

BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2015

Raport z badania opinii pracodawców



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	2
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ŚWIETLE DANYCH STATYSTYCZNYCH.....	3
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W OCZACH PRACODAWCÓW	4
WYBRANE ZAGADNIENIA BADAWCZE.....	6
METODOLOGIA BADANIA	7
GŁÓWNE WNIOSKI.....	8
WYNIKI BADANIA	11
1. OPINIE O BEZPIECZEŃSTWIE I HIGIENIE PRACY.....	11
BHP – czy o tym się mówi?.....	11
Dla kogo BHP ma największe znaczenie, a kto przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa?	12
Organizacja służby BHP – która lepsza?.....	14
Inwestycje w BHP – korzyść ekonomiczna czy zbędny wydatek?	15
Bezpieczniejsze stanowisko pracy czy wyższe wynagrodzenie	16
Koszty wypadków pracowników	17
2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W POLSKICH ZAKŁADACH PRACY.....	19
Ocena bezpieczeństwa we własnym zakładzie pracy.....	19
Środki ochrony indywidualnej – jakość czy cena?	20
Regulacje dotyczące BHP – czy łatwo spełnić wymogi prawne?	21
BHP a sprawność funkcjonowania zakładów pracy	23
Szkolenia z zakresu BHP w zakładzie pracy	25
Działania promujące BHP.....	26
Koszty nieobecności pracowników spowodowane naruszeniem procedur BHP	28
Inwestycje w BHP.....	29
KOMENTARZE EKSPERCKIE.....	30

WPROWADZENIE

Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy zalicza się obecnie do najważniejszych obszarów unijnej polityki społecznej. Ma ono również znaczny wpływ na funkcjonowanie unijnych gospodarek. Rolę kreatora kultury bezpieczeństwa pełni pracodawca. To on tworzy politykę bezpieczeństwa i higieny pracy, definiuje zagrożenia i wprowadza normy postępowania. Każde przedsiębiorstwo ma swoją własną kulturę bezpieczeństwa, a jej poziom w firmach działających na terenie Polski jest przedmiotem niniejszego opracowania.

Dobre nawyki związane z BHP mają wpływ nie tylko na zdrowie ludzi, ale też na sprawne funkcjonowanie zakładów pracy, a przez to na funkcjonowanie całej gospodarki. Nie chodzi tylko o to, by instytucje publiczne tworzyły regulacje, które przedsiębiorstwa, mniej lub bardziej karnie, będą przestrzegać. W tworzeniu kultury bezpieczeństwa ważne jest także kształtowanie przekonań, postaw i zachowań, by wszyscy, tj. pracownicy, pracodawcy i instytucje publiczne, rozumieli wagę BHP i z tego powodu działali zgodnie z najlepszymi praktykami.

W trosce o promowanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy wśród pracowników i pracodawców, z inicjatywy firm CWS-boco Polska, LafargeHolcim, PW Krystian, SEKA oraz TenCate Protective Fabrics, w 2014 roku powstała Koalicja Bezpieczni w Pracy. Pierwszą wspólną inicjatywą Koalicjantów było przeprowadzenie badania „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2014”, którego celem było sprawdzenie, jak Polacy rozumieją i postrzegają problem bezpieczeństwa w miejscu pracy. Czy czują się w pracy bezpiecznie, czy mają dostęp do odpowiednich szkoleń, jakie branże uważają za najbardziej niebezpieczne i jak często spotykają się z naruszeniami przepisów lub wypadkami w miejscu pracy.

Celem drugiej edycji badania „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2015” było sprawdzenie, jak pracodawcy postrzegają temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, czy ich zdaniem przedsiębiorstwa wystarczająco inwestują w zarządzanie bezpieczeństwem pracy i jakie są najistotniejsze koszty wypadków.

Odpowiedzi na te i inne pytania można znaleźć w raporcie z badania „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2015”, który niniejszym oddajemy w Państwa ręce. Wersja elektroniczna raportu dostępna jest na stronie inicjatywy www.bezpieczniwpracy.pl.

Koalicja Bezpieczni w Pracy



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ŚWIETLE DANYCH STATYSTYCZNYCH

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego¹ w 2014 w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało ponad 88,5 tysiąca osób, co oznacza, że na 1000 pracowników więcej niż 7 osób zostało poszkodowanych. Wypadki ciężkie lub śmiertelne stanowią margines tj. mniej niż 1 proc. ogółu.

Branże, w których pracownicy byli w szczególności narażeni na ryzyko wypadków, to:

- dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją;
- górnictwo i wydobywanie;
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna;
- przetwórstwo przemysłowe;
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

W tych sektorach wypadkom uległo więcej niż 10 osób na 1000 pracowników.

¹ Główny Urząd Statystyczny, Wypadki przy pracy w 2014 r., Warszawa 2015 [z:] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2014-r-,3,18.html>

Główna i podstawowa przyczyna wypadków to niewłaściwe zachowanie pracownika – jest to czynnik, który decyduje o niemal 60 proc. nieszczęśliwych zdarzeń. Na kolejnych miejscach, ale daleko w tyle, znajdują się: niewłaściwy stan czynnika materialnego (około 9 proc.) oraz brak czynnika materialnego lub niewłaściwe posługiwanie się nim (7,5 proc.). W trakcie wypadków najczęściej dochodzi do urazów kończyn górnych (44 proc.), dolnych (34,1 proc.) oraz głowy (około 9 proc.).

Od 2000 roku ogólna liczba wypadków pozostaje na podobnym poziomie – najmniej nieszczęśliwych zdarzeń odnotowano w roku 2002, a najwięcej w 2008. Co jednak warto podkreślić, systematycznie maleje liczba wypadków ciężkich (z 1351 w roku 2000 do 520 w roku 2014) oraz śmiertelnych (odpowiednio z 594 do 262).

Patrząc na główną przyczynę wypadków (tj. niewłaściwe zachowanie pracowników), widać, że wielu nieszczęśliwych zdarzeń dałoby się uniknąć. W tym miejscu narzuca się więc kilka pytań. Czy pracownikom brakuje dobrych nawyków związanych z BHP? Czy ich wiedza na temat bezpieczeństwa i higieny pracy jest wystarczająca? Dane pokazują, że prowadzenie skutecznych działań promocyjnych i edukacyjnych pozwoli wyeliminować część niewłaściwych zachowań pracowników, a przez to znacząco zmniejszyć liczbę wypadków w miejscach pracy.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W OCZACH PRACODAWCÓW

Badania świadomości pracowników i pracodawców są punktem wyjścia do lepszego zrozumienia dominujących w tych grupach postaw i zachowań związanych z BHP. Jest to pierwszy krok do planowania skutecznych działań edukacyjnych i promocyjnych.

Planując badanie pracodawców realizowane na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy, zadbano o to, by gromadzona wiedza uzupełniała tę zdobytą do tej pory. Stąd głównym punktem odniesienia była druga edycja europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2)². Badanie to zrealizowano w 2014 roku w 36 krajach wśród prywatnych i publicznych zakładów pracy zatrudniających co najmniej 5 pracowników. Tylko w Polsce w badaniu udział wzięło ponad 2000 zakładów pracy, a łącznie we wszystkich krajach niemal 50 000. Podobnie jak w badaniu Koalicji respondentami były osoby najlepiej zorientowane w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy.

² Informacja o badaniu ESENER-2 oraz pulpit nawigacyjny do przeglądania danych znajduje się na stronie internetowej: <https://osha.europa.eu/pl/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>

Badanie obejmowało w szczególności następujące tematy:

- organizacja zarządzania BHP;
- ogólne zagrożenia BHP i sposoby zarządzania nimi;
- zagrożenia psychospołeczne takie jak stres, mobbing i szykanowanie;
- czynniki motywujące do działań w zakresie zarządzania BHP i przeszkody w takich działaniach;
- zaangażowanie pracowników w BHP.

W dalszych częściach raportu – w niektórych miejscach – dane ESENER-2 posłużą do pogłębienia wniosków uzyskanych w badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy. Zachęcając do szczegółowego przejrzenia wszystkich wyników badania ESENER-2, spośród wielu wniosków z badania, warto wspomnieć o choćby niektórych:

- Polska obok Słowenii i Czech to kraje, w których najczęściej korzysta się z usług specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy – o ile w Unii Europejskiej robi to blisko 65 proc. zakładów pracy, to w tych krajach analogiczny odsetek wynosi około 90 proc.;
- w Polsce częściej niż w krajach Unii Europejskiej zakłady pracy posiadają budżet roczny przeznaczony na środki i wyposażenie BHP (54 proc. w porównaniu do 43 proc.);
- w Polsce rzadziej niż w Unii Europejskiej ocena ryzyka zawodowego w miejscu pracy przeprowadzana jest przez pracowników w ramach wewnętrznych audytów (33 proc. w porównaniu do 47 proc.);
- w Unii Europejskiej częściej niż w Polsce kwestie BHP są regularnie omawiane na zebraniach pracowników lub zebraniach zespołów (w 65 proc. zakładów w porównaniu do 56 proc.). W Polsce częściej też sprawy BHP dyskutowane są między przedstawicielami pracowników i zarządu.

Ogólnie polskie zakłady pracy w porównaniu do europejskich w wielu kwestiach wyróżniają się pozytywnie. Sprawy, w których rodzime firmy i instytucje wypadają gorzej, związane są z udziałem pracowników w decydowaniu o sprawach BHP.



WYBRANE ZAGADNIENIA BADAWCZE

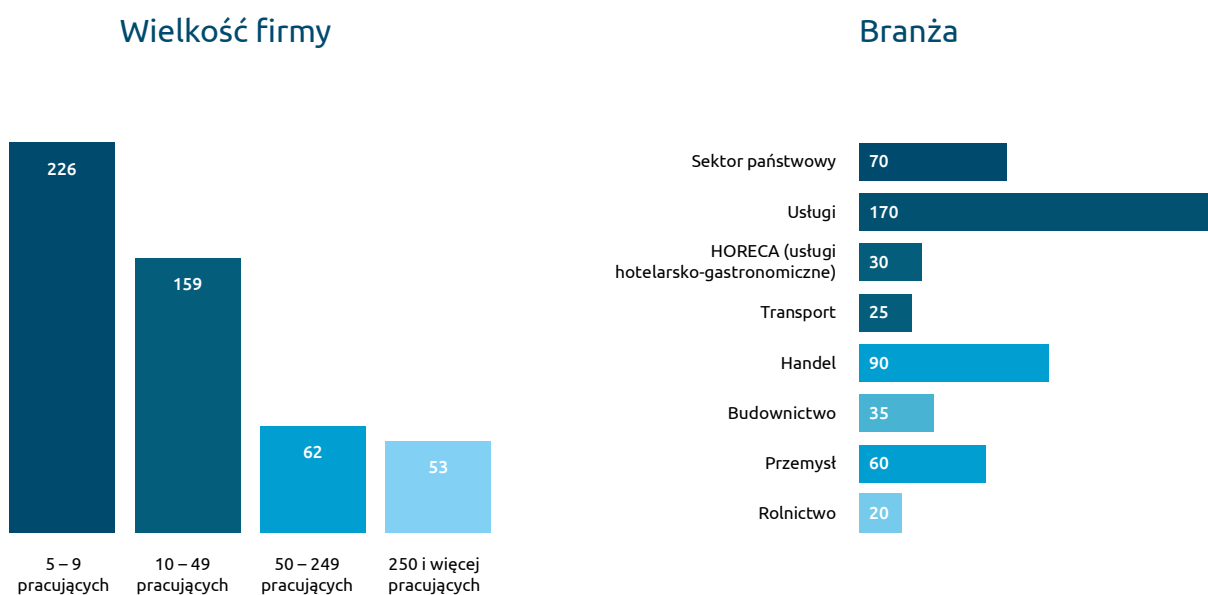
- postrzeganie rangi tematu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce;
- znaczenie BHP dla pracowników i pracodawców;
- wpływ związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz instytucji publicznych na poprawę BHP w Polsce;
- formy organizacji służby BHP w zakładach pracy i ich ocena;
- inwestycje w BHP – korzyść ekonomiczna czy nieuzasadniony wydatek;
- koszty wypadków i nieobecności pracownika związanych z naruszeniem procedur BHP;
- struktura branżowa, czyli najbardziej niebezpieczne sektory;
- obecne wymogi prawne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – łatwe czy trudne do spełnienia;
- BHP a sprawne funkcjonowanie zakładów pracy w Polsce;
- znaczenie i jakość szkoleń z zakresu BHP;
- działania promujące BHP wśród pracowników.

METODOLOGIA BADANIA

- badanie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2015” zostało zrealizowane przez TNS Polska techniką CATI (Computer Assisted Telephone Interview – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo);
- jakość pracy ankieterów TNS Polska z roku na rok potwierdzana jest Certyfikatem PKJPA. TNS Polska posiada certyfikaty PKJPA na 2015 rok w różnych kategoriach, także w kategorii badań realizowanych techniką ankierskich wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo – CATI;
- termin realizacji badania: 29 września – 12 października 2015 roku;
- próba: ogólnopolska, reprezentatywna próba 500 zakładów pracy.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele różnych branż, osoby najlepiej poinformowane w temacie BHP w zakładach pracy. Należy podkreślić, że badanie nie jest reprezentatywne dla poszczególnych sektorów gospodarki. Liczba wywiadów w branżach takich jak HORECA (usługi hotelarsko-gastronomiczne), transport, budownictwo, rolnictwo utrudnia wyciągnięcie i uogólnienie wniosków na ich temat.

Wykres 1. Struktura próby



Dla ułatwienia interpretacji w raporcie prezentujemy udziały procentowe zaokrąglone do liczb całkowitych. Może to oznaczać, że w niektórych pytaniach jednokrotnego wyboru wartości procentowe nie sumują się do 100.

GŁÓWNE WNIOSKI



RANGA TEMATU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W POLSCE

Połowa (52 proc.) przedstawicieli pracodawców, osób najlepiej poinformowanych w temacie BHP w zakładach pracy uważa, że tematowi BHP poświęca się w naszym kraju odpowiedni poziom uwagi. Niemniej jednak ponad jedna trzecia zapytanych (35 proc.) ma odmienne zdanie na ten temat i mówi, że uwagi tej jest za mało.

ZNACZENIE BHP DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

Zdecydowana większość badanych (69 proc.) uważa, że dbanie o BHP ma największe znaczenie przede wszystkim dla pracowników, w drugiej kolejności dla pracodawców (17 proc.), a na samym końcu dla przedstawicieli instytucji publicznych (10 proc.).

WPŁYW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, ORGANIZACJI PRACODAWCÓW ORAZ INSTYTUCJI PUBLICZNYCH NA POPRAWĘ BHP W POLSCE

Osoby zajmujące się BHP w zakładach pracy uważają, że na poprawę BHP w Polsce mają w dużym stopniu wpływ instytucje publiczne (47 proc.). Rządziej dostrzegany jest pozytywny wpływ organizacji pracodawców (13 proc.) oraz związków zawodowych (11 proc.).

FORMY ORGANIZACJI SŁUŻBY BHP W ZAKŁADACH PRACY I ICH OCENA

Zdania na temat najlepszego sposobu organizacji służby BHP w zakładach pracy są podzielone. Pozytywnych ocen jest jednak więcej dla modelu, gdzie za bezpieczeństwo i higienę pracy odpowiada profesjonalna firma zewnętrzna niż dla modelu etatowego (54 proc. wobec 41 proc.). Warto jednak zauważyć, że w małych zakładach pracy (zatrudniających do 49 pracowników) bardziej docenia się profesjonalne firmy zewnętrzne, a z kolei w średnich i w dużych za lepszą uważa się etatową służbę BHP.

INWESTYCJE W BHP

Osoby, które są zdania, że inwestycje w BHP to nieuzasadniony wydatek, są w zdecydowanej mniejszości – stanowią 10 proc. ankietowanych. Im większy zakład pracy, tym więcej osób uważa, że inwestycje w BHP przynoszą wymierne korzyści ekonomiczne.

KOSZTY WYPADKÓW I NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA ZWIĄZANYCH Z NARUSZENIEM PROCEDUR BHP

Najistotniejszymi konsekwencjami wypadków pracowników są, w opinii przedstawicieli zakładów pracy zajmujących się sprawami BHP, koszty odszkodowań dla poszkodowanych (53 proc.) oraz koszt straconego czasu (49 proc.). Koszt straconego czasu jest częściej wskazywany przez przedstawicieli średnich i dużych firm. Tylko w nielicznych zakładach pracy w Polsce prowadzone są szacunkowe wyliczenia tego, ile średnio kosztuje nieobecność pracownika związana z naruszeniem procedur BHP.

STRUKTURA BRANŻOWA, CZYLI NAJBARDZIEJ NIEBEZPIECZNE SEKTORY

Branże oceniane jako „najbardziej niebezpieczne” to budownictwo, transport i przemysł. W opinii badanych do „najmniej niebezpiecznych” można zaliczyć usługi oraz handel.

OBECNE WYMOGI PRAWNE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

16 proc. przedstawicieli zakładów pracy jest zdania, że spełnienie wymogów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest trudne. Osoby te należą jednak do mniejszości. Blisko połowa (47 proc.) sądzi, że nie jest to ani łatwe, ani trudne, a nieco ponad jedna trzecia (37 proc.) ocenia jako łatwe.

BHP A SPRAWNE FUNKCJONOWANIE ZAKŁADÓW PRACY W POLSCE

Zdaniem połowy badanych (49 proc.) problematyka BHP to, w kontekście sprawnego funkcjonowania zakładu pracy, temat ważny. BHP częściej jest uznawane za ważne w sektorze rolnictwa, przemysłu i budownictwa, rzadziej zaś w usługach.

ZNACZENIE I JAKOŚĆ SZKOLEŃ Z ZAKRESU BHP

Szkolenia z BHP są uznawane za użyteczne zarówno przez zdecydowaną większość pracowników (93 proc.), jak i przedstawicieli zakładów pracy (84 proc.). Warto również zaznaczyć, że im większy jest zakład pracy, tym użyteczność szkoleń oceniana jest wyżej.

DZIAŁANIA PROMUJĄCE BHP WŚRÓD PRACOWNIKÓW

Po pierwsze dodatkowe spotkania dla pracowników, po drugie tworzenie i udostępnianie poradników i po trzecie inwestowanie w dodatkowe wyposażenie mające na celu edukowanie pracowników – to trzy najczęściej realizowane działania mające na celu promocję BHP wśród pracowników.





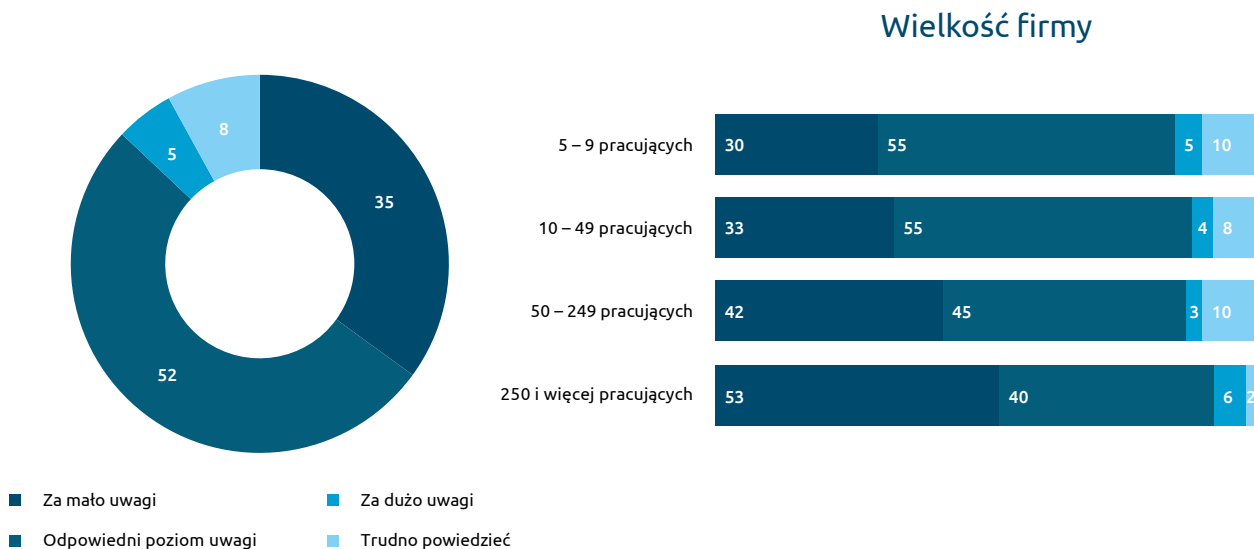
WYNIKI BADANIA

1. OPINIE O BEZPIECZEŃSTWIE I HIGIENIE PRACY

BHP – czy o tym się mówi?

Choć połowa ankieterowanych (52 proc.) sądzi, że w Polsce bezpieczeństwu i higienie pracy poświęca się odpowiedni poziom uwagi, to jedna trzecia (35 proc.) twierdzi, że o tej tematyce mówi się za mało. Im większa jest firma (zatrudnia więcej pracowników), tym udział osób będących zdania, że BHP poświęca się za mało uwagi, jest większy. Wśród respondentów dużych firm stanowią oni ponad połowę.

Wykres 2. Czy Pana(i) zdaniem bezpieczeństwo i higiena pracy tzw. BHP to temat, któremu w Polsce poświęca się...



Dla kogo BHP ma największe znaczenie, a kto przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa?

Zdecydowana większość badanych (69 proc.) jest zdania, że dbanie o BHP ma największe znaczenie dla pracowników, w drugiej kolejności dla pracodawców (17 proc.), a dopiero w trzeciej dla przedstawicieli instytucji publicznych (10 proc.). Respondenci patrzą na tę sprawę podobnie, bez względu na to, jakiej wielkości firmy są przedstawicielami.

Wykres 3. Dla której grupy – ogólnie rzecz biorąc – dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy ma największe znaczenie?



Choć dbanie o BHP ma największe znaczenie dla pracowników, a najmniejsze dla urzędników, to zdaniem badanych instytucje publiczne mają największy pozytywny wpływ na poprawę BHP w Polsce. Prawie połowa osób (47 proc.) jest zdania, że wpływ ten jest duży. W przypadku organizacji pracodawców analogiczny odsetek wynosi 13 proc., a 11 proc. w przypadku związków zawodowych. Co więcej, co piąty ankietowany (22 proc.) uważa, że związki zawodowe w ogóle nie mają wpływu na poprawę BHP.

Większość badanych (69 proc.) jest zdania, że dbanie o BHP ma największe znaczenie dla pracowników, a w drugiej kolejności dla pracodawców (17 proc.).



Czy oznacza to, że dla przedstawicieli pracodawców najważniejsze jest tworzenie ram prawnych dla BHP i egzekwowanie przepisów przez instytucje publiczne (jak np. Państwowa Inspekcja Pracy)?

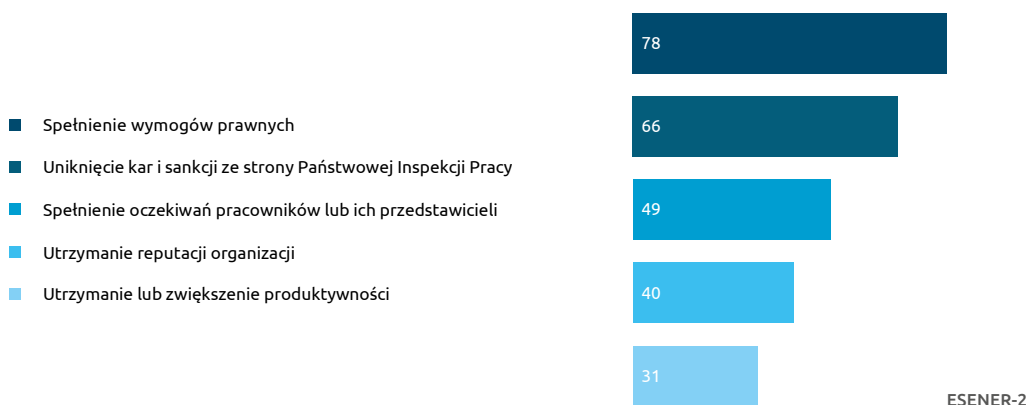
Wykres 4. Jak Pan (i) sądzi, w jakim stopniu na poprawę BHP w Polsce mają wpływ...



Z europejskiego badania pracodawców ESENER-2 wynika, że główną przyczyną, dla której polskie zakłady pracy zajmują się kwestiami BHP, jest spełnienie wymogów prawnych (78 proc. wskazań), a w drugiej kolejności uniknięcie kar i sankcji ze strony Państwowej Inspekcji Pracy (66 proc.). Spośród analizowanych w badaniu przyczyn najrzadziej za główną motywację uważane jest utrzymanie lub zwiększenie produktywności (31 proc.).

Główną przyczyną, dla której polskie zakłady pracy zajmują się kwestiami BHP, jest spełnienie wymogów prawnych (78 proc. wskazań), a w drugiej kolejności uniknięcie kar i sankcji ze strony PIP (66 proc.).

Wykres 5. Z jakich głównie przyczyn zakład zajmuje się kwestiami BHP? Odsetek odpowiedzi „główna przyczyna”.³



³ W badaniu ESENER-2 każda potencjalna przyczyna oceniana była na następującej skali: „główna przyczyna”, „mniej ważna przyczyna”, „to nie jest przyczyna”.

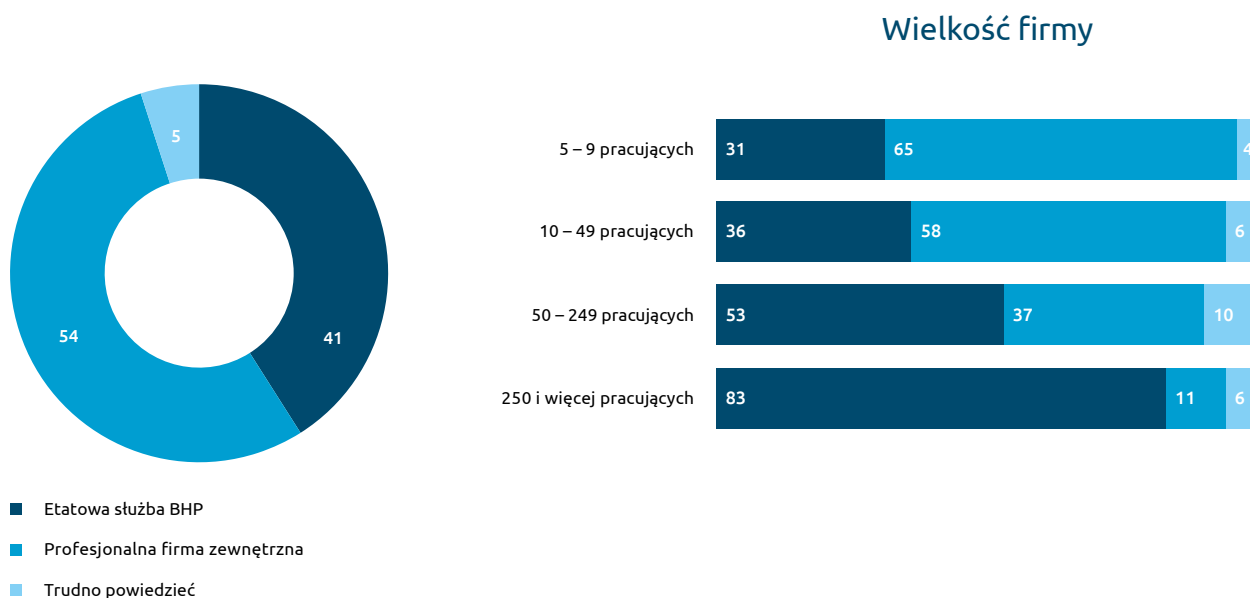


Większość przedstawicieli firm uważa, że organizacja służby BHP poprzez profesjonalną firmę zewnętrzną jest lepszym rozwiązaniem niż posiadanie służby etatowej (54 proc. wobec 41 proc.).

Organizacja służby BHP – która lepsza?

Wśród ogółu przedstawicieli firm przeważa opinia, że organizacja służby BHP poprzez profesjonalną firmę zewnętrzną jest lepszym rozwiązaniem niż posiadanie służby etatowej (54 proc. wobec 41 proc.). Opinie respondentów znacznie się różnią w zależności od wielkości zakładu pracy. W małych zakładach pracy (zatrudniających do 49 pracowników) bardziej docenia się profesjonalne firmy zewnętrzne. Z kolei w średnich, a w szczególności w dużych, za lepszą uważa się etatową służbę BHP. Za wyborem drugiego rozwiązania opowiada się również większość ankietowanych z branży budowlanej oraz sektora państwowego.

Wykres 6. Ogólnie rzecz biorąc, która z form organizacji służby BHP w zakładach pracy jest Pana(i) zdaniem lepsza:



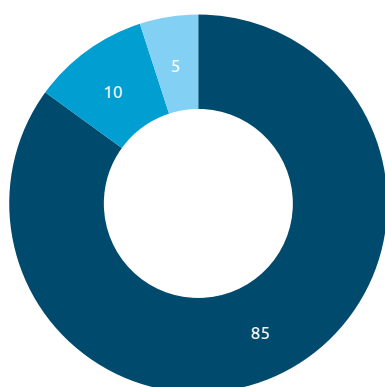
Inwestycje w BHP – korzyść ekonomiczna czy zbędny wydatek?

Osoby, które są zdania, że inwestycje w BHP to nieuzasadniony wydatek, są w zdecydowanej mniejszości – stanowią 10 proc. ogółu. Zdecydowana większość przedstawicieli pracodawców uważa, że przynoszą one wymierne korzyści ekonomiczne (85 proc.). Im większy zakład pracy, tym więcej osób uważa, że inwestycje w BHP przynoszą wymierne korzyści ekonomiczne. Co więcej, wśród badanych reprezentujących duże zakłady pracy tego zdania są wszystkie zapytane osoby. Również w sektorze państwowym zdecydowana większość osób (poza jedną) udzieliła takiej odpowiedzi.

Inwestycje w BHP przynoszą wymierne korzyści ekonomiczne, zdaniem większości przedstawicieli pracodawców (85 proc.).

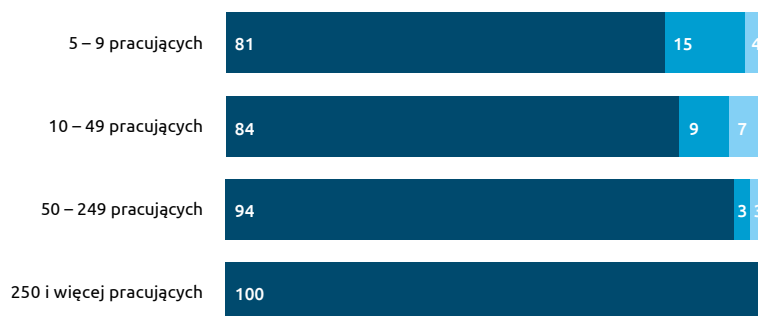


Wykres 7. Która z opinii jest bliższa Pana(i) poglądom?



- Inwestycje w BHP przynoszą wymierne korzyści ekonomiczne
- Inwestycje w BHP to nieuzasadniony wydatek
- Trudno powiedzieć

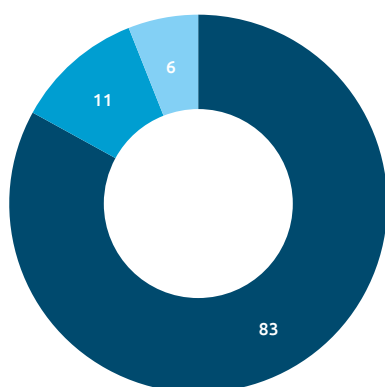
Wielkość firmy



Bezpieczniejsze stanowisko pracy czy wyższe wynagrodzenie

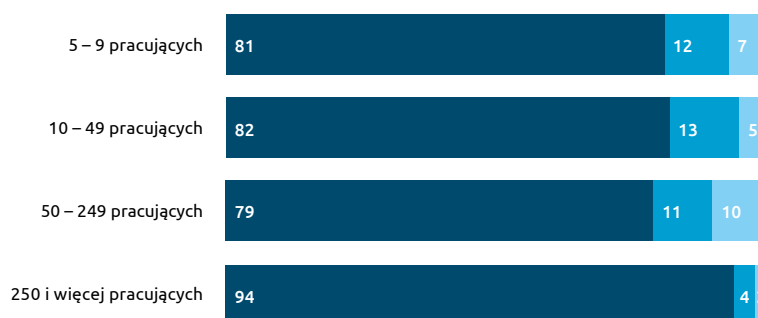
Z dwóch możliwych do wyboru – przygotowania bezpieczniejszego stanowiska pracy czy zapewnienia wyższego wynagrodzenia – przedstawiciele pracodawców wybierają to pierwsze (83 proc. wobec 11 proc.). Taka odpowiedź częściej pada z ust osób reprezentujących duże firmy, rzadziej wśród przedstawicieli branży HORECA (usługi hotelarsko-gastronomiczne).

Wykres 8. Jak Pan (i) uważa, czy – dysponując określoną kwotą na stworzenie nowego miejsca pracy – lepiej zapewnić pracownikowi bezpieczniejsze stanowisko pracy czy zamiast tego zaproponować mu wyższe wynagrodzenie?



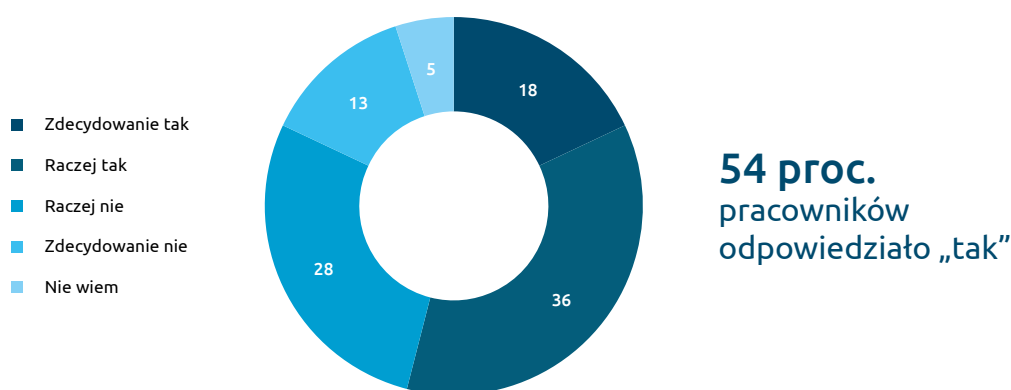
- Bezpieczniejsze stanowisko pracy
- Wyższe wynagrodzenie
- Trudno powiedzieć

Wielkość firmy



Choć, jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego w 2014 roku, większość pracowników również przedkłada bezpieczeństwo nad wysokość wynagrodzenia, to taka hierarchia wartości częstsza jest u osób, które w zakładach pracy odpowiadają za sprawy BHP.

Wykres 9. Pracownicy 2014 – Czy w hipotetycznej sytuacji wyboru między dwoma ofertami zatrudnienia był (a) by Pan (i) skłonny (a) podjąć pracę z niższym wynagrodzeniem, ale z większym poziomem bezpieczeństwa?



Koszty wypadków pracowników

W opinii przedstawicieli zakładów pracy zajmujących się sprawami BHP, najistotniejszymi konsekwencjami wypadków pracowników są koszty odszkodowań dla poszkodowanych (53 proc.) oraz koszt straconego czasu (49 proc.) – takich odpowiedzi udziela co drugi badany. Kolejne koszty to straty wizerunkowe (35 proc.) oraz utrata dochodów (34 proc.), o których wspomina co trzeci ankietowany. Co czwarty zwraca uwagę na straty majątku trwałego i obrotowego (23 proc.).

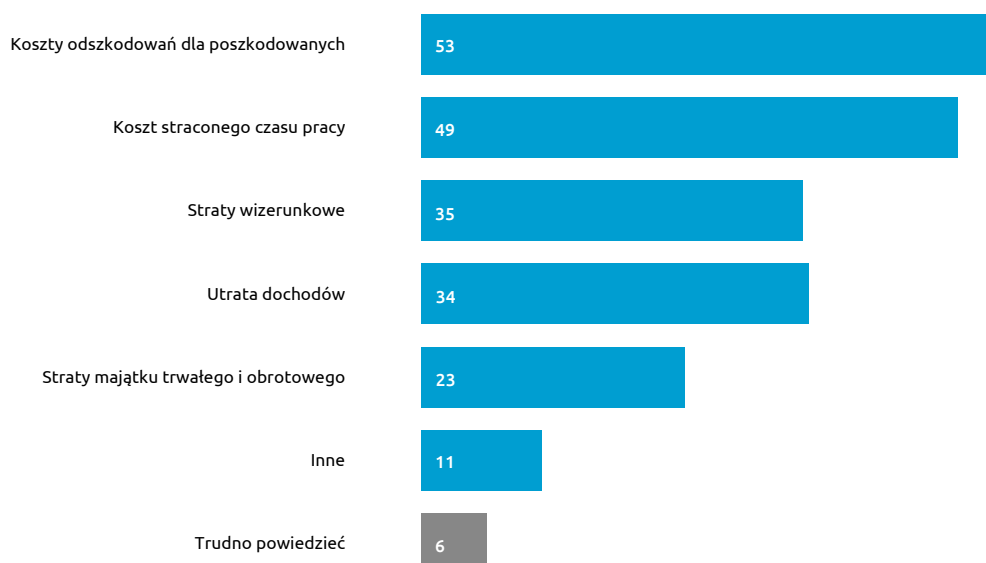
Koszt straconego czasu jest częściej wskazywany przez przedstawicieli średnich i dużych firm, a rzadziej przez osoby pracujące w firmach zatrudniających mniej niż 10 pracowników.

O stratach wizerunkowych częściej mówią osoby reprezentujące firmy zatrudniające od 10 do 49 pracowników.



Największymi konsekwencjami wypadków pracowników są koszty odszkodowań dla poszkodowanych (53 proc.) oraz koszt straconego czasu (49 proc.)

Wykres 10. Jakie są według Pana(i) najistotniejsze koszty wypadków pracowników, które ponosi zakład pracy?





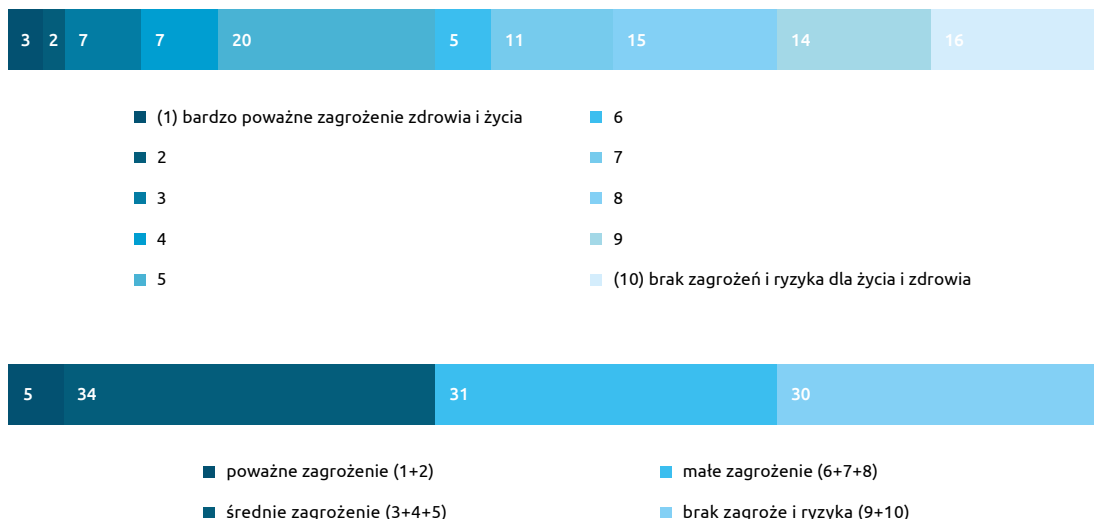
Najbardziej niebezpieczne dla pracowników branży to budownictwo, transport i przemysł.

2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W POLSKICH ZAKŁADACH PRACY

Ocena bezpieczeństwa we własnym zakładzie pracy

Oceniając bezpieczeństwo we własnych zakładach pracy, zaledwie 5 proc. ankietowanych uznaje, że praca w ich firmach lub instytucjach wiąże się z poważnym zagrożeniem życia i zdrowia. Jedna trzecia osób (34 proc.) ocenia zagrożenie jako średnie, kolejne 31 proc. jako małe, a 30 proc. w ogóle nie dostrzega zagrożeń związanych z pracą.

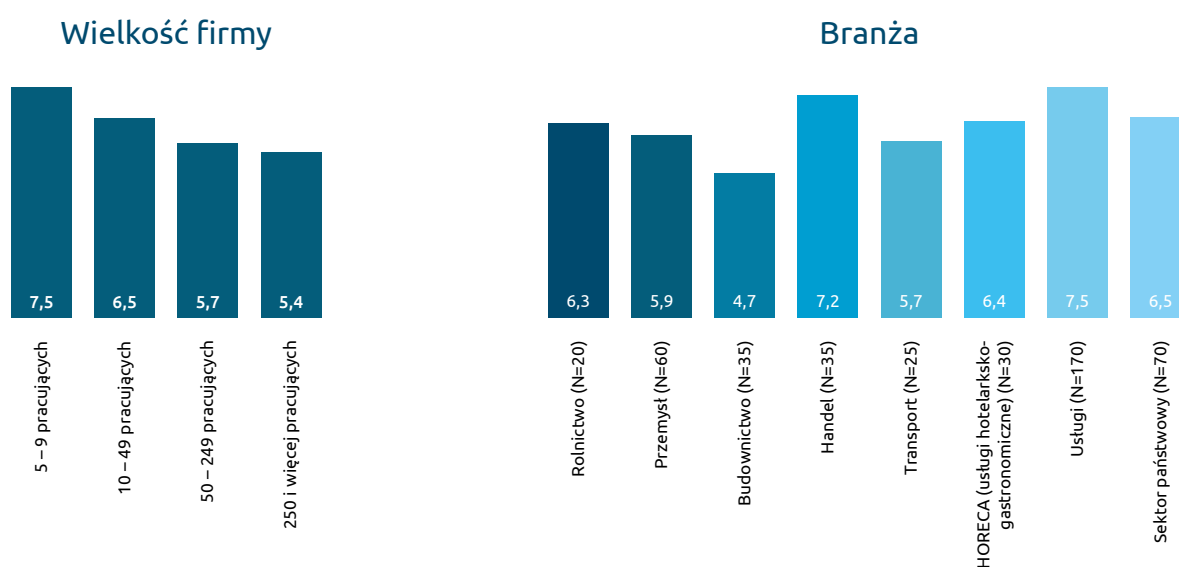
Wykres 11. Na ile charakter pracy, którą wykonują pracownicy w Pana(i) w zakładzie, wiąże się z potencjalnym ryzykiem dla zdrowia, czy życia? Proszę użyć skali 1–10, gdzie 1 oznacza „bardzo poważne zagrożenie życia i zdrowia”, a 10 – „brak zagrożeń i ryzyka dla życia i zdrowia”. Proszę ocenić najbardziej niebezpieczne stanowisko pracy w Pana(i) zakładzie.



Potencjalne ryzyko oceniano na 10-punktowej skali, gdzie 10 oznacza „brak zagrożeń dla życia i zdrowia”. Wśród ogółu średnia ocena wynosi 6,7, czyli przeciętne zagrożenie postrzegane jest jako małe.

Wraz ze wzrostem wielkości zakładów pracy średnia ocen maleje, a więc przeciętna ocena ryzyka jest coraz większa. Co do branż, to „najbardziej niebezpiecznymi” okazują się być budownictwo, transport i przemysł. Do „najmniej niebezpiecznych” zdaniem respondentów należą handel i usługi.

Wykres 12. Na ile charakter pracy, którą wykonują pracownicy w Pana(i) w zakładzie, wiąże się z potencjalnym ryzykiem dla zdrowia, czy życia? Proszę użyć skali 1–10, gdzie 1 oznacza „bardzo poważne zagrożenie życia i zdrowia”, a 10 – „brak zagrożeń i ryzyka dla życia i zdrowia”. Proszę ocenić najbardziej niebezpieczne stanowisko pracy w Pana(i) zakładzie.



6,7 – średnia wśród ogółu

Środki ochrony indywidualnej – jakość czy cena?

W instytucjach, w których, według ankietowanych, zagrożenie życia i zdrowia jest średnio poważne (ocena poniżej 5), zadano dodatkowe pytania związane z wyborem środków ochrony indywidualnej. Z deklaracji wynika, że większość osób (64 proc.) przy podejmowaniu decyzji zakupowej, co do środków ochrony indywidualnej (np. odzieży, ochraniaczy, okularów, kasków itp.), kieruje się wyższą ceną i dłuższym terminem użytkowania. Co piąta osoba (21 proc.) przyznaje, że ważniejsza jest dla niej niższa cena mimo krótszego terminu użytkowania.

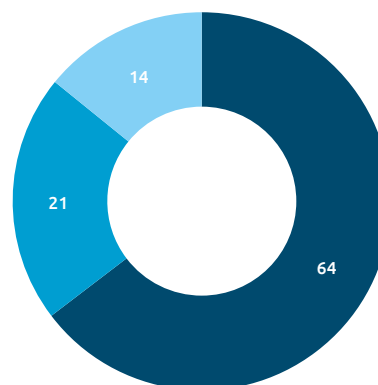
Pozostali ankietowani (14 proc.) twierdzą, że w ich zakładach nie ma potrzeby kupowania środków ochrony osobistej.

Większość osób (64 proc.) przy podejmowaniu decyzji zakupowej dot. środków ochrony indywidualnej kieruje się wyższą ceną i dłuższym terminem użytkowania.



Wykres 13. Czym kieruje się Pana(i) zakład pracy przy wyborze środków ochrony indywidualnej np. odzieży, ochraniaczy, okularów, kasków itp.? Na pytanie odpowiedziało 191 respondentów.

- Wyższą ceną i dłuższym terminem użytkowania
- Niższą ceną i krótszym terminem użytkowania
- Nie dotyczy, w zakładzie nie ma potrzeby kupowania środków ochrony osobistej



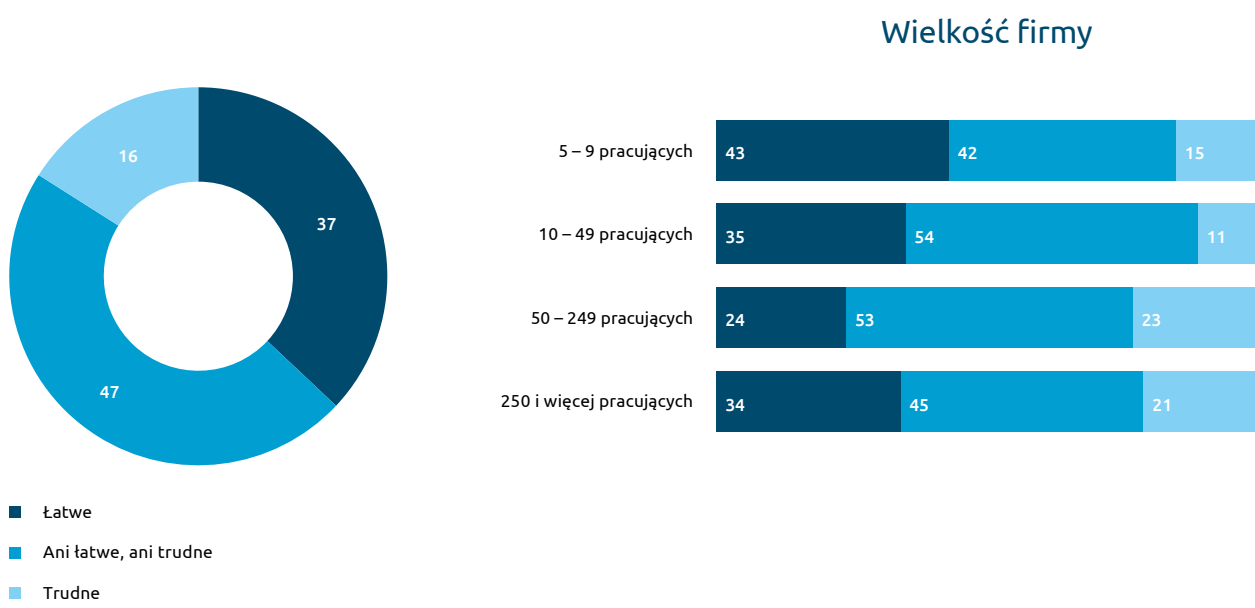
Regulacje dotyczące BHP – czy łatwo spełnić wymogi prawne?

Wśród ogółu respondentów niemal połowa (47 proc.) jest zdania, że spełnienie wymogów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest ani łatwe, ani trudne. Więcej niż co trzeci (37 proc.) ocenia zadanie to jako łatwe, a co szósty (16 proc.) jako trudne. Wśród przedstawicieli firm najmniejszych, tj. zatrudniających między 5 a 9 pracowników, więcej jest osób, które zadanie to oceniają jako łatwe (43 proc.). Takie opinie wyjątkowo często pojawiają się też w branży usługowej (46 proc.), natomiast rzadziej w rolnictwie, przemyśle i budownictwie.



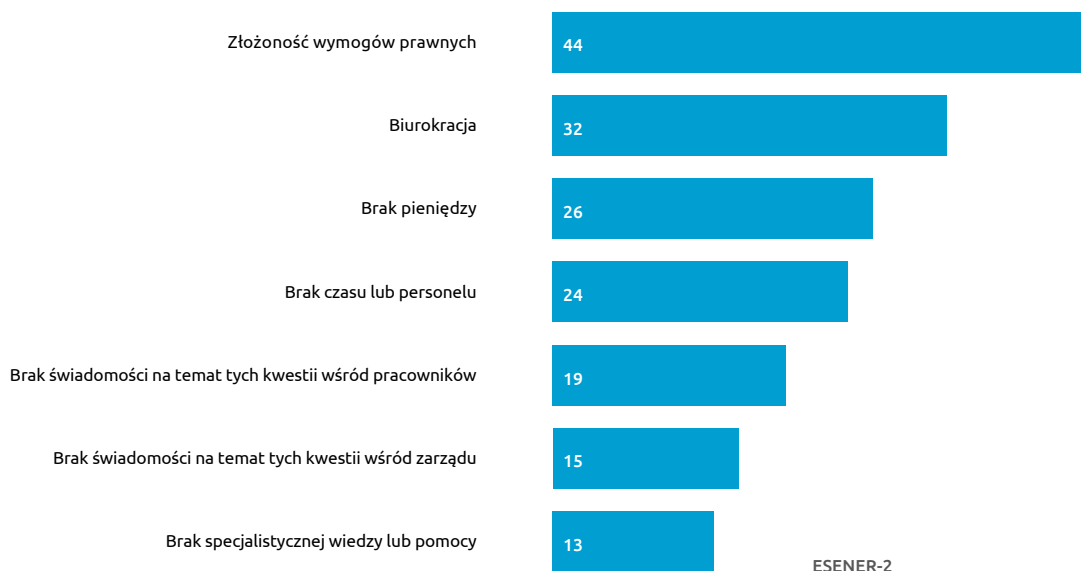
Większość przedstawicieli pracodawców (47 proc.) jest zdania, że spełnienie wymogów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest ani łatwe, ani trudne.

Wykres 14. Czy dla zakładów pracy takich jak Pana(i) spełnienie wymogów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest...?



Mimo że spełnienie wymogów prawnych przez mniejszą część badanych oceniane jest jako trudne, to z badania ESENER-2 wynika, że złożoność regulacji w największym stopniu utrudnia zakładom pracy zajmowanie się kwestiami BHP. Za ważne utrudnienie uznaje je ponad 40 proc. przedstawicieli pracodawców. Na kolejnych pozycjach znajdują się biurokracja (32 proc. wskazań), brak pieniędzy (26 proc.), brak czasu lub personelu (24 proc.). Za ważne utrudnienie najrzadziej uważany jest brak specjalistycznej wiedzy lub pomocy (13 proc.).

Wykres 15. Co najbardziej utrudnia zajmowanie się kwestiami BHP w zakładzie? Przy każdej z wymienionych opcji, proszę powiedzieć, czy jest to ważne utrudnienie, mniej ważne utrudnienie, czy to nie stanowi utrudnienia. Odsetek odpowiedzi „ważne utrudnienie”.⁴

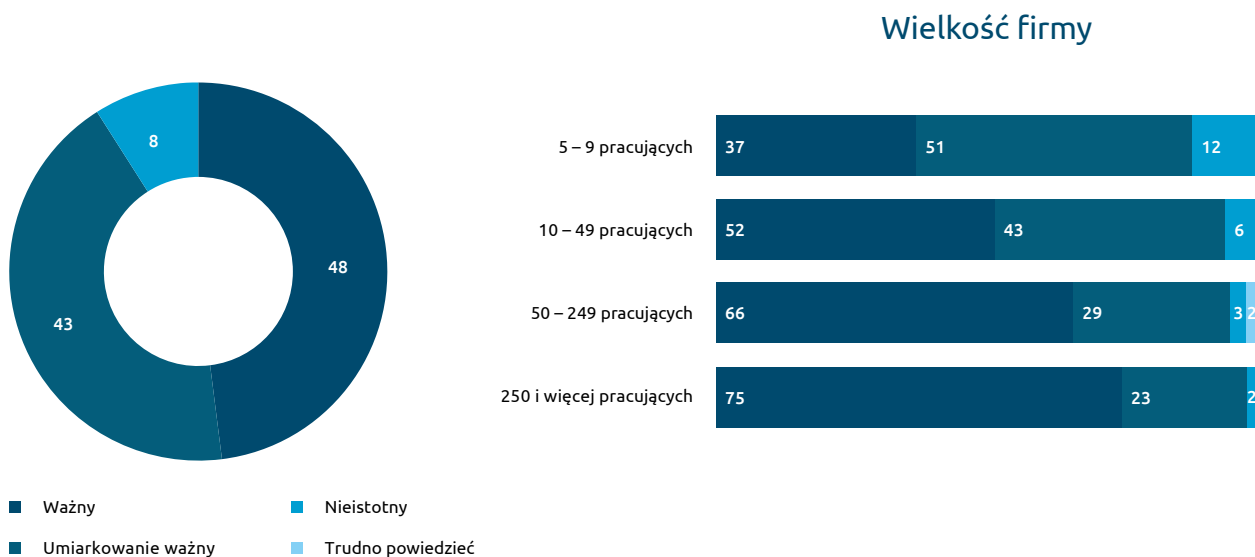


BHP a sprawność funkcjonowania zakładów pracy

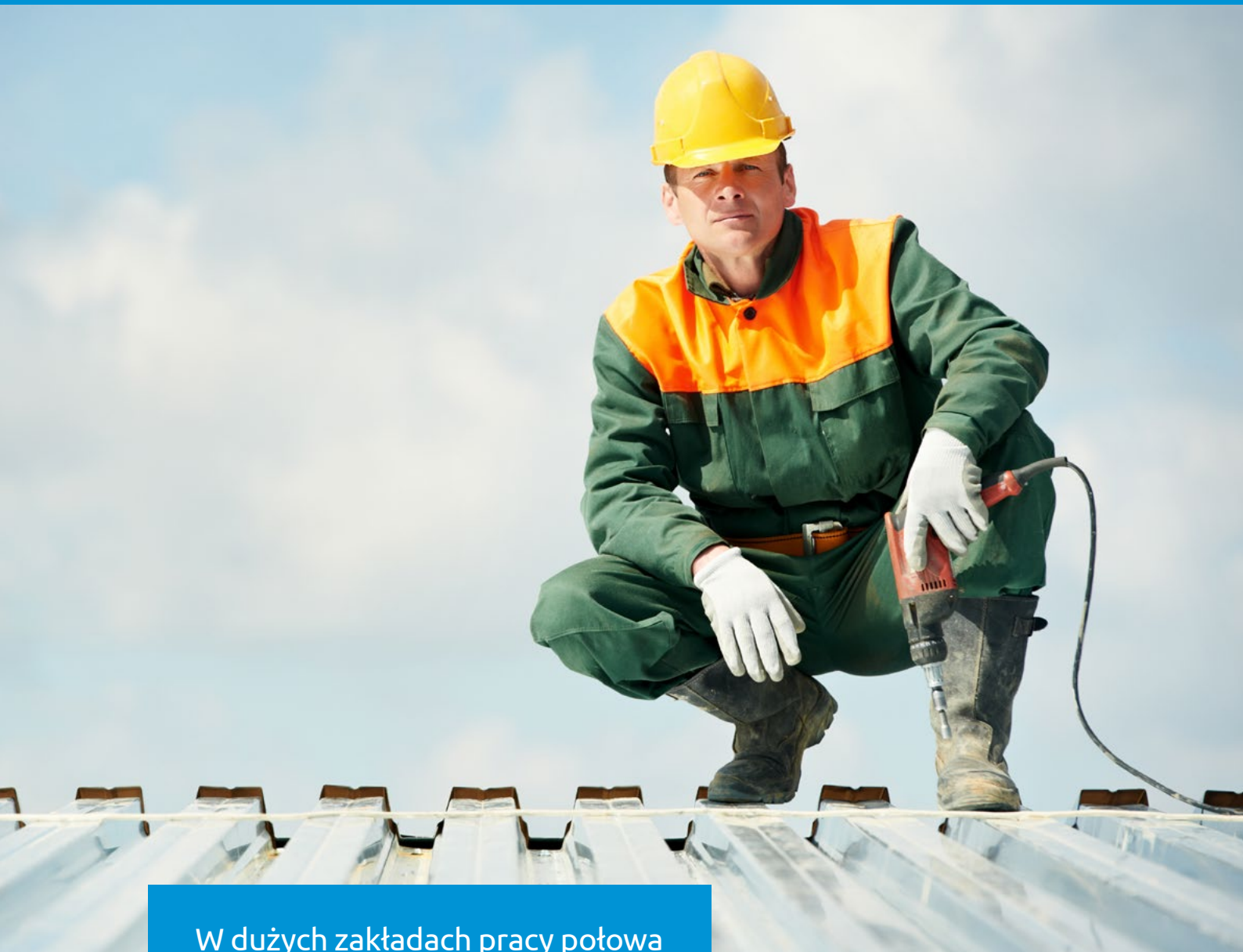
Dla połowy badanych (49 proc.) problematyka BHP to, w kontekście sprawnego funkcjonowania zakładu pracy, temat ważny. Dla kolejnych 43 proc. umiarkowanie ważny, a dla 8 proc. nieistotny. Postrzeganie BHP wyraźnie zależy od wielkości instytucji – im zakład pracy większy, tym częściej pada odpowiedź „ważny”. Wśród przedstawicieli dużych firm takiej odpowiedzi udziela trzy czwarte zapytanych osób (75 proc.). Jeśli chodzi o branże, to częściej BHP jest uznawane za ważne w sektorze rolnictwa, przemysłu i budownictwa, rzadziej zaś w usługach.

⁴ W badaniu ESENER-2 każda potencjalna bariera oceniana była na następującej skali: „ważne utrudnienie”, „mniej ważne utrudnienie”, „nie stanowi utrudnienia”.

Wykres 16. Ogólnie rzecz biorąc, czy według Pana(i) problematyka BHP w kontekście sprawnego funkcjonowania Pana(i) zakładu pracy to temat:



Dla połowy badanych (49 proc.) problematyka BHP to ważny temat, w kontekście sprawnego funkcjonowania zakładu pracy.



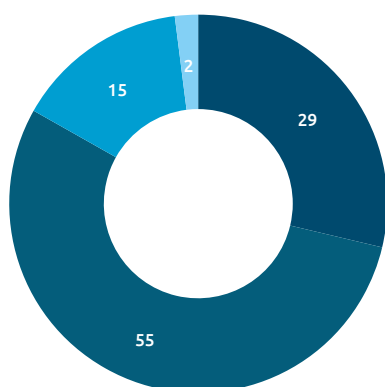
W dużych zakładach pracy połowa osób uważa, że szkolenia BHP są „zdecydowanie użyteczne”.

Szkolenia z zakresu BHP w zakładzie pracy

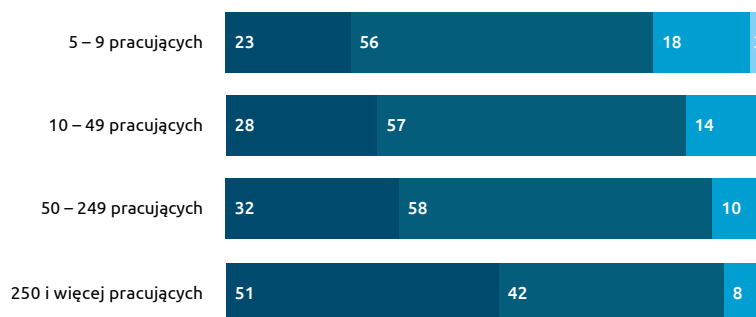
Zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i pracownicy zostali zapytani o ocenę szkoleń BHP. W obydwu grupach odsetek osób oceniających je jako „raczej użyteczne” jest podobny (około 55 proc.). Wśród pracowników więcej jest jednak odpowiedzi „zdecydowanie użyteczne” – 39 proc. w porównaniu do 29 proc. wśród przedstawicieli pracodawców. Im większy jest zakład pracy, tym użyteczność szkoleń oceniana jest wyżej. W dużych zakładach pracy połowa osób uważa, że szkolenia BHP są zdecydowanie użyteczne. Częściej opinię taką podzielają przedstawiciele przemysłu oraz sektora państwowego.

Wykres 17. Czy informacje przekazywane w Pana(i) miejscu pracy podczas szkoleń BHP z punktu widzenia rozwoju biznesu\pracodawcy, są Pana(i) zdaniem:

**Przedstawiciele
 pracodawców 2015**



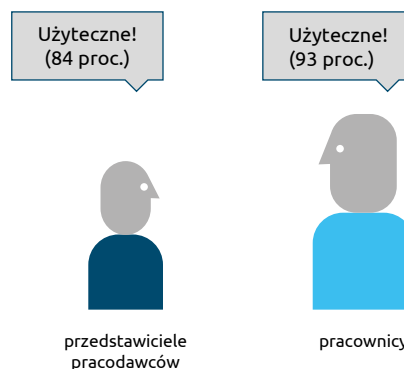
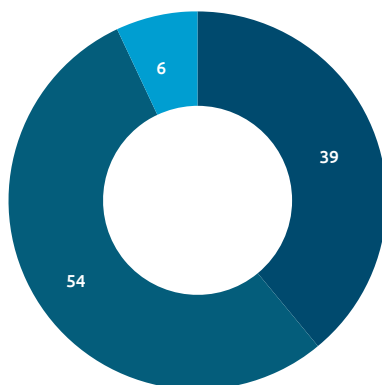
Wielkość firmy



- Zdecydowanie użyteczne ■ Nieuzyteczne
- Raczej użyteczne ■ Trudno powiedzieć

Pracownicy 2014

Czy informacje ze szkoleń BHP są użyteczne?



Działania promujące BHP

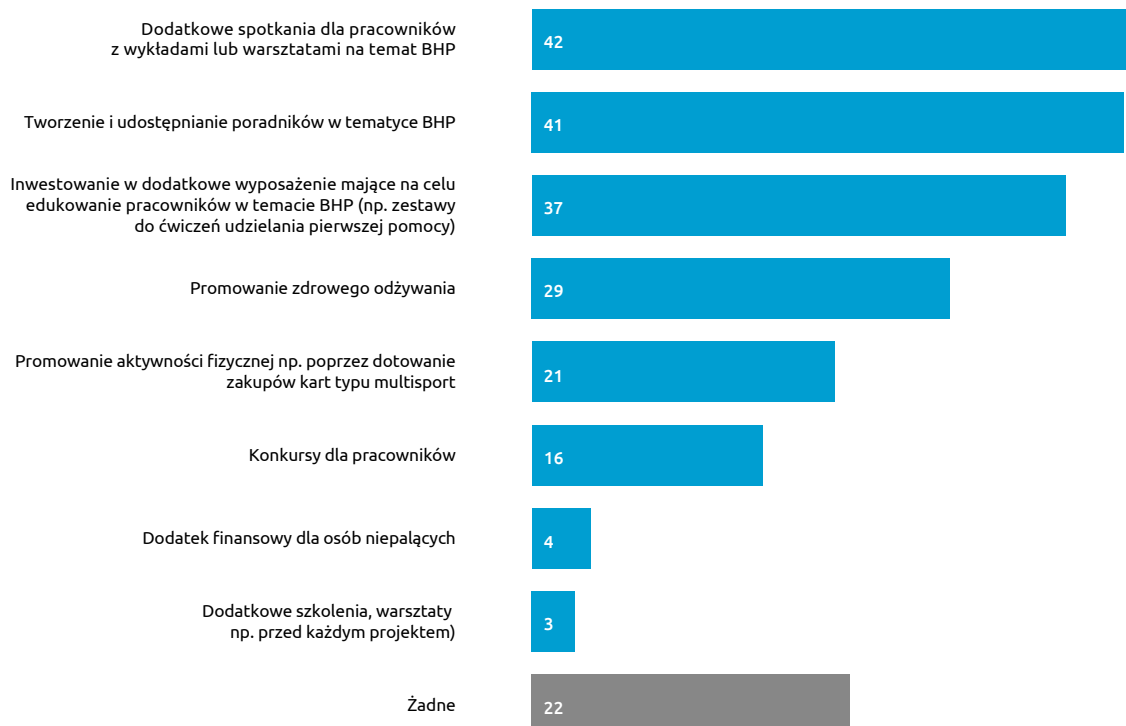
Trzy najczęściej realizowane działania promujące BHP to dodatkowe spotkania dla pracowników, tworzenie i udostępnianie poradników oraz inwestowanie w dodatkowe wyposażenie mające na celu edukowanie pracowników. Rozwiązania te stosowane są w około 40 proc. zakładów.

Do rzadziej stosowanych należą: promowanie zdrowego odżywiania (29 proc.) lub aktywności fizycznej (21 proc.), ale też konkursy dla pracowników (15 proc.). Sporadycznie stosowane są m.in. dodatek finansowy czy szkolenia przed każdym projektem.

Najczęściej realizowane działania promujące BHP to dodatkowe spotkania dla pracowników, tworzenie i udostępnianie poradników oraz inwestowanie w dodatkowe wyposażenie.

Co piąty respondent (22 proc.) przyznaje, że w jego zakładzie nie są stosowane żadne działania promujące BHP. Warto podkreślić, że w dużych instytucjach brak dodatkowych działań promujących BHP w zasadzie się nie zdarza.

Wykres 18. Jakie działania mające na celu promowanie BHP wśród pracowników są podejmowane w Pana(i) zakładzie pracy? Wykres przedstawia rozwiązania stosowane przez co najmniej 1 proc. zakładów pracy.

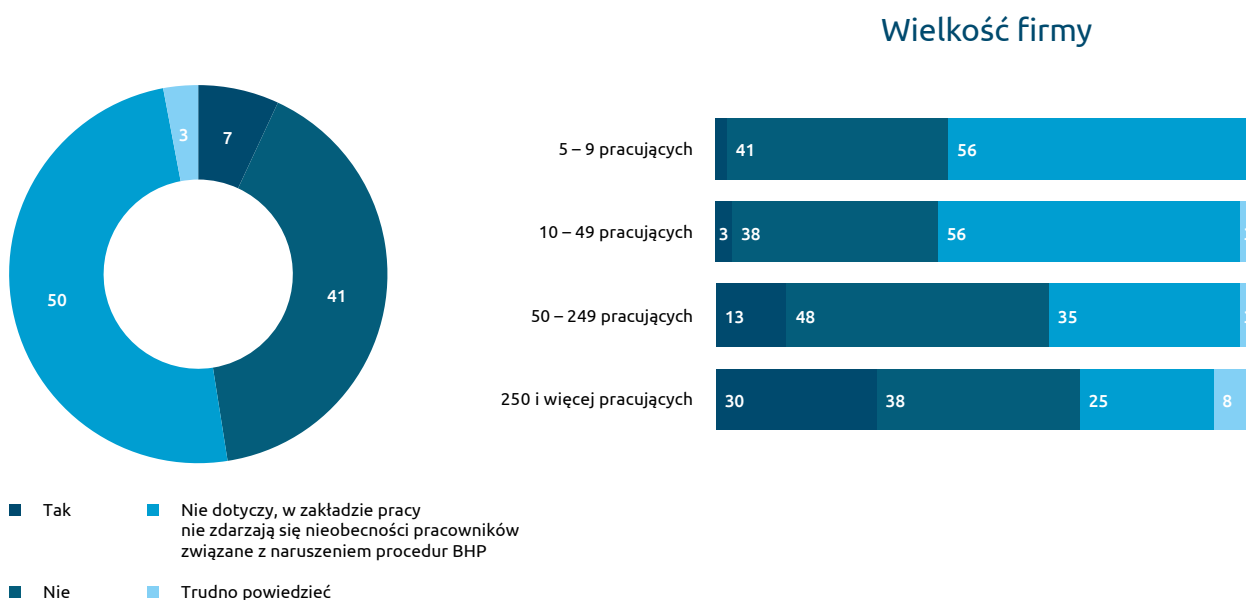


Koszty nieobecności pracowników spowodowane naruszeniem procedur BHP

Odpowiadając na pytanie o to, czy w zakładzie pracy wykonywane są szacunkowe wyliczenia związane z nieobecnością pracownika wynikającą z naruszenia procedur bezpieczeństwa i higieny pracy, połowa badanych (50 proc.) odpowiada, że nie ma do czynienia z tego typu nieobecnościami. Praktyka prowadzenia takich szacunkowych wyliczeń jest rzadkością – sześciokrotnie częściej takie wyliczenia nie są wykonywane niż są (41 proc. w porównaniu do 7 proc.).

Ponownie znacząca jest wielkość zakładu pracy. Większe firmy/institucje znacznie częściej mają wdrożone procedury obliczania kosztów (30 proc.). Branża zasadniczo nie wpływa na odpowiedzi respondentów, jednak warto zwrócić uwagę na budownictwo, gdyż jest to sektor szczególnie niebezpieczny. Ankietowani reprezentujący budownictwo rzadziej wspominają, że nieobecności związane z naruszeniem zasad BHP ich nie dotyczą, ale jednocześnie częściej niż pozostali przyznają, że koszty nieobecności pracowników nie są liczone.

Wykres 19. Czy, w zakładzie pracy, w którym Pan(i) pracuje, wykonywane są szacunkowe wyliczenia, ile średnio kosztuje nieobecność pracownika związana z naruszeniem procedur BHP?



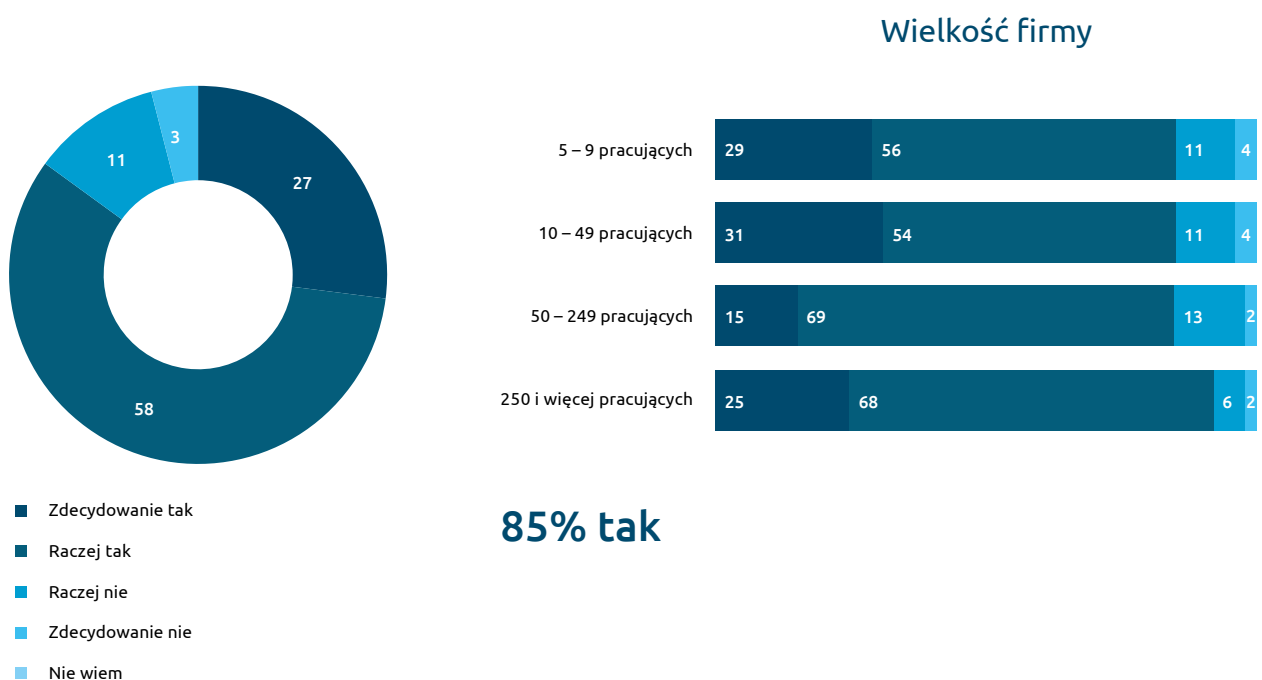
Inwestycje w BHP

Przeważająca większość ankietowanych (85 proc.) uważa, że ich zakład pracy wystarczająco inwestuje w działania związane z BHP – odpowiedzi zdecydowanej udziela co czwarta osoba (27 proc.). Zasadniczo wielkość firmy nie ma wpływu na udzielane odpowiedzi, choć wśród zakładów pracy średniej wielkości mniej osób wyraża swoje przekonanie o adekwatności inwestycji w sposób zdecydowany.

Większość ankietowanych (85 proc.) uważa, że ich zakład pracy wystarczająco inwestuje w działania związane z BHP.

O ile przemysł wyróżnia się na tle pozostałych branż jako ten, gdzie respondenci częściej byli przekonani o adekwatności wydatków, o tyle w budownictwie opinia ta była rzadsza niż wśród ogółu (74 proc. wobec 86 proc.). Warto w tym miejscu przypomnieć, że branża budowlana oraz przemysł zostały przez ankietowanych ocenione jako te najbardziej niebezpieczne, co potwierdzają również statystyki wypadków.

Wykres 20. Jak Pan(i) sądzi, czy Pana(i) zakład pracy wystarczająco inwestuje w działania związane z BHP?



KOMENTARZ EKSPERCKI



Joanna Skrzyńska
Account Manager
Zespół Badań Społecznych TNS Polska

Dbanie o bezpieczeństwo jest wyrazem szacunku wobec życia i zdrowia człowieka. W domu, w podróży, w pracy – to od naszych zachowań i dobrych nawyków zależy nie tylko nasz własny los, ale też los osób wokół nas. Tych bliskich, znajomych, ale też przypadkowych.

Instytucje publiczne w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przygotowują regulacje zapewniające podstawowe standardy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Odpowiednie ramy prawne stanowią jeden z istotnych warunków kształtowania kultury bezpieczeństwa. Nie jest to jednak warunek wystarczający. To ludzie muszą rozumieć i widzieć korzyść w zachowaniach, których się od nich oczekuje i które przede wszystkim im samym przynoszą pożytek.

Zarówno międzynarodowe badanie ESENER-2, jak i polskie – Koalicji Bezpieczni w Pracy – pokazują prymat regulacji prawnych nad inicjatywą oddolną, pochodzącą od ludzi. Choć przedstawiciele pracodawców przyznają, że dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy ma największe znaczenie dla pracowników, to jest to grupa, która w wąskim zakresie uczestniczy w rozmowach na temat BHP. W konsekwencji ma też ograniczony wpływ na poprawę BHP w Polsce. Największą rolę w procesie kreowania standardów bezpieczeństwa i higieny w pracy przypisuje się instytucjom publicznym takim jak Państwowa Inspekcja Pracy.

Cele, które stawia sobie Koalicja Bezpieczni w Pracy, są więc trafnie sformułowane. Zarówno pracowników, jak i pracodawców należy informować o dobrych praktykach i pokazywać korzyści, które dla nich samych wynikają z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

KOMENTARZ EKSPERCKI

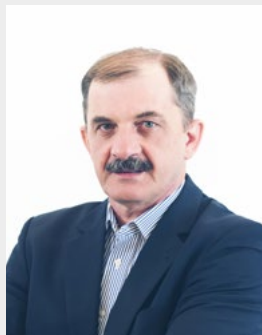


Andrzej Smółko
Prezes
CWS-boco Polska

Niewątpliwie w dużych firmach świadomość zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy jest zdecydowanie większa niż w przypadku małych i średnich podmiotów. Największe spółki działają nie tylko w oparciu o obowiązujące regulacje prawne, ale także posługują się wewnętrznymi procedurami, które często są bardziej wymagające niż zapisy ustawodawców. Jest to wynik m.in. bardziej rygorystycznych wymogów stawianych przez właścicieli, większej przejrzystości procesów wewnętrznych, czy konieczności posiadania dedykowanych służb BHP.

Jako pracodawca zatrudniający ponad 500 osób, nie mam żadnych wątpliwości, że zapewnienie bezpiecznego stanowiska pracy jest dla mnie priorytetem. Tu nie ma miejsca na kompromisy. CWS-boco na przykład, jako część międzynarodowej korporacji, ma wdrożoną procedurę „Accident report”. Po wystąpieniu wypadku, w którymkolwiek z naszych 60 zakładów pralniczych na całym świecie, służba BHP zobligowana jest do rozesłania tej informacji do wszystkich 18 krajów, w których działa spółka. Praktyka ta niejednokrotnie przyczyniła się do poprawy bezpieczeństwa naszych pracowników. Najbardziej widocznym przejawem jej skuteczności jest nasze globalne podejście do bezpieczeństwa pracy z urządzeniami. Muszą one nie tylko posiadać wymagane prawem certyfikaty. Dbamy też o to, aby spełniały najwyższe standardy bezpieczeństwa i zapewniały komfort pracy. Zdarza się, że zgłaszamy się do ich dostawców z wnioskiem o wprowadzenie zmian konstrukcyjnych, aby były jeszcze bezpieczniejsze.

KOMENTARZ EKSPERCKI



Jarosław Wilk
Dyrektor ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia
LafargeHolcim w Polsce

Branża budowlana na całym świecie uznawana jest za jedną z najbardziej niebezpiecznych. Pokazują to także wyniki badania, zgodnie z którymi na 10-punktowej skali (gdzie 10 oznacza „brak zagrożeń dla życia i zdrowia”) sektor budowlany otrzymał ocenę 4,7. Cieszy mnie duża świadomość zagrożeń występujących w branży wśród pracodawców.

W przypadku LafargeHolcim istotą i zarazem gwarancją sprawnie funkcjonującego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest aktywny udział pracowników zakładu w jego wdrażaniu i ciągłym doskonaleniu. Wyzwaniem jest budowanie „kultury bezpieczeństwa”, czyli samoświadomości pracowników w zakresie dbania o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia nie poprzez zasady i procedury, ale poprzez codzienne działania. My budujemy taką świadomość poprzez regularną komunikację w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, audyty bezpieczeństwa, regularne konkursy dla pracowników, czy też inicjatywy prozdrowotne dla lokalnych społeczności. Kilka najważniejszych, na stałe wpisanych w strategię LafargeHolcim w Polsce, działań mających na celu budowanie „kultury bezpieczeństwa” to m.in. paszport bezpieczeństwa – specjalny dokument, który podczas szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia otrzymuje każda osoba odwiedzająca nasze zakłady; raportowanie tzw. niebezpiecznych wydarzeń Near Miss – wszyscy pracownicy firmy otrzymują na bieżąco informacje o wydarzeniach potencjalnie niebezpiecznych, zagrażających zdrowiu, w celu wspólnego wyciągania wniosków i unikania podobnych zdarzeń w przyszłości; wizyty w ramach programu VFL Visible Felt Leadership – regularne odwiedziny członków Zarządu Krajowego i kierowników w naszych zakładach, których elementem jest również audyt procedur bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Dbamy też codziennie nawet o takie drobiazgi jak: trzymanie się poręczy przy schodzeniu po schodach, czy parkowanie tyłem, które – jak pokazują badania – znacznie zwiększa szanse na sprawną ewakuację w przypadku sytuacji zagrożenia. Wszyscy pracownicy LafargeHolcim wzajemnie dbają o swoje bezpieczeństwo.

KOMENTARZ EKSPERCKI



Jacek Małecki
Dyrektor Zarządzający
PW Krystian

Badanie pokazuje, że pracodawcy nie mają pełnej świadomości zagrożeń występujących w miejscu pracy. Większość oceniła stanowiska swoich pracowników jako nienarażone na niebezpieczeństwo podczas wykonywania codziennych obowiązków. Przeczy temu skala i różnorodność notowanych wypadków przy pracy przez Państwową Inspekcję Pracy. Warty zaznaczenia jest problem niskiej świadomości zagrożeń wynikających z charakteru wykonywanej pracy. Nacisk na poprawę bezpieczeństwa powinien być wywierany także oddolnie. Już sama świadomość zagrożeń jest ważnym czynnikiem poprawiającym bezpieczeństwo w pracy. Najbardziej „niebezpiecznymi” branżami w świadomości pracodawców są budownictwo oraz transport i przemysł.

Ciekawa jest także poprawność pracodawców w sprawie wyboru dobrych a droższych środków ochrony osobistej. Według naszej oceny, jako producenta odzieży roboczej, panuje jednak prymat ceny nad okresem użytkowania czy jakością. Ciekawe jest także, że aż 14% badanych w instytucjach, w których według ankietowanych zagrożenie życia i zdrowia jest średnie i poważne (ocena poniżej 5) uważa, że nie potrzebuje używać środków ochrony indywidualnej. Bardzo często pracodawcy nie rozumieją definicji samej kategorii środków ochrony osobistej, do której zalicza się m.in. odzież oraz obuwie. Wyniki badania pokazują jak istotna jest rola informacji i edukacji odnośnie ryzyka jakie występuje na konkretnych stanowiskach pracy.

KOMENTARZ EKSPERCKI



Marek Maszewski
Dyrektor Działu Nadzoru
SEKA SA

Wyniki badania pokazują, że aż 85% respondentów uznało, że inwestycje w BHP przynoszą wymierne korzyści. W dużych i średnich firmach, ze względu na efekt skali, częściej dochodzi do wypadku współpracownika, co przez osobiste doświadczenie unaocznia wagę prewencji – profesjonalnych działań, w tym inwestycji w obszarze BHP. Większość respondentów opowiada się za outsourcingiem usług z zakresu BHP, uznając profesjonalizm specjalistów zewnętrznych. Z takiej formy świadczenia usług BHP chętniej korzystają firmy bardzo małe, małe i średnie. Firmy większe, z uwagi na wymogi prawne lub decyzje organów nadzoru nad warunkami pracy, korzystają głównie z etatowej służby BHP, jednak z doświadczenia mogą potwierdzić, że również one szukają wsparcia u specjalistów zewnętrznych, w przypadkach bardziej skomplikowanych, wykraczających poza standardowe zadania. Dotyczy to także firm, których liczne oddziały mieszczą się w różnych regionach kraju, a stała obecność pracowników służby BHP w tych lokalizacjach byłaby nieuzasadniona ekonomicznie.

Najbardziej powszechną usługą z zakresu BHP są szkolenia, których prowadzenie w interesujący sposób jest dużą sztuką. Przekazanie informacji wynikających z obowiązkowego programu szkolenia, spójnych ze środowiskiem pracy, pozwala nabyć pracownikom wiedzę niezbędną do bezpiecznego wykonywania zadań, co, jak wskazuje badanie, w przeważającej większości dostrzegają sami zainteresowani – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Formy i metody prowadzenia szkoleń są ciągle doskonalone i należy sądzić, że pozwoli to dotrzeć do tej nielicznej grupy ankietowanych, zwłaszcza wśród małych firm, która obecnie ocenia takie szkolenia jako bezużyteczne.

KOMENTARZ EKSPERCKI



Ewa Gawrysiak
Menedżer ds. Klientów Końcowych
na Europę Wschodnią i Azję Centralną
TenCate Protective Fabrics

Jak pokazują wyniki badania, co czwarty pracodawca zdecydowanie przyznaje, że jego zakład pracy wystarczająco inwestuje w działania związane z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy. Może to być wynikiem wzmożenia kontroli w tym zakresie, które nastąpiło wraz wdrożeniem wielu unijnych dyrektyw, po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Wysokie koszty kar za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów BHP mogą motywować pracodawców do zwiększenia nakładów w tym obszarze.

W razie zaistnienia wypadku przy pracy: ciężkiego, zbiorowego czy śmiertelnego, pracodawca zobligowany jest niezwłocznie powiadomić PIP i prokuraturę. Pracodawcy grożą sankcje wynikające z Kodeksu Karnego, w tym dotkliwe kary finansowe, łącznie z karą pozbawienia wolności, nie wspominając o konsekwencjach moralnych i społecznych. Ponadto w świetle obowiązującego prawa poszkodowany w wypadku ciężkim lub rodzina zmarłego wskutek wypadku śmiertelnego, ma prawo pozwać pracodawcę z Kodeksu Cywilnego o odszkodowanie lub rentę dla współmałżonki(a) i dzieci.

Okazuje się jednak, że niewiele zakładów pracy stosuje wyliczenia ile średnio kosztuje nieobecność pracownika związana z naruszeniem procedur BHP. Nie jest to łatwe zadanie, bowiem angażuje ono kierowników kilku pionów, stąd pracodawcy rzadko dokonują takich podsumowań. Najczęściej wykonują je wtedy, gdy są do tego zmuszeni, na przykład na polecenie organów kontrolujących, takich jak PIP.

KOALICJA BEZPIECZNI W PRACY

Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS-boco, PW Krystian, Lafarge oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 roku w celu promowania kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy wśród pracowników i pracodawców. Cel ten realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur oraz pokazywanie dobrych praktyk i informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Cele koalicji

- popularyzacja kultury bezpieczeństwa pracy wśród pracowników i pracodawców;
- edukowanie w zakresie obowiązujących norm i procedur BHP;
- informowanie o najlepszych stosowanych praktykach rynkowych wspierających zarówno bezpieczeństwo pracowników, jak i wykonywanych przez nich procesów;
- inspirowanie do zmiany postaw i poprawy warunków pracy poprzez wdrażanie odpowiednich rozwiązań i standardów.

Członkowie koalicji



A member of
LafargeHolcim





www.bezpieczniwpracy.pl