

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, bezpieczeństwo i higiena pracy

Streszczenie: Odpowiedzialność za ochronę zdrowia w miejscu pracy spoczywa na pracodawcy, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności. Dobre warunki pracy, niska wypadkowość, mniejsza liczba chorób zawodowych oraz wysoka kultura techniczna zmniejszają koszty związane z pracą zarówno dla samego przedsiębiorstwa jak i całego kraju. Rosnąca liczba osób niepełnosprawnych w Polsce to często wynik nieprzestrzegania przepisów BHP w miejscu pracy. Działania menedżerów zarządzających podmiotami gospodarczymi winny obejmować również ten obszar, gdyż poprawa warunków pracy przynosi wymierne korzyści w aspekcie ekonomicznym, humanitarnym i społecznym.

1. WPROWADZENIE

Prawa osób niepełnosprawnych gwarantowane są w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997r. Ustawa zasadnicza nakłada na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym (art.68), a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art.69).

Uchwalona przez Sejm 1 sierpnia 1997 Karta Praw Osób Niepełnosprawnych zawiera m.in. katalog 10 praw, wskazując tym samym najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania. Wśród różnych praw osoby niepełnosprawne mają prawo do:

*pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych.*¹

Prawa osób niepełnosprawnych są też przedmiotem regulacji ONZ w formie deklaracji pod nazwą Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych² przyjęte w grudniu 1993 roku.

Szczegółowemu uregulowaniu pomocy dla osób niepełnosprawnych w Polsce służy ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zdrowotnej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³. Ustawa stanowi, że rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań (organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych, społecznych) zmierzających do osiągnięcia, przy współudziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej (art.7).

Zadania wynikające z ustawy realizują organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacje pozarządowe.

¹ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych par.1 pkt.6

² 48 sesja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych 20 grudnia 1993 (rezolucja 48/96)

³ Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.

Prace nad ochroną praw osób niepełnosprawnych, równanie ich szans na szczeblu międzynarodowym prowadzone są przez Radę Unii Europejskiej, Parlament Europejski, Komitet Ekonomiczno-Społeczny jak i Komitet Regionów. Wspólne wysiłki doprowadziły do wydania przez Radę Europy decyzji z dnia 3 grudnia 2001 w sprawie ustanowienia Roku 2003 „Europejskim Rokiem Osób Niepełnosprawnych”. Na mocy tej decyzji państwa członkowskie będą intensyfikować działania w celu promowania równych szans dla osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, a Europejski Rok Osób Niepełnosprawnych mógłby spełniać rolę katalizatora w procesie podnoszenia świadomości społeczeństwa Europy i nadaniu tym działaniom rozmachu.

W Polsce rozmiar niepełnosprawności określa się na podstawie badań ankietowych ludności przeprowadzonych przez GUS. Ostatnie pełne badania pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego 1988 roku. Aktualne informacje o rozmiarze niepełnosprawności pochodzą z reprezentacyjnych badań ankietowych i dotyczą jedynie osób zamieszkałych w gospodarstwach domowych, wg. tych danych w 1996 r w Polsce było 5430 tys. osób niepełnosprawnych. Z kwartalnych badań aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wynika, że wskaźnik niepełnosprawności kształtuje się w ostatnich latach na poziomie 13,6%-15%. Osoby niepełnosprawne pracują znacznie rzadziej niż osoby pozostałe. W II kwartale 2001 roku zatrudnionych było 16,1 % osób niepełnosprawnych, podczas gdy zatrudnienie osób sprawnych było na poziomie 51,1%)⁴

Warunkiem niezbędnym dla ochrony otwartego rynku pracy osób niepełnosprawnych powinny być zdecydowane działania ze strony Państwa. Działania te należy adresować przede wszystkim do niepełnosprawnych i ich pracodawców.

Trzeba uwierzyć w to, że odpowiedzialny i postępujący etycznie pracodawca, będzie istotnie starał się o stworzenie takich miejsc pracy i określenia takiego zakresu obowiązków dla niepełnosprawnych pracowników, aby ich praca przyczyniała się nie tylko do pomnażania dochodów pracodawcy, ale zgodnie z zamysłem ustawodawcy, służyła rehabilitacji niepełnosprawnych. Niezaprzeczalnym faktem jest, że problem zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wiąże się z podstawowym założeniem polityki państwa wobec nich, a mianowicie z zasadą integracji tych osób ze społeczeństwem oraz rolą, jaką praca odgrywa w tym procesie. W obecnym, polskim modelu zatrudniania osób niepełnosprawnych ważną rolę odgrywają zakłady pracy chronionej. Powstawały one początkowo w miejsce spółdzielni inwalidów, potem zaś sukcesywnie - z wyraźną tendencją wzrostową - wyodrębniały się z istniejących firm lub powstawały w wyniku ich całkowitego przekształcenia. Obecnie firmy posiadające status zakładu pracy chronionej stanowią jedyną formę możliwości pracy dla osób niepełnosprawnych dającą im poczucie własnej wartości i sensu egzystencji. Jedynie gwarantowany przez Państwo system dofinansowania i ulg dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowi odpowiedni bodziec dla pracodawców, by ci tworzyli dla nich miejsca pracy.

2. DOSTOSOWANIE POLSKIEGO PRAWA DO WYMOGÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSWTA I HIGIENY PRACY

Rosnące zainteresowanie problemami bezpieczeństwa i higieny pracy, obserwowane w ostatnich 10 latach, wynika z faktu, że bycie zdrowym ma coraz większą wartość tak dla jednostki, jak i społeczeństwa. Zdrowie jest dla człowieka najwyższą wartością. Coraz częściej rozpatruje się je nie tylko w kategoriach humanitarnych, lecz także w kategoriach ekonomicznych, a więc w kontekście wartości ogólnospołecznych. Choroba lub inwalidztwo,

⁴ BAEL GUS, www.praca.gov.pl; www.stat.gov.pl

zmęczenie lub „wypalenie” powodują straty społeczne i ekonomiczne dla poszczególnych osób, których bezpośrednio dotyczą, oraz gospodarki.

Transformacja krajów Europy Centralnej wymusza zmiany w procesach ekonomicznych i w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Przemiany gospodarcze w Polsce nie pogorszyły warunków pracy – wbrew wcześniejszym oczekiwaniom. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego oraz Państwowej Inspekcji Pracy w ostatnich latach obserwujemy spadek wypadków przy pracy, osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (o ponad 10% w roku 2001 w stosunku do roku 2000, w tym poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich odpowiednio o 9,3% oraz 15,8%) i chorób zawodowych.

Najistotniejsze jest jednak to, że transformacja przyczyniła się do podjęcia w Polsce działań w kierunku zmian systemowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proces dostosowywania polskich przepisów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy do stanu prawnego Unii Europejskiej jest w zasadzie zakończony.

Źródłem wiedzy o sposobie podejścia do problemu bhp zarówno dla członków rządu i parlamentu, jak i przedstawicieli społecznych (w tym przede wszystkim związków zawodowych) stało się wydanie przekładów 41 dyrektyw EWG dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które ukazało się w 1992 roku. W dwa lata później rząd polski podjął decyzję o ustanowieniu strategicznego programu rządowego „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy” (1995-2001). Celem głównym było stworzenie, w ramach polityki społeczno-ekonomicznej państwa, skutecznego systemu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w aspekcie stowarzyszenia Polski z Unią Europejską.

Podstawę wspólnotowego ustawodawstwa w zakresie środowiska pracy stanowi dyrektywa ramowa z 1989 roku 89/391/EWG. Określa ona „zasady gry” w przedsiębiorstwie, a celem jej jest wprowadzenie środków stymulujących do działania w kierunku poprawy i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy.

Prawo polskie w pełni uwzględnia postanowienia dyrektywy ramowej. Znajduje ono przede wszystkim odzwierciedlenie w znowelizowanym w 1996 roku Kodeksie Pracy – dział X, oraz licznych aktach wykonawczych do tej ustawy.

W ramach projektu PHARE PL 99/IB-SO-01 pn. „Dalsze przyjmowanie i wdrażanie ustawodawstwa Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy” podjętego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jako umowy bliźniaczej z francuskim Ministerstwem Spraw Społecznych, Zatrudnienia i Solidarności zrealizowano następujące cele operacyjne:

- wdrożenie 5 dyrektyw socjalnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny do ustawodawstwa polskiego (89/655, 89/656, 90/269, 92/58 i 96/94),
- rozwój metod i instrumentów organizacyjnych i technicznych odnoszących się zarówno do zasad zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, jak i do zasad pozwalających praktycznie stosować siedem dyrektyw (89/655, 89/656, 90/269, 92/58, 96/94, 89/391 i 89/654),
- upowszechnienie, w kręgach pracodawców i partnerów społecznych, informacji i szkoleń dotyczących uregulowań opartych na wymaganiach wynikających z przeniesienia do ustawodawstwa polskiego dyrektyw europejskich, jak również odnoszących się do środków i metod ich wdrażania z wykorzystaniem skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy.

3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, podległym Sejmowi jest Państwowa Inspekcja Pracy. Działania PIP mają charakter:

nadzorczo-kontrolny – egzekwowanie właściwego stanu warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy – metodyka kontroli oparta na listach kontrolnych,

diagnozujący stan ochrony pracy – uzyskanie miarodajnej oceny sytuacji w danym obszarze ochrony pracy w celu ustalenia skali nieprawidłowości i rodzaju problemów, które należy objąć intensywnymi kontrolami,

prewencyjny – doradztwo, promocja - polegające na wspieraniu pracodawców we wprowadzaniu systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania bezpieczeństwem.

Liczba kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy wzrasta z każdym rokiem (liczba kontroli w 2001 w stosunku do roku 2000 wzrost o 9,6%). Kontrolami objęte są również zakłady pracy chronionej, zakłady ubiegające się o ten status oraz podmioty tworzące dla osób niepełnosprawnych miejsca pracy.

Zakłady pracy chronionej, jak twierdzą niektórzy, nie są jedynie inkubatorem wszelkich nieprawidłowości, jakie dotyczą polską gospodarkę, wymarzonymi rajami podatkowymi wytęsknionymi przez polskich przedsiębiorców, lecz przede wszystkim miejscem, gdzie blisko 15 proc. populacji naszego kraju - a tyle żyje w Polsce osób niepełnosprawnych - ma jedyną możliwość zdobycia pracy.

W przypadku takich kontroli obserwuje się znacznie większą dynamikę wzrostu liczby badanych przedsiębiorstw, przy mniejszej niemal o połowę liczbie osób objętych tymi kontrolami. Wynika to z faktu, że wśród kontrolowanych w 2001 roku zakładów przeważały firmy średnie, gdzie według danych statystycznych obserwuje się większą liczbę nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dane dotyczące liczby przeprowadzonych przez inspektorów kontroli w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w latach 2000-2001 przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 1. Kontrole przeprowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne

	2000	2001	% wzrost
Liczba kontroli ogółem	4895	6748	37,9 %
Liczba zatrudnionych w objętych kontrolą	427000	206600	-48,4 %
Udział osób niepełnosprawnych w ogólnym zatrudnieniu w zakładach objętych kontrolą	45%	42%	
Liczba kontroli w zakładach pracy chronionej	593	1081	82,3 %
Liczba kontroli w zakładach ubiegających się o status zakładu pracy chronionej	120	573	47,7 %
Liczba kontroli posiadających status zakłady pracy chronionej, tworzących nowe oddziały	667	725	8,6%
Liczba kontroli w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne	3515	4369	24,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [4].

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na spełnianie wymogów architektoniczno-budowlanych i likwidację tzw. barier architektonicznych, zapewnienie właściwego oprzyrządowania stanowisk pracy oraz przestrzeganie uprawnień nadanych osobom niepełnosprawnym w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe). Zagadnienia objęte kontrolą zestawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Dane dotyczące najczęściej ujawnianych nieprawidłowości wg. Państwowej Inspekcji Pracy

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości						
	A – zakłady pracy chronionej B – zakłady ubiegające się o status i tworzące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych						
		2001	2000	1999	1998	1997	1996
Eksploatacja instalacji i urządzeń energetycznych	A	20	21	22	23	18	17
	B	19	32	31	33	50	20
Maszyny i urządzenia	A	15	19	20	21	18	18
	B	21	38	33	28	35	35
Budynki i pomieszczenia pracy	A	14	11	10	11	13	15
	B	19	21	19	18	38	30
Bariery architektoniczne	A	11	12	13	14	21	15
	B	19	18	13	15	28	17
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	11	12	12	12	9	9
	B	21	22	17	24	25	15
Oświetlenia pomieszczeń pracy światłem dziennym bądź elektrycznym	A	7	9	9	10	6	6
	B	15	22	18	20	8	6
Wymiana powietrza w pomieszc. pracy, a także instal. Wychwytyjąca i odprowadzająca parę, gaz i pyły z miejsc ich powstania	A	8	9	8	8	6	7
	B	10	18	11	25	12	11
Praca w godzinach nadliczbowych	A	9	4	3	5	11	10
Urlopy	A	2	1	3	bd	bd	bd
Szkolenia w zakresie bhp	A	11	8	10	20	18	11
Badania lekarskie:	A						
- wstępne,		5	3	8	bd	bd	Bd
- okresowe i kontrolne.		3	3	5			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [4].

Przedstawione dane z okresu ostatnich 6 lat wskazują na powtarzalność niektórych uchybień i nieprawidłowości., które utrzymują się niemal na tym samym poziomie.

Mimo zintensyfikowanych kontroli w zasadzie stan poziomu bhp w badanych podmiotach utrzymuje się na podobnym poziomie, niewielki spadek liczby nieprawidłowości nie może jednak napawać zbyt dużym optymizmem.

Większy - w porównaniu z zakładami pracy chronionej-odsetek stwierdzonych nieprawidłowości w zakładach ubiegających się o nadanie tego statusu i w zakładach tworzących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych świadczy o niedostatecznej wiedzy tych pracodawców o potrzebach osób niepełnosprawnych w aspekcie bezpieczeństwa i

higieny pracy. Przejawia się to m.in. brakiem zabezpieczeń lub niewłaściwym zabezpieczeniem elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, ich oprzyrządowania, występowaniem barier architektonicznych lub też niedostosowaniem do potrzeb osób niepełnosprawnych urządzeń i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Na podkreślenie zasługuje niepokojący fakt, że w zakładach pracy chronionej pogorszył się stan budynków i pomieszczeń pracy w stosunku do kilku poprzednich lat.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa:

- Niedostateczna wiedza wielu pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub tworzących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o ich specyficznych potrzebach i uwarunkowaniach;
- Brak jednoznacznych i szczegółowych wytycznych określających wymagania techniczne, jakie powinny spełniać zakłady zatrudniające osoby niepełnosprawne, co utrudnia skuteczne zastosowanie środków zwiększających bezpieczeństwo pracy, przede wszystkim w zakresie likwidacji barier architektonicznych oraz wyposażenia i oprzyrządowania stanowisk pracy;
- Brak środków finansowych, trudności w ich pozyskaniu, a także niechęć pracodawców do inwestowania w obiekty budowlane, które często są dzierżawione od innego właściciela, nie zawsze wyrażających zgodę na ich modernizację;
- Dokonywanie przez pracodawców w toku prowadzonej działalności samowolnych zmian, w wyniku których warunki pracy niepełnosprawnych ulegają pogorszeniu i są niezgodne z przepisami.

Zastosowane środki prawne:

	2000	2001	uwagi
Wydane decyzje	12213	21202	nakazujące usunięcie uchybień w określonym terminie
w tym: - decyzje wstrzymania prac	78	212	bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia
- decyzje skierowania pracowników do innych prac	38	76	prace niebezpieczne, wzbronione, praca bez wymaganych kwalifikacji
Wnioski o wystąpieniach:	6488	5496	zapewnienie należnych pracownikom świadczeń pieniężnych, poprawa stanu technicznego obiektów
Mandaty karne na kwotę	258 84370 zł	312 110690 zł	
Wnioski do kolegów ds. wykroczeń	142	82	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [4].

Ponadto w 27 przypadkach w roku 2000 i 29 przypadkach w roku 2001, inspektorzy PIP poinformowali wojewodów o niespełnieniu przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne wymogów bhp, które były warunkiem uzyskania statusu zakładu pracy chronionej.

Uzyskane efekty

W wyniku zastosowanych środków prawnych doprowadzono do likwidacji wielu zagrożeń i nieprawidłowości, a w konsekwencji do uzyskania poprawy warunków pracy dla około 25 tys. osób w roku 2000 oraz około 37 tys. pracowników w roku 2001, m.in.:

- poprawiono stan techniczny budynków i pomieszczeń pracy poprzez zapewnienie właściwych powierzchni, kubatur pomieszczeń i ich wysokości, wentylacji, ogrzewania oraz zniesienie barier architektonicznych,
- zapewniono odpowiednie pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne oraz odpowiednią ich liczbę,
- poprawiono zabezpieczenia elementów obrotowych maszyn i urządzeń, przekładni pasowych i oprzyrządowania,
- wydano skierowania na badania wstępne i okresowe,
- wyegzekwowano zaległe płatności za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wyegzekwowano zaległe urlopy.

Zestawienie ilościowe uzyskanych efektów pracy inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. *Efekty działań kontrolnych i zastosowanych środków prawnych PIP*

zakres poprawy	2000		2001	
	Liczba zakładów	Liczba pracowników objętych poprawą	Liczba zakładów	Liczba pracowników objętych poprawą
Stan techniczny budynków i pomieszczeń pracy	800	9500	1050	13000
Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne	500	4500	338	3700
Zabezpieczenia maszyn i urządzeń	350	2500	420	4700
Wydane skierowania na badania wstępne i okresowe		450		420
Wydane skierowania na szkolenia bhp		3300		
Wyплаты za godziny nadliczbowe		2300		4300
Zaległe urlopy		230		560

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [4].

Działania prewencyjne

Doskonaląc metody pracy w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów o zatrudnianiu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych okręgowe inspektoraty pracy prowadziły działalność prewencyjną, polegającą na organizowaniu narad z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne. Inspektorzy pracy uczestniczyli też w spotkaniach organizowanych przez związki i organizacje pracodawców tj. Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Krajową Izbę Gospodarczo-Rehabilitacyjną, Powiatowe Urzędy Pracy itp. Na naradach i spotkaniach omawiano aktualne problemy występujące przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ora zapoznano uczestników spotkań z przebiegiem działań kontrolnych PIP

Dodatkowo w ramach prowadzonej działalności zapobiegawczej PIP prowadzi:

- szkolenia,
- wizytacje przedodbiorowe,
- udzielane są porady prawne i techniczne,
- w poprzednim roku wystosowano wnioski legislacyjne z propozycjami zmian aktów prawnych bądź nowelizacją już istniejących.

4. ZAKOŃCZENIE

Odpowiedzialność za ochronę zdrowia w miejscu pracy spoczywa na pracodawcy i ten aspekt musi być uwzględniony w samej organizacji przedsiębiorstwa. To podejście zakłada mobilizację w przedsiębiorstwach bez względu na ich wielkość i sytuację finansową. Budowanie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy powiązane często z systemami jakościowymi i środowiskowymi jest warunkiem koniecznym skutecznego zarządzania organizacją. Bez uświadomienia pracodawcom i pracownikom korzyści jakie mogą osiągnąć dzięki odpowiednim warunkom pracy, o żadnym skutecznym systemie bezpieczeństwa nie może być mowy. Wszyscy powinniśmy zadać sobie pytanie: czy w obecnej trudnej sytuacji ekonomicznej stać nas na straty, które musimy ponieść w wyniku nieprzestrzegania przepisów bhp?

Postęp dokonujący w tej dziedzinie życia trzeba będzie jeszcze wzmocnić poprzez prowadzenie aktywnej polityki w zakresie szkolenia i informowania, podnoszącego świadomość pracodawców i pracowników odnośnie kosztów, jakie powodują złe warunki pracy oraz korzyści wynikających z podejmowanych działań zapobiegawczych oraz polityki wprowadzającej nowe elementy zapisane w dyrektywach, zwracając szczególną uwagę na małe i średnie przedsiębiorstwa

Problem wyrównywania szans, dyskryminacji osób niepełnosprawnych w życiu społecznym w tym także w miejscu pracy powinien stać się jednym z głównych zadań władz polskich i organizacji w drodze do zjednoczonej „pozbawionej barier” Europie.

LITERATURA

1. J. Lewandowski: „*Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*” – Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, 2000
2. Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia – „*Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*” – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Warszawa 2000
3. „*Bezpieczeństwo i higiena pracy w przededniu członkostwa Polski w Unii Europejskiej*” – materiały konferencyjne, Kraków 2002
4. „*Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2001*” – Warszawa 2002