaangażowania pracowników zmniejsza ryzyko wypadków. W miejscach pracy, gdzie zaangażowanie pracowników było większe, odnotowano o 64% mniej zdarzeń związanych z bezpieczeństwem i o 58% mniej hospitalizacji (Harter i in., 2020).

Otwarta komunikacja między pracownikami a kierownictwem na temat problemów związanych z bezpieczeństwem również okazała się kluczowym czynnikiem poprawy w zakresie pozytywnej kultury bhp w przedsiębiorstwie (Aburumman i in., 2019).

► **Rys. 1.** Pracownicy zgłaszający pracodawcom problemy dotyczące bezpieczeństwa: obraz globalny

Merytoryczna dwustronna dyskusja w miejscu pracy ma zasadnicze znaczenie dla stworzenia prewencyjnej kultury bhp. Jednak według danych opracowanych na podstawie *Światowego Badania Ryzyka*, przeprowadzonego przez Instytut Gallupa na zlecenie *Fundacji Lloyd's Register*, w 2019 roku w 142 krajach ponad 300 milionów pracowników uważa, że nie może zgłaszać problemów związanych z bezpieczeństwem swoim pracodawcom bez obawy przed karą. Ten brak dyskusji stanowi poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Stwierdzono, że wskaźnik urazów spowodowanych pożarem wzrósł o ponad 40 procent w przedsiębiorstwach, w których pracownicy obawiają się zgłaszać problemy związane z bezpieczeństwem, a także o 23 procent w przypadku narażenia na działanie substancji chemicznych lub biologicznych (w porównaniu z firmami, w których pracownicy mogą swobodnie zgłaszać wszelkie problemy związane z bezpieczeństwem bez narażania się na poniesienie kary).



**Przedstawiciele pracowników ds. bhp** odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu uczestnictwa pracowników i ułatwianiu współpracy między pracodawcami/zarządem a pracownikami, tworząc jednocześnie kulturę zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy.

Dowody wskazują na istnienie korzystnego związku między zaangażowaniem przedstawicieli pracowników w kwestie dotyczące bhp w miejscu pracy a lepszymi wynikami w tym zakresie (Lloyd-Williams i in., 2012; Biggins i Phillips, 1991; Biggins i in., 1991; Gaines i Biggins, 1992; Warren-Langford i in., 1993; Biggins i Holland, 1995). Przedsiębiorstwa, w których pracownicy mają swoje przedstawicielstwo w obszarze bhp, częściej wykazują zaangażowanie kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosują środki zapobiegawcze zarówno w odniesieniu do ogólnych zagrożeń bhp, jak i zagrożeń psychospołecznych (Lloyd-Williams i in., 2012).



Kluczowe funkcje przedstawicieli pracowników w obszarze bhp mogą – zgodnie z przepisami dotyczącymi bhp – obejmować<sup>8</sup>:

- ▶ reprezentowanie pracowników we wszystkich sprawach związanych z bhp;
- ▶ monitorowanie działań podejmowanych przez pracodawców lub inne odpowiednie podmioty zobowiązane do wypełniania swoich obowiązków w zakresie bhp i ubezpieczeń społecznych związanych z urazami w miejscu pracy;
- ▶ badanie kwestii związanych z bhp zgłaszanych przez pracowników;
- ▶ badanie wszelkich potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, które wynikają z pracy przedsiębiorstwa;
- ▶ składanie kierownictwu oświadczeń w sprawach, które mają wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- ▶ współpracę z podmiotem odpowiedzialnym za realizację podstawowego obowiązku i pomoc w rozwiązywaniu wszelkich zagrożeń związanych z pracą w danym przedsiębiorstwie;
- ▶ promowanie i zachęcanie pracowników do współpracy w przestrzeganiu przepisów dotyczących zapobiegania ryzyku zawodowemu;
- ▶ uczestnictwo i reprezentowanie pracowników w procesach decyzyjnych dotyczących bhp;

oraz

- ▶ badanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Przedstawiciele pracowników powinni korzystać z praw i uprawnień niezbędnych do wykonywania swoich funkcji i obowiązków, zgodnie z odpowiednimi standardami MOP<sup>9</sup>.

8 Zob. MOP: Pakiet wsparcia na rzecz opracowywania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, Sekcja 5 (2022).

9 Konwencja dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r. (nr 135); Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. (nr 155); Konwencja dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach z 1995 r. (nr 176); Zalecenie dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień z 1971 r. (nr 143); Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (nr 164).



## Ramka 8. Prawa i uprawnienia przedstawicieli pracowników ds. bhp



**Obiekty.** W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji (Konwencja nr 135, art. 2; Zalecenie nr 143, ust. 9).



**Czas wolny od pracy.** Przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie powinno się przyznać zwolnienia od pracy, bez utraty wynagrodzenia i korzyści socjalnych i dodatkowych, na czas potrzebny do wykonywania swych funkcji przedstawicielskich w przedsiębiorstwie (Zalecenie nr 143, ust. 10(1), 11(1)), jak również brania udziału w: zebraniach związków zawodowych, szkoleniach, seminariach, kongresach i konferencjach (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(i)).



**Informacje.** Na poziomie przedsiębiorstwa należy wprowadzić regulacje, zgodnie z którymi przedstawiciele pracowników ds. bhp otrzymywać będą niezbędne informacje o podjętych przez pracodawcę środkach gwarantujących im bezpieczeństwo i zdrowie oraz będą oni mogli konsultować się w sprawie uzyskanych informacji ze swoimi organizacjami przedstawicielskimi, pod warunkiem nienaruszania tajemnic handlowych (Konwencja nr 155, art. 19(c)). Przedstawicielom pracowników ds. bhp należy przekazywać odpowiednie informacje o zagadnieniach bezpieczeństwa i higieny pracy, umożliwić im przeprowadzenie analiz czynników wpływających na bezpieczeństwo i zdrowie oraz zachęcać do przedkładania własnych propozycji w tym zakresie (Zalecenie 164, ust. 12(2)(a)).



**Bezpłatne szkolenia.** Na poziomie przedsiębiorstwa muszą istnieć rozwiązania, dzięki którym pracownicy i ich przedstawiciele zostaną odpowiednio przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Konwencja nr 155, art. 19(d)). Środki bezpieczeństwa i higieny pracy w żadnej mierze nie powinny obciążać kosztami pracowników (Konwencja nr 155, art. 21).



**Dostęp do miejsc pracy i do pracowników.** Przedstawiciele pracowników ds. bhp w przedsiębiorstwie powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy i móc kontaktować się z pracownikami w sprawach dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, w godzinach pracy i w miejscu pracy (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(f)).



**Dostęp do kierownictwa.** Przedstawiciele pracowników ds. bhp powinni mieć dostęp bez nieuzasadnionej zwłoki do kierownictwa przedsiębiorstwa i do przedstawicieli kierownictwa upoważnionych do podejmowania decyzji, gdy jest to konieczne do właściwego wykonywania ich funkcji (Zalecenie nr 143, ust. 13).



**Współpraca z pracodawcą.** Na poziomie przedsiębiorstwa należy wprowadzić mechanizmy, na podstawie których przedstawiciele pracowników będą współdziałać z pracodawcą w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy (Konwencja nr 155, art. 19(b), 20). Środki podejmowane na rzecz współpracy powinny — jeśli jest to możliwe i niezbędne — przewidzieć instytucję delegatów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, komitetów pracowniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub połączonych komitetów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z krajową praktyką; w tych ostatnich pracownicy powinni być reprezentowani co najmniej na równi z pracodawcami (Zalecenie nr 164, ust. 12(1)).



**Zapytania i konsultacje.** Na poziomie przedsiębiorstwa należy wprowadzić mechanizmy, które spowodują, że pracownicy lub ich przedstawiciele oraz, w razie potrzeby, ich organizacje przedstawicielskie w przedsiębiorstwie, będą upoważnieni do przeprowadzenia analizy i zasięgnięcia informacji i opinii u pracodawcy na temat wszystkich aspektów bezpieczeństwa i zdrowia związanych z ich pracą (Konwencja nr 155, art. 19(e)). Z przedstawicielami pracowników ds. bhp należy się konsultować w przypadku planowanego wprowadzenia nowych ważnych środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przed ich wdrożeniem, a także dążyć do uzyskania poparcia pracowników dla takich środków; należy się z nimi konsultować w przypadku planowania zmian w procesach pracy, zakresie pracy lub organizacji pracy, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(b),(e)).



**Udział w podejmowaniu decyzji.** Przedstawiciele pracowników ds. bhp powinni mieć możliwość uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji na szczeblu przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia, a także mieć możliwość brania udziału w negocjacjach prowadzonych na terenie przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(e),(h)).



**Zamieszczanie ogłoszeń i rozpowszechnianie materiałów związkowych.** Przedstawiciele pracowników, działający w imieniu związku zawodowego, powinni otrzymać zezwolenie na wywieszanie komunikatów związkowych w przedsiębiorstwie, w jednym lub w kilku miejscach, uzgodnionych z kierownictwem przedsiębiorstwa, do których pracownicy mają łatwy dostęp (Zalecenie nr 143, ust. 15(1)). Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zezwolić przedstawicielom pracowników, działającym w imieniu związków zawodowych, na rozprowadzanie wśród pracowników przedsiębiorstwa biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów związkowych (Zalecenie nr 143, ust. 15 (2)).



**Dostęp do inspektorów pracy.** Przedstawiciele pracowników ds. bhp powinni móc swobodnie nawiązać kontakt z inspektorami pracy (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(g)).



**Dostęp do wiedzy specjalistycznej.** Przedstawiciele pracowników ds. bhp powinni móc kontaktować się ze specjalistami w celu zasięgnięcia opinii o sprawach szczególnych dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia (Zalecenie nr 164, ust. 12(2)(j)).



W czasie trwania kryzysu przedstawiciele pracowników ds. bhp odgrywają kluczową rolę we wspieraniu współpracy na rzecz promowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy – z korzyścią zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Według jednego z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii przedsiębiorstwa, w których przed pandemią COVID-19 działali związkowi przedstawiciele ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, częściej przeprowadzały w tym czasie oceny ryzyka (Moore i in., 2021).

Podczas kryzysu związanego z pandemią COVID-19 organizacje pracownicze opracowały wytyczne i materiały szkoleniowe, aby wspierać przedstawicieli pracowników ds. bhp w pełnieniu ich funkcji w tej trudnej sytuacji.



- Na Filipinach grupa organizacji pracowniczych, składająca się z przedstawicieli związków zawodowych i nieformalnych przedstawicieli sektora, spotkała się w celu zbadania roli organizacji pracowniczych w monitorowaniu wdrażania planów bhp – zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach i działalnościach o charakterze nieformalnym. Działanie to zostało podjęte po szkoleniu MOP na temat zapobiegania COVID-19 z wykorzystaniem podejścia PAOT (Szkolenie zorientowane na działania uczestników). Poprzez dialog społeczny na poziomie lokalnym organizacje pracowników i ich członkowie mogą współpracować z pracownikami publicznej służby zdrowia w zakresie monitorowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Związki zawodowe mogą także angażować sektor prywatny w poszerzanie zasięgu pomocy mikro-, małym i średnim przedsiębiorstwom w tworzeniu kultury bhp w miejscu pracy, realizując projekty z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)<sup>10</sup>.

## ► 3.2. Nawiązywanie skutecznej współpracy w miejscu pracy: kluczowa rola wspólnych komitetów ds. bhp

Wspólne komitety ds. bhp umożliwiają pracownikom i pracodawcom skoordynowaną współpracę w rozwiązywaniu problemów dotyczących bhp w miejscu pracy. **Zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. (nr 197)** zaleca tworzenie takich wspólnych komitetów w miejscu pracy w celu promowania krajowej kultury prewencyjnej związanej z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia (ust. 5(f)).

Wspólny komitet ds. bhp można zdefiniować jako dwustronny organ składający się z równej liczby przedstawicieli pracowników i pracodawców<sup>11</sup>, który jest powoływany w siedzibie firmy i któremu powierza się różne funkcje, mające zapewnić współpracę pomiędzy pracodawcami i pracownikami – w celu wypracowania i utrzymania bezpiecznych i zdrowych warunków pracy oraz przyjaznego środowiska pracy.

W wielu krajach tworzenie wspólnych komitetów ds. bhp jest obowiązkowe<sup>12</sup>, choć często zależy to od wielkości przedsiębiorstwa. W niektórych krajach prawo może wymagać utworzenia takiego komitetu w mniejszych przedsiębiorstwach na wniosek pracownika.

<sup>10</sup> Spotkanie MOP z organizacjami pracowniczymi za pośrednictwem platformy Zoom. Protokół z posiedzenia. 17 listopada 2021 r.

<sup>11</sup> Zob. Zalecenie dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. (nr 164), ust. 12 (1).

<sup>12</sup> Zob. baza danych MOP: LEGOSH, temat 8.6, „Wspólny Komitet ds. bhp”.



- ▶ W Norwegii komisje ds. bhp są obowiązkowe w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 50 pracowników, a ponadto należy je powoływać w przedsiębiorstwach zatrudniających 20-50 pracowników na wniosek każdej ze stron w przedsiębiorstwie lub według uznania Inspekcji Pracy<sup>13</sup>.

Jeśli powołanie wspólnego komitetu ds. bhp jest obowiązkowe, wówczas prawo krajowe może określać jego skład, który zwykle zależy od wielkości przedsiębiorstwa. W niektórych krajach przepisy wymagają, aby w skład komitetu ds. bhp wchodził specjalista w zakresie bhp.



- ▶ W Tajlandii w skład komitetu ds. bhp oprócz przedstawicieli pracodawców i pracowników musi wchodzić jeden specjalista ds. bezpieczeństwa<sup>14</sup>.

W krajach, w których krajowe przepisy bhp nie regulują działalności wspólnych komitetów ds. bhp, funkcję tę mogą pełnić układy zbiorowe.



- ▶ W porozumieniu zawartym między Joint Apparel Association Forum (JAAF) a grupą związków zawodowych w Sri Lance ustanowiono przepisy dotyczące dwustronnych komitetów ds. zdrowia w fabrykach odzieżowych w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia oraz zajęcia się zagrożeniami z zakresu bhp, związanymi z COVID-19.<sup>15</sup>

Funkcje, prawa i kompetencje komitetów ds. bhp mogą różnić się w poszczególnych krajach; często jednak są one takie same lub podobne do tych, jakie mają przedstawiciele pracowników. Nie ulega jednak wątpliwości, że komitety te mogą mieć większą liczbę statutowych i kompleksowych zadań niż poszczególni przedstawiciele pracowników, ponieważ dysponują znacznie większymi zasobami ludzkimi i możliwościami.

Zadania, które można powierzyć takim komitetom, obejmują monitorowanie wdrażania programów polityki zapobiegania zagrożeniom, prowadzenie szkoleń pracowników w zakresie bhp, udział w prowadzeniu dokumentacji związanej z bhp oraz monitorowanie danych dotyczących wypadków, urazów i zagrożeń.

Mimo że istnieje wiele sposobów współpracy pracodawców i pracowników w miejscu pracy w zakresie spełniania wymogów bhp, wspólne komitety ds. bhp okazały się jednym z najbardziej udanych rozwiązań<sup>16</sup>.

Podczas kryzysu COVID-19 wspólne komitety ds. bhp odegrały kluczową rolę w reagowaniu na problemy związane z bhp. W istocie są one dobrze przygotowane do identyfikowania sytuacji potencjalnego narażenia na COVID-19, oceny ryzyka oraz opracowywania planów kontroli i jego ograniczania.

13 Zob. LOVDATA (Norwegia): Ustawa o środowisku pracy nr 62, 2005, sekcja 7-1.

14 Zob. MOP Natlex: Tajlandia. Rozporządzenie ministerialne określające standardy administracji i zarządzania bezpieczeństwem pracy, zdrowiem i środowiskiem, nr B.#. 2549, 2006, klauzula 23.

15 Zob. IndustriALL (Sri Lanka): Związki zawodowe w Sri Lance podpisują przełomowe porozumienie w globalnym łańcuchu dostaw odzieży (2021).

16 Zob. broszurę informacyjną na temat Wspólnych komitetów ds. zdrowia opracowaną z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w 2015 r. (MOP, 2015).



© Richard Lord/ILO 2007

### 3.3. Promowanie systemów zarządzania i pozytywnej kultury bhp w oparciu o dialog społeczny

W celu skutecznej kontroli zagrożeń związanych z bhp, zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a tym samym zwiększania wydajności, pracodawcy powinni ustanowić solidny system zarządzania bhp, stanowiący integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem<sup>17</sup>.

Systemy zarządzania bhp są logicznym i użytecznym narzędziem ciągłej poprawy wyników w ramach organizacji. Obejmują one zestaw działań i procesów, które ustanawiają, monitorują i oceniają wysiłki organizacji na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz zgodności z przepisami krajowymi.

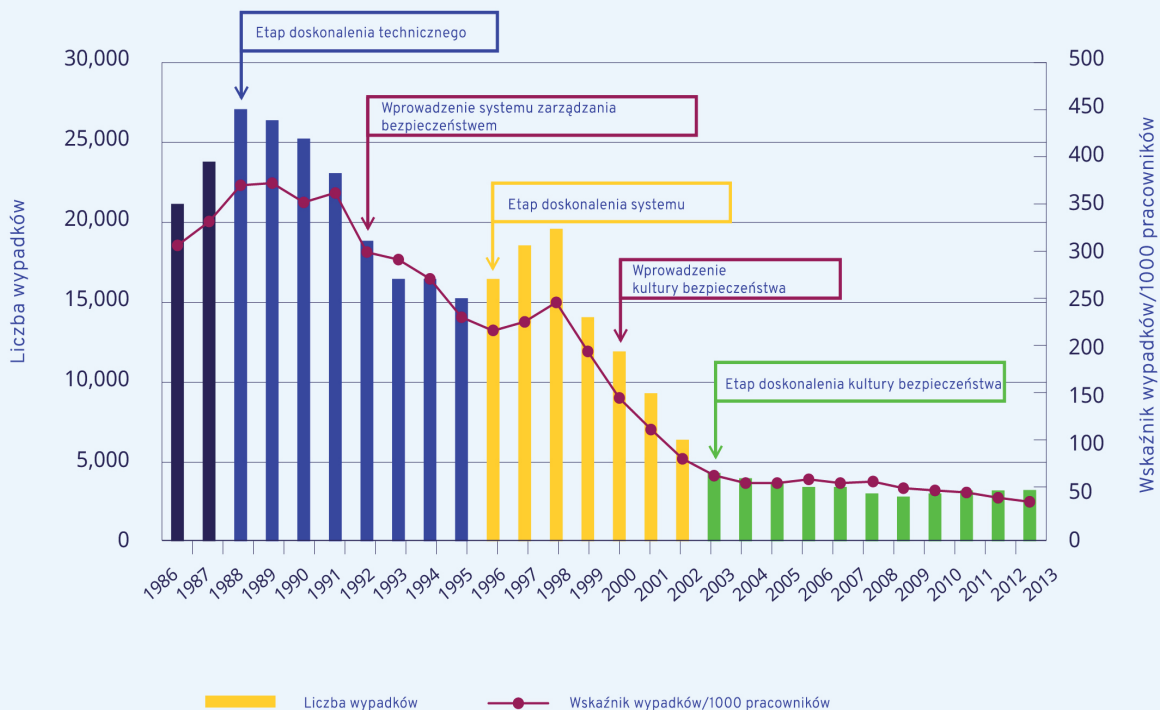
Kluczowe elementy ich skutecznego stosowania obejmują zapewnienie zarówno zaangażowania kierownictwa, jak i aktywnego udziału pracowników w ich wspólnym wdrażaniu. Ponadto system zarządzania bhp jest skuteczny tylko wtedy, gdy towarzyszy mu pozytywna kultura bhp w miejscu pracy (Hale i Hovden, 1998). Kultura, o której mowa, nie powinna być czymś odrębnym lub dodatkowym w stosunku do kultury organizacyjnej, ale stanowić jej integralną część.

<sup>17</sup> Stosowanie systemów zarządzania bhp różni się w poszczególnych krajach, począwszy od wymogów prawnych, a skończywszy na ich dobrowolnym zastosowaniu.

► **Rys. 2:** Rozwijanie kultury bhp w branży budowlanej w Hongkongu – Specjalnym Regionie Administracyjnym Chińskiej Republiki Ludowej

Od 1986 r. do 2013 r. w Specjalnym Regionie Administracyjnym Hongkongu w Chinach nastąpił spadek liczby urazów i chorób zawodowych dzięki wdrożeniu różnorodnych działań z zakresu bhp.

Technologia i systemy zarządzania bhp przyczyniły się do poczynienia ogromnych postępów w tworzeniu bezpieczniejszego świata, ale – jak pokazuje ten wykres – wprowadzenie i rozwijanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy może znacznie zmniejszyć liczbę wypadków.



Źródło: Kim i in., 2016 r.

## Ramka 9: Tworzenie silnej i pozytywnej kultury bhp w środowisku pracy

**Pozytywna kultura bhp** to taka, w której kierownictwo i pracownicy cenią sobie prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz aktywnie uczestniczą w realizacji tego celu. Opiera się ona na otwartej komunikacji i dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcami, w ramach którego pracownicy czują się swobodnie, dzieląc się swoimi przemyśleniami na temat zdarzeń i problemów.

Przywództwo i zaangażowanie w sprawy bhp ze strony pracodawców i kierownictwa wyższego szczebla mają kluczowe znaczenie dla tworzenia pozytywnej kultury bhp. Postrzeganie postaw i zachowań kierownictwa wyższego szczebla w odniesieniu do bhp stanowi podstawę zachowań pracowników w tym zakresie, a tym samym wyników przedsiębiorstwa w dziedzinie (Clarke, 1999).

Zidentyfikowano siedem podstawowych wartości, które mają istotne znaczenie dla rozwoju pozytywnej kultury bhp (Van Scheppingen i in.):



**Zaangażowanie społeczne**



**Uczestnictwo**



**Sprawiedliwość**



**Odporność i elastyczność**



**Zaufanie**



**Rozwój i wzrost**



**Zrównoważony rozwój**

Każda z tych podstawowych wartości jest ważna w rozwoju pozytywnej kultury bhp i każda z nich może wywierać bezpośredni lub pośredni wpływ na bhp. Jednocześnie przyczyniają się one także do sukcesu biznesowego przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwa o pozytywnej kulturze bhp:

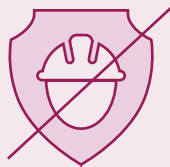
- posiadają system informacji o bezpieczeństwie, za pomocą którego gromadzi, analizuje i rozpowszechnia się informacje o zdarzeniach i sytuacjach potencjalnie wypadkowych, a także o regularnych proaktywnych kontrolach systemu;
- mają kulturę raportowania, w której pracownicy są gotowi zgłaszać swoje błędy, pomyłki i naruszenia;
- stworzyły kulturę zaufania, w której pracownicy są zachęceni, a nawet nagradzani za dostarczanie istotnych informacji związanych z bezpieczeństwem, ale w ramach której jasno określono granice pomiędzy zachowaniami dopuszczalnymi i niedopuszczalnymi;
- są elastyczne, jeśli chodzi o zdolność do rekonfiguracji struktury organizacyjnej w obliczu dynamicznego i wymagającego środowiska zadań;
- wykazują gotowość i kompetencje do wyciągania właściwych wniosków ze swojego systemu bezpieczeństwa oraz są gotowe do wdrażania reform, gdy okażą się one konieczne (Reason, 1997).



Istnieją różne etapy rozwoju kultury bhp (Kim i in., 2016):

## „patologiczny”

pracodawcy i pracownicy nie dbają o naruszanie zasad bezpieczeństwa (kultura „zaniedbania”)



## „reaktywny”

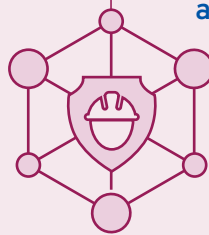
bezpieczeństwo staje się ważne dopiero po wypadku (kultura „stawiania zarzutów”)

## „kalkulacyjny”

istnieją systemy zarządzania wszystkimi zagrożeniami (kultura „planowania”)

## „proaktywny”

pracownicy nie pracują nad znalezionymi problemami, lecz unikają ich z wyprzedzeniem, aby poprawić środowisko pracy



## „generatywny”

bhp jest wbudowane w sposób pracy i myślenia, tworząc dynamiczną kulturę

Dzięki dobrze zarządzanym zmianom organizacyjnym, zbudowanym na fundamencie dialogu społecznego, przedsiębiorstwa mogą przekształcać się w kierunku pozytywnej kultury bhp.



### Wytyczne MOP dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ILO-OSH 2001)

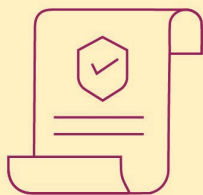
zostały opracowane zgodnie z zasadami uzgodnionymi na szczeblu międzynarodowym, określonymi przez trójstronne grupy MOP w celu osiągnięcia trwałej poprawy wyników w zakresie bhp. Zgodnie z ich treścią należy poczynić odpowiednie ustalenia w celu ustanowienia systemu zarządzania bhp, który powinien zawierać następujące kluczowe elementy: politykę, organizację planowania i wdrażania, ocenę i działania doskonalące.

Udział pracowników jest istotnym elementem systemu zarządzania bhp i jest on wymagany na wszystkich jego etapach.

## Polityka

### Polityka bhp

### Uczestnictwo



**Politykę bhp** pracodawca powinien określić na piśmie, w porozumieniu z pracownikami i ich przedstawicielami. Powinna ona zawierać kluczowe zasady i cele bhp, do których realizacji zobowiązuje się organizacja, w tym system (między innymi) zapewniający konsultowanie się z pracownikami i ich przedstawicielami oraz zachęcanie ich do aktywnego udziału we wszystkich elementach zarządzania bhp.

W celu zapewnienia **udziału pracowników**, pracodawca powinien dopilnować, aby pracownicy i ich przedstawiciele ds. bhp uczestniczyli w konsultacjach, byli informowani i przechodzili szkolenia w zakresie wszystkich aspektów bhp, w tym ustaleń dotyczących sytuacji awaryjnych, związanych z ich pracą.

Pracodawca powinien zapewnić pracownikom i ich przedstawicielom ds. bhp czas i środki umożliwiające aktywne uczestnictwo w procesach organizowania, planowania i wdrażania, oceny oraz działań na rzecz poprawy systemu zarządzania bhp.

Pracodawca powinien zapewnić, w stosownych przypadkach, ustanowienie i sprawne funkcjonowanie komisji ds. bezpieczeństwa i zdrowia oraz uznanie przedstawicieli pracowników ds. bhp zgodnie z przepisami i praktyką krajową.

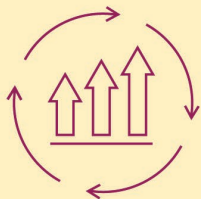
## Działania

### na rzecz doskonalenia

### Działania zapobiegawcze

### i korygujące

### Ciągłe doskonalenie



Ustalenia dotyczące **ciągłego doskonalenia** odpowiednich elementów systemu zarządzania bhp powinny uwzględniać (między innymi) zalecenia dotyczące doskonalenia ze strony wszystkich członków organizacji, w tym komitetu ds. bezpieczeństwa i zdrowia, jeśli taki istnieje.



## Ocena

### Monitorowanie

### i pomiar wyników

### Prowadzenie

### postępowań wyjaśniających

### Zarządzanie audytami

### Przegląd

**Badania w sprawie urazów, chorób i incydentów związanych z pracą oraz ich wpływu na wyniki w zakresie bhp** powinny przeprowadzać kompetentne osoby, przy odpowiednim udziale pracowników i ich przedstawicieli. Wyniki takich badań powinno się przekazywać komisji ds. bezpieczeństwa i zdrowia, jeżeli taka istnieje, a ona z kolei powinna formułować odpowiednie zalecenia.

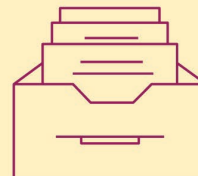
**Audyt** obejmuje ocenę elementów systemu zarządzania bhp w organizacji, w tym udziału pracowników. We wnioskach z audytu należy określić (między innymi), czy wdrożone elementy systemu zarządzania bhp są skuteczne w promowaniu pełnego udziału pracowników. Konsultacje w sprawie wyboru audytora oraz wszystkie etapy audytu w miejscu pracy, w tym analiza wyników, wymagają udziału pracowników, stosownie do potrzeb.

**Przeglądy zarządzania** powinny (między innymi) oceniać zdolność systemu zarządzania bhp do spełniania ogólnych potrzeb organizacji i jej interesariuszy, w tym pracowników i organów regulacyjnych. Ustalenia z przeglądu zarządzania powinny się rejestrować i formalnie przekazywać osobom odpowiedzialnym za odpowiedni element lub odpowiednie elementy systemu zarządzania bhp, a także komisji ds. bezpieczeństwa i zdrowia, pracownikom i ich przedstawicielom.



► Rys. 3: Wytyczne ILO-OSH 2001: Udział pracowników we wszystkich elementach systemu zarządzania bhp

### Organizacja Kwestie odpowiedzialności Kompetencje i szkolenia Dokumentacja bhp Komunikacja



Pracodawca ponosi ogólną **odpowiedzialność** za ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz zapewnia przywództwo w zakresie działań dotyczących bhp w organizacji.

W kontekście **podziału obowiązków i odpowiedzialności** w zakresie bhp należy ustanowić struktury i procesy zapewniające skuteczny nadzór, w razie potrzeby, w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników; promować współpracę i komunikację między członkami organizacji, w tym pracownikami i ich przedstawicielami, w celu wdrożenia elementów systemu zarządzania bhp; zapewniać skuteczne rozwiązania umożliwiające pełne uczestnictwo pracowników i ich przedstawicieli w realizacji polityki bhp; zapewniać odpowiednie zasoby, aby osoby odpowiedzialne za bhp, w tym komisja ds. bezpieczeństwa i zdrowia, mogły właściwie pełnić swoje funkcje; zapewniać skuteczne rozwiązania umożliwiające pełne uczestnictwo pracowników i ich przedstawicieli w komisjach ds. bezpieczeństwa i zdrowia, jeżeli takie istnieją.

Pracodawca powinien określić niezbędne wymagania **dotyczące kompetencji w zakresie systemu zarządzania bhp**, a także ustanowić i utrzymywać rozwiązania zapewniające, że wszystkie osoby posiadają kompetencje do wykonywania zadań i obowiązków związanych z aspektami dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia.

W odniesieniu do **dokumentacji dotyczącej systemu zarządzania bhp** pracownicy powinni mieć prawo dostępu do dokumentacji związanej z ich środowiskiem pracy i zdrowiem, przy jednoczesnym poszanowaniu potrzeby zachowania poufności.

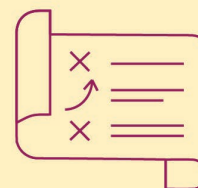
Należy ustanowić i utrzymywać ustalenia i procedury zapewniające wewnętrzną **komunikację** informacji na temat bhp pomiędzy odpowiednimi szczeblami i funkcjami organizacji, gwarantując, że wątpliwości, pomysły i wkład pracowników i ich przedstawicieli w kwestie związane z bhp są przyjmowane, rozważane i uwzględniane.



### Planowanie i wdrażanie Planowanie i realizacja Przeгляд wstępny Planowanie, rozwój i wdrażanie systemu Cele bhp Przeciwdziałanie występowaniu zagrożeń

**Wstępny przegląd** powinny przeprowadzać osoby kompetentne, w porozumieniu z pracownikami i/lub ich przedstawicielami, stosownie do potrzeb. W kontekście **zapobiegania zagrożeniom** przed zmianą lub wprowadzeniem nowych metod pracy, materiałów, procesów lub maszyn należy przeprowadzić identyfikację zagrożeń w miejscu pracy wraz z oceną ryzyka. Ocenę taką należy przeprowadzić w porozumieniu z pracownikami i ich przedstawicielami oraz komisją ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, a także, w stosownych przypadkach, z ich udziałem.

**Ustalenia dotyczące zapobiegania, przygotowania i reagowania w sytuacjach awaryjnych** powinny być ustalane stosownie do wielkości i charakteru działalności organizacji. Ustalenia tego typu powinny (między innymi) zapewniać, że niezbędne informacje, komunikacja wewnętrzna i koordynacja służą ochronie wszystkich osób w przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnej w miejscu pracy, a także zapewniać odpowiednie informacje i szkolenia dla wszystkich członków organizacji, na wszystkich poziomach, w tym regularne ćwiczenia w zakresie zapobiegania sytuacjom awaryjnym, gotowości i procedur reagowania.



W ramach zarządzania bhp pracodawcy powinni identyfikować zagrożenia i kontrolować ryzyko w danym miejscu pracy. W tym celu muszą zastanowić się nad tym, co może wyrządzić szkodę pracownikom i innym osobom oraz zdecydować, czy robią wystarczająco dużo, aby zapobiegać występowaniu takich sytuacji. Proces ten nazywany jest oceną ryzyka. Ocena ryzyka polega na identyfikowaniu zagrożeń, ocenianiu związanego z nimi ryzyka oraz podejmowaniu rozsądnych i proporcjonalnych środków w celu jego kontrolowania<sup>18</sup>.

Prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w miejscu pracy przyczynia się do zapewnienia ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników, a także przynosi korzyści przedsiębiorstwom dzięki lepszej organizacji pracy – potencjalnie zwiększając wydajność. MOP opracowała szereg narzędzi wspierających pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli w procesie oceny ryzyka, które obejmują szereg prostych i logicznych kroków, które powinni oni wykonać<sup>19</sup>.

## Ramka 10: Zachęta ze strony partnerów społecznych do przeprowadzania oceny ryzyka związanego z COVID-19 wśród małych i średnich przedsiębiorstw oraz branży hotelarskiej w Indonezji<sup>20</sup>

W czasie pandemii COVID-19 prawie wszystkie przedsiębiorstwa ucierpiały i poniosły straty. Mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa (MSME) oraz branża hotelarska należą do sektora, który został najmocniej dotknięty przez pandemię i jej skutki.

Dwie organizacje pracodawców w Indonezji, Indonezyjskie Stowarzyszenie Pracodawców (Apindo) oraz Indonezyjskie Stowarzyszenie Hotelu i Restauracji (PHRI), we współpracy z MOP, zachęcają członków swoich przedsiębiorstw w Dżakarcie do skorzystania z bezpłatnej usługi oceny ryzyka związanego z COVID-19, opartej na indonezyjskich krajowych wytycznych dotyczących bezpiecznego funkcjonowania w czasie pandemii. Projekt bezpłatnej oceny ryzyka obejmuje również porady lekarzy bhp, którzy mogą doradzić przedsiębiorstwom, jakie kroki należy podjąć po przeprowadzeniu oceny ryzyka. Ponadto Ministerstwo Pracy i liczne konfederacje związków zawodowych zostały włączone do projektu w charakterze kluczowych partnerów w jego opracowywaniu i wdrażaniu.

Usługę oceny ryzyka świadczone bezpłatnie w ponad 1500 przedsiębiorstwach w całej Indonezji.



Pracodawcy powinni dopilnować, aby pracownicy lub ich przedstawiciele brali czynny udział w procesie oceny ryzyka. Pracownicy dysponują przydatnymi informacjami o sposobie wykonywania pracy, co pomoże uczynić ocenę ryzyka bardziej szczegółową i skuteczną.

18 Zgodnie z wytycznymi MOP-OSH z 2001 r.: Środki zapobiegawcze i ochronne powinno się wdrażać w następującej hierarchicznej kolejności: (a) eliminacja zagrożenia/ryzyka; (b) kontrola zagrożenia/ryzyka u źródła poprzez zastosowanie kontroli inżynierskiej lub środków organizacyjnych; (c) minimalizacja zagrożenia/ryzyka poprzez zaprojektowanie bezpiecznych systemów pracy, które obejmują administracyjne środki kontroli; oraz (d) w przypadku gdy pozostałych zagrożeń/ryzyka nie można kontrolować z wykorzystaniem środków zbiorowych, pracodawca powinien zapewnić odpowiednie środki ochrony indywidualnej, w tym odzież, bezpłatnie, a także powinien wdrożyć środki zapewniające ich stosowanie i konserwację (sekcja 3.10.1).

19 Zob. MOP: Przewodnik w 5 krokach dla pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli dotyczący przeprowadzania oceny ryzyka w miejscu pracy (2013 r.).

20 Zob. MOP: Komunikat prasowy: MOP, Apindo i PHRI wzmacniają środki zapobiegawcze w celu przeciwdziałania COVID-19 w branży hotelarskiej oraz małych i średnich przedsiębiorstwach; a także strona internetowa projektu MOP: Wzmacnianie profilaktyki COVID-19 w miejscach pracy i poprzez miejsca pracy: tworzenie miejsc pracy poprzez ponowne otwarcie i kontynuację działalności.

## Ramka 11: Podejście MOP do szkolenia z wykorzystaniem PAOT (Szkolenie zorientowane na działania uczestników)

Metodologia szkolenia zorientowanego na działania uczestników (PAOT) została pierwotnie opracowana w latach 80. ubiegłego wieku w celu rozpowszechniania dobrych praktyk i rozwiązań pomagających przezwyciężyć ograniczenia, z jakimi zwykle borykają się organizacje oddolne, takie jak niski budżet, ograniczone możliwości zarządzania i ograniczone środki logistyczne.

Z biegiem lat MOP opracowała szereg programów szkoleniowych wykorzystujących podejście PAOT, w ramach których pracodawcy, menedżerowie i pracownicy – w tym rolnicy – są wzmacniani i wspierani w celu poprawy stanu bhp, warunków pracy i wydajności. W oparciu o samoocenę przeprowadzoną podczas obchodu w miejscu pracy i z wykorzystaniem list kontrolnych działań PAOT uczestnicy mogą określić priorytety w zakresie bhp oraz opracować kreatywne i praktyczne pomysły, korzystając z lokalnie dostępnych zasobów.

„Podejście bezpośrednie” podkreśla potrzebę udziału zarówno organizacji pracodawców, jak i pracowników w celu zapewnienia ciągłej poprawy warunków bhp i wydajności. PAOT obejmuje kilka technik zachęcających do wzajemnego doradztwa i współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami, a także pomiędzy przedsiębiorstwami. Analiza porównawcza, spotkania i dyskusje z innymi lub wizyty w ich środowisku pracy poszerzają perspektywę.

Obszerny zestaw narzędzi i publikacji został zamieszczony na stronie internetowej MOP: [Szkolenie zorientowane na działania uczestników \(PAOT\)](#).



Zaangażowanie pracowników w kwestie dotyczące bhp jest szczególnie istotne w czasie kryzysu, takiego jak pandemia COVID-19, ponieważ w wyniku zaistniałej sytuacji i w świetle nowo przyjętych działań mogą pojawić się nowe zagrożenia. Aktywny udział pracowników i ich przedstawicieli w podejmowaniu decyzji przyczynia się do przyjęcia trwałych i właściwych rozwiązań oraz skutkuje większym zaangażowaniem w realizację podjętych decyzji.





- W Kanadzie przedstawiciele pracowników współpracowali z pracodawcami w celu stworzenia planów łagodzenia skutków COVID-19, w tym procesów przesiewowych i śledzenia kontaktów<sup>21</sup>.
- W Sri Lance pracownicy i pracodawcy, pracujący na dwóch plantacjach herbaty w dystryktach Kalutara i Ratnapura, wzięli udział we wspólnym szkoleniu bhp. Uczestnicy określili obszary wymagające poprawy w zakresie bhp w fabryce przetwórstwa herbaty i na plantacji, które odwiedzili.
- Brytyjska firma programistyczna *Sage* opracowała anonimową ankietę, umożliwiającą pracownikom zgłaszanie spostrzeżeń dotyczących planów związanych z bhp na wypadek pandemii (Galinsky, 2022).
- Irlandzki Departament ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (HSE) opracował wytyczne podkreślające, jak istotne jest konsultowanie się z pracownikami na każdym etapie wdrażania środków związanych z COVID-19 w miejscu pracy. Podkreślono również potrzebę wyznaczenia Głównego Reprezentanta Pracowników ds. COVID-19, który będzie pomagał we wdrażaniu środków związanych z COVID-19 i informowaniu o nich<sup>22</sup>.
- W Indiach rząd stanu Kerala i MOP zorganizowały internetowe szkolenie na temat ograniczania zagrożeń związanych z COVID-19 w miejscu pracy. Szkolenie to zostało wykorzystane przez kilka przedsiębiorstw, a pracownicy i pracodawcy wspólnie opracowali pomysły dotyczące usprawnień w swoich firmach<sup>23</sup>.
- Firma *Panasonic Manufacturing Indonesia* utworzyła grupę zadaniową zajmującą się problemem COVID-19 w miejscu pracy, która koordynowała działania z rządem i angażowała kierownictwo oraz pracowników<sup>24</sup>.

## Narzędzia MOP do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas kryzysu związanego z COVID-19

MOP opracowała szereg narzędzi wspierających pracodawców i pracowników w zarządzaniu ryzykiem związanym z bhp podczas pandemii COVID-19, w tym:

Przewidywanie, przygotowanie i reagowanie na kryzysy – już teraz zainwestuj w odporne systemy bezpieczeństwa i higieny pracy (Raport z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, kwiecień 2021 r.);

Zapobieganie i łagodzenie skutków COVID-19 w miejscu pracy: lista kontrolna działań (kwiecień 2020 r.);

W obliczu pandemii: zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy – Raport z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w pracy (kwiecień 2020 r.)

Bezpieczny i zdrowy powrót do pracy w czasie pandemii COVID-19 – podsumowanie zasad (maj 2020 r.)

Bezpieczny powrót do pracy: dziesięć kroków (maj 2020 r.)

Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi związanymi z pracą w czasie pandemii COVID-19 (czerwiec 2020 r.)

Praktyczny przewodnik dotyczący telepracy podczas pandemii COVID-19 i później (lipiec 2020 r.)  
 COVID-19 i placówki ochrony zdrowia: lista kontrolna środków, które należy podjąć w placówkach ochrony zdrowia (lipiec 2020 r.)

Higiena rąk w miejscu pracy: podstawowy środek zapobiegawczy i kontrolny w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przeciwko COVID-19 – notatka informacyjna (wrzesień 2020 r.)

Zapobieganie i ograniczanie występowania COVID-19 w miejscu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach: lista kontrolna działań i czynności następcze (sierpień 2020 r.)

21 Zob. rząd Ontario: COVID-19 i związane z nim zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny w środowisku pracy (2020 r.).

22 Zob. HSE Ireland: Pracuj bezpiecznie – uzgodnienia dotyczące COVID-19 (2021 r.).

23 Zob. MOP: Dobre praktyki w miejscach pracy mające na celu przeciwdziałanie COVID-19 (2021 r.).

24 Zob. MOP: Dobre praktyki w miejscach pracy mające na celu przeciwdziałanie COVID-19 (2021 r.).

W czasie pandemii COVID-19 konieczność wykonywania **pracy w domu** stwarzała poważne wyzwania związane z zapewnieniem bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, na które zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie zawsze byli przygotowani pod względem fizycznym, psychicznym czy infrastrukturalnym. Według niedawno przeprowadzonego badania *Society for Human Resource Management (SHRM)* 71% pracodawców miało trudności z przystosowaniem się do pracy zdalnej; 65% pracodawców stwierdziło, że utrzymanie morale pracowników było wyzwaniem; a ponad jedna trzecia pracodawców mierzyła się z problemami związanymi z kulturą firmy, wydajnością pracowników i regulacjami dotyczącymi urlopów wypoczynkowych<sup>25</sup>. Badanie przeprowadzone wśród 1000 pracowników w Stanach Zjednoczonych wykazało, że czterech na pięciu pracowników miało trudności z "odłączeniem się" wieczorem po pracy, a 45% stwierdziło, że ich zdrowie psychiczne uległo pogorszeniu podczas pracy zdalnej (Westfall, 2020).

Nawet jeśli pracodawcy mogą mieć trudności z przeprowadzeniem tradycyjnej oceny ryzyka w domu pracownika, ich obowiązkiem wciąż pozostaje sprawdzenie czy:

- ▶ praca może być bezpiecznie wykonywana w domu – w razie potrzeby może to oznaczać konieczność dostosowania zadań.
- ▶ pracownicy dysponują odpowiednim sprzętem i narzędziami do wykonywania pracy w domu w sposób zapewniający bezpieczeństwo, w tym (w stosownych przypadkach) czy dysponują wymaganym sprzętem ochrony indywidualnej lub sprzętem zabezpieczającym;
- ▶ pracownicy otrzymali odpowiednie informacje, instrukcje, nadzór i szkolenia, w tym środki postępowania w sytuacjach awaryjnych;
- ▶ pracownikom z niepełnosprawnościami zapewniono odpowiednie udogodnienia w związku z pracą wykonywaną w domu;
- ▶ zadbano o ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrego samopoczucia pracowników.

W tym kontekście duże znaczenie ma współpraca pomiędzy pracodawcami a osobami świadczącymi pracę w domu. Pracownicy powinni mieć możliwość regularnego informowania pracodawców o swoich obawach i wyzwaniach związanych z nowo przyjętymi polityką i wytycznymi.



- ▶ Badanie przeprowadzone przez *WorldatWork* wykazało, że komunikacja pomiędzy pracodawcami a pracownikami w zakresie bhp nasiliła się podczas pracy w domu w czasie pandemii – 88% pracodawców stwierdziło, że zwiększyło liczbę mających związek z bezpieczeństwem i zdrowiem kontaktów ze swoimi pracownikami (*WorldatWork*, 2020 r.);
- ▶ *Mercury Systems*, międzynarodowa firma z branży lotniczej i kosmicznej, zatrudniająca pracowników na całym świecie, regularnie przeprowadzała badania wśród swoich pracowników podczas telepracy wywołanej wirusem COVID-19, aby zidentyfikować obszary budzące obawy pracowników i uzyskać informacje zwrotne (Galinsky, 2022 r.);
- ▶ We wspólnym raporcie technicznym opracowanym przez MOP i WHO przeanalizowano korzyści i zagrożenia dla zdrowia wynikające z telepracy. Przedstawiono w nim sugestie dotyczące polityki w zakresie przeciwdziałania występującym zagrożeniom oraz przeanalizowano rolę rządów, pracodawców, pracowników i służby zdrowia w miejscu pracy<sup>26</sup>.

Podsumowując, tworzenie kultury prewencji w zakresie bhp na poziomie miejsca pracy – opartej na solidnym systemie zarządzania bhp, zdolnym do stawienia czoła nowym wyzwaniom i sytuacjom kryzysowym – wymaga pełnego zaangażowania i udziału zarówno pracodawców, jak i pracowników. Odpowiednie i zrównoważone środki bhp można skutecznie opracowywać i wdrażać wyłącznie w drodze dialogu opartego na wzajemnym zaufaniu i współpracy

<sup>25</sup> Zob. SHRM: *Praca zdalna* (2022 r.).

<sup>26</sup> Zob. WHO/MOP: *Zdrowie i bezpieczeństwo podczas pracy zdalnej* (2022 r.).

Międzynarodowa Organizacja Pracy  
Departament Zarządzania i Trójstronności  
(ZARZĄDZANIE)

Dział Administracji i Inspekcji Pracy  
oraz Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy  
(LABADMIN/OSH)

Route des Morillons  
4 CH-1211 Geneva 22  
Szwajcaria

T: +41 22 799 6715

E: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)

[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)