

Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy

Partnerstwo dla prewencji



www.healthy-workplaces.eu

Przewodnik po kampanii

Działania kadry zarządzającej i zaangażowanie pracowników na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy

Spis treści

Wprowadzenie	4
Skala problemu	5
Dlaczego UE prowadzi tę kampanię?	7
Partnerstwo dla prewencji	9
Co oznacza w praktyce prewencja?	10
Rola kadry kierowniczej	12
Co oznacza w praktyce przywództwo kadry zarządzającej?	13
Dlaczego zaangażowanie pracowników ma tak duże znaczenie?	15
Zachęcanie pracowników do zaangażowania	15
Jak wygląda w praktyce zaangażowanie pracowników?	17
O kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”	19
Cel kampanii	19
Kto może wziąć udział?	19
Jak wziąć udział?	20
Sieć partnerów	21
Nasze działania i osiągnięcia w ramach wcześniejszych kampanii	22
Materiały kampanii	24
Dane kontaktowe	26

Wprowadzenie

Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy to dobre rozwiązanie dla przedsiębiorstw, pracowników i całego społeczeństwa. Łatwo zapomnieć o tym fakcie w momencie, kiedy występują trudności z dotrzymaniem terminów lub celów produkcyjnych. W takich chwilach zamiast traktować wymogi BHP jako „biurokratyczne obciążenia” należy zwracać szczególną uwagę na ryzyko w miejscu pracy.

Niniejsza broszura jest głównym przewodnikiem po kampanii „**Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy**” 2012–2013 – „**Partnerstwo dla prewencji**” przygotowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Kampania ta ma na celu wsparcie przedsiębiorstw, pracodawców, pracowników, przedstawicieli pracowników oraz całego łańcucha dostaw przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego i ograniczaniu zagrożeń występujących w miejscu pracy. Mimo że główna odpowiedzialność za kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy spoczywa na kierownictwie i organizacji, której ono przewodzi, najlepsze rezultaty osiąga się zawsze, gdy współpracują ze sobą wszystkie zainteresowane podmioty.

Eurostat podaje, że co roku w UE wskutek wypadków w miejscu pracy traci życie ponad 5500 osób¹. Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że kolejne 159 000 osób umiera² w wyniku chorób zawodowych. Wiele z nich dałoby się uratować, gdyby przewidziano zagrożenia i wdrożono racjonalne środki bezpieczeństwa, które następnie byłyby surowo przestrzegane. Często mówi się, że „**lepiej zapobiegać niż leczyć**”. Powiedzenie to ma szczególne zastosowanie w promowaniu bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy. Z tego powodu w kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” skupiono się przede wszystkim na zapobieganiu ryzyku zawodowemu.

Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 2012–2013 jest zdecentralizowana i zaprojektowana tak, by wesprzeć władze krajowe, przedsiębiorstwa, organizacje, kierowników, pracowników i ich przedstawicieli oraz inne zainteresowane strony we współpracy mającej na celu wzmocnienie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Kampania koncentruje się na:

- zapobieganiu zagrożeniom w miejscu pracy,
- zarządzaniu ryzykiem zawodowym,
- zachęcaniu kierownictwa wyższego szczebla do aktywnego zaangażowania się w eliminowanie zagrożeń w miejscu pracy,
- zachęcaniu pracowników, ich przedstawicieli i innych zainteresowanych stron do współpracy z kadrą zarządzającą w celu eliminowania zagrożeń w miejscu pracy.

Lepiej zapobiegać niż leczyć.



Centralne znaczenie mają w kampanii materiały, które pozwolą osiągnąć założone cele. Są to sprawozdania, praktyczne przewodniki, ulotki, plakaty i płyty DVD. Dodatkowo, we współpracy z partnerami i krajowymi punktami centralnymi, promowany będzie Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy; organizowane będą także sesje szkoleniowe, konferencje i wystawy. EU-OSHA utworzyła również interaktywną stronę internetową, na której udostępniła dużo szczegółowych praktycznych informacji i wskazówek.

Niniejszy przewodnik po kampanii zawiera wiele informacji statystycznych pokazujących problemy wymagające rozwiązania oraz wskazówki do jak najlepszego ukierunkowania działań. Należy jednakże pamiętać, że za takimi danymi statystycznymi zbyt często kryją się ludzkie tragedie.

Skala problemu

Co 3,5 minuty jedna osoba w Unii Europejskiej traci życie wskutek wypadku w miejscu pracy lub choroby zawodowej. W 2007 r. – ostatnim roku, dla którego dostępne są porównywalne dane statystyczne dla UE-27 – z powodu co najmniej jednego wypadku przy pracy ucierpiało 6,9 mln osób³. Ponadto kilka milionów więcej pracowników w Europie cierpi na problemy zdrowotne związane z pracą.

Wypadki wiążą się ze znacznymi kosztami dla pracowników i ich rodzin, dla pracodawców i dla całego społeczeństwa. Zgodnie z badaniem sondażowym przeprowadzonym wśród pracowników w 2007 r.⁴ 73% wypadków przy pracy skutkuje zwolnieniem lekarskim trwającym co najmniej jeden dzień, zaś 22% zwolnieniem lekarskim trwającym co najmniej jeden miesiąc. Takie odsetki zachorowań i problemów zdrowotnych związanych z pracą mają bezpośredni wpływ na wzrost gospodarczy i zatrudnienie w całej Europie. Każdego roku traci się w ten sposób co najmniej 450 mln dni roboczych⁵. Dostępne są różne dane szacunkowe na temat kosztów ponoszonych z tego tytułu przez gospodarkę UE, wypadki i choroby zawodowe kosztują jednak Unię co najmniej 490 mld EUR rocznie⁶.

Badania pokazują, że większości wypadków przy pracy i chorób zawodowych można zapobiec. Na szczęście w obszarze tym odnotowuje się znaczący postęp. W okresie 1999–2007 znacznej poprawie uległo na terenie UE bezpieczeństwo w miejscu pracy, zaś liczba wypadków śmiertelnych w UE-15 spadła z 5275 do 3782⁷. Bezpieczeństwo w miejscu pracy w odniesieniu do wypadków innych niż śmiertelne poprawia się jeszcze szybciej – ich liczba spadła o ponad 900 tys.⁸

Mimo tych pozytywnych danych liczba przypadków chorób zawodowych, charakteryzujących się często długim okresem rozpoznania, wyraźnie rośnie.

^{1,3,4 i 7} *Health and safety at work in Europe (1999–2007) – A statistical portrait*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2010, 97 stron.

² Międzynarodowa Organizacja Pracy 2005: dane szacunkowe dla UE-27 (<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/worldcongressreporteng.pdf>).

⁵ Wynik uzyskany poprzez dodanie 83 mln dni roboczych utraconych wskutek wypadków do 367 mln dni roboczych utraconych w wyniku chorób, *Health and safety at work in Europe (1999–2007) – A statistical portrait*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2010, 97 stron.

⁶ Przy założeniu straty w wysokości 4% PKB wskutek złych warunków pracy (<http://osha.europa.eu/en/press/articles/Present-new-and-emerging-risks-IOHA>).

⁸ Eurostat *Accidents at Work (ESAW) – until 2007* (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_aw_nnasx&lang=en).

STUDIUM PRZYPADKU

Igrzyska olimpijskie w Wielkiej Brytanii – Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia

Olympic Delivery Authority (ODA) to organizacja odpowiedzialna za utworzenie Parku Olimpijskiego i powiązanych z nim obiektów na czas Igrzysk Olimpijskich i Paraolimpijskich w Londynie w 2012 r. Park Olimpijski został zbudowany na ponad 200 ha bardzo zanieczyszczonych terenów we wschodnim Londynie. W pracach w Parku brało udział ok. 40 tys. osób, zaś w szczytowych okresach na terenie budowy znajdowało się 13 tys. osób. Był to ogromny projekt, w przypadku którego złe zarządzanie mogło doprowadzić do niemożliwej do zaakceptowania liczby wypadków śmiertelnych i poważnych urazów.

W trakcie ponad 70 mln przepracowanych godzin wystąpiło 25 okresów miliona godzin bez zgłoszonego wypadku, 4 okresy dwóch milionów godzin bez zgłoszonego wypadku i jeden okres trzech milionów godzin.

ODA przypisuje ten godny pozazdroszczenia wynik bardzo silnemu przywództwu, skoncentrowanemu na wyeliminowaniu wszelkich wypadków w trakcie trwania projektu. Organizacja ta stwierdziła, że dołożyła starań, by:

- zarządzać zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- zapewnić bezpieczne miejsca pracy i systemy pracy,
- zapewnić odpowiednie informacje, instrukcje, szkolenia i nadzór,
- entuzjastycznie zaangażować się we współpracę z pracownikami, partnerami i dostawcami przy realizacji powyższych ustaleń.

W całym łańcuchu zarządzania stosowane były jasne linie komunikacji. Dodatkowo dyrektor naczelny i kierownik projektu oświadczyli wspólnie, że „będą regularnie informować zarząd ODA o zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem, zdrowiem i ochroną środowiska, jak również zgłaszać istotne wypadki”.

Ponadto Komitet zarządu ODA ds. Bezpieczeństwa, Zdrowia i Ochrony Środowiska dokonywał regularnych przeglądów realizacji programu budowy i zarządzania nim i wyraził zgodę na dokonywanie przeglądów praktyk roboczych „tak często, jak to konieczne”. Zmiany takie zostały przedstawione wszystkim pracownikom i dostawcom celem maksymalizacji ochrony bezpieczeństwa i zdrowia wszystkich osób związanych z przygotowaniem Olimpiady.

Dzięki podjętym inicjatywom oraz zaangażowaniu pracowników wyniki programu związane z bezpieczeństwem uległy stopniowej poprawie.



Dlaczego UE prowadzi tę kampanię?

Promowanie bezpieczeństwa i zdrowia było zawsze jedną z najbardziej istotnych zasad integracji europejskiej, za którą stoi szereg przyczyn etycznych, społecznych i gospodarczych. Z etycznego punktu widzenia jest jasne, że promowanie bezpieczeństwa i zdrowia powinno być jednym z głównych priorytetów każdego organu rządowego czy administracyjnego. Po drugie, jednym z fundamentów europejskiego jednolitego rynku są zharmonizowane normy, w tym normy dotyczące bezpieczeństwa produktów i procesów. Takie zharmonizowane normy pozwalają na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw w całej UE. Po trzecie, promowanie bezpieczeństwa i zdrowia nie tylko poprawia ochronę pracowników, ale również podnosi wydajność przedsiębiorstw.

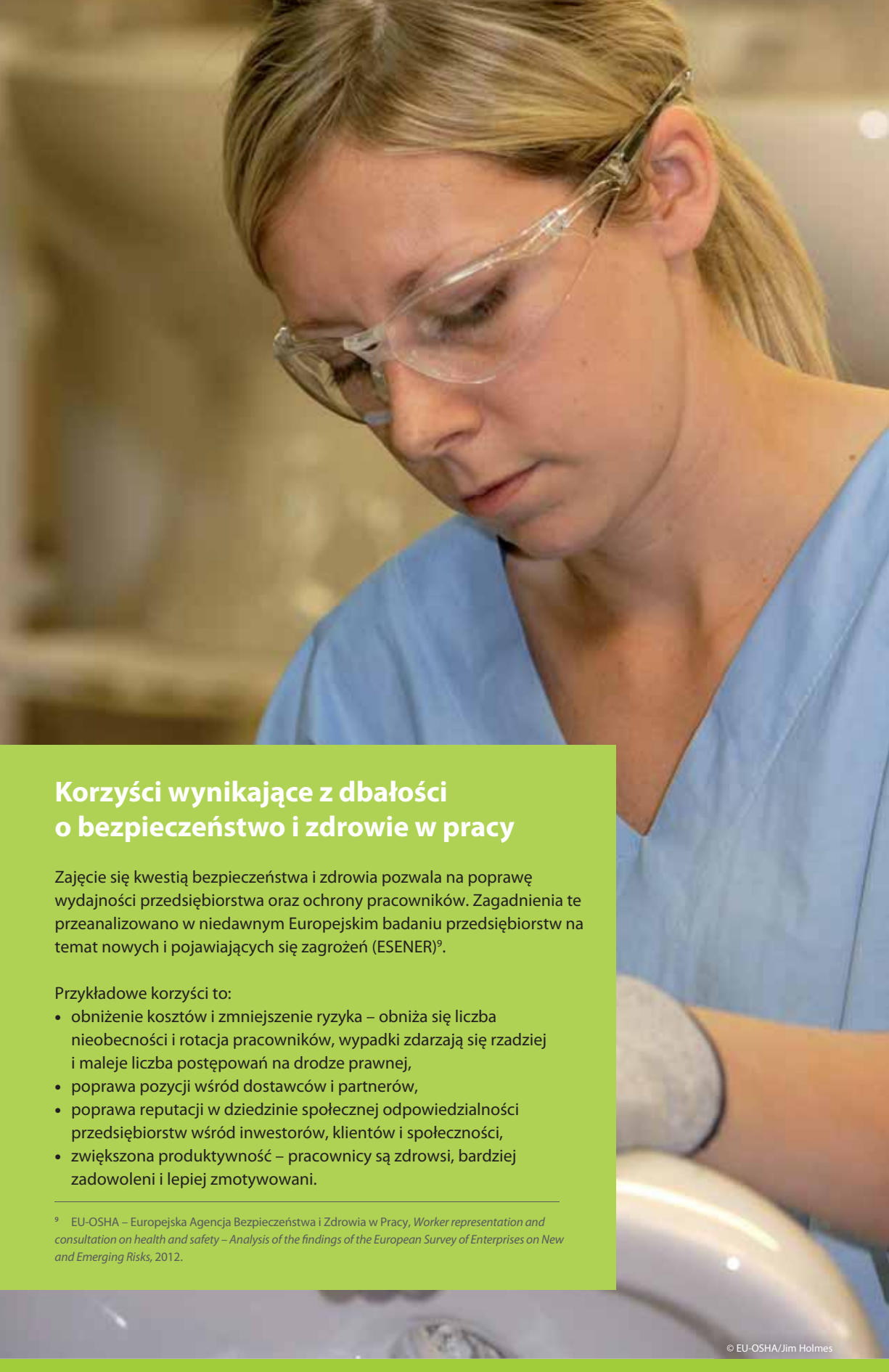
Obecna strategia wspólnotowa opiera się na podstawowych zasadach zapobiegania, które szczegółowo przedstawiono w dyrektywie Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. („dyrektywa ramowa”). W art. 6 tej dyrektywy określono, że na pracodawcy spoczywa odpowiedzialność za podjęcie działań związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem zgodnie z tymi ogólnymi zasadami zapobiegania. Niewątpliwie wymaga to jasno określonego przywództwa ze strony wyższego kierownictwa. W dyrektywie tej podkreślono również wagę udziału pracowników w przyjmowaniu takich środków, co zostało niedawno uznane za prawo podstawowe, ujęte w art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Oczywistym jest, że to nie tylko praktyczna potrzeba podjęcia działania w ramach Wspólnoty, ale również ważny wymóg prawny.

„Jeśli zadba się o odpowiednie przywództwo, można osiągnąć znakomite wyniki w zakresie bezpieczeństwa”. LAWRENCE WATERMAN,

KIEROWNIK DS. BEZPIECZEŃSTWA,
OLYMPIC DELIVERY AUTHORITY





Korzyści wynikające z dbałości o bezpieczeństwo i zdrowie w pracy

Zajęcie się kwestią bezpieczeństwa i zdrowia pozwala na poprawę wydajności przedsiębiorstwa oraz ochrony pracowników. Zagadnienia te przeanalizowano w niedawnym Europejskim badaniu przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER)⁹.

Przykładowe korzyści to:

- obniżenie kosztów i zmniejszenie ryzyka – obniża się liczba nieobecności i rotacja pracowników, wypadki zdarzają się rzadziej i maleje liczba postępowań na drodze prawnej,
- poprawa pozycji wśród dostawców i partnerów,
- poprawa reputacji w dziedzinie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wśród inwestorów, klientów i społeczności,
- zwiększona produktywność – pracownicy są zdrowsi, bardziej zadowoleni i lepiej zmotywowani.

⁹ EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Worker representation and consultation on health and safety – Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2012.

Partnerstwo dla prewencji

Prewencja to podstawa unijnego podejścia do zarządzania ryzykiem. W praktyce oznacza to analizowanie procesów pracy celem zidentyfikowania zagrożeń krótko- i długoterminowych, a następnie podjęcie działań w celu ich wyeliminowania lub zmniejszenia. Mówiąc prościej, zapobieganie obejmuje takie zarządzanie ryzykiem, by zmniejszyć liczbę wypadków związanych z miejscem pracy i chorób zawodowych, a ostatecznie całkowicie je wyeliminować.

Kierownictwo wyższego szczebla i pracodawcy są ostatecznie odpowiedzialni za zarządzanie ryzykiem, jednakże ich wysiłki spełzną na niczym bez zaangażowania pracowników. Dlatego też w niniejszej kampanii specjalny nacisk kładzie się na działania przywódcze kierownictwa wyższego szczebla połączone z aktywną współpracą pracowników.

„Bez względu na wielkość organizacji największe znaczenie dla powodzenia zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem mają działania przywódcze kierownictwa wyższego szczebla oraz aktywny udział pracowników. Dlatego też zapraszamy do udziału w tej kampanii duże i małe przedsiębiorstwa, jednostki prywatne i publiczne ze wszystkich sektorów”.

CHRISTA SEDLATSCHKE, DYREKTOR EU-OSHA

Cele strategiczne kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2012–2013, promujące najważniejsze zagadnienia, to:

- rozpowszechnianie wiedzy, że pracownicy i kierownictwo muszą współpracować celem zapobiegania ryzyku z przyczyn etycznych, praktycznych, prawnych i gospodarczych,
- zapewnienie pracodawcom czytelnych i prostych wskazówek dotyczących zarządzania konkretnymi rodzajami zagrożeń związanych z pracą we współpracy z pracownikami i ich przedstawicielami,
- zapewnienie praktycznych wskazówek, informacji i narzędzi promowania kultury zapobiegania zagrożeniom, w szczególności w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- wspieranie włączania kwestii zarządzania ryzykiem i zagrożeniami dla zdrowia do strategii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw,
- tworzenie fundamentów bardziej zrównoważonej kultury zarządzania ryzykiem w Europie.





Co oznacza w praktyce prewencja?

Podstawowe zasady prewencji określone są w art. 6 dyrektywy ramowej (zob. poniżej). Bardzo ważne jest, by pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele rozumieli te zasady, jeśli mają skutecznie kontrolować – a w miarę możliwości eliminować – zagrożenia.

Podstawowe zasady zapobiegania ryzyku to:

- unikanie zagrożeń,
- ocena zagrożeń, których nie da się uniknąć,
- zwalczanie zagrożeń u źródła,
- adaptacja procesów do potrzeb indywidualnych, w szczególności w przypadku projektowania miejsc pracy oraz wyboru wyposażenia i metod produkcji (oraz zmniejszenie w miarę możliwości monotonii wykonywanych zadań),
- dostosowanie do postępu technicznego,
- wymiana elementów niebezpiecznych na bezpieczne lub bezpieczniejsze,
- stworzenie spójnej ogólnej polityki prewencyjnej obejmującej rozwiązania technologiczne, organizację pracy, warunki robocze, relacje społeczne oraz wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy,
- nadanie zbiorowym środkom zapobiegawczym pierwszeństwa przed indywidualnymi środkami zapobiegawczymi,
- przekazywanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

Prewencja obejmuje zarządzanie ryzykiem. Proces ten opiera się zaś na współpracy między ludźmi.



STUDIUM PRZYPADKU

BASF – przede wszystkim bezpieczeństwo

W wielu sektorach niemożliwe jest całkowite uniknięcie ryzyka, a sektor chemiczny jest tu najlepszym przykładem. Pracownicy BASF – jednego z największych na świecie przedsiębiorstw chemicznych – muszą na co dzień stawiać czoła szeregowi zagrożeń. Zamiast zajmować się każdym rodzajem zagrożenia z osobna firma podjęła decyzję o przyjęciu podejścia całościowego i zastosowała wobec wszystkich działań zasadę dbania przede wszystkim o bezpieczeństwo.

Najważniejszym elementem tego programu była kampania mająca na celu zmniejszenie czasu utraconego wskutek urazów i chorób zawodowych w okresie 2002–2020 o 80%. W 2008 r. kampania zaczęła przynosić efekty – utrata czasu spowodowana urazami zmniejszyła się o 46%, zaś chorobami zawodowymi o 23%.

Firma przypisuje osiągnięcie takich wyników wdrożeniu poniższych strategii:

- Kierownictwo wykazuje się wiarygodnym i widocznym zaangażowaniem w kwestie bezpieczeństwa poprzez pokazywanie dobrych przykładów, priorytetowe traktowanie kwestii bezpieczeństwa oraz zapewnienie przejrzystości we wszystkich kwestiach dotyczących bezpieczeństwa.
- Pracownicy zaangażowani są we wszystkie aspekty bezpieczeństwa i wykorzystują w działaniach swoją wiedzę i doświadczenie.
- Przedsiębiorstwo podkreśla znaczenie odpowiedzialności indywidualnej. Od każdego pracownika i członka kadry zarządzającej oczekuje się, że będzie przestrzegał wszelkich odpowiednich reguł i przepisów, podejmował działania ze świadomością wiążących się z nimi zagrożeń, reagował na zagrożenia oraz wyciągał wnioski z błędów popełnianych przez siebie i innych.
- Członków kadry kierowniczej i pracowników zachęca się do otwartego mówienia o bezpieczeństwie w atmosferze zaufania panującej w przedsiębiorstwie. Firma stara się promować zdobywanie wiedzy przy jednoczesnym poszanowaniu posiadanej już wiedzy i doświadczenia.





© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

Rola kadry kierowniczej

Zagadnienia związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem powinny być częścią procesu codziennego zarządzania przedsiębiorstwem. Brak zarządzania kwestiami bezpieczeństwa i zdrowia to brak zarządzania przedsiębiorstwem w ogóle. Począwszy od kierownictwa najwyższego szczebla w przedsiębiorstwie przez cały łańcuch decyzyjny zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem powinno być integralną częścią kultury miejsca pracy, a nie kwestią pozostawianą specjalistom.

Prowadzenie z pracownikami i ich przedstawicielami konsultacji na temat zagadnień związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem należy postrzegać jako główną zasadę skutecznego zarządzania. Kierownictwo nie powinno się jednakże ograniczać wyłącznie do konsultacji z pracownikami – powinno aktywnie ich włączać i zachęcać do udziału w procesie podejmowania decyzji. Konsultacje nie są tylko wymogiem prawnym – mogą nieść ze sobą również korzyści ekonomiczne. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracownicy będą znać główne zagrożenia, z którymi stykają się w codziennej pracy; potrafią również często zaproponować proste i oszczędne rozwiązania.

Zagadnienia związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem powinny być częścią procesu codziennego zarządzania przedsiębiorstwem. Należy je postrzegać jako dynamiczny system, który adaptuje się i ewoluuje z czasem, a nie jako sztywne formuły biurokratyczne, w których nie da się wprowadzić zmian.

Ważne jest, by kadra kierownicza realizowała działania przywódcze na przykład poprzez przestrzeganie wszystkich zasad BHP, a nie ograniczała się do nakazania pracownikom, by ich przestrzegali.

¹⁰ P. Stadler and E. Spieß, *Mitarbeiterorientierte Führung und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz*, INQA/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2005 (publikacja dostępna pod adresem <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/publikationen,did=56808.html>).

Istnieją również dowody na to, że kadra kierownicza właściwie zarządzająca kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa + pracy odnotowuje niższe wskaźniki nieobecności pracowników, ponieważ zachowania przywódcze kojarzone są z ich dobrostanem¹⁰. Wykazano, że liczba chorujących pracowników uzależniona jest od kadry kierowniczej. Kiedy członek kadry kierowniczej przenoszony jest do innej jednostki, średnia liczba zwolnień lekarskich pracowników, którzy mu podlegają, nie zmienia się, nawet jeśli są to inne osoby.

Co oznacza w praktyce przywództwo kadry zarządzającej?

Oznacza:

- widoczne czynne zaangażowanie zarządu i dyrektorów/właściciela przedsiębiorstwa,
- ustanowienie wydajnych systemów komunikacji oraz struktur zarządzania „w dół” – lub, w mniejszych przedsiębiorstwach, komunikacji krzyżowej,
- zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli w promowanie i osiąganie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, na przykład poprzez nadawanie im uprawnień i zachęcanie do skutecznej komunikacji „w górę” oraz zapewnianie wysokiej jakości szkoleń,
- zarządzanie kwestiami bezpieczeństwa i zdrowia na podstawie oceny ryzyka,

- włączanie dobrego zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem do wszystkich elementów działalności,
- podkreślenie znaczenia kwestii związanych z BHP w strategiach społecznej odpowiedzialności organizacji (oraz wśród kluczowych wartości),
- promowanie tych idei wzdłuż całości łańcucha dostaw,
- monitorowanie, sprawozdawczość i przeglądy dotyczące wyników w zakresie BHP.

Przykłady praktycznych działań przywódczych w dziedzinie BHP obejmują:

- wyznaczanie wzorców postępowania (oraz przestrzeganie ducha i litery przepisów BHP),
- przejmowanie osobistej odpowiedzialności i pokazywanie zaangażowania,
- odwiedzanie miejsc pracy i podejmowanie dialogu z pracownikami na temat wątpliwości dotyczących BHP (pracownicy mogą nie tylko wskazywać problemy, ale również przedstawiać ich rozwiązania),
- zapewnianie środków pieniężnych i czasu – przydzielanie środków na szkolenia, wyposażenie lub zatrudnienie specjalistów BHP oraz zapewnianie zaangażowania kierownictwa w działania w tym zakresie.

„Podkreślamy indywidualną odpowiedzialność wszystkich pracowników za bezpieczeństwo na wszystkich poziomach zarządzania”. SHLOMO COHEN,

KIEROWNIK ODDZIAŁU, INTEL AMSTERDAM



STUDIUM PRZYPADKU

Obniżenie ryzyka w małej firmie w Austrii

Marchl to niewielka firma rodzinna w Austrii, specjalizująca się w wytwarzaniu stalowych produktów, takich jak wiaty, schody, płoty i altany.

Bezpieczeństwo w pracy to istotny element procesu zarządzania tą firmą. Wdrożono w niej system BHP, jednakże ciągle zdarzały się mniejsze wypadki, takie jak skaleczenia, oparzenia i stłuczenia, których mimo wszystko nie traktowano poważnie. Kierownictwo zdecydowało, że należy podjąć współpracę z pracownikami celem dalszego zmniejszenia zagrożeń.

Pracowników pracujących w „obszarach ryzyka” firmy poproszono o dokonanie oceny zagrożeń i przedstawienie propozycji ulepszeń. Po wdrożeniu tych ulepszeń poproszono pracowników o ich ocenę. Po dwóch miesiącach tę grupę pracowników przeniesiono do innego „obszaru ryzyka” i poproszono o przeprowadzenie takiej samej oceny. Oznaczało to, że wprowadzone zmiany zostały sprawdzone przez nową grupę pracowników i że każdy pracownik zapoznał się z zagrożeniami w różnych miejscach pracy oraz zyskał wiedzę na temat najlepszych sposobów podnoszenia bezpieczeństwa.

Dzięki temu projektowi udało się obniżyć liczbę mniejszych wypadków, sytuacji grożących wypadkiem i zwolnień lekarskich, poprawić motywację pracowników i produktywność oraz podnieść wiedzę na temat kwestii związanych z BHP.

Dlaczego zaangażowanie pracowników ma tak duże znaczenie?

Pracodawcy są w oczywisty sposób odpowiedzialni za zarządzanie zagrożeniami związanymi z pracą, jednakże ich wysiłki spełzną na niczym bez zaangażowania pracowników. Dostępny jest szereg dowodów pokazujących, że aktywne uczestnictwo radykalnie poprawia poziom bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

Na przykład Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) pokazuje, że zaangażowanie pracowników połączone z zaangażowaniem kierownictwa prowadzi do znacznej poprawy wyników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. W przypadku przedsiębiorstw o wysokim poziomie zaangażowania pracowników i kierownictwa prawdopodobieństwo posiadania udokumentowanej polityki BHP jest dziesięciokrotnie wyższe¹¹. Dodatkową korzyścią jest tu fakt, że środki te postrzegane są jako skuteczniejsze.

W analizie brytyjskiego Departamentu ds. Handlu i Przemysłu przygotowanej w 2007 r.¹² oszacowano, że przedstawiciele pracowników odpowiedzialni za bezpieczeństwo zapobiegają rocznie w skali kraju 8–13 tys. wypadków przy pracy. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)¹³ wskazała w niedawno przeprowadzonym badaniu, że działania przedstawicieli związków zawodowych prowadzą do lepszego przestrzegania zasad, obniżenia odsetka wypadków oraz zmniejszenia liczby problemów zdrowotnych związanych z pracą. Z tych oraz innych względów udział pracowników w procesie decyzyjnym w zakresie BHP jest elementem prawa Unii Europejskiej.



© EU-OSHA/Jim Holmes

Zachęcanie pracowników do zaangażowania

Obowiązkiem pracodawców jest prowadzenie konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, jednakże efektywniejszym rozwiązaniem jest umożliwienie im aktywnego udziału w bieżących działaniach związanych z BHP. Kierownictwo musi zbudować klimat zaufania, w którym pracownicy będą czuli się wystarczająco pewnie, by przedstawiać swoje wątpliwości i przyczyniać się do tworzenia bezpieczniejszych procesów i miejsc pracy. Działania takiego nie należy postrzegać jako kolejnego procesu biurokratycznego czy niechcianego obciążenia, ale jako znakomitą okazję do poprawienia nie tylko bezpieczeństwa, ale również produktywności. Badania pokazują, że skorzystanie z wiedzy pracowników daje kierownictwu ogromne zasoby przydatne przy tworzeniu bezpiecznych, wydajnych i zrównoważonych miejsc pracy¹⁴.

¹¹ EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Worker representation and consultation on health and safety – Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2012.

¹² *The health and safety of Great Britain: be part of the solution*, Health and Safety Executive, czerwiec 2009.

¹³ Menéndez, M., Benach, J., Vogel, L. (2009) *The impact of safety representatives on occupational health: A European perspective*. Bruksela: ETUI.

¹⁴ Pot, F.D. i Koningsveld, E.A.P., *Quality of working life and organizational performance – two sides of the same coin?*, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 2009, t. 35, nr 6, ss.421–428.



Korzyści wynikające z zaangażowania pracowników to:

- niższe wskaźniki wypadków,
- opłacalne rozwiązania,
- bardziej zadowoleni i wydajni pracownicy,
- niższe wskaźniki nieobecności pracowników,
- większa świadomość zagrożeń w miejscu pracy,
- lepsza kontrola zagrożeń w miejscu pracy.

Jak wygląda w praktyce zaangażowanie pracowników?

Zaangażowanie oznacza zasadniczo odgrywanie przez pracowników i kadre kierowniczą aktywnej roli w procesie identyfikowania problemów i opracowywania rozwiązań. W praktyce jest to:

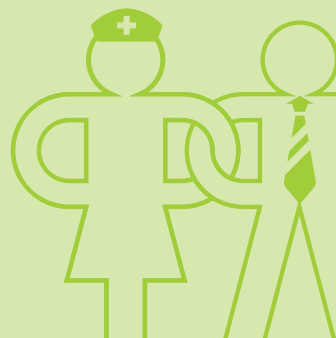
- efektywny i otwarty dialog, zakładający rzeczywiste słuchanie wątpliwości drugiej strony,
- wspólne rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji,
- udział w tworzeniu strategii i praktyk w dziedzinie BHP,
- udział pracowników w promowaniu i osiąganiu bezpiecznych warunków pracy, przyjaznych dla zdrowia,
- pełne współdziałanie pracowników z pracodawcami, mające na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia,
- stosowanie ustaleń celem osiągnięcia rezultatów w praktyce.

STUDIUM PRZYPADKU

Wspólna inicjatywa pracowników i kierownictwa

Duża firma produkująca słodycze (Nestlé, York, Wielka Brytania), zatrudniająca 2000 pracowników, miała poważny problem z urazami wynikłymi z potknięć i poślizgnięć. Aby zmniejszyć odsetek urazów, firma uruchomiła wspólną inicjatywę, w której wzięli udział przedstawiciele pracowników. Inicjatywa ta objęła szczególną procedurę sprawozdawczą dotyczącą urazów powstałych wskutek poślizgnięć i potknięć oraz analizę przyczyn tych urazów. Po ustaleniu pierwotnych przyczyn problemów zwołano spotkania podsumowujące dla kadry kierowniczej, kontrolerów i przedstawicieli pracowników celem poinformowania ich o tych ustaleniach. Następnie ustalenia zostały przekazane wszystkim pracownikom w drodze skutecznej kampanii informacyjnej, w skład której weszły takie materiały jak plakaty czy ulotki.

Po trzech latach kampania ta doprowadziła do zmniejszenia liczby wypadków wskutek potknięć i poślizgnięć o 60%. Po kolejnych 18 miesiącach rozpoczęto podobną kampanię w celu zmniejszenia urazów powstałych podczas ręcznego przemieszczania. Ta kampania przyniosła spadek liczby urazów o 40% w ciągu dwóch lat.





Najważniejsze daty

- Rozpoczęcie kampanii: 18 kwietnia 2012 r.
- Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy: październik 2012 i 2013 r.
- Ceremonia wręczenia nagród w Konkursie Dobrych Praktyk: kwiecień 2013 r.
- Uroczyste zakończenie kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”: listopad 2013 r.

0 kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”

Cel kampanii

Pomagamy tworzyć bezpieczniejsze i zdrowsze miejsca pracy z korzyścią dla każdego, ale nie jesteśmy w stanie osiągnąć tego sami. Dlatego też nasza kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 2012–2013 – „Partnerstwo dla prewencji” oparta jest na współpracy z różnymi partnerami i zainteresowanymi stronami, w tym rządami i ich agencjami, pracodawcami, pracownikami oraz dużymi i małymi firmami. Jeśli mamy znacząco poprawić bezpieczeństwo i zdrowie, wszystkie te zainteresowane strony muszą wziąć udział w kampanii i promować jej kluczowe hasła.

Możemy dostarczyć znaczną ilość poradników oraz materiałów informacyjnych i edukacyjnych, które będą potrzebne podmiotom pragnącym zaangażować się w tę ogółouropejską kampanię (zob. poniżej „Jak wziąć udział?”). Materiały te można dopasować do swoich potrzeb, a następnie podjąć współpracę z odpowiednimi organizacjami celem osiągnięcia jak najlepszego efektu kampanii.



Kto może wziąć udział?

Kampania jest otwarta dla wszystkich organizacji, firm i osób na poziomie lokalnym, krajowym i ogółouropejskim, w tym dla:

- pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym, zwłaszcza MŚP,
- menedżerów, kierowników i pracowników,
- związków zawodowych i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo,
- organizacji producentów,
- stowarzyszeń zawodowych,
- instytucji zajmujących się bezpieczeństwem i zdrowiem,
- specjalistów BHP,
- podmiotów prowadzących szkolenia i jednostek edukacyjnych,
- regionalnych i lokalnych instytucji zajmujących się zapobieganiem wypadkom i ubezpieczeniami.



Jak wziąć udział?

W kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 2012–2013 można się zaangażować przez:

- Upowszechnianie i publikowanie materiałów kampanii i informacji o niej (ulotek, sprawozdań, przewodników, biuletynów, list kontrolnych, prezentacji PowerPoint oraz kreskówek z postacią Napo itp.). Pomoże to podnieść poziom wiedzy na temat bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy zarówno w organizacji, jak i wśród współpracowników. Więcej informacji znaleźć można w sekcji z materiałami kampanii na naszej stronie internetowej (www.healthy-workplaces.eu).
- Organizowanie własnych działań, w tym przygotowywanie szkoleń mających na celu zwiększenie świadomości na temat bezpieczeństwa i higieny pracy, a także konferencji i warsztatów, konkursów na plakaty, filmy i zdjęcia, quizów, programów sugestii pracowniczych, kampanii reklamowych oraz konferencji prasowych.
- Korzystanie z narzędzi on-line dostępnych na stronie internetowej kampanii. Służą one wymianie informacji i najlepszych praktyk pomiędzy EU-OSHA a naszymi partnerami.
- Udział w Konkursie Dobrych Praktyk na temat zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy, otwartym dla organizacji różnej wielkości, które odkryły innowacyjne metody promowania bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Uczestnictwo w Europejskim Tygodniu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, który przypada w październiku każdego roku (43. tydzień kalendarzowy). Pełni on funkcję koncentrującą wydarzenia w całej Europie i obejmuje konferencje i wystawy, sesje szkoleniowe i działania, w ramach których współpracują ze sobą zarówno duże, jak i małe organizacje i przedsiębiorstwa. Do tego sukcesu istotnie przyczyniło się także wiele lokalnych i regionalnych inicjatyw przeprowadzonych przez związki zawodowe, przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i organy administracji publicznej.

Oficjalne uznanie zaangażowania w działania na rzecz kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” można uzyskać, stając się:

- oficjalnym europejskim partnerem kampanii w przypadku organizacji lub przedsiębiorstw paneuropejskich lub międzynarodowych,
- krajowym partnerem kampanii w przypadku osób lub organizacji aktywnych na szczeblu krajowym. Aby dowiedzieć się, czy taka lub inna forma zaangażowania dostępna jest w danym kraju, należy skontaktować się z krajowym punktem centralnym.

Oficjalny partner kampanii ma szereg obowiązków, odnosi jednak również korzyści. O naszej ofercie partnerskiej można dowiedzieć się więcej na stronie internetowej kampanii.

Sieć partnerów

Skuteczne partnerstwa przy udziale kluczowych zainteresowanych stron są niezbędne dla powodzenia naszej kampanii. EU-OSHA może liczyć na wsparcie wielu ważnych sieci partnerów, w tym:

- **krajowych punktów centralnych:** na poziomie krajowym kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” jest koordynowana przez sieć punktów centralnych Agencji. Aby uzyskać więcej informacji na temat punktów centralnych lub aby się bezpośrednio z nimi skontaktować, należy skorzystać z informacji kontaktowych zamieszczonych na końcu niniejszej publikacji;
- **oficjalnych europejskich partnerów kampanii:** są nimi europejskie lub międzynarodowe organizacje aktywnie wspierające kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. Aby



uzyskać więcej informacji na temat naszych obecnych partnerów kampanii oraz aby zostać takim partnerem, należy odwiedzić naszą stronę internetową;

- **sieci Enterprise Europe Network:** ta kierowana przez Komisję Europejską sieć wspiera MŚP w całej Europie i doradza im w różnych kwestiach. Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” stanowi ważny aspekt współpracy pomiędzy Agencją a siecią Enterprise Europe Network.

„Ocenę ryzyka należy przeprowadzać we współpracy z pracownikami obsługującymi daną maszynę, tak aby można było przyjąć racjonalne ulepszenia”.

ROLAND JUNG, KIEROWNIK DS. PRODUKCJI,
PIRELLI BREUBERG



Nasze działania i osiągnięcia w ramach wcześniejszych kampanii

Nasze kampanie „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”, organizowane co dwa lata, są obecnie największymi tego rodzaju kampaniami w Europie i stają się coraz popularniejsze. Na przykład kampania na rzecz bezpieczeństwa eksploatacji z lat 2010–2011 cieszyła się rekordowym zainteresowaniem i zaangażowaniem we wszystkich państwach członkowskich UE i poza nią – zorganizowano setki imprez dotyczących tematyki bezpiecznej eksploatacji i jej znaczenia.

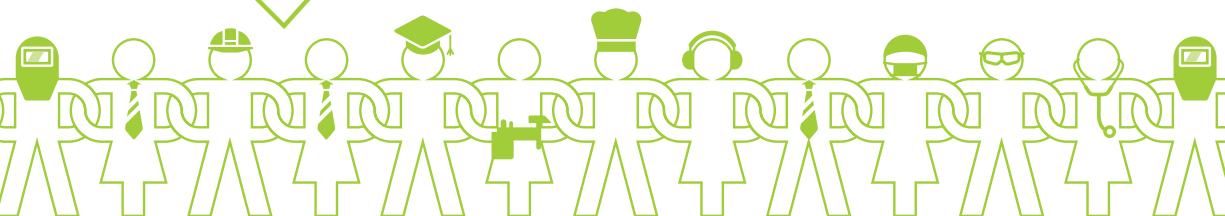
EU-OSHA wspierała działania w ramach kampanii na poziomie krajowym, udostępniając nieodpłatnie krajowym punktom centralnym i oficjalnym partnerom kampanii szereg materiałów i usług, tak aby ułatwić im popularyzowanie kampanii. W ciągu pierwszego roku wykorzystano trzy miliony biuletynów oraz milion przewodników po kampanii i ulotek promocyjnych w 24 językach.

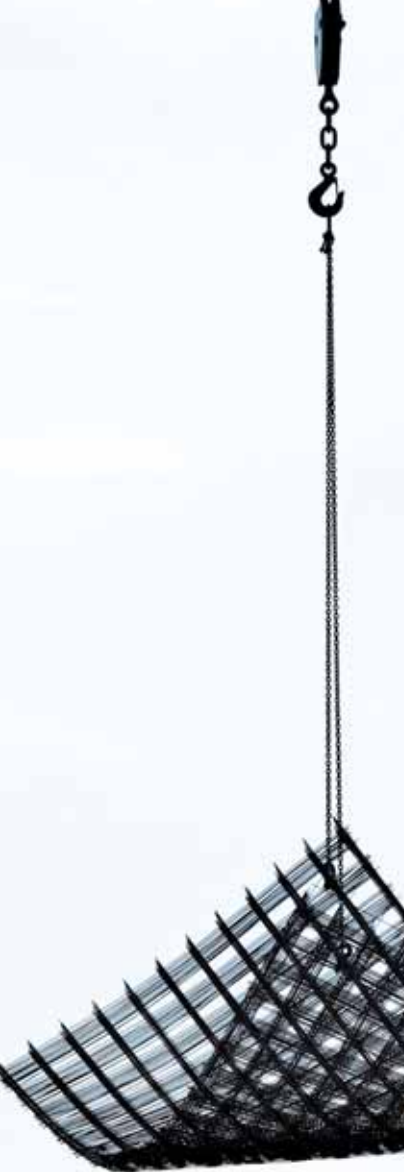
Zagadnienia bezpiecznej eksploatacji promowane były również poprzez konferencje, seminaria i sesje szkoleniowe dla pracowników, pracodawców i innych zainteresowanych stron. Doroczny Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy stał się szczególnie ważnym punktem, w ramach którego zorganizowano setki imprez informacyjnych w całej UE i poza jej granicami.

W ramach kampanii dotyczącej bezpiecznej eksploatacji połączyły siły ponad 50 partnerów kampanii. Zorganizowali oni szereg działań, między innymi:

- Europejska Federacja Krajowych Towarzystw Eksploatacyjnych (EFNMS) rozpowszechniała publikacje kampanii i produkty promocyjne oraz zredagowała raport na temat bezpiecznej eksploatacji. Stworzyła również francuskojęzyczną sieć internetową oraz wyspecjalizowane strony internetowe poświęcone różnym aspektom bezpiecznej eksploatacji.
- Firma Toyota Materials Handling zorganizowała konferencje z udziałem kierownictwa wyższego szczebla odpowiedzialnego za eksploatację i szkolenia, przedstawiała kampanię w trakcie konferencji prasowych oraz rozprowadzała materiały wśród swoich partnerów i wykonawców. Poświęciła również kampanii część swojej strony internetowej i sieci intranetowej.
- Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) szeroko rozpowszechniała kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” dotyczącą bezpiecznej eksploatacji podczas swojego XII kongresu.
- Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego (FIEC) organizowała spotkania z wykonawcami, pracownikami i innymi zainteresowanymi stronami w sektorze budownictwa w celu promowania bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

„Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” to największa europejska kampania dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.





OiRA – Rozpowszechnianie najlepszych praktyk w UE

Interaktywne narzędzie on-line do oceny ryzyka (OiRA) to międzynarodowy projekt oparty na współpracy, którego celem jest opracowanie łatwych do użycia i bezpłatnych narzędzi internetowych. Bezpłatne narzędzie OiRA ma pomóc małym organizacjom w przeprowadzaniu efektywnej oceny ryzyka. Będzie ono prowadzić użytkowników krok po kroku przez proces oceny ryzyka i pomoże im wprowadzić w życie wnioski oraz monitorować swoje postępy. Podstawowe cele projektu to:

- zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez upraszczanie oceny ryzyka i dzielenie się najlepszymi praktykami,
- udzielenie przedsiębiorstwom wsparcia, tak by mogły skorzystać ze specyficznych dla danego sektora narzędzi oceny ryzyka, które są aktualizowane na bieżąco, łatwe do zastosowania i zatwierdzone przez partnerów społecznych i władze krajowe,
- zastosowanie narzędzia specyficznego dla danego sektora na poziomie zarządzania i produkcji w przedsiębiorstwie poprzez zachęcanie pracodawców do prowadzenia oceny ryzyka, realizowania i regularnego dostosowywania planu działań, a następnie podejmowania tych działań,
- poprawa warunków pracy poprzez wykorzystanie narzędzia oceny ryzyka zawodowego, co poprawia wyniki osiągane przez przedsiębiorstwa,
- wyjaśnienie i przedstawienie procesu oceny ryzyka.

www.oiraproject.eu



Materiały kampanii

Szereg materiałów kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” można pobrać ze strony internetowej kampanii na rzecz zdrowych miejsc pracy (www.healthy-workplaces.eu). Materiały te obejmują:

- fakty i dane liczbowe dotyczące działań przywódczych kadry kierowniczej oraz zaangażowania pracowników w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia w pracy,
 - sprawozdania i biuletyny, w tym najnowsze wyniki Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER),
 - praktyczne poradniki i narzędzia dla pracowników i kadry kierowniczej,
 - studia przypadków na temat dobrych praktyk,
 - prezentacje PowerPoint dotyczące tematyki kampanii,
 - pomysły związane z kampanią,
 - aktualne informacje o działaniach innych partnerów,
 - filmy animowane przedstawiające popularną postać Napo,
 - plakaty i ulotki,
 - linki do przydatnych stron
- i wiele innych materiałów.

Wszystkie informacje dostępne są w 24 językach pod adresem:
www.healthy-workplaces.eu





Europejska sieć partnerów

Główna europejska sieć zajmująca się tematyką bezpieczeństwa i zdrowia w pracy składa się z krajowych punktów centralnych Agencji zlokalizowanych w państwach członkowskich UE, krajach kandydujących i krajach zrzeszonych w EFTA. Każdy krajowy punkt centralny nominowany jest do tej roli przez rząd danego państwa i funkcjonuje jako jego oficjalny przedstawiciel; są to zazwyczaj krajowe organizacje działające w obszarze BHP. Punkty centralne udzielają wsparcia inicjatywom, dostarczając dane i informacje zwrotne oraz współpracując z krajowymi sieciami partnerów, w tym z rządami oraz przedstawicielami pracowników i pracodawców. Punkty centralne koordynują kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na poziomie krajowym, organizują wydarzenia i mianują przedstawicieli do grup ekspertów. Sieć obejmuje:

- 37 punktów centralnych w państwach członkowskich UE, państwach EFTA, krajach kandydujących i potencjalnie kandydujących do UE,
- 800 członków sieci partnerów krajowych punktów centralnych.

www.healthy-workplaces.eu/fops

Dane kontaktowe

Punkty centralne w państwach członkowskich UE

Austria

Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Sektion Arbeitsrecht und Zentral-
Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7
1040 Wien
Austria
<http://www.bmask.gv.at>
Martina HÄCKEL-BUCHER
Tel. +43 1 711 00 22 74
martina.haeckel-bucher@bmask.gv.at

Belgia

Federal Public Service Employment, Labour and
Social Dialogue
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Belgium
<http://www.beswic.be>; <http://www.werk.belgie.be>
Frank DEHASQUE
Tel. +32 (0)2 233 42 28
frank.dehasque@werk.belgie.be

Bulgaria

Ministry of Labour and Social Policy
Labour Law, Social Security and Working
Conditions Directorate
2 Triaditza Street
1051 Sofia
Bulgaria
<http://bg.osha.europa.eu>
Atanas KOLCHAKOV
Tel. +359 (2) 8119 541
kolchakov@mlsp.government.bg

Cypr

Ministry of Labour and Social Insurance
Department of Labour Inspection
12, Apellis Str.
1493 Nicosia
Cyprus
Leandros NICOLAIDES
Tel. +357 2240 5623
director@dli.mlsi.gov.cy

Czechy

Ministry of Labour and Social Affairs
Na Porícním právu 1
128 01 Prague 2
Czech Republic
<http://www.mpsv.cz>
Daniela KUBIČKOVÁ
Tel. +42 (02) 21 92 23 44
daniela.kubickova@mpsv.cz

Dania

Danish Working Environment Authority
Post Box 1228
2100 Copenhagen
Denmark
<http://www.workinfo.dk>
Leo MATTHIASSEN
Tel. +45 722 08540
lm@at.dk

Estonia

Ministry of Social Affairs
Working Life Development
Gonsiori 29
10147 Tallinn
Estonia
<http://www.sm.ee>
Kristel PLANGI
Tel. +37 2 626 97 80
kristel.plangi@ti.ee

Finlandia

Ministry of Social Affairs and Health
 Department for Occupational Safety and Health
 PL 33
 00023 Valtioneuvosto
 Finland
<http://www.riskithaltuun.fi>
 Hannu STÅLHAMMAR
 Tel. +358 9 160 73 108
hannu.stalhammar@stm.fi

Francja

Ministère de l'emploi et de la solidarité
 Direction des relations du travail (DRT/CT)
 39-43 quai André Citroën
 75739 Paris Cedex 15
 France
<http://www.travail.gouv.fr>
 Olivier MEUNIER
 Tel. +33 (0)1 44 38 25 08 et 27 09
olivier.meunier@travail.gouv.fr

Niemcy

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 Referat IIIb2 – Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes
 Wilhelmstrasse 49
 10117 Berlin
 Germany
<http://www.bmas.bund.de>
 Reinhard GERBER
 Tel. +49 30 18 527 67 66
reinhard.gerber@bmas.bund.de

Grecja

Ministry of Labour and Social Affairs
 General Directorate of Working Conditions
 and Health
 40, Pireos str.
 10182 Athens
 Greece
 Antonios CHRISTODOULOU
 Tel. +30 210 3214 310
christodoulou.osh@yeka.gr

Węgry

OMMF – Hungarian Labour Inspectorate
 Margit krt. 85
 1024 Budapest
 Hungary
<http://www.ommf.gov.hu>
 Katalin BALOGH
 Tel. +36 1 346 94 54
baloghk@ommf.gov.hu

Irlandia

Health and Safety Authority
 Metropolitan Building
 James Joyce Street
 Dublin 1
 Ireland
<http://www.hsa.ie>
 Annette SLATER
 Tel. +353 1 7997800
annette_slater@hsa.ie

Włochy

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro
 gli Infortuni sul Lavoro
 Dipartimento Processi Organizzativi
 ex ISPESL
 Via Alessandria 220/e
 00198 Roma
 Italy
 Francesca GROSSO
 Tel. +39 06 97892314
francesca.grosso@ispesl.it; f.grosso@inail.it

Łotwa

State Labour Inspectorate of the Republic of Latvia
 Kr. Valdemara, 38
 1010 Riga
 Latvia
<http://www.vdi.gov.lv>
 Linda MATISANE
 Tel. +371 6 7021 735
linda.matisane@vdi.gov.lv

Litwa

State Labour Inspectorate of the
Republic of Lithuania
Algirdog. 19
03607 Vilnius
Lithuania
<http://www.vdi.lt>
Nerita ŠOT
Tel. +370 52 60 34 72
nerita.sot@vdi.lt

Luksemburg

Inspection du Travail et des Mines
3, rue des Primeurs
2361 Strassen
Luxembourg
<http://www.itm.lu>
Paul WEBER
Tel. +352 478 61 50
paul.weber@itm.etat.lu

Malta

Occupational Health and Safety Authority
Communications & PR
17 Edgar Ferro' Street
PTA 1533 Pieta'
Malta
<http://www.ohsa.org.mt>
Remigio BARTOLO
Tel. +356 21 24 76 77/8
remigio.j.bartolo@gov.mt

Holandia

TNO Work & Employment
P.O Box 718
2130 AS Hoofddorp
Netherlands
<http://www.tno.nl/arbeid>
Henk SCHRAMA
Tel. +31 (0) 88 86 65 234
henk.schrama@tno.nl

Polska

Centralny Instytut Ochrony Pracy –
Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16
00-701 Warszawa
Poland
<http://www.ciop.pl>
Wioleta KLIMASZEWSKA
Tel. +48 22 623 36 77
focalpoint.pl@ciop.pl

Portugalia

Autoridade para as Condições de Trabalho
Av. Casal Ribeiro, 18 – A
1000-092 Lisboa
Portugal
<http://www.act.gov.pt>
Maria Manuela CALADO CORREIA
Tel. +351 213 308 700
manuela.calado@act.gov.pt

Rumunia

The National Research and Development Institute
on Occupational Safety
35 A, Ghencea Blvd., Sector 6,
061692 Bucharest
Romania
<http://www.protectiamuncii.ro>
Ioana Georgiana NICOLESCU
Tel. +40 21 313 31 58
georgiana.niculescu@gmail.com

Słowacja

Národný inšpektorát práce
Masarykova 10
040 01 Košice
Slovakia
<http://www.nip.sk>
Laurencia JANČUROVÁ
Tel. +421 55 797 99 27
laurencia.jancurova@ip.gov.sk

Słowenia

Ministry of Labour, Family and Social Affairs
 Kotnikova, 28
 1000 Ljubljana
 Slovenia
<http://www.gov.si>
 Vladka KOMEL
 Tel. +386 01/369 77 00
vladka.komel@gov.si

Hiszpania

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene
 en el Trabajo
 c/Torrelaguna 73
 28027 Madrid
 Spain
 Belén PEREZ-AZNAR
 Tel. +34 91 363 41 00
pfocalagenciaeuropea@insht.meyss.es

Szwecja

Arbetsmiljöverket
 Management Staff
 112 79 Stockholm
 Sweden
<http://www.av.se>
 Barbro KÖHLER KRANTZ
 Tel. +46 8 730 95 63
barbro.kohler.krantz@av.se

Wielka Brytania

Health and Safety Executive
 Caxton House
 Tothill Street
 London
 SW1H 9NA
<http://www.hse.gov.uk>
 Stuart BRISTOW
uk.focalpoint@hse.gsi.gov.uk

Punkty centralne w państwach EFTA**Islandia**

Administration for Occupational Safety and Health
 Bildshofdi 16
 110 Reykjavik
 Iceland
<http://www.vinnueftirlit.is>
 Inghildur EINARSDÓTTIR
 Tel. +354 550 46 00
inghildu@ver.is

Liechtenstein

Amt für Volkswirtschaft
 Health and Safety at Work
 Gerberweg 5
 9490 Vaduz
 Liechtenstein
http://www.firstlink.li/regierung/amt_volksw.htm
 Robert HASSLER
 Tel. +423 236 68 71
robert.hassler@avw.llv.li

Norwegia

Norwegian Labour Inspection Authority
 Statens hus
 7468 Trondheim
 Norway
<http://www.arbeidstilsynet.no>
 Gro OLSVOLD
 Tel. +47 73 19 97 00
gro.olsvold@arbeidstilsynet.no

Szwajcaria

SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft
 Effingerstrasse 31
 3003 Bern
 Switzerland
<http://www.seco.admin.ch>
 dr Eduard BRUNNER
 Tel. +41 (43) 433 22 21 30
eduard.brunner@seco.admin.ch

**Punkty centralne w krajach kandydujących
i potencjalnie kandydujących do UE**

Albania

State Inspectorate of Labour
Inspektorati Shtetëror i Punës
Rr. Kavajes no 35
Tirana
Albania
Frosina GJINO
Tel. +355 4 251348
fgjino@hotmail.com

Chorwacja

Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship
Directorate for Labour and Labour Market
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb
Croatia
<http://www.mingorp.hr>
Zdravko MURATTI
Tel. +385 (0)1 6109 230
zdravko.muratti@mingorp.hr

Była Jugosłowiańska Republika Macedonii

Macedonian Occupational Safety
and Health Association
29 noemvri br. 50
1000 Skopje
Former Yugoslav Republic of Macedonia
Ljupcho KOCHOVSKI
Tel. +389 2 2774 868
ljupco.k@mzzpr.org.mk

Czarnogóra

Ministry of Labour and Social Welfare
Labour Inspection for Safety at Work
Rimski trg 46
20000 Podgorica
Montenegro
Zlatko POPOVIC
Tel. +38220655513
zlatkopuznr@t-com.me

Serbia

Ministry of Labour, Employment and Social Policy
Occupational Safety and Health Directorate
Nemanjina 22–26
11000 Belgrade
Serbia
Nenad VLADIC
Tel. +381 11 306 17 38
nenad.vladic@minrzs.go.rs

Turcja

Ministry of Labour and Social Security
General Directorate of Occupational Health and
Safety
Inönü Bulvari, I Blok, No. 42, Kat. 4
06100 Emek Ankara
Turkey
<http://www.csgeb.gov.tr>
Kasim ÖZER
Tel. +90 312 215 50 21
kozer@csgeb.gov.tr



Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

działa na rzecz uczynienia Europy
bezpieczniejszym, zdrowszym
i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja
bada, opracowuje i rozpowszechnia
wiarygodne, zrównoważone
i bezstronne informacje na temat
bezpieczeństwa i higieny pracy oraz
organizuje ogólnoeuropejskie kampanie
służące upowszechnieniu wiedzy na
ten temat. Agencja została powołana
przez Unię Europejską w 1996 r.
i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii;
zrzesza przedstawicieli Komisji
Europejskiej, przedstawicieli rządów
państw członkowskich, przedstawicieli
organizacji pracodawców i pracowników,
a także czołowych specjalistów
z każdego z państw członkowskich UE-27
i spoza tych państw.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, HISZPANIA
Tel. +34 944794360
Faks +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

ISBN 978-92-9191-534-7



9 789291 915347



Urząd Publikacji