

ZNORMALIZOWANE SYSTEMY ZARZĄDZANIA JAKO NARZĘDZIE KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA PRACY

Marek RĄCZKA

Streszczenie: W artykule podjęto próbę pokazania przykładów wykorzystania znormalizowanych systemów zarządzania do usprawniania warunków realizacji procesów w organizacjach. Przedstawiono rolę podstawowego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieny pracy oraz wybrane systemy specyficzne dedykowane dla różnych branż. Pokazano narzędzia jakich dostarczają one dla poprawy środowiska pracy.

Słowa kluczowe: system zarządzania, środowisko pracy, bezpieczeństwo pracy, OHSAS 18001

1. Wprowadzenie

W przedsiębiorstwach coraz powszechniejsza staje się świadomość, że odpowiednie środowisko pracy to nie tylko bezpieczna praca, lecz przekłada się również na efekty przedsiębiorstwa. Z jednej strony te ekonomiczne wynikające z ograniczania strat przedsiębiorstwa (np. przestoje, awarie, wypadki, odszkodowania). Z drugiej - na postrzeganie przedsiębiorstwa wśród klientów, kooperantów i w społeczeństwie. Także polityka UE ukierunkowana jest na redukcję wysokich kosztów społecznych i ekonomicznych powstających w wyniku zaniedbania zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Wyrazem tego jest dyrektywa ramowa (89/391/EEC) „on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work”, która określa wspólne zasady wprowadzania środków odnoszących się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy [1].

Dyrektywa ramowa zobowiązuje pracodawców między innymi do:

- przyjmowania odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników,
- działania w sposób proaktywny, to znaczy przewidywania, co może się stać zanim nastąpi wypadek,
- przeprowadzania oceny ryzyka,
- szkolenia i angażowania swoich pracowników,
- posiadania organizacji i środków pozwalających na sprostanie tym oraz innym wymogom.

Wytyczne dyrektywy dotyczą wszystkich pracowników pracujących pod nadzorem pracodawcy, nie tylko pracowników etatowych. działalność wielu przedsiębiorstw coraz częściej występują prace zlecane firmom zewnętrznym (outsourcing). Często są to prace zaliczane do niebezpiecznych, jak np. prace na wysokości, prace w zbiornikach czy w atmosferach wybuchowych. Rodzi to wiele problemów w zakresie zapewnienia bezpiecznej pracy, wymaga ustalenia jednolitych reguł i sprawnej koordynacji.

Obok dyrektywy ramowej istnieją też inne dyrektywy dotyczące obszaru bhp. Wśród ważniejszych można jeszcze wymienić:

Dyrektywa nr 80/1107

Ochrona pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

Dyrektywa nr 82/501

W sprawie zagrożenia katastrofami w wybranych dziedzinach działalności przemysłowej.

Dyrektywa nr 89/689

W sprawie ujednoczenia przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących środków ochrony osobistej.

Dyrektywa nr 89/656

minimalne wymagania BHP dotyczące użytkowania przez pracowników środków ochrony osobistej

Dyrektywa nr 90/384

O zapobieganiu i nadzorowaniu ryzyka zawodowego wywołanego przez substancje i czynniki rakotwórcze.

Dyrektywa nr 2000/39/UE

dotycząca wartości granicznych narażenia na czynniki chemiczne

Dyrektywa nr 89/654/EWG

minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące miejsc pracy

Wszystko to nakłada na przedsiębiorstwa konieczność odpowiedniego kształtowania bezpiecznych warunków pracy. Pomocne w tym są znormalizowane systemy zarządzania ukierunkowane na bezpieczeństwo pracy[2].

2. Charakterystyka wybranych znormalizowanych systemów zarządzania

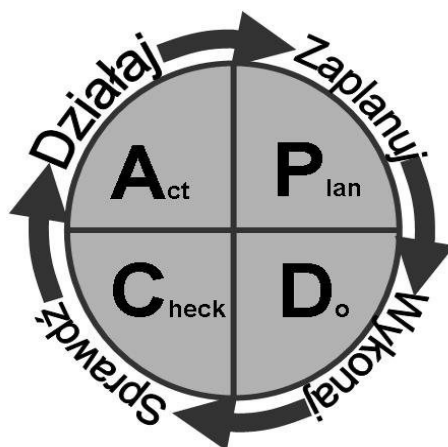
Podstawą koncepcji podejścia systemowego w zarządzaniu jest ciągle doskonalenie traktowane jako stały obowiązek każdej organizacji. Realizacja ciągłego doskonalenia dotyczy wszystkich obszarów działania przedsiębiorstwa a wdrażane systemy zarządzania mają zapewnić, że proces ten będzie skutecznie prowadzony.

Ideę ciągłego doskonalenia wyraża wykres PDCA, nazywany też kołem Shewarta/Deminga.

Wdrożenie dobrego systemu zarządzania BHP wymagać będzie zaangażowania kierownictwa i pracowników w:

- opracowywanie polityki odzwierciedlającej stan zaangażowania przedsiębiorstwa w zagadnienia BHP, zarówno kierownictwa jak i pracowników niższego szczebla;
- podjęcie decyzji co do celów, jakie przedsiębiorstwo chce kolejno osiągać i ich wyznaczenie;
- wdrażanie powyższych planów i monitorowanie postępu w osiągnięciu zamierzonych celów, oraz
- dokonanie przeglądu wyników działań w organizacji o kulturze charakteryzującej się dążeniem do nieustannego ulepszania.

System Zarządzania BHP może zatem zostać określony jako zastosowanie dobrych, sprawdzonych i ekonomicznie opłacalnych technik do zarządzania BHP w przedsiębiorstwie.



Rys. 1. Wykres PDCA [3]

Dla systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy nie została opracowana norma międzynarodowa przez ISO tak jak to jest w przypadku systemów zarządzania jakością (ISO 9001) i zarządzania środowiskowego (ISO 14001). Do niedawna opracowywane systemy opierały się najczęściej na normie brytyjskiej BS 8800 z 1996 r., później na brytyjskim dokumencie normatywnym OHSAS 18001 z 1999 r. W wielu krajach w oparciu o te dokumenty opracowywane były normy krajowe jak np. polska norma PN-N 18001. Istniały także normy wydane przez organizacje certyfikujące, np. przez BVQI – „SafetyCert”, czy przez Kemę – „Kema 18001”. Dopiero w 2007 r. nowa wersja OHSAS 18001 uzyskała status normy międzynarodowej.

2.1. System zarządzania bhp – PN-N 18001 i OHSAS 18001

System zarządzania bhp jest opisany w normach polskich oraz międzynarodowych.

W Polsce są to normy:

- PN-N 18001:2004 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania
- PN-N 18002:1999 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka.
- PN-N 18004:2001 - Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.
- PN-N 18011:2006 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne audytowania

Grupa norm międzynarodowych obejmuje:

- OHSAS 18001:2007 - Occupational health and safety management systems Requirements
- OHSAS 18002:2008 - Occupational health and safety management systems – Guidelines of the implementation of OHSAS 18001:2007.

Struktura wymagań obu norm systemowych jest podobna:

1. Zakres normy
2. Normy powołane

3. Definicje
4. Wymagania dotyczące systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
 - 4.1. Wymagania ogólne
 - 4.2. Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy
 - 4.3. Planowanie
 - 4.4. Wdrażanie i funkcjonowanie
 - 4.5. Sprawdzanie oraz działania korygujące i zapobiegawcze
 - 4.6. Przegląd wykonywany przez kierownictwo i ciągłe doskonalenie

Wymagania systemowe zawarte są w rozdziale 4. Rozdziały 4.3 do 4.6 zawierają operacyjne wymagania systemowe i są ułożone wg struktury wykresu PDCA (Plan Do Check Act):

- zaplanuj
- wykonaj
- sprawdź
- podejmij działania dla poprawy.

Taki układ jest charakterystyczny dla wielu standardowych systemów zarządzania w których podstawą jest koncepcja ciągłego doskonalenia.

2.2. System SCC/VCA

System zarządzania obejmujący dwa obszary: bezpieczeństwo i higienę pracy i ochronę środowiska. Przeznaczony dla prac podwykonawców system nazywany w skrócie SCC/VCA ma pochodzenie holenderskie. Opracowany przez Fundację na Rzecz Bezpieczeństwa w 1995 r, a następnie zmodyfikowany w r. 1997 przez Central Committee of Experts dokument nosił tytuł „General Procedure for the Certification of Contractor Safety Management system with the Safety Checklist Contractors (Ogólna procedura certyfikacji systemów zarządzania podwykonawców z listą kontrolną) i dotyczył zagadnień BHP i środowiska. W 2004 r. zostało wydane opracowanie SCC/VCA -Safety, Health and Environmental (SHE) Contractors Checklist, będące podstawą oceny i certyfikacji, następnie zmodyfikowane w 2008 r. (SCC 2008/05), a w 2010 r. dostosowana do wymagań ISO 17021 (SCC 2008/5.1).

System SCC obejmuje głównie działania w zakresie:

- budownictwa,
- konstrukcji,
- mechaniki,
- elektrotechniki,
- sprzętania przemysłowego,
- konserwacji,
- transportu pionowego
- ochrony przeciwpożarowej, itp.

Nie obejmuje natomiast takich obszarów jak:

- agencje inżynierskie, konsultingowe nie zarządzające konstrukcjami,
- budowlane w ograniczonym zakresie w budynkach biurowych,
- transport poziomy (drogowy),
- oznakowanie dróg,
- usługi typu sprzętanie mieszkań, administracja, catering itp.

Struktura wymagań SCC podzielona jest na 12 rozdziałów:

- 1 – polityka i organizacja zarządzania bezpieczeństwem, zdrowiem i środowiskiem naturalnym (SHE), zaangażowanie kierownictwa
- 2 – analiza ryzyka SHE
- 3 – szkolenia, informacje i instrukcje
- 4 – świadomość SHE
- 5 – plan dotyczący SHE w projekcie (przedsięwzięciu)
- 6 – troska o środowisko naturalne
- 7 – przygotowanie do sytuacji kryzysowych
- 8 – inspekcje dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska naturalnego
- 9 – ochrona zdrowia w firmie
- 10 – zakupy i kontrola materiałów, wyposażenia i narzędzi
- 11 – zakupy usług
- 12 – zgłaszanie, rejestracja i badanie zdarzeń/incydentów

Wymagania w rozdziałach przedstawione są w postaci 47 pytań kontrolnych, określone są wymagania minimalne oraz obowiązkowe zapisy. W zależności od opcji różna jest ilość pytań, których wymagania trzeba spełnić obowiązkowo. Oprócz wymagań obowiązkowych trzeba ponadto wykazać zgodność z częścią wymagań dodatkowych wg poniżej przedstawionego klucza:

- SCC* - 24 pytania obowiązkowe, nie ma pytań dodatkowych
- SCC** - 33 pytanie obowiązkowe i 14 dodatkowych (minimum 6 trzeba spełnić)
- SCC^{petro} - 43 pytania obowiązkowe i 4 dodatkowe (minimum 2 trzeba spełnić)

W ramach SCC prowadzona jest certyfikacja w dwóch obszarach: certyfikacja personelu oraz certyfikacja przedsiębiorstwa. Pracownicy muszą ukończyć specjalny kurs i następnie zdać egzamin prowadzony przez organizacje posiadające autoryzację jednostki akredytującej.

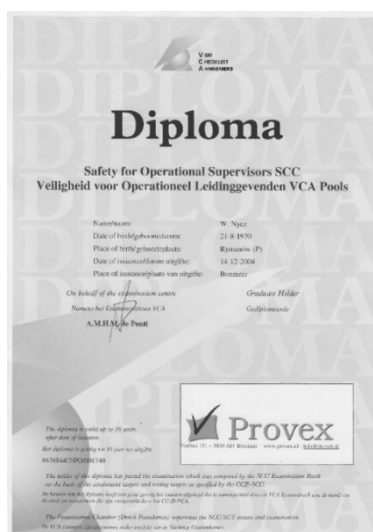
Egzaminy są prowadzone na dwóch poziomach: podstawowym Basic Elements of Safety SCC (BES) – dla pracowników wykonawczych oraz zaawansowanym Safety for Operational Supervisors SCC (SOS) – dla kadry nadzoru.

Certyfikaty personelu są ważne przez 10 lat. Wszystkie certyfikaty są rejestrowane w bazach organizacji nadzorujących w poszczególnych krajach. Wykazy osób certyfikowanych są dostępne dla zainteresowanych na stronach internetowych. Np. certyfikaty z akredytacją holenderską RvA można znaleźć na stronie www.vca.nl.

Warunkiem przystąpienia do certyfikacji przedsiębiorstwa jest wcześniejsza certyfikacja personelu. Zakres certyfikacji może obejmować tylko część przedsiębiorstwa – tę wykonującą prace objętą wymaganiami SCC. Kierownictwo organizacji podejmuje decyzję na jakim poziomie pragnie uzyskać certyfikat w zależności swoich od wymagań klientów.

Przedsiębiorstwo przygotowując się do certyfikacji musi sporządzić statystykę wypadków z ostatnich pięciu lat w formie tabelarycznej zawierającą następujące dane:

- Liczba pracowników (w tym pracowników tymczasowych)
- Liczba godzin pracy
- Wypadki z absencją dłuższą niż 1 dzień i krótszą niż 15 dni
- Wypadki z absencją dłuższą niż 15 dni
- Wypadki śmiertelne
- Liczba dni absencji z powodu wypadków
- Liczba wypadków przy pracy
- Wskaźnik częstotliwości wypadków (IF)



Rys. 2. Certyfikat personalny SCC/ VCA

Główny wykonawca musi zagwarantować spełnienie wymogów SCC przez podwykonawców, których zatrudnia. Są trzy możliwości zapewnienia takiej zgodności:

- Główny wykonawca obejmuje podwykonawców swoim systemem zarządzania w celu spełnienia wymogów SCC w miejscu pracy,
- Podwykonawca ma własny system, który potwierdza, że wymagania SCC są spełnione w miejscu pracy.
- podwykonawca posiada certyfikat VCA *

Jeśli wykonawca posiadający certyfikat SCC zatrudnia pracowników poprzez agencję pracy tymczasowej, wówczas może korzystać z usług tylko tych agencji, które posiadają specjalną certyfikację SCT/VCU, specjalnie dla nich przeznaczoną.

Certyfikacja przedsiębiorstwa prowadzona jest na trzech poziomach: SCC*, SCC**, SCC^{petro}.

- SCC* - opcja dla małych firm nie będących generalnym wykonawcą
- SCC ** - opcja dla dużych firm i generalnych wykonawców
- SCC^{petro} – opcja dla firm wykonujących niebezpieczne prace dla przemysłu petrochemicznego.

Certyfikat jest ważny przez 3 lata.

Audit certyfikacyjny prowadzony jest przez kwalifikowanych auditorów jednostek certyfikujących posiadających akredytację w zakresie SCC. Zasady audytowania są oparte na normie ISO 19011, podobnie jak w przypadku innych systemów zarządzania.

Auditor dokonuje oceny zgodności z wszystkimi obowiązującymi wymaganiami listy SCC. Część wymagań SCC jest wyróżniona (kursywą) i wymaga od audytora uzasadnienia oceny.

Procedura auditu wymaga również odwiedzenia miejsc wykonywania prac, np. budowy, miejsca remontu. Ilość wizytowanych miejsc zależy od ilości prowadzonych prac.

W przypadku stwierdzenia niezgodności sposób postępowania jest identyczny z jak w innych systemach.[4]

2.3 Inne systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy

W wielu branżach pojawiła się potrzeba dostosowania wymagań systemowych do specyfiki branżowej. W efekcie opracowywane są specyficzne wymagania systemowe, których spełnienie często jest warunkiem współpracy. Zwykle wymagania te wychodzą poza obszar bhp i obejmują również ochronę środowiska a także sprawy bezpieczeństwa ogólnego.

HSSE

Health Safety Security Environment – system obejmuje trzy obszary: BHP, bezpieczeństwo i środowisko.

Główne założenia HSSE to:

- stosowanie rozwiązań, które pozwolą na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- przestrzeganie obowiązujących zasad organizacyjno-technicznych przez pracowników firmy oraz pracowników świadczących usługi, zmierzających do wyeliminowania wypadków oraz innych zdarzeń w środowisku naturalnym;
- stosowanie technologii, rozwiązań organizacyjnych zgodnie ze standardami charakteryzującymi tzw. najlepsze dostępne techniki;
- systemowe podejście do zapewnienia bezpieczeństwa procesowego wykorzystujące zarządzanie ryzykiem procesowym oraz inne elementy zarządzania bezpieczeństwem;
- redukcja odpadów, ścieków oraz emisji;
- inspirowanie pracowników do codziennej troski o wspólne bezpieczeństwo, zgłaszania wypadków, awarii, wniosków dotyczących poprawy stanu bezpieczeństwa;
- podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie bezpieczeństwa poprzez odpowiedni system szkoleń i doształcania;
- otwarta polityka informacyjna o występujących zagrożeniach, stosowanych środkach bezpieczeństwa i ochrony w stosunku do pracowników;
- okresowe przeglądy systemów zarządzania bezpieczeństwem

Systemy HSSE są zwykle własnymi systemami dużych korporacji i bazują na powszechnie przyjętych wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy ILO oraz innych wymaganiach specyficznych dla korporacji.[5]

SQAS

SQAS (Safety Quality Assessment System) czyli System Badania i Oceny Bezpieczeństwa - to europejski system oceny, któremu poprzez jednokrotne badanie przy użyciu standardowego kwestionariusza, dokonany przez niezależnego, akredytowanego przy CEFIC rzeczoznawcę i którego wyniki są akceptowane przez kilkanaście tysięcy firm sektora chemicznego, poddawani są uczestnicy łańcucha logistycznego z branży TSL, dystrybutorzy produktów chemicznych i firmy pracujące na potrzeby transportu chemikaliów

SQAS wspiera przedsiębiorstwa chemiczne w wyborze usługodawców logistycznych i pomaga uniknąć wielokrotnego przeprowadzania ocen ze strony poszczególnych zakładów chemicznych. Wykonana ocena prowadzi do sporządzenia szczegółowego raportu, który jest oceniany przez poszczególne przedsiębiorstwa chemiczne przy uwzględnieniu ich własnych wymogów. Certyfikat potwierdza jedynie poddanie się ocenie i nie jest kryterium wyboru przez klienta.

System obejmuje tylko specjalne obszary:

- Przewozy drogowe
- Myjnie cystern
- Transport kombinowany
- Operatorzy i przewoźnicy kolejowi
- Dystrybutorzy



Rys. 3. Certyfikaty oceny SQAS i systemu SCC/VCA

System oparty jest na liście kontrolnej (check list), w której zawarte są wymagania. Wymagania obejmują ogólne wymagania podobne jak zawarte w OHSAS 18001 oraz specyficzne wymagania branżowe.

3. Nadzorowanie i audyty

Większość systemów zarządzania wykorzystuje uniwersalne narzędzie, jakim są audyty wewnętrzne do nadzorowania i monitorowania przydatności i skuteczności.

Audyt wewnętrzny jest wykonywany w celu zweryfikowania prawidłowości wprowadzenia i realizacja zaplanowanego sposobu postępowania pod kątem utrzymania oraz doskonalenia systemu zarządzania oraz zapewnienia zgodności wyrobów i usług przedsiębiorstwa.

Wymagania systemowe dotyczące audytów wewnętrznych są następujące:

- należy opracować program audytów wewnętrznych biorąc pod uwagę status i ważność procesów oraz auditowanych obszarów,
- audyty powinny być wykonywane zgodnie z planem przez niezależnych auditorów,
- wyniki audytów należy zapisywać,
- należy prowadzić działania poauditowe,
- wyniki powinny być wykorzystywane do przeglądu systemu

W wyniku audytów wewnętrznych podejmowane działania dotyczą zwykle różnych obszarów nie ograniczając się do spraw bhp.

4. Przykłady zastosowania elementów systemowych w kształtowaniu środowiska pracy

Wszystkie przedstawione systemy mają generalnie wspólny cel, który można określić jako: „osiągnięcie i utrzymanie minimalnego i uzasadnionego ekonomicznie poziomu ryzyka” [6]. Jednocześnie koncepcja opiera się na ciągłym doskonaleniu wg koła Deminga.

Dla osiągnięcia tego celu systemy proponują różne działania, takie jak np.:

- stawianie sobie celów do osiągnięcia na różnych poziomach zarządzania,
- konsultowanie z pracownikami polityki i decyzji dotyczących bhp,
- angażowanie wszystkich pracowników do działań na rzecz bhp,
- tworzenie planów/programów zawierających zadania do wykonania,
- monitorowanie realizacji tych programów oraz stanu istniejącego,
- podejmowanie działań korygujących i doskonalących,
- analizowanie efektów przez kierownictwo (przeeglądy zarządzania).

Proponowane działania są wynikiem wieloletnich doświadczeń i badań w tym zakresie.

We wszystkich tych działaniach ogromne znaczenie mają konsultacje. Konsultacje między pracodawcami i pracownikami są ważnym elementem procesu zarządzania bezpieczeństwem. Kierownictwo powinno kontaktować się w tych sprawach z przedstawicielami pracowników i związków zawodowych.

Już w 1972 r. w raporcie Robensa zwracano uwagę na następujące problemy występujące w działających firmach [7].

- Dotychczas prowadzone konsultacje wynikały jedynie z potrzeby osiągnięcia "samoregulacji" w relacjach wewnętrznych w firmie.
- W większości przedsiębiorstw nie prowadzi się regularnych konsultacji w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa.
- Tam, gdzie konsultacje zostały wprowadzone pojawiają się ograniczenia wynikające z tradycyjnego zarządzania i tradycyjnej roli związków zawodowych.
- Konieczne jest stworzenie zintegrowanego zarządzania dla poprawy podejścia pracowników do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

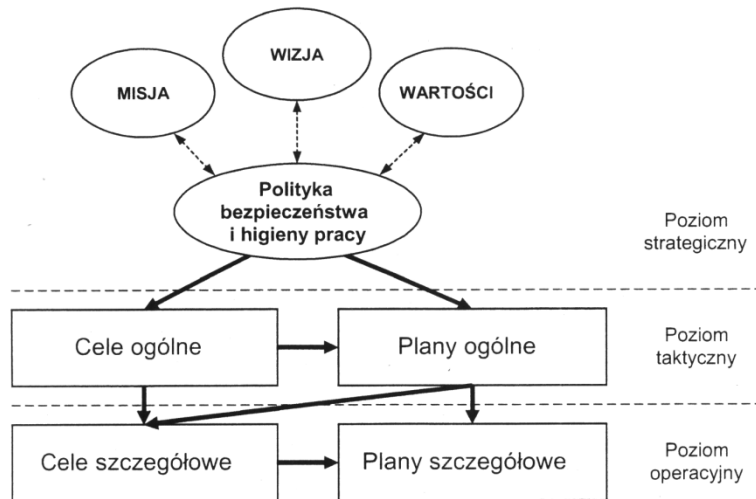
W efekcie doprowadziło to do wprowadzenia przepisów dotyczących powołania przedstawicieli i określenia ich roli i zobowiązujących pracodawcę do prowadzenia konsultacji i współpracy z przedstawicielami pracowników w sprawach dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, doboru środków mających na celu zapewnienie zadowalającego poziomu bezpieczeństwa i zdrowia oraz systemu monitorowania skuteczności tych działań. [8]

Wszystkie te działania wpływają na budowanie świadomości pracowników w obszarze bhp, co przekłada się na skuteczność działań dla poprawy warunków bezpiecznej pracy.

Planowanie systemu zarządzania bhp wymaga ustalania celów ogólnych i szczegółowych. Powinny one być spójne z polityką bezpieczeństwa i higieny pracy i uwzględniać zobowiązania kierownictwa do zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym oraz do ciągłego doskonalenia systemu.

Cele powinny być udokumentowane dla wszystkich odpowiednich poziomów zarządzania wewnątrz organizacji. W miarę możliwości cele powinny być mierzalne i wyrażane ilościowo.

Określając cele organizacja powinna uwzględnić wymagania prawne i inne, a także zidentyfikowane zagrożenia oraz wyniki oceny ryzyka zawodowego, możliwości techniczne i finansowe, wymagania operacyjne i biznesowe, a także interes firmy i punkt widzenia stron zainteresowanych.



Rys. 4. Planowanie systemu zarządzania bhp [2]

Należy planować realizację celów określając odpowiedzialności, niezbędne środki oraz terminy realizacji. Przedsiębiorstwa stosują różne formy planowania, często wykorzystując już stosowane narzędzia takie jak np. Balanced Score Card.

Monitorowanie bhp jest wymogiem wszystkich systemów i może przyjmować różne formy. P. Hughes w swoim poradniku bhp zaleca, aby były to następujące działania:

- Raportowanie zagrożeń: Mogą one być realizowane w sposób formalny lub nieformalny. Podstawą jest zrozumienie wszystkich pracowników, że zauważone zagrożenia lub zdarzenia muszą być zgłaszane i muszą być podejmowane działania po otrzymaniu zgłoszenia.
- Kontrole w miejscu pracy: Miejsce pracy powinno być kontrolowane w regularnych zaplanowanych odstępach czasu. Pozwala to zidentyfikować zagrożenia, których nie zauważa się podczas normalnej pracy.
- analiza wypadków: wypadek przy pracy zawsze powinny być badane, aby móc uniknąć ich w przyszłości.
- Audyty bhp: Dobrą praktyką jest, aby prowadzić okresowe szczegółowe audyty systemu bhp. Powinny być one przeprowadzone przez niezależnych audytorów bhp.
- Przeglądy polityki bhp.

Niezbędny jest okresowy przegląd polityki bhp pod kątem jej aktualności. Jeśli nastąpiły zmiany w funkcjonowaniu firmy polityka powinna być dostosowana do nowych uwarunkowań. [9]

5. Wnioski

Jak wynika z przedstawionych przykładów wdrożenie znormalizowanych systemów zarządzania i ich certyfikacja mogą w istotny sposób wspomagać działania firmy w zakresie poprawy warunków pracy. Z jednej strony wymagania jakościowe systemu będą zmuszały do uporządkowania przebiegu procesów i skutecznego ich monitorowania

poprzez różne formy kontroli i audyty. Z drugiej - wymagania systemu zarządzania bhp dodatkowo wzmocnią działania na rzecz środowiska pracy.

Coraz częściej obserwuje się w przedsiębiorstwach działania kompleksowe integrujące wymagania różnych systemów zarządzania. Pod pojęciem środowiska pracy rozumie się nie tylko sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz także aspekty środowiskowe i jakościowe.

Głównym powodem integrowania systemów zarządzania jest poszukiwanie sposobu na zwiększenie efektywności organizacji. Wpływają na to również takie aspekty jak: wzrost świadomości społeczeństwa i formułowanie różnych wymagań w stosunku do przedsiębiorstw nie tylko w sferze biznesowej, walka konkurencyjna na rynku, czy wzrost świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Znormalizowane systemy zarządzania umożliwiają też tworzenie systemu potwierdzania zgodności poprzez certyfikację opartą na znormalizowanych zasadach. Dzięki temu współpraca między firmami może odbywać się bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów na ewaluację potencjalnych podwykonawców i współpracowników.

6. Literatura

1. Dyrektywa ramowa 89/391/EEC „On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work”
2. Rączka M., Tabor A.: Podstawy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, w: Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy” pod red. A. Tabora, M. Rączki i A. Pieczonki. CJiOSJ Politechniki Krakowskiej. 2000
3. Hamrol A., Mantura W.: Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka. PWN 2009.
4. Safety Checklist Contractors. Centraal College van Deskundigen VCA. Holandia 2010
5. Wytyczne do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ILO-OSH 2001. Międzynarodowe Biuro Pracy. Genewa. CIOP Warszawa 2001.
6. Karczewski J.T.: System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. ODDK Gdańsk 2000.
7. Secretary of State for Employment (1972): Report of the Committee on Safety and Health and Work, 1970–72 (Robens Report), Cmnd 5034: HMSO, London
8. Stranks J.: Management Systems for Safety. FT Prentice Hall. London 1994.
9. Hughes P., Hughes L.: Easy guide to health and safety. Elsevier. Oxford 2008.

Dr inż. Marek Rączka
Instytut Technologii Maszyn i Automatyzacji Produkcji.
Katedra Inżynierii Procesów Produkcyjnych
Politechnika Krakowska
31-864 Kraków
Al. Jana Pawła II 37
tel./fax: 12 3743744
e-mail: mrazcka@pk.edu.pl