

# Promowanie bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach

## – na przykładzie Forum Liderów Bezpiecznej Pracy

Promowanie bezpieczeństwa pracy ma na celu wyczulanie pracowników i pracodawców na tę problematykę i zmianę ich postawy na probezpieczną. Działania promocyjne uświadamiają pracownikom występowanie zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, natomiast pracodawcom – że warunki pracy mają bezpośredni wpływ na wyniki osiągane przez przedsiębiorstwa. W artykule przedstawiono działania zrealizowane przez przedsiębiorstwa należące do Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, mające na celu kształtowanie postaw pracowniczych przez dostarczenie danych i wiedzy, pomocnych w zrozumieniu znaczenia bezpieczeństwa pracy i dostosowaniu się do obowiązujących w tym zakresie zasad. Artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, jak skutecznie promować bezpieczeństwo pracy.

### Work safety promotion in companies - the Safe Work Leaders' Forum is a good example

Safety promotion is meant to make both employees and employers sensitive towards that problem and to make their attitude pro-safe. Promotion aimed at employees helps them realize the existence of work-related threats, aimed at employers it makes them aware that work conditions are undeniably connected with company results. The article presents operations conducted by Safe Work Leaders' Forum member companies that were meant to educate employees. It also tries to answer the question of work safety can be promoted efficiently.

### Wstęp

Promocję definiuje się jako różnego rodzaju zabiegi i środki, za pomocą których przekazuje się do świadomości ludzi informacje i oceny dotyczące produktów (wytworów lub usług) albo idei (koncepcji, nauk itp.). Cele te realizuje się między innymi poprzez informowanie, demonstrowanie, przekonywanie, zachęcanie, powtarzanie itp. [1]

W przypadku bezpieczeństwa i higieny pracy działania promocyjne kierowane do pracowników uświadamiają im występowanie zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, natomiast pracodawcom – że warunki pracy mają bezpośredni wpływ na wyniki osiągane przez przedsiębiorstwa. Odpowiednia jakość i wydajność pracy, a tym samym stałe podwyższanie konkurencyjności wyrobów i usług jest możliwe do uzyskiwania pod warunkiem jednoczesnego zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Stosowanie zasad bezpieczeństwa pracy nie tylko zapobiega urazom i chorobom spowodowanym pracą, ale także stanowi element sukcesów przedsiębiorstw.

Pośrednim rezultatem działań promujących bezpieczeństwo i higienę pracy jest zwiększenie zainteresowania ochroną zdrowia i życia zatrudnionych oraz zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

### Promowanie bezpieczeństwa pracy a kształtowanie kultury bezpieczeństwa

Celem promowania bezpieczeństwa pracy jest podnoszenie świadomości tej problematyki wśród pracowników i pracodawców i zmiana ich postawy na probezpieczną<sup>1</sup>, wskutek czego staną się oni istotnym elementem budowania kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Na kulturę bezpieczeństwa składają się: uznawane wartości, postawy oraz normy postępowania w zakresie bezpieczeństwa, podzielane przez wszystkich pracowników, począwszy od najwyższego kierownictwa/właściciela przedsiębiorstwa, aż do szeregowego pracownika. Każdą z tych osób powinno charakteryzować poczucie osobistej odpowiedzialności za sprawę bezpieczeństwa, przejawiające się w codziennej pracy, ponieważ nieprawidłowe zachowanie jednej nawet osoby może doprowadzić do wypadku [3].

<sup>1</sup> Postawa to trwała ocena – pozytywna lub negatywna – ludzi, obiektów i pojęć, to reakcja na coś. Składają się na nią: komponent emocjonalny (to, co czujemy; reakcje emocjonalne wobec przedmiotów), komponent poznawczy (to, co myślimy; myśli i przekonania o przedmiocie postawy) oraz komponent behawioralny (to, co robimy; działania, zachowania wobec przedmiotu) [2].

W przedsiębiorstwach o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa oraz ochrona zdrowia traktowane są jako wartości podstawowe i jako takie uwzględniane są w codziennej pracy oraz w procesach planowania i wdrażania zmian organizacyjnych, technicznych i personalnych [4]. Funkcjonuje w nich przekonanie o skuteczności zasad i środków prewencji, a także regularne nadzorowanie stanu bezpieczeństwa pracy oraz monitorowanie zachowań pracowników. Działaniom tym towarzyszy wysoka aktywność w zakresie promowania zachowań bezpiecznych zarówno w pracy, jak i poza nią. Kierownictwo charakteryzuje troska o sprawy bezpieczeństwa oraz umiejętność zarządzania ludźmi, a pracowników – zaangażowanie i chęć uczestniczenia w procesie poprawy warunków pracy.

Co więcej, każda czynność wykonywana przez pracowników wynika z wiedzy i świadomości zagrożeń, a także umiejętności unikania sytuacji niebezpiecznych oraz reakcji na niebezpieczne zachowania współpracowników. Taka właśnie postawa jest rezultatem m.in. dobrze prowadzonych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, prawidłowo przeprowadzanej oceny ryzyka zawodowego, a także jakości komunikacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem, co pozwala unikać wypadków przy pracy.

W większości przedsiębiorstw wypadki najczęściej zdarzają się, ponieważ pracownicy albo nie potrafią rozpoznawać zagrożeń, albo wskutek choroby, zmęczenia, stresu czy nietrzeźwości nie są w stanie postępować uważnie. Zdarza się także, że świadomie podejmują ryzyko [5]. Wg danych GUS dotyczących wypadków przy pracy w I półroczu 2008 r. najczęstszą ich przyczyną były właśnie błędy ludzkie (podobnie jak w latach ubiegłych), a nieprawidłowe zachowania pracowników spowodowały ponad połowę wszystkich wypadków [6]. W Polsce nadal funkcjonuje duża liczba przedsiębiorstw, w których nie są przestrzegane przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w sposób niewłaściwy przeprowadzana jest ocena ryzyka zawodowego, a pracownicy nie są informowani o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami [7].

Stałym problemem polskich przedsiębiorstw jest także często niski poziom szkoleń z zakresu bhp dla pracowników oraz brak takich szkoleń dla pracodawców. Problem ten jest o tyle poważny, że jak wynika z badań<sup>2</sup> dla większości pracowników to właśnie szkolenia są podstawowym źródłem informacji o ryzyku zawodowym (rys. 1.).

W przypadku pracodawców, brak szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy powoduje, że nie znają oni swoich obowiązków w tym zakresie, nie mają dostatecznej świadomości występujących zagrożeń i konieczności ich ograniczenia lub eliminacji, a często także nie wykazują zainteresowania inwestowaniem w bezpieczeństwo pracy. Panuje bowiem przekonanie, że te wydatki nie przynoszą oczekiwanych korzyści materialnych. W tym kontekście konieczne jest stałe promowanie bezpieczeństwa pracy, bowiem jego wysoki poziom zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstwa.

<sup>2</sup> A. Szczygielska *Postawy wobec bezpieczeństwa pracy i opinie na temat ryzyka zawodowego* (materiał niepublikowany). CIOP-PIB, Warszawa 2008

## Promowanie bezpieczeństwa pracy w doświadczeniach członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy

W Polsce jest wielu pracodawców, którzy świadomie realizują politykę promowania bezpieczeństwa, a stała troska o to bezpieczeństwo jest naturalnym elementem prowadzonej działalności. W takich firmach kierownictwo traktuje stałe i systematyczne podnoszenie kultury bezpieczeństwa jako swoją misję, a nie kolejny obowiązek. Do tej grupy należy zaliczyć m.in. członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, funkcjonującego od 10 lat przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym [9]. Członkowie Forum współpracują z Instytutem m.in. w zakresie działalności promocyjnej i szkoleniowej – pracownicy służby bhp uzupełniają wiedzę specjalistyczną i podnoszą kwalifikacje zawodowe. Promowanie bezpieczeństwa pracy, realizowane przez członków Forum, obejmuje realizację wszelkich działań, które mają na celu kształtowanie postaw pracowniczych przez dostarczanie danych i wiedzy, która pomaga zrozumieć znaczenie bezpieczeństwa pracy i skłania do stosowania się do obowiązujących w tym zakresie zasad.

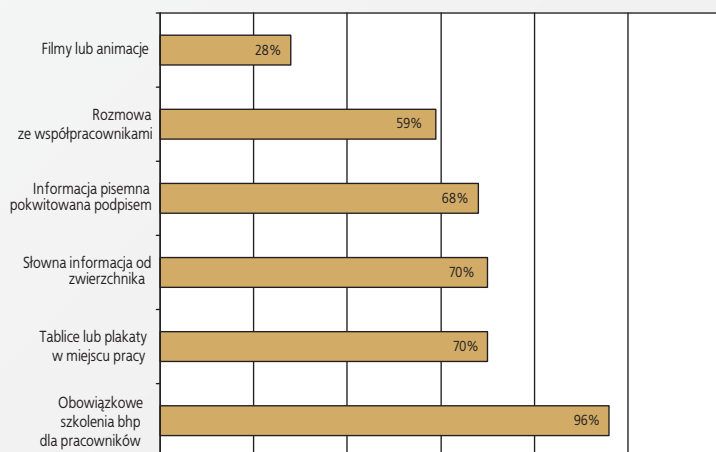
Swoje doświadczenia na tym polu członkowie Forum Liderów Bezpiecznej Pracy zaprezentowali biorąc udział w projekcie dotyczącym doskonalenia metod promocji bezpiecznych zachowań. Na podstawie doświadczeń 15 wybranych członków tego Forum<sup>3</sup> przygotowano opracowanie zawierające najczęściej stosowane, najskuteczniejsze środki i formy promowania bezpieczeństwa pracy.

<sup>3</sup> 4. Okręgowe Warsztaty Techniczne w Żurawicy, Grupa Żywiec S.A. Browar w Elblągu, PGE Elektrownia Bełchatów S.A., Elektrownia Połaniec S.A. – Grupa Electrabel Polska, Łwowskie Przedsiębiorstwo Budowlane IPB Sp. z o.o., Huta Bankowa Sp. z o.o., Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o., Samodzielny Publiczny ZOZ w Makowie Mazowieckim, Schenker Sp. z o.o., Stablator Sp. z o.o., Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Świdnik” S.A., Zakłady Azotowe Kędzierzyn S.A., Zakłady Chemiczne POLICE S.A., Zakłady Górniczo-Metalowe ZĘBIEC S.A., Zespół Elektrowni Dolna Odra S.A.

Z uwagi na znaczenie, jakie przypisuje się wzajemnej komunikacji w przedsiębiorstwie w podnoszeniu poziomu kultury bezpieczeństwa, wśród najczęściej wymienianych znalazły się działania oparte na komunikacji bezpośredniej. Skutecznym sposobem zachęcania pracowników do wykonywania pracy z myślą o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia jest **bezpośrednia rozmowa oraz jawna ocena ich postępowania**, stąd też w niektórych przedsiębiorstwach pracownicy służby bhp podczas inspekcji poszczególnych komórek organizacyjnych przeprowadzają rozmowy z pracownikami, przekazując im informacje dotyczące bezpieczeństwa pracy. Organizowane są także **codzienne odprawy** oraz **spotkania bezpośrednio na stanowiskach pracy**, podczas których pracownicy mają możliwość wypowiedzenia się na temat odczuwalnego poziomu bezpieczeństwa. Spotkania takie pozwalają wyjaśnić pracownikom istotę oceny ryzyka (w przypadku włączenia pracowników w proces oceny ryzyka zawodowego), różnice w ocenie poszczególnych zidentyfikowanych zagrożeń i rodzaje podejmowanych działań profilaktycznych oraz naprawczych w tych obszarach, w których poziom ryzyka jest oceniany jako nieakceptowalny.

W celu podnoszenia poziomu wiedzy o występujących zagrożeniach oraz sposobach ich eliminowania w przedsiębiorstwach organizowane są także **seminaria tematyczne i szkolenia**. W miarę możliwości grupy uczestników są ograniczane do 20-30 osób, co sprzyja przyswajaniu przekazywanych wiadomości i materiałów dydaktycznych. W większości przypadków osoby prowadzące seminaria i szkolenia są pracownikami przedsiębiorstw, dzięki czemu znają specyfikę pracy i występujące tam zagrożenia, a ponadto posiadają duży zasób wiedzy fachowej o działalności danego przedsiębiorstwa.

W promowaniu bezpieczeństwa pracy wykorzystywane są działania oparte na komunikacji pośredniej, z wykorzystaniem zarówno mediów elektronicznych (Internet, intranet), jak i klasycznych (np. drukowane materiały szkoleniowe,



Rys. 1. Sposoby informowania pracowników o ryzyku zawodowym [7]

Fig. 1. Ways of informing employees about the occupational risk [7]



Szkolenia są jedną z najistotniejszych metod promowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w Stablator Sp. z o.o.

Fot. Stablator Sp. z o.o.

broszury, ulotki, plakaty bezpieczeństwa pracy). Narzędzia komunikacji dwustronnej (np. tzw. „skrzynki bhp”, poczta elektroniczna) zachęcają pracowników do angażowania się w sprawy własnego zakładu przez zgłaszanie zaobserwowanych nieprawidłowości i propozycji nowych rozwiązań mających na celu poprawę warunków pracy. W niektórych przedsiębiorstwach urucho- miono **fora intranetowe**, na których pracownicy mogą zadawać pytania i otrzymują odpowiedzi w sprawach pracowniczych, prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, pierwszej pomocy. Prowadzony jest także czat na te tematy. Daje to możliwość wymiany poglądów, jak również zapoznawania się z ważniejszymi wydarzeniami, komunikatami, czy artykułami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie.

Jak wskazują doświadczenia członków Forum Liderów, działania informacyjne i promocyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy powinny być kierowane nie tylko do pracowników (zarówno młodych, jak i starszych), ale także do członków ich rodzin, przedstawicieli przedsiębiorstw współ- pracujących oraz osób odwiedzających teren zakładów. Niektóre przedsiębiorstwa prowadzą pełen nadzór nad pracą podwykonawców i pod- dostawców, od momentu ich wejścia na teren za- kładu do chwili jego opuszczenia. Na ten nadzór składają się: szkolenia, rozpowszechnianie ulotek dotyczących bezpiecznych zachowań na terenie firmy oraz innych dokumentów i instrukcji w za- kresie bhp; pracownicy i inne osoby wchodzące na teren zakładu otrzymują broszury i ulotki, za- wierające pełną informację dotyczącą istniejących zagrożeń oraz obowiązujących procedur.

Pozytywne wyniki w procesie kształtowania świadomości pracowników przynosi także stosowanie takich działań motywujących oraz wzmacniających postawę probezpieczną, jak organizowanie **konkursów z nagrodami** czy nagradzanie bezpośrednio na stanowiskach pracy pracowników, którzy prezentują odpow- iednią kulturę pracy i dają dobry przykład innym pracownikom (nagrody np. w formie drobnych upominków z logo firmy). Skutecz- nym działaniem jest często organizowany przez przedsiębiorstwa konkurs wiedzy o bhp, którego celem jest upowszechnianie oraz promowanie wśród pracowników obowiązujących regulacji prawnych w zakresie ochrony pracy, ochrony p.poż. oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Uczestnicy konkursu muszą wykazać się zna- jomością przepisów oraz zasad bhp, a jednym z elementów motywujących ich do aktywnego udziału i poszerzania wiedzy z tego zakresu są nagrody i wyróżnienia.

Dodatkową motywacją dla pracowników szczególnie wyróżniających się nie tylko wzoro- wą pracą, ale także zaangażowaniem w postęp techniczny i poprawę warunków ergonomicz- nych i technicznych, może być **promowanie działalności racjonalizatorskiej** – w ten sposób pracownicy są inspirowani do rozwijania twórczych inicjatyw w zakresie bezpieczeństwa



Fot. Archiwum CIOP-PIB

Wręczenie nagród w konkursie wiedzy o bhp, zorganizowanym przez Zakłady Azotowe Puławy S.A. w ramach kampanii „Stop hałasowi” w 2006 r. w Puławach



Fot. Stabilator Sp. z o.o.

Audyty wewnętrzne i inne kontrole przeprowadzane na placach budowy Stabilator Sp. z o.o. są okazją do sprawdzenia czy obowiązujące zasady bhp są respektowane

pracy. Zdaniem przedsiębiorstw prowadzących takie działania zwiększają zainteresowanie pracowników poprawą bezpieczeństwa swojego i współpracowników. Niektóre przedsiębiorstwa wprowadziły system premiowania wszystkich pracowników za pracę przez tzw. fundusz motywacyjny. Na decyzję o przyznaniu premii lub jej wysokości składają się elementy związane z bezpieczeństwem i kulturą zachowań pracowników, stosowaniem przydzielonej odzieży ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej.

W trosce o bezpieczeństwo pracy przedsiębiorcy uznali za niezbędne **zaangażowanie swoich pracowników w ocenę ryzyka zawodowego** (a niektóre nawet oczekują sugestii dotyczących wyboru stosowanych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego), bowiem to właśnie oni najlepiej znają charakter swojej pracy. Co więcej, aktywne uczestnictwo w tej ocenie podnosi wśród pracowników świadomość zagrożeń.

Jako wsparcie działań na rzecz podnoszenia poziomu szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa, a także w celu sprawdzenia, czy działania te są skuteczne, przedsiębiorstwa prowadzą różnymi metodami **okresowe oceny poziomu kultury bezpieczeństwa**. Jedną z takich metod są **anonimowe ankiety pracownicze**, które pomagają uzyskać informacje i sprawdzić odczucia związane z bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie i poprawą warunków pracy na stanowiskach, oceną działań podejmowanych w ramach funkcjonującego systemu zarządzania środowiskiem i bhp, oceną kadry kierowniczej, inspektorów ds. bhp i ochrony środowiska, nadzorujących poszczególne obszary, a także oceną zaangażowania samych pracowników zainteresowanych w realizowanie przedsięwzięć, zmierzających do usprawnienia funkcjonowania przedsiębiorstwa i wzrostu poziomu bezpieczeństwa. W przedsiębiorstwach przeprowadzane są także **wewnętrzne kontrole** stanu bezpieczeństwa i ochrony środowiska, zarówno podczas bieżących wizytacji pomieszczeń i stanowisk, jak i kontroli tematycznych, np. dotyczących prawidłowości stosowania środków ochrony indywidualnej tam, gdzie jest to wymagane.

### Działania promocyjne członków Forum Liderów w świetle wyników badań i doświadczeń innych przedsiębiorstw

Badania nad zainteresowaniem informacją z dziedziny bezpieczeństwa pracy oraz rolą informacji w kształtowaniu bezpieczeństwa pracy potwierdzają dane przygotowane przez członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, dotyczące wykorzystywanych metod przekazu informacji. Wynika z nich, że największym zainteresowaniem – jako źródłem informacji o bezpieczeństwie pracy – cieszą się szkolenia, kursy i seminaria [8]. Potwierdza to potrzebę włączania w proces przekazywania informacji

metod aktywnych, opartych na zasadach komunikacji bezpośredniej. Dzięki personalizowaniu kontaktów rośnie skuteczność ich oddziaływania, a nadawca komunikatu ma bezpośredni kontakt z jego odbiorcą.

Warto też pamiętać, że skuteczności przekazu działań promocyjnych sprzyja wykorzystywanie w nich opisów wypadków, z podaniem ich przyczyn, skutków i podjętych działań korygujących, a także dobrych praktyk – konkretnych przykładów pozytywnych działań oraz ich wymiernych efektów. Pierwsza grupa działań polecana jest szczególnie w przypadku, gdy ich adresatami są pracownicy z długim stażem pracy. Większe doświadczenie zawodowe powoduje większy opór przed zmianą ustalonych schematów postępowania, a postawa takich pracowników wobec problemów bezpieczeństwa nie zawsze jest zgodna z oczekiwaniami pracodawcy. Posługiwanie się przykładami wypadków ze wskazaniem konsekwencji, jakie niosły one dla pracowników, którzy z własnej winy je spowodowali, zwraca uwagę na problem.

Pracownicy z długim stażem pracy są bardzo ważnymi adresatami działań promocyjnych, ponieważ postępując nieprawidłowo nie tylko szkodzą sobie, ale mogą mimowolnie przekazywać niewłaściwe wzorce młodym pracownikom, wśród których brak doświadczenia zawodowego powiązany często z niewystarczającym nadzorem skutkuje zwiększoną wypadkowością (większość ofiar wypadków przy pracy stanowią osoby w wieku 20-29 lat, pracujące krócej niż 1 rok [6]). Zaleca się więc uzupełnianie przekazu kierowanego do grupy młodszych odbiorców przykładami dobrych praktyk, możliwych do zastosowania (co niejako rekompensuje brak doświadczenia zawodowego). Należy też pamiętać, że u pracowników młodych, bardziej podatnych na działania perswazyjne, łatwiej jest ukształtować pewne nawyki i zachowania w kierunku postaw sprzyjających bezpieczeństwu. Młodym pracownikom łatwiej jest wdrożyć do codziennej pracy poprawne zachowania, zaakceptować obowiązujące w pracy normy, procedury, instrukcje, wprowadzane zmiany zarówno organizacyjne, jak i w zakresie wymagań bezpieczeństwa.

Wspomniana w tym artykule metoda motywowania pracowników do włączania się w proces oceny ryzyka zawodowego przez osobisty, aktywny udział to rozwiązanie organizacyjne oparte na zasadzie partycypacji i delegowania uprawnień (jako metody kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie). Analiza sukcesu japońskich przedsiębiorstw, prowadzona w latach 80., pokazała, że czynnikiem, który najlepiej motywuje ludzi do pracy i podnosi jej wydajność, jest ich pełne zaangażowanie w sprawy własnego przedsiębiorstwa. Drogą do tego jest m.in. współuczestnictwo pracowników oparte na pracy grupowej. Pracownicy powinni być więc włączani w prace zespołu oceniającego ryzyko zawodowe, w konsultacje, a także w poszukiwanie rozwiązań

technicznych i organizacyjnych, obniżających ryzyko lub utrzymujących je na poziomie akceptowalnym.

### Podsumowanie

Przedstawione w artykule działania służące promowaniu bezpieczeństwa pracy to jedynie wybrane przykłady pomysłów, z jakich mogą skorzystać osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy. Przedsiębiorstwa, które podzieliły się swoimi doświadczeniami z tego zakresu reprezentują różne sektory gospodarki, ich pracownicy narażeni są na różne czynniki zagrożeń.

Wymiernymi efektami prowadzonych działań promocyjnych są zmniejszające się wskaźniki wypadkowości oraz redukowanie strat, wynikających z niedoceniania roli bezpieczeństwa dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. Na pytanie, jak skutecznie promować bezpieczeństwo pracy, nie ma więc jednej, prostej odpowiedzi. Z pewnością działań należy wspólnie – z udziałem wszystkich – od przedstawicieli kierownictwa po szeregowych pracowników, bowiem jest to niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa. Doświadczenia członków Forum Liderów pokazują, że wraz z poprawą warunków pracy wzrasta zaangażowanie pracowników w utrzymanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] M. Gajlewicz. *Reklama a public relations*. „Studia Medioznawcze” 3(8)2002, s. 95-107
- [2] E. Aronson, T. Wilson, R. Alert. *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Zysk i S-ka, Warszawa 1997
- [3] A. Najmiec. *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w pracy w przedsiębiorstwie* [w:] *Konsultant Regionalnego Ośrodka BHP*. Materiał szkoleniowy, tom VI *Rola służby bhp w kształtowaniu warunków i kultury bezpieczeństwa pracy*. SEKA, Warszawa 2008, s. 43-65
- [4] M. Milczarek. *Kultura bezpieczeństwa pracy*. CIOP, Warszawa 2002
- [5] R. Studenski. *Kierowanie firmą bez wypadków i chorób zawodowych*. Wydawnictwo Tarbonus, Tarnobrzeg 2000
- [6] *Wypadki przy pracy w I półroczu 2008 r.* GUS, Warszawa 2009
- [7] *Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2007 r.* MPiPS, Warszawa 2008
- [8] A. Młodzka-Stybel. *Rola informacji w kształtowaniu bezpieczeństwa pracy w warunkach społeczeństwa informacyjnego*. CIOP-PIB, Warszawa 2005

Publikacja opracowana na podstawie wyników prac zrealizowanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.