Rynek nieruchomości, pracy i finansowy – kierunki rozwoju II

HUTENA

„tworzymy by pomagać ” - **HUTENA**

Fundacja HUTENA

Rynek nieruchomości, pracy i finansowy – kierunki rozwoju II

Elbląg 2016

„tworzymy by pomagać ” - HUTENA

Recenzenci
prof. dr hab. Ewa Siemińska
prof. dr hab. Bożena Kołosowska
prof. dr hab. Piotr Uziębło
dr Ewa Zysnarska
dr inż. Artur Stec
dr Dariusz Karaś
dr Leszek Czaplewski
dr Marcin Kuzel

Redakcja naukowa
Karol Kraiński

Printed in Poland

ISBN: 978-83-940082-6-0
EAN: 9788394008260

© Copywright do wydania polskiego Fundacja HUTENA.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Zabronione jest kopiowanie, przetwarzanie i rozpowszechnianie w jakimkolwiek celu oraz postaci bez pisemnej zgody autora i wydawcy.
Elbląg 2016

Wydawca:
Fundacja HUTENA
ul. Ogrodowa 23A/8
82-300 Elbląg
e-mail: wydawnictwo.hutena@o2.pl
Redakcja wydawnictwa: 792-791-956

RZECZPOSPOLITA POLSKA 2016

„tworzymy by pomagać” - HUTENA

SPIS TREŚCI

WSTĘP 7

Marta Ciarko Gospodarka światowa. Problemy rozwoju.....9

Barbara Kilijańska, Czynniki wzrostu gospodarczego.....19

Justyna Kapturkiewicz, Prowadzenie działalności gospodarczej jako forma aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce.....31

Natalia Sławińska, Jarosław Świdyński, Lokalny rozwój społeczno-gospodarczy (na przykładzie powiatu) 45

Paweł Cegliński, Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne z obowiązującymi standardami 57

Anna Matell Ekonomia behawioralna - propozycja interdyscyplinarnego podejścia do analizy zachowań ekonomicznych 69

Edyta Polkowska, Kapitał zagraniczny jako czynnik rozwoju sektora przedsiębiorstw w Polsce 81

Waldemar Gajda, Interdyscyplinarność nauki – metody socjotechniczne w zarządzaniu.....99

Grażyna Gajdek, dr inż. Colin Hales , Merchandising jako czynnik warunkujący działania konsumentów w placówkach handlowych.....115

Marcin Halicki, Stopa zwrotu i ryzyko w kontekście zarządzania portfelem ..137

Andrzej Pietras, Palistin 153

Anna Laskowska, Ekologiczne fundusze inwestycyjne jako uczestnicy rynku kapitałowego 167

Leszek Czaplewski, Strategia rozwoju jednostki terytorialnej zamierzającej pozyskać BIZ.....183

Małgorzata Blaszke, Nieruchomości rolne na obszarach chronionych w perspektywie społeczności lokalnych.....201

Jarosław Czaja, Wybrane problemy ekonomicznej analizy prawa …… 211

Karol Kraiński, Zawód doradcy podatkowego w Polsce w obliczu przeprowadzonej ustawy deregulacyjnej ……..... 225

mgr Paweł Cegliński, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne z obowiązującymi standardami

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, certyfikacja systemu zarządzania, SA8000, OHSAS 18001

Wstęp

Niniejszy artykuł traktuje o problematyce związanej z systemami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opartymi na implementowanych normach zarządzania BHP. Uwagę skupiono na dwóch najbardziej popularnych normach międzynarodowych, którymi są SA8000 oraz OHSAS 18001, a także na polskiej normie PN-N 18001. Z racji ograniczonej wymogami formalnymi, z oczywistych zresztą względów, objętości artykułu poruszono jedynie najistotniejsze zagadnienia. Wdrożenie prezentowanych standardów jest co do zasady dobrowolne, a skutki dla organizacji niezwykle trudne w ocenie. Dane statystyczne wskazują jednak, że liczba certyfikacji corocznie wzrasta.

Cel badań

Podstawowym celem badań jest syntetyczne przedstawienie problematyki systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ze szczególnym uwzględnieniem norm międzynarodowych SA8000 i OHSAS 18001 oraz polskiej normy PN-N 18001.

Zagadnienia poruszane w niniejszym artykule nie są często podejmowane w polskiej nauce. Artykuł ma stanowić przyczynek do badań empirycznych, które w przyszłości umożliwią rozstrzygnięcie zasadności wdrażania w organizacjach uznanych, lecz fakultatywnych standardów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Skupiono uwagę przede wszystkim na normie Social Accountability 8000 i globalnych statystykach jej wdrożeń w organizacjach. Standardy OHSAS 18001 i PN-N 18001, *de facto* podobne w swych postanowieniach, przedstawiono w węższym zakresie. Zasygnalizowano także problemy związane z certyfikacją organizacji.

Metody badawcze

W pracy nad artykułem zastosowano metodę badania źródeł wtórnych polegającą na analizie i zestawieniu ze sobą informacji z publikacji naukowych, dokumentów wydawanych przez twórców norm i podmioty certyfikujące. Dodatkowo przedstawiono oficjalne statystyki związane z implementacją normy Social Accountability 8000, w tym całkowitą liczbę wdrożeń w organizacjach na świecie, z podziałem na wielkość zatrudnienia i przynależność organizacji do określonego państwa.

Wyniki badań

Istota systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Pod pojęciem „system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy" rozumie się z reguły część ogólnego systemu zarządzania organizacją. Obejmuje on wszystkie te elementy, które służą ustalaniu polityki i celów organizacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osiąganiu tych celów [94]. Oczywiście konkretny podmiot może samodzielnie utworzyć przedmiotowy system zarządzania i wbrew temu co mogłoby się wydawać nie potrzebuje ku temu zewnętrznych wytycznych. Mimo tego organizacje sięgają coraz częściej po rozwiązania oparte na uznanych standardach i dążą do certyfikacji skonstruowanego na ich podstawie systemu.

Raz jeszcze należy podkreślić, że w Polsce istnieje niedobór badań ekonomicznych z zakresu problematyki związanej z certyfikacją organizacji, które utrzymują system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z uznanymi normami zarządzania BHP. W zasadzie te problemy są głównie dyskutowane na łamach czasopism, wśród których na szczególną uwagę zasługuje ukazujące się od 1971 roku „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka". Kwestie BHP są jednak dobrze uregulowane w polskim systemie prawnym, co wymaga wskazania. Na mocy art. 66 ust. 1 Konstytucji RP[95] prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało uznane za jedno z praw obywatelskich. Zagadnienia te uregulowane są przez szereg aktów

[94] Por. Z. Pawłowska, M. Pęciłło, *Co to jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i jak go wdrożyć w przedsiębiorstwie*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa, 2002.

[95] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.).

normatywnych, w szczególności zaś przez dział 10 Kodeksu pracy[96]. Stan ten implikuje wysokiej jakości publikacje prawne, w tym komentarze do ustaw oraz kompleksowe opracowania i poradniki.

W tym miejscu trzeba zauważyć, że omówione w dalszej części pracy systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne z uznanymi normami międzynarodowymi w dużej mierze wykraczają poza krajowe wymogi prawne. Po części wpływ na ich kształt mają niezobowiązujące postulaty koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, rozwoju zrównoważonego, czy też po prostu racjonalny rachunek ekonomiczny, który powinien być brany pod uwagę – w końcu celem prowadzenia działalności gospodarczej jest osiąganie zysku.

Argumentów ku wdrażaniu norm zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a w konsekwencji ku tworzeniu systemów zarządzania z nimi zgodnych w organizacjach nie brakuje. Sprzyja temu prawdopodobieństwo uzyskania przez dany podmiot różnego rodzaju korzyści. Bezpodstawne są spotykane nieraz twierdzenia oparte na modnej ostatnio koncepcji CSR, jakoby przedsiębiorstwa podejmowały te działania dobrowolnie na rzecz społeczności, w ramach których funkcjonują.

Pierwszą przesłanką, którą należy wskazać jest zamiar, czy też konieczność poprawy wizerunku organizacji jako całości lub konkretnych marek do niej należących. W takim przypadku implementacja danego systemu staje się w zasadzie niczym innym niż celowym zabiegiem marketingowym.

Kolejna istotna przesłanka wdrażania norm zarządzania BHP wiąże się z przenoszeniem produkcji do krajów charakteryzujących się niskimi kosztami pracy, *de facto* do krajów tzw. trzeciego świata. W poszukiwaniu możliwości obniżki kosztów firmy rozwijają działalność w coraz to bardziej egzotycznych regionach świata. Wiele wskazuje na to, że do takich krajów jak Bangladesz, Indie, czy tracących na popularności Chin dołączy szereg państw afrykańskich, w których koszty pracy są jeszcze niższe[97]. Niestety, to w tych państwach prawa człowieka są często nierespektowane[98]. W konsekwencji wspomniane

[96] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

[97] R. Grzyb, *Za 20 dolarów miesięcznie można mieć pracownika w Bangladeszu*, Dziennik Gazeta Prawna, 13 sierpień 2008, http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/30982,za_20_dolarow_miesiecznie_mozna_miec_pracownika_w_bangladeszu.html, [19.06.2015].

[98] Zob. np. *World Report 2015*, Human Rights Watch, USA, 2015; *Raport roczny Amnesty International 2014/2015. Sytuacja praw człowieka na świecie*, Londyn, 2015.

organizacje certyfikują swoją działalność chcąc poprawić swoją reputację, zarówno na arenie krajowej jak i często międzynarodowej.

Skuteczne wdrożenie norm zarządzania BHP powoduje utworzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnego z tymi normami oraz reorganizację systemu zarządzania przedsiębiorstwem jako całością. W dalszej części artykułu omówiono wybrane normy, w zgodzie z którymi budowane są przedmiotowe systemy zarządzania.

Przegląd wybranych norm zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Social Accountability 8000 (SA8000)

Norma SA8000 została wydana przez nowojorską organizację Social Accountability International (SAI) w 1997 roku. Bazuje ona na Międzynarodowej Konwencji Pracy, Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji Praw Dziecka oraz systemach zarządzania ISO, w szczególności na standardzie zarządzania jakością ISO 9001 i standardzie zarządzania środowiskowego ISO 14001.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że treść standardu SA8000 obejmuje szeroko rozumiane praktyki w miejscu pracy. Z racji problematyki podejmowanej w niniejszym artykule uwaga zostanie skupiona w większości na kwestiach BHP, o których stanowi ta norma.

Najnowsza odsłona normy została zaproponowana przez SAI w 2014 roku – SA8000:2014. Jest to nieco zmodyfikowana jej wersja z roku 2008[99]. Regularne zmiany postanowień normy są wynikiem dostosowywania jej do turbulentnych warunków otoczenia organizacyjnego i pojawiających się nowych bądź ewoluujących dotychczasowych potrzeb.

SAI podaje, iż SA8000 jest normą dobrowolną, podlegającą audytowi w systemie oceny zgodności strony trzeciej, ustanawiającej wymagania, które organizacje muszą spełniać, włącznie z ustanowieniem lub poprawą przestrzegania praw pracowniczych, warunków panujących w miejscu pracy oraz skutecznego systemu zarządzania. Przy tym certyfikacja możliwa jest jedynie dla konkretnego zakładu pracy[100]. Odnosząc się do ostatniego ze stwierdzeń, istotne jest to, iż w praktyce nie wszystkie zakłady pracy należące do tego samego podmiotu muszą być certyfikowane. Wydaje się to być

[99] *Side by Side Comparison of: SA8000:2008-SA8000:2014*, Social Accountability International, 2014.

[100] *Social Accountability 8000 International Standard*, Social Accountability International, czerwiec 2014.

słusznym postanowieniem i z pewnością ogranicza nadużycia, które zapewne i tak będą się pojawiały.

Norma SA8000 już z samego założenia jest uniwersalna w tym znaczeniu, że możliwa jest jej implementacja w każdej organizacji z każdej branży, niezależnie od jej wielkości i położenia geograficznego oraz wielu innych czynników. Mimo powyższego SAI uwzględnia i aktualizuje pewne, doprawdy bardzo nieliczne, wyjątki od tej zasady. Wynikają one przede wszystkim z norm branżowych i potrzeb technicznych. Na dzień 20 czerwca 2015 roku obszarem objętym wskazanymi wyłączeniami jest przykładowo działalność morska regulowana międzynarodową konwencją MLC (Maritime Labour Convention[101]). Wynika to przede wszystkim z faktu, iż postanowienia SA8000 i MLC w kategoriach godzin pracy i wynagradzania za pracę nie są ze sobą zbieżne [102]. Wcześniej, tj. w latach 2002-2013, certyfikacja była niedozwolona w Birmie (Myanmar) w związku z sankcjami nałożonymi na tej kraj przez Międzynarodową Organizację Pracy.

K. Lisiecka wskazuje, że o certyfikację działalności zgodnej z SA 8000 mogą ubiegać się przede wszystkim[103]:

- firmy, które będą w stanie poddać należytej weryfikacji wszelkie rejestry socjalne swojej działalności,
- wszyscy wykonawcy, którzy pragną zademonstrować innym firmom oraz swoim klientom, że ich działalność w stosunku do pracowników jest uczciwa,
- organizacje, które chcą się upewnić, że finansowane przez nie przedsiębiorstwa przestrzegają zasad uczciwości i zapewniają bezpieczeństwo swoim pracownikom.

Wymogi określone w normie SA8000 i skierowane do organizacji chcących ją wprowadzić dotyczą 9 kategorii. Są nimi[104]:

- praca dzieci,
- praca przymusowa,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- wolność zrzeszania się i negocjacji,
- dyskryminacja,

[101] Konwencja o pracy na morzu traktująca m.in. o warunkach życia i pracy marynarzy na statkach. Weszła w życie 20 sierpnia 2013 roku, została ratyfikowana przez Polskę.
[102] *SA8000 Certification Exclusions*, Social Accountability International [stan na dzień 20 czerwca 2015 roku].
[103] K. Lisiecka, *Standard SA8000 i etyka w biznesie*, „Problemy Jakości", 2003, nr 5, s. 14.
[104] *Social Accountability 8000…*, op. cit.

- stosowanie kar dyscyplinarnych,
- czas pracy,
- wynagrodzenie za pracę,
- system zarządzania.

Analiza omawianej normy, w szczególności rozdziału dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy, pozwala wyróżnić najważniejsze kwestie, które powinna uwzględniać każda firma. Winna ona podejmować skuteczne działania w celu zapobiegania potencjalnym wypadkom niebezpiecznym dla zdrowia pracowników. Wskazane jest także, aby minimalizować, o ile to możliwe, przyczyny zagrożeń wynikających ze środowiska oraz branży[105].

Przedstawione w dalszej części oficjalne dane statystyczne dotyczące wdrożeń standardu SA 8000 obejmują stan na dzień 30 września 2014 roku, tj. na dzień ostatniej ich aktualizacji.

Tabela 1. Certyfikacja zgodności systemu zarządzania z normą SA8000 (liczby całkowite)

Kategoria	**Wartość liczbowa**
Liczba pracowników	1905898
Liczba organizacji	3400
Liczba państw	74
Liczba branż	65

Źródło: opracowano na podstawie danych udostępnionych w serwisie internetowym SAAS, http://www.saasaccreditation.org/certfacilitieslist.htm, [20.06.2015].

Wskazane w tabeli 1 liczby wyraźnie obrazują poziom wdrożenia normy SA8000 w organizacjach. Na dzień aktualizacji danych certyfikat posiadało około 3400 zakładów pracy. Przy tym od 1998 roku, kiedy normę wdrożyło 8 zakładów, zachodzi tendencja wzrostowa. Normą objęto już niemal 2 miliony pracowników w 74 państwach. Tutaj na uwagę zasługuje fakt, iż najwyższe miejsca pod względem liczby pracowników objętych standardem zajmują odpowiednio: Indie, Chiny i Włochy. Ponadto to organizacje włoskie wiodą prym wśród liczby podmiotów certyfikowanych. Jest to interesujący badawczo problem z racji faktu, iż Włochy są krajem wysokorozwiniętym, nie będzie on jednak w tym artykule analizowany. 2 pierwsze miejsca według kryterium liczby certyfikowanych zakładów pracy według branży zajmują odpowiednio branża

[105] M. Ceglińska, *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy wyzwaniem XXI wieku dla przedsiębiorstw,* [w:] M. Salerno-Kochana (red.), *Wybrane aspekty zarządzania jakością*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2015.

odzieżowa i włókiennicza. Łącznie stanowią one około 30% wszystkich zakładów certyfikowanych SA8000. Analogicznie rzecz wygląda rozpatrując ją według liczby zatrudnionych pracowników w branży.

Tabela 2. Liczba certyfikowanych zakładów pracy według poziomu zatrudnienia

Poziom zatrudnienia	**Liczba zakładów pracy**	**Udział procentowy w całości**
1 – 50	964	28%
51 – 250	1242	37%
251 – 1000	760	22%
Powyżej 1000	394	12%

Źródło: opracowano na podstawie danych udostępnionych w serwisie internetowym SAAS, http://www.saasaccreditation.org/certfacilitieslist.htm, [20.06.2015].

Analizując dane statystyczne dotyczące wdrożenia normy SA8000 według poziomu zatrudnienia w zakładach pracy zauważa się, iż nie są to podmioty duże (tabela 2). Ponad 60% ogółu stanowią zakłady zatrudniające do 250 pracowników. Zaledwie 12% udział należy do zakładów pracy zatrudniających powyżej 1000 osób. Wśród 3400 certyfikowanych zakładów, polskich jest zaledwie 5[106].

OHSAS 18001

OHSAS 18001 to uznana norma międzynarodowa, na której organizacje chętnie opierają swoje systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Można ją stosować we wszystkich typach organizacji niezależnie od ich wielkości i sektora, w którym działają[107].

Głównymi obszarami, które obejmuje norma OHSAS 18001 są przede wszystkim:

- planowanie i szacowanie ryzyka,
- szkolenie pracowników,
- reakcja w przypadku nagłych zdarzeń,
- monitorowanie i ciągłe usprawnienia.

[106] Na dzień 30 września 2014 roku certyfikat posiadały: Scanmed S.A. Szpital św. Rafała w Krakowie, Alcatel-Lucent Polska Sp. z o.o., Aperam Stainless Services & Solutions Poland Sp. z o.o., Heinz Plastics Polska Sp. z o.o., Regionalne Centrum Gospodarki Wodno-Ściekowej S.A.

[107] *OHSAS 18001. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, broszura informacyjna akredytowanej organizacji certyfikującej DNV.

Korzyści płynące z certyfikacji systemu zgodnego z OHSAS 18001 to między innymi zmniejszenie liczby wypadków, prezentowanie opinii publicznej działań zgodnych z przepisami prawa, demonstrowanie nowego podejścia do kwestii zapewniania pracownikom odpowiednich warunków pracy, a także możliwość lepszego zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy[108]. Te i inne podobne korzyści wskazywane w literaturze naukowej i informatorach firm certyfikujących koncentrują się przede wszystkim na pomocy w przestrzeganiu prawa danego kraju oraz poprawie wizerunku. Są to korzyści podobne do Social Accountability 8000, z tym jednak zastrzeżeniem, że OHSAS 18001 wydaje się być mimo wszystko normą bardziej zindywidualizowaną niż SA8000.

Polska norma PN-N 18001

Norma PN-N 18001 została wydana przez Polski Komitet Normalizacyjny. W zasadzie stanowi ona odpowiednik OHSAS 18001. Postanowienia zawarte w obydwu standardach różnią się nieznacznie. W związku z tym można stwierdzić, że organizacja spełniająca wymagania jednej normy spełnia zarazem wymagania drugiej. PN-N 18001 podobnie jak poprzednio opisane normy została opracowana tak, aby zapewnić jej integrację z ISO 9001 oraz ISO 14001. Główną i oczywistą jej wadą jest to, że nie jest ona normą międzynarodową. Z drugiej jednak strony skoro dana organizacja spełnia wymagania normy krajowej, to z powodzeniem może przystąpić do procesu certyfikacji międzynarodowej.

Podstawowym celem, któremu ma służyć niniejszy standard jest wspomaganie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez określenie wymagań dotyczących skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Została ona opracowana w sposób umożliwiający zastosowanie jej przez każdą organizację, niezależnie od rodzaju działalności i wielkości[109].

Ustalone przez normę wymagania wobec systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy skupiają się na następujących obszarach[110]:

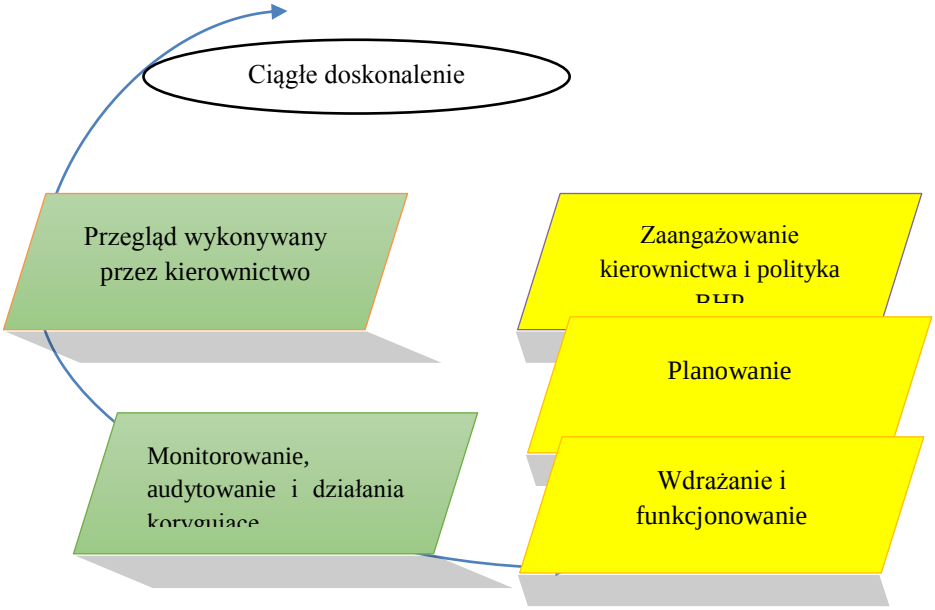
- zaangażowanie kierownictwa oraz polityka bezpieczeństwa i higieny pracy,
- planowanie,
- wdrażanie i funkcjonowanie,

[108] Serwis internetowy niezależnej jednostki certyfikującej DEKERTA, www.dekerta.com.pl [20.06.2015].
[109] Zob. *PN-N-18001 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa, 2004.
[110] Ibidem.

- monitorowanie, audytowanie i działania korygujące,
- przegląd wykonywany przez kierownictwo.

Model systemu zarządzania BHP według PN-N 18001 oparty jest na koncepcji ciągłego doskonalenia. W swych założeniach przypomina klasyczny model PDCA (*Plan Do Check Action*). Obrazuje go poniższy wykres.

Wykres 1. Model systemu zarządzania BHP opartego na normie PN-N 18001
Źródło: opracowanie własne na podstawie *PN-N-18001. Systemy zarządzania*



bezpieczeństwem i higieną pracy, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa, 2004.

Podmioty certyfikujące

Z założenia, o spełnianiu postanowień standardów zarządzania BHP i w konsekwencji o przyznaniu certyfikatu danej organizacji decydować powinien wyspecjalizowany, akredytowany i niezależny podmiot. Trudnym do pogodzenia jest także fakt indywidualnego wyboru podmiotu certyfikującego i bezpośrednie opłacanie jego usług przez organizację starającą się o certyfikację. Do przemyśleń zmusza szczególnie stosowana przez niektóre z organizacji promocja swoich usług w postaci „gwarancji uzyskania certyfikatu". Wśród organizacji posiadających uprawnienia do certyfikacji znajdują się doświadczone podmioty działające na arenie międzynarodowej. Przykładem podać można TÜV Rheinhald, Bureau Veritas, URS Corporation, SGS (Société Générale de Surveillance).

Konkluzja

Nakreślona w niniejszym artykule problematyka związana z systemami zarządzania zgodnymi z normami bezpieczeństwa i higieny pracy rodzi uzasadnione zastrzeżenia i wątpliwości. Większość z nich można by sprowadzić do jednego zbiorczego pytania – czy implementacja przez organizacje omawianych standardów sprzyja rozwiązywaniu problemów bezpieczeństwa i higieny pracy na obszarze ich działania? Nie wydaje się, aby można było udzielić na nie jednoznacznej odpowiedzi. Kwestia ta pozostaje otwarta i wymaga bez wątpienia pogłębionych badań empirycznych.

Mimo wszystko pozytywnie powinno się traktować certyfikowanie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Już samo istnienie norm BHP, szczególnie tych międzynarodowych, zwraca uwagę na pewne problemy społeczne występujące w obszarze szeroko pojętej pracy, o które najprościej w krajach trzeciego świata. Należy jednak pamiętać, że nawet najlepszy standard międzynarodowy nigdy sam tych problemów nie rozwiąże.

Literatura

1. Ceglińska M., *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy wyzwaniem XXI wieku dla przedsiębiorstw*, [w:] M. Salerno-Kochana (red.), *Wybrane aspekty zarządzania jakością*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2015.
2. Grzyb R., *Za 20 dolarów miesięcznie można mieć pracownika w Bangladeszu*, Dziennik Gazeta Prawna, 13 sierpień 2008,
3. http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/30982,za_20_dolarow_miesiecznie_mozna_miec_pracownika_w_bangladeszu.html, [19.06.2015]
4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.).
5. Lisiecka K., *Standard SA8000 i etyka w biznesie*, Problemy Jakości 2003, nr 5.
6. Pawłowska Z., Pęciłło M., *Co to jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i jak go wdrożyć w przedsiębiorstwie*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2002.
7. *PN-N-18001. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa, 2004.
8. *Raport roczny Amnesty International 2014/2015. Sytuacja praw człowieka na świecie*, Londyn, 2015.

9. *SA8000 Certification Exclusions*, Social Accountability International [stan na dzień 20 czerwca 2015 roku].
10. Serwis internetowy niezależnej jednostki certyfikującej DEKERTA, www.dekerta.com.pl, [20.06.2015].
11. *Side by Side Comparison of: SA8000:2008-SA8000:2014*, Social Accountability International, 2014.
12. *Social Accountability 8000 International Standard*, Social Accountability International, czerwiec 2014.
13. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
14. *World Report 2015*, Human Rights Watch, USA, 2015.