

Jak Niemcy wspierają przestrzeganie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – rola inspekcji pracy i służb prewencyjnych

Streszczenie

Autorzy: Clarissa Eickholt, Anja Winkelmann, Magnus Beyrer, Lars Fritzsche, Cäcilia Haverkamp i Rüdiger Trimpop.

Zarządzanie projektem: Lorenzo Munar i Dietmar Elsler, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

Raport przygotowano na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski, odpowiadają wyłącznie autorzy i nie należy ich utożsamiać ze stanowiskiem EU-OSHA.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania poniższych informacji.

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2024

Powielanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

W przypadku wykorzystywania lub powielania zdjęć lub innych materiałów, które nie są objęte prawami autorskimi Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, należy uzyskać zgodę bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.

Niniejszy raport¹ jest częścią projektu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) na temat „Poprawy zgodności z przepisami BHP”.² Zawiera on główne wnioski z badania dotyczącego roli inspektorów pracy z organów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) krajów związkowych oraz ustawowych instytucji ubezpieczeń wypadkowych (Unfallversicherungsträger, UVT), a także zewnętrznych (prywatnych i publicznych) służb prewencyjnych we wspieraniu przestrzegania przepisów BHP w Niemczech. W badaniu tym uwzględniono raport krajowy oraz sześć studiów przypadków³. Ponadto opracowano dwa dokumenty orientacyjne⁴ na temat roli inspekcji pracy i służb prewencyjnych we wspieraniu przestrzegania przepisów. Wyniki opierają się na obszernym przeglądzie literatury i wywiadach jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami rządu federalnego, krajów związkowych, UVT, partnerów społecznych i środowisk akademickich.

¹ Raport końcowy jest dostępny na stronie internetowej: <https://osha.europa.eu/en/publications/germanys-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

² Zob. <https://osha.europa.eu/en/themes/good-osh-is-good-for-business/improving-compliance-osh-regulations> (ostatnie pobranie 26 października 2023 r.).

³ Do tych sześciu studiów przypadku nawiązuje się w raporcie w sposób ciągły. Przypadki są numerowane jako „przypadek DE1”, „przypadek DE2” itd., przy czym „DE” odnosi się do Niemiec. Bardziej szczegółowe wyjaśnienie znajduje się w rozdziale dotyczącym metodyki.

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Germany's Tele-BHP approach to providing consulting: supporting occupational safety and health compliance (Case DE1)* [Niemieckie podejście tele-BHP do udzielania doradztwa: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE1)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/germanys-tele-osh-approach-ensuring-consulting-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de1>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *The Prevention Process Management System (PPMS) in Germany: supporting occupational safety and health compliance (Case DE2)*, [System zarządzania procesami prewencyjnymi (PPMS) w Niemczech: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE2)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/prevention-process-management-system-ppms-germany-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de2>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Germany's Alternative demand-based supervision project AB+: supporting occupational safety and health compliance (Case DE3)* [Niemiecki alternatywny projekt nadzoru opartego na zapotrzebowaniu AB+: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE3)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/germanys-alternative-demand-based-supervision-project-ab-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de3>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Initiative 'Micro enterprises and risk assessment (KuG 2)' in Germany: supporting occupational safety and health compliance (Case DE4)* [Inicjatywa „Mikroprzedsiębiorstwa i ocena ryzyka (KuG 2)” w Niemczech: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE4)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/initiative-micro-enterprises-and-risk-assessment-kug-2-germany-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de4>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Occupational safety and health (OSH) for non-OSH professionals in Germany: supporting occupational safety and health compliance (Case DE5)* [BHP dla osób niebędących specjalistami w dziedzinie BHP w Niemczech: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE5)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-osh-non-osh-professionals-germany-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de5>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Germany's programme for „Safe handling of carcinogenic hazardous substances (KEGS)”: supporting occupational safety and health compliance (Case DE6)* [Niemiecki program „Bezpieczne obchodzenie się z substancjami niebezpiecznymi o działaniu rakotwórczym (KEGS)”: wspieranie przestrzegania przepisów BHP (przypadek DE6)], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/germanys-programme-safe-handling-carcinogenic-hazardous-substances-kegs-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-case-de6>

⁴Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Labour Inspectorate in supporting occupational safety and health compliance in Germany* [Jak Inspekcja Pracy wspiera przestrzeganie przepisów BHP w Niemczech], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/labour-inspectorate-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-germany>

Zob. EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Prevention services in supporting occupational safety and health compliance in Germany* [Jak usługi prewencyjne wspierają przestrzeganie przepisów BHP w Niemczech], 2024 r. Dostępny pod adresem:

<https://osha.europa.eu/en/publications/prevention-services-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-germany>

Wskazówki dotyczące badań: Inspekcje pracy i praktyki monitorowania

System BHP w Niemczech charakteryzuje się podwójną strukturą. Z jednej strony władze krajów związkowych odpowiadają za monitorowanie przestrzegania przepisów BHP w przedsiębiorstwach, doradzanie pracodawcom i karanie naruszeń. Z drugiej strony ustawowe zakłady ubezpieczeń wypadkowych (UVT) działają zgodnie z Kodeksem socjalnym VII, a ich celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i zagrożeniom dla zdrowia w miejscu pracy, przywracanie zdrowia i wydajności po wypadkach przy pracy lub chorobach zawodowych oraz wypłacanie odszkodowań pieniężnych osobom ubezpieczonym lub osobom pozostającym na ich utrzymaniu. Obie organizacje pełnią funkcję monitorującą i od 2008 r. zobowiązane są do współpracy w ramach Wspólnej Niemieckiej Strategii Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (GDA)⁵.

Różnice w roli inspektorów pracy krajów związkowych w porównaniu z inspektorami pracy UVT wynikają z odmiennych podstaw prawnych, podziału zadań i różnych priorytetów. Mimo że inspektorzy pracy w Niemczech dysponują ograniczonymi zasobami — zarówno w krajach związkowych, jak i w UVT — wszyscy ankietowani eksperci uważają, że działania monitorujące są niezbędne do wspierania przestrzegania przepisów. Już sama możliwość przeprowadzenia kontroli zachęca firmy do zwracania większej uwagi na przestrzeganie przepisów.

Obie inspekcje pracy (kraju związkowego i UVT) mają jednak zastrzeżenia co do skuteczności i efektywności kontroli. Z jednej strony nie istnieją prawie żadne badania naukowe na temat faktycznej skuteczności obecnych procedur, z drugiej zaś strony brak zasobów ludzkich stanowi zasadniczy problem we wdrażaniu efektywnych kontroli.

Sankcje są podstawowym i niezbędnym narzędziem promowania zgodności z przepisami. Nakładanie grzywien jest istotnym instrumentem służącym wyegzekwowaniu od przedsiębiorstw zachowań zgodnych z prawem. Mimo to sądy wielokrotnie umarzają postępowania w sprawie sankcji z powodu braku wyczulenia na długotrwałe związki przyczynowo-skutkowe w sprawach dotyczących wypadków i chorób. Znaczne obciążenie biurokratyczne utrudnia również sprawne nakładanie sankcji przez inspektorów pracy.

W tym układzie brakuje równowagi, co prowadzi do unikania sankcji w niektórych sytuacjach, ponieważ duży wysiłek biurokratyczny związany z nakładaniem sankcji działa odstrasza.

Ustawowe UVT opowiadają się za zrównoważonym stosunkiem między sankcjami a doradztwem, który opiera się na odmiennym pojmowaniu roli organów ds. BHP krajów związkowych i UVT. Podczas gdy organy ds. BHP kraju związkowego koncentrują się na monitorowaniu przedsiębiorstw, doradzaniu w zakresie przestrzegania przepisów i, w razie potrzeby, nakładaniu sankcji, UVT opowiadają się za tym, aby doradztwo było na pierwszym miejscu, a monitorowanie i karanie odgrywały ważną, ale nie główną rolę.

Procesy cyfryzacji zmieniają działania w zakresie monitorowania. W szczególności inspektorów pracy UVT w ich codziennej pracy coraz częściej wspierają systemy pomocy cyfrowej. Takie systemy pomocy, które często są dostępne w formie aplikacji, upraszczają na przykład wybór firm do kontroli. Oferują one inspektorom pracy zorientowane na ryzyko (i czasami geokodowane) kluczowe dane liczbowe, a tym samym wspierają ich w podejmowaniu decyzji, które przedsiębiorstwo należy odwiedzić w następnej kolejności. Ponadto dokumentacja i archiwizacja danych operacyjnych i kontrolnych odbywa się w systemie cyfrowym, czyli podlega kompresowaniu w celu wymiany danych. Takie systemy pomocy nie są jednak jeszcze powszechnie stosowane.

Wraz z rozszerzeniem ustawy o BHP (ArbSchG) o ustawę o inspekcji BHP (ArbSchKG) organy ds. BHP w poszczególnych krajach związkowych są zobowiązane do przeprowadzania kontroli w minimum 5%

⁵ Wspólna Niemiecka Strategia Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (GDA) została zainicjowana w celu poprawy stanu BHP w Niemczech. Szczególną cechą niemieckiej strategii jest to, że jest ona osadzona w niemieckiej ustawie o BHP, która wzywa rząd federalny, kraje związkowe i organy ds. BHP do współpracy w celu umożliwienia skutecznego i jednolitego przestrzegania przepisów BHP oraz zwiększenia świadomości i motywacji przedsiębiorstw do angażowania się w działania na rzecz BHP.

przedsiębiorstw w danym kraju związkowym rocznie.⁶ Liczba ta stanowi dla organów ds. BHP krajów związkowych wyzwania organizacyjne, strukturalne i kadrowe.

Ustawa o inspekcji BHP (ArbSchKG) reguluje również przekazywanie danych między organami ds. BHP krajów związkowych a ustawowymi UVT. Wzajemne przekazywanie określonych informacji o kontrolach przedsiębiorstw ma na celu wzmocnienie współpracy między organami ds. BHP krajów związkowych a UVT w ramach GDA.

Aby móc odpowiednio reagować na elastyczne modele pracy i stosunki pracy w przedsiębiorstwach organy ds. BHP krajów związkowych i UVT muszą opracować nowe podejścia i metody.

W trzecim okresie GDA (2021–2025) celem jest przeprowadzenie 200 000 inspekcji w przedsiębiorstwach. Mają je przeprowadzić organy ds. BHP krajów związkowych oraz UVT. Inspekcje mają być dokumentowane, a wnioski z nich wymieniane między instytucjami przy użyciu standardowego „podstawowego arkusza danych” i odpowiadających mu „specjalistycznych arkuszy danych”. Wybór 150 000 firm zostanie przeprowadzony wspólnie, według ustalonych kryteriów. Pozostałe 50 000 wizyt zostanie wybranych losowo. Co najmniej 10% przedsiębiorstw zostanie przebadanych przy użyciu specjalistycznych arkuszy danych na temat kluczowych zagadnień tego okresu GDA.

W wielu przedsiębiorstwach BHP nie jest obecnie wystarczająco cenione i istnieje wyraźny problem z jego wizerunkiem. Dominuje pogląd, że BHP postrzegane jest albo jako obciążenie biurokratyczne, albo jako czynnik generujący koszty, a nie jako niezbędny element zdrowego i produktywnego środowiska pracy. To negatywne nastawienie może utrudnić wdrażanie środków i zmniejszyć motywację firm do aktywnego promowania zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników.

Wskazówki dotyczące badań: Usługi prewencyjne

Usługi prewencyjne w Niemczech są świadczone przez różne podmioty:

- Wewnętrzne usługi prewencyjne: personel BHP zatrudniony w przedsiębiorstwach.
- Zewnętrzne usługi prewencyjne:
 - zewnętrzni niezależni / samozatrudnieni specjaliści ds. bezpieczeństwa pracy [„Fachkraft für Arbeitssicherheit” (Sifa)] i lekarze medycyny pracy;
 - zewnętrzne usługi lekarzy medycyny pracy lub specjalistów ds. bezpieczeństwa pracy (Sifa);
 - usługi BHP koordynowane przez UVT; oraz
 - usługi BHP świadczone przez UVT.
- Katalog usług prewencyjnych oferowanych przez UVT.

Poniższe wskazówki badawcze nasuwają się w kontekście Niemiec.

Jeśli chodzi o wdrażanie BHP, na szczególne trudności napotykają zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa. Oprócz niedoborów zasobów w przedsiębiorstwach, brak fachowej wiedzy (częściowo z powodu niedoboru lekarzy medycyny pracy) sprawia, że same przedsiębiorstwa mają trudności z wdrażaniem zasad BHP. Nie ma jasności prawnej co do konsekwencji dla przedsiębiorstw, jeśli na przykład nie można zagwarantować im konsultacji z zakresu BHP z powodu braku dostępności lekarzy medycyny pracy.

W Niemczech inicjatywy i projekty służące analizie skuteczności i efektywności środków zapobiegawczych są obecnie realizowane jedynie w ograniczonym zakresie; dostępne są ustalenia ze starszych badań. Nadal w dużej mierze brakuje badań naukowych dotyczących przestrzegania przepisów BHP. W obszarze badań nad BHP oraz przestrzeganiem przepisów powszechnym problemem jest brak wymiernego wskaźnika stanu i skuteczności BHP w przedsiębiorstwach.

⁶ Chociaż przepisy dotyczące BHP są uchwalane na szczeblu ogólnokrajowym, za egzekwowanie przepisów odpowiadają władze krajów związkowych. Szczegółowe zasady dotyczące organów ds. BHP w krajach związkowych reguluje „ustawa o wdrażaniu środków BHP w celu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy” lub „ustawa o BHP” (ArbSchG), natomiast ustawowe zakłady ubezpieczeń wypadkowych (UVT) otrzymują swoje uprawnienia na mocy Kodeksu socjalnego VII. W dniu 1 stycznia 2021 r. ważne aspekty ustawy o BHP zostały rozszerzone o „ustawę o poprawie egzekwowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy” lub „ustawę o inspekcji BHP” (ArbSchKG) (zob. powyżej).

Dostępne zasoby nie pozwalają na zaspokojenie popytu w dziedzinie medycyny pracy. Z perspektywy wszystkich podmiotów działających w dziedzinie BHP odczuwalny brak wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) jest kluczową motywacją dla dalszego rozwoju usług prewencyjnych. Problem ten skłania do opracowania rozwiązań i inicjatyw, które powinny umożliwić dostosowane wsparcie (zob. studia przypadków), zwłaszcza dla MŚP.

Z wywiadów wynika, że przestrzeganie przepisów osiąga się raczej poprzez odniesienia do wynikających z nich korzyści ekonomicznych i zdrowotnych, charakterystycznych dla danej firmy i branży, a nie jedynie poprzez odwoływanie się do samych przepisów. Bezpieczeństwo i higiena pracy nie mogą być zagwarantowane jedynie poprzez przestrzeganie przepisów prawnych, lecz muszą być zintegrowane z organizacją przedsiębiorstwa i uwzględniać procesy zachodzące w firmie.

Wskazówki dotyczące polityki: Inspekcje pracy i praktyki monitorowania

Cyfryzacja obiektów i narzędzi inspekcji

Cyfryzacja działań i narzędzi inspekcyjnych (aplikacji, sztucznej inteligencji (AI) itp.) jest uważana za kluczową dziedzinę i powinna stawać się coraz ważniejszym przedmiotem przyszłych projektów badawczych. Muszą być one dostosowane do zmieniającego się świata pracy.

Przestrzeganie minimalnych standardów inspekcji w całych Niemczech

Jednolite procedury inspekcji skutkują standaryzacją danych, lepszym zrozumieniem terminologii BHP i porównywalnymi kontrolami przestrzegania przepisów. Wspólne minimalne standardy mogą być również stosowane na szczeblu unijnym. Przyszłe projekty badawcze muszą na przykład wyjaśnić, czy te same aspekty wchodzą w zakres „kontroli przestrzegania przepisów” w porozumieniu ogólnounijnym.

Wprowadzenie niezależnych procedur samodzielnego ujawniania informacji przez przedsiębiorstwa

Podczas pandemii COVID-19 konieczne było przetestowanie niezależnych mechanizmów kontroli w formie kontroli organizacyjnych, list kontrolnych i obowiązkowego ujawniania informacji, co spotkało się z pozytywnym odzewem. W obliczu ogromnego niedoboru zasobów ludzkich istnieje również potrzeba wprowadzenia dalszych „procedur samodzielnego ujawniania informacji” lub „systemów sprawozdawczości przedsiębiorstw”, które zmniejszą obciążenie związane z monitorowaniem, umożliwiając firmom samodzielne przekazywanie niezbędnych informacji.

Kwalifikacje inspektorów pracy

W ramach trzeciego okresu GDA stworzono moduły kwalifikacyjne i szkoleniowe, które miały między innymi wspierać standaryzowane operacyjne „oceny systemu” (inspekcje skupiające się na organizacji BHP i ocenie ryzyka) przeprowadzane przez inspektorów pracy. Podobne środki można również rozważyć na szczeblu UE, jeśli chodzi o wprowadzenie i opracowanie standardowych modułów kwalifikacyjnych dla inspektorów pracy w krajach europejskich. Oprócz wspólnych standardów dla programów szkoleniowych, które zostały już opublikowane przez Komisję Europejską, można opracować dalsze praktyczne moduły kwalifikacji i uczenia się.

Wymiana danych i komunikacja między jurysdykcjami / instytucjami

Wymiana danych w Niemczech między organami ds. BHP krajów związkowych a UVT została oparta na nowych podstawach dzięki ustawie o inspekcji BHP. Wciąż brakuje wyników empirycznych pozwalających na sformułowanie dalszych zaleceń w tym kontekście. Potrzeba dyskusji politycznej wynika z przeszkód w ochronie danych osobowych, które pojawiają się przy ich przekazywaniu poza granice władz lub krajów (związkowych). Na ten problem nie można patrzeć wyłącznie z perspektywy BHP.

Wskazówki dotyczące polityki: Usługi prewencyjne

Zwracanie się do MŚP i doradzanie im

Należy wypróbowywać i oceniać nowe podejścia. Korzyści operacyjne wynikające z bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy muszą być niezwłocznie jasno określone i powiązane z innymi celami

operacyjnymi. Kampanie i materiały szkoleniowe muszą być lepiej zorientowane na grupę docelową MŚP (np. zrozumiałość, znaczenie dla działania, różnorodność językowa).

Interakcje między różnymi usługami prewencyjnymi

Aby zapewnić skoordynowane podejście do kwestii prewencji, niezbędna jest synergia badań naukowych, uwzględnienie w przepisach nowych (pracowniczych) ustaleń naukowych, a także kwalifikacja zewnętrznych i wewnętrznych podmiotów BHP (specjalistów, przedstawicieli, kadry kierowniczej itp.) oraz pracowników, a także praktyczne przygotowanie wymagań dotyczących BHP w działających przedsiębiorstwach.

Narzędzia cyfrowe do wspierania przedsiębiorstw (zgodnie z ustawą o ekspertach w dziedzinie BHP (ASiG))

Zaleca się korzystanie z narzędzi cyfrowych (konsultacje wideo itp.) w zakresie medycyny pracy i wsparcia związanego z bezpieczeństwem, aby przeciwdziałać niedoborom zasobów medycznych w przedsiębiorstwach i dotrzeć do większej liczby firm.

Procedura ukierunkowana na potrzeby przedsiębiorstwa – międzybranżowa / rozszerzona

Wymagane prawnie wsparcie w zakresie BHP nie powinno koncentrować się wyłącznie na kwestiach / zawodach technicznych (inżynierowie, technicy lub brygadziści) i lekarzach medycyny pracy, jak to miało miejsce do tej pory. Korzyścią z punktu widzenia BHP jest wykorzystanie wiedzy i doświadczenia przedstawicieli różnych dyscyplin zawodowych.

Wskazówki dotyczące polityki: Praktyki monitorowania i usługi prewencyjne

Badania dotyczące wewnątrzzakładowej i zewnętrznej sytuacji w zakresie BHP

Badania wykazały brak podstawowych danych na temat działalności i postrzegania specjalistów ds. bezpieczeństwa (Sifa), lekarzy medycyny pracy i inspektorów pracy oraz ich wkładu we wspieranie przestrzegania przepisów. Dalsze gromadzenie krajowych raportów i ujednoliconych systemów oceny jest konieczne do jeszcze większej poprawy obecnej sytuacji w zakresie danych (np. na temat działań, postrzegania i skuteczności specjalistów ds. BHP (Sifa), lekarzy medycyny pracy i inspektorów pracy) oraz stworzenia podstaw do opracowywania ukierunkowanych programów BHP.

Kompetencje w zakresie projektowania pracy i kompetencje w zakresie zdrowia

Zmieniający się charakter pracy oznacza, że pracodawcy i kadra kierownicza mają coraz mniejszy wpływ na kształtowanie warunków pracy, a tym samym na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. W związku z tym coraz większego znaczenia nabiera promowanie kompetencji z zakresu projektowania miejsca pracy i środowiska pracy, a także kompetencji zdrowotnych.

Przeciwdziałanie problemom wizerunkowym i barierom we wdrażaniu BHP

Dodatkowe programy badawcze dotyczące luk wdrożeniowych, barier dla działań i problemów z motywacją do działań w zakresie BHP mają kluczowe znaczenie w opracowywaniu skutecznych strategii poprawy aktywnego BHP w przedsiębiorstwach. Wpływ ekonomiczny środków BHP na produktywność, zadowolenie pracowników i koszty zwolnień lekarskich można dodatkowo potwierdzić badaniami naukowymi, dzięki czemu przedsiębiorstwa będą mogły przekonać się o długoterminowej rentowności. Skutecznie wykorzystane i autentycznie napisane kampanie reklamowe mogą przyczynić się do poprawy wizerunku BHP.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) stawia sobie za cel uczynienie 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 informacyjne. Agencja została ustanowiona przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii; zrzesza ona przedstawicieli Komisji Europejskiej, przedstawicieli rządów państw członkowskich, przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, a także czołowych specjalistów z każdego z państw członkowskich UE i państw spoza UE.

**Agencja Europejska
Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Santiago de Compostela 12,
48003 Bilbao, Hiszpania
E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>