

Wioletta OCIECZEK, Teresa LIS, Krzysztof NOWACKI
Politechnika Śląska
Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii
Katedra Zarządzania i Informatyki

KLASTER „BEZPIECZNA PRACA” PRZYKŁADEM DOBREJ PRAKTYKI W DZIEDZINIE BHP

Streszczenie. W publikacji przedstawiono klaster „Bezpieczna Praca” jako przykład dobrej praktyki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Artykuł kolejno analizuje pojęcie klastra oraz dobre praktyki stosowane przez klastry. Bezpieczeństwo i higiena pracy zostały ujęte jako wyraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Końcowa część publikacji przedstawia przykład klastra „Bezpieczna praca”, w której zostały opisane przedsięwzięcia stosowane w ramach tej inicjatywy.

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność, bezpieczeństwo pracy, klaster

THE CLUSTER „SAFE WORK” AS AN EXAMPLE OF GOOD PRACTICES IN THE HEALTH AND SAFETY OF WORK

Summary. The publication shows the cluster named “Safe Work”, it is an example of good practice in field of health and hygienic of work. The article shows analysis of the cluster concept and good practices that are used by clusters. The health and safety of work were used as the social responsibility of business. The last part of the article shows the example of the cluster „Safe Work”. In this part we can find the descriptions of the projects which are used in this initiative.

Keywords: social responsibility, the hygienic of work, cluster

1. Wstęp

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) to istotny wskaźnik poczucia odpowiedzialności społecznej, ponieważ bezpieczeństwo pracownika jest jednym z aspektów wykorzystywanych do mierzenia ogólnego postępu firm w tej dziedzinie. Te aspekty to¹:

- bezpieczeństwo i zdrowie pracownika oraz zdrowy produkt,
- normy pracy i warunki pracy, prawa człowieka,
- równe możliwości i dostęp do zatrudnienia.

BHP jest uważane za jeden z głównych elementów etyki firmy, która ściśle wiąże się z poczuciem odpowiedzialności społecznej, stanowi jeden z zasadniczych aspektów koncepcji społecznej odpowiedzialności.² Przykładem dobrej praktyki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest klaster „Bezpieczna praca”.

Dobre praktyki wchodzą w zakres społecznej odpowiedzialności biznesu, ich stosowanie jest wyrazem przestrzegania przez przedsiębiorstwo założeń tej koncepcji.

2. Pojęcie klastery

Zgodnie z powszechnie akceptowanymi definicjami klastrów, klaster identyfikowano jako: „geograficzne skupisko wzajemnie powiązanych firm, wyspecjalizowanych dostawców, jednostek świadczących usługi, firm działających w pokrewnych sektorach i związanych z nimi instytucji (na przykład uniwersytetów, jednostek normalizujących, stowarzyszeń branżowych, instytucji wspierających) w poszczególnych dziedzinach, konkurujących między sobą, ale również współpracujących. Klaster jest ściśle związany z terytorium, na którym działa, jest zakorzeniony regionalnie. Klastry stanowią specyficzną formę organizacji produkcji, polegającą na koncentracji w bliskiej przestrzeni elastycznych przedsiębiorstw prowadzących komplementarną działalność gospodarczą. Podmioty te równocześnie współpracują i konkurują między sobą, posiadają także relacje z innymi instytucjami działającymi w danej sferze. Podstawą powstania klastra są kooperacyjne powiązania występujące pomiędzy podmiotami, generujące procesy powstawania specyficznej wiedzy oraz zwiększające zdolności adaptacyjne”³.

Wyznacznikami występowania klastrów będą zatem zarówno koncentracja przestrzenna oraz bliskość geograficzna (których identyfikacja jest przedmiotem niniejszej analizy),

¹ Stelmasiuk A.: Społeczna odpowiedzialność biznesu w relacjach z personelem. „Promotor BHP”, nr 4, 2013.

² Ibidem.

³ Matusiak K.B. (red.): Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008.

jak i kapitał społeczno-kulturowy obecny w tym wyodrębnionym obszarze, na który składają się m.in. postawy prokooperacyjne, zaufanie oraz zdolność uczenia się, a także atmosfera współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami administracji na szczeblu regionalnym i lokalnym.

W przypadku klastrów innowacyjnych (ICT lub high-tech) elementy te muszą być dodatkowo wzbogacone o współpracę z sektorem B+R, skutkującą dyfuzją wiedzy z dziedziny rozwiązań technologicznych.

Klaster to ugrupowanie podmiotów spełniające następujące warunki:

- działalność klastra skoncentrowana jest wokół kluczowej branży,
- występuje geograficzna koncentracja podmiotów w województwie opolskim,
- występuje świadomość terytorialnej przynależności podmiotów tworzących klaster, lokalizacja koordynatora klastra na obszarze województwa opolskiego,
- podmioty realizują wspólne działania i projekty,
- istnieją w klastrze wspólne elementy łańcucha wartości między podmiotami klastra,
- współpraca ma trwały charakter.

Ważną cechą klastra są interakcje i funkcjonalne powiązania pomiędzy firmami, które powinny przy tym służyć realizacji wspólnych celów. Bliskość i podejmowanie komplementarnych inicjatyw nie są jednak wystarczające. Aby wystąpiły pozytywne efekty istnienia klastra, musi istnieć pewien poziom aktywnych interakcji między podmiotami funkcjonującymi w jego ramach⁴.

Analizy wyników drugiej edycji badania pn. Benchmarking klastrów w Polsce – 2012, w którym brało udział 35 klastrów, pozwoliły na stwierdzenie, że w Polsce⁵:

- najwięcej klastrów powstało w okresie 2006-2009,
- główne branże, w których działają, to: informatyka, lotnictwo, ekoenergetyka, budownictwo,
- najczęściej inicjatorami powołania klastra były podmioty sektora prywatnego,
- najczęściej klastry powstają w wyniku inicjatywy oddolnej bądź inicjatywy mieszanej,
- klastry funkcjonują głównie w formie stowarzyszeń (zauważa się jednak tendencję zmiany formy prawnej klastra na spółki z o.o.),
- przedsiębiorcy stanowią główną grupę członków klastrów (74% podmiotów, inne to instytucje wsparcia – 7%, podmioty sektora B+R – 9% oraz jednostki samorządu terytorialnego i osoby fizyczne – 10%),

⁴ Ketels Ch.: European Clusters, [in:] Structural Change in Europe 3 – Innovative City and Business Regions, Hagbarth, 2004, p. 1.

⁵ www.parp.gov.pl, 16.05.2013.

- przedsiębiorcy/członkowie klastrów to głównie mikro i małe przedsiębiorstwa (71% wszystkich przedsiębiorstw, średnie 21%, duże jedynie 8%),
- zdecydowana większość koordynatorów klastrów (31 w badanej grupie) jest świadoma konieczności posiadania strategii rozwoju klastra, nie tylko krótko-, ale przede wszystkim długoterminowej,
- zdecydowana większość posiada ciekawe formy wizualizacji stron internetowych i materiałów informacyjnych, a także platformy komunikacyjne dedykowane członkom,
- koordynatorzy klastrów organizują dla członków klastrów szkolenia, warsztaty, konferencje i wizyty studyjne oraz inne działania związane z utrzymaniem kontaktów, wymianą wiedzy i informacji,
- w okresie 2010-2012 znacznie poprawiła się dostępność do biur i sal konferencyjnych oraz do laboratoriów specjalistycznych,
- według obu edycji benchmarkingu wciąż jeszcze ograniczona jest aktywność klastrów w zakresie wspólnej oferty, dystrybucji czy jednego produktu; deklarowane korzyści dotyczą bardziej współpracy lub rozwoju zasobów ludzkich niż poprawy wyników przedsiębiorstw,
- znaczące zmiany odnotowano w zakresie internacjonalizacji klastrów, tj. działań związanych z uczestnictwem klastrów w międzynarodowym biznesie, transferze technologii, w projektach realizowanych z partnerami zagranicznymi, w szczególności w zakresie badawczo-rozwojowym,
- powodzenie działań klastrowych w dużej mierze zależy od roli i pozycji koordynatora klastra.

2.1. Dobre praktyki stosowane przez klastry⁶

Finansowanie działalności klastrów

Szczególnym wyzwaniem dla klastrów i inicjatyw klastrowych jest proces finansowania działalności oraz pozyskania środków na realizację projektów celowych. Do najczęstszych form finansowania klastrów należy zaliczyć:

- składki członkowskie,
- odpłatne świadczenie usług,
- udział w przychodach uzyskanych dzięki aktywności koordynatora klastra,
- celowe wpłaty przedsiębiorców,
- dotacje celowe jednostek samorządu terytorialnego,

⁶ Na podstawie raportu: Badania warunków funkcjonowania i możliwości rozwoju klastrów, na: www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/10_klastry_badania_warunkow_funkcjonowania_i_mozliwosci_rozwoju.pdf, 13.05.2013.

- dotacje celowe organizacji zorientowanych na wspieranie określonych typów działań (PEFRON, NFOŚ, ARR, ARP itp.),
- dochody z własnej działalności,
- fundusze UE.

Najbardziej efektywną formą finansowania, w rozumieniu wymagań dotyczących rezultatów działalności klastra, są celowe składki przedsiębiorców oraz odpłatnie świadczone usługi.

2.2. Wizerunek, Promocja, Marketing

Planowanie działań marketingowych i promocyjnych

Prawidłowe planowanie działań promocyjnych i reklamowych w klastrze wymaga ich zintegrowania nie tylko ze strategią klastra, ale również z planami promocyjno-marketingowymi pozostałych uczestników klastra. Jeżeli celem działalności klastra jest podejmowanie działań promocyjnych w jakimkolwiek zakresie, konieczne jest ustalanie wspólnych spotkań, w czasie których zostaną opracowane plany działań marketingowych i promocyjnych. Planowanie w klastrze przyjmuje takie same formy jak w innych organizacjach, obejmuje zatem: określenie zadania – skwantyfikowany efekt, czas realizacji, koszty realizacji, podmiot koordynujący. Ustalenie planów działania utwierdza kierownictwo koordynatora klastra do podejmowania i intensyfikacji działań (akceptacja działań).

Internet, strona www

Ważnym czynnikiem kształtującym wizerunek organizacji jest ich strona www oraz obecność w przestrzeni międzynarodowej. Jeżeli zatem klaster dąży do współpracy międzynarodowej lub chce organizować sprzedaż poza granice RP, powinien mieć stronę nie tylko w języku narodowym, ale również w innych językach, zgodnych z kierunkami oczekiwanej współpracy.

Ważnym elementem na stronie jest prezentacja działań podejmowanych przez klaster – promowanie misji swojej działalności.

Obecność w przestrzeni międzynarodowej to obecność klastra w specjalistycznych forach międzynarodowych, jak i również uczestnictwo w ponadkrajowych portalach ofertowych, prowadzenie ożywionego mailingu.

Wydawnictwa, broszury i biuletyny

Promowanie klastra przez wydawanie broszur czy biuletynów ma przede wszystkim znaczenie lokalne. Informuje władze lokalne i podmioty w branży o tym, że taka inicjatywa istnieje i działa. Ważne jest, by biuletyny miały swoje ogólnie dostępne wersje elektroniczne.

Realizacja funkcji społecznych

Ważnym obszarem aktywności promocyjnej klastrów zrzeszających większą ilość podmiotów lub klastrów skoncentrowanych wokół jednego dużego lidera jest realizacja funkcji społecznych. Działania takie przyjmują formę sponsoringu imprez kulturalnych, sportowych, charytatywnych. Sponsoringowi towarzyszy rozdawanie broszur, ulotek i gadżetów klastra jak i jego uczestników. Sponsoring może przyjąć również inne formy, jak sfinansowanie ławki w głównym ciągu komunikacyjnym miasta z logotypem klastra i jego adresem www.

Współdziałanie na targach

Dobrym obyczajem jest wzajemne promowanie klastra i jego uczestników na targach, konferencjach, sympozjach. Przedsiębiorstwa uczestnicząc w takich wydarzeniach promują również klaster. Podobnie klaster przez udział w takich wydarzeniach, jeżeli to możliwe, promuje jego uczestników. Chodzi głównie o udostępnianie materiałów informacyjnych oraz umieszczenie banerów na stoiskach wystawienniczych.

Uczestnictwo w gremiach międzynarodowych

Uczestnictwo w specjalistycznych gremiach międzynarodowych poprawia nie tylko transfer wiedzy, ale również wpływa na poprawę wizerunku klastra jako partnera biznesowego tak w przestrzeni krajowej, jak i zagranicznej.

Konferencje, seminaria, warsztaty, wystawy

Ważnym narzędziem promowania klastra oraz marketingu produktów klastra i jego uczestników są konferencje, warsztaty i wystawy. Przyjmują one różne formy, np.: Dni Drewna, sympozja prowadzone dla określonych kierunków studiów, warsztaty związane z projektowaniem w jakimś materiale itp. Wiele klastrów stosuje różne metody promocji w tym obszarze. Metoda ta jest bardzo często wykorzystywana ze względu na swoją skuteczność.

Często klastry organizują wydarzenia o charakterze happeningów ulicznych. Jest to forma bardzo medialna, a zatem główny cel, jakim jest dotarcie do jak największej liczny odbiorców, jest zrealizowany. Działania takie ograniczają zatem koszty promocji w mediach.

Współpraca z ośrodkami naukowymi

W zależności od typu klastra będą to różne uczelnie i kierunki. Zasadniczym celem działania jest promocja oferty klastra, inspiracja badań, ukształtowanie przyszłej kadry dla klastra.

3. Związek między społeczną odpowiedzialnością a bhp

Bezpieczeństwo i higiena pracy to nieodłączny element przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie. Bezpieczeństwo, zdrowie pracowników oraz zdrowy produkt są bardzo istotne, jeśli firma chce wzbudzać zaufanie wśród interesariuszy. Jest to również centralny element etyki firmy związany z poczuciem odpowiedzialności, która jest głównym warunkiem przyłączeniu bhp ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Połączenie to buduje wizerunek odpowiedzialnego pracodawcy, co wpływa pozytywnie na pozycję firmy na rynku pracy i czyni atrakcyjną dla nowych pracowników oraz zachęca do lojalności pracowników już zatrudnionych. Również wysoki standard miejsc pracy wpływa znacznie na zadowolenie pracowników, a w związku z tym jest przyczyną zwiększenia wydajności pracy oraz wyższej jakości wykonywanych usług. Wiele przykładów firm udowadnia, że dobre praktyki stosowane mogą być w przeróżnych dziedzinach przemysłu i są korzystne nie tylko dla dużych firm, lecz także dla niewielkich przedsiębiorstw⁷. Społeczną odpowiedzialność można interpretować jako odpowiedzialność za podejmowane decyzje i prowadzenie działań, mających między innymi na celu poprawę warunków pracy⁸.

Stosowanie przez firmy programów społecznej odpowiedzialności biznesu powoduje między innymi:

- Zmniejszenie absencji- dzięki temu, że pracownikom zapewniono medyczną opiekę oraz bezpieczne i higieniczne stanowiska pracy.
- Inwestowanie firmy w ochronę zdrowia pracowników, a to zarabia i zwiększa wydajność pracy (jak podaje raport o około 6,7%).
- Wprowadzenie inicjatyw, takich jak forum internetowe, na którym pracownicy mogą dyskutować o aspektach zbiorowej pracy, ogranicza to konflikty między nimi.
- Wyjątkowe przywiązywanie uwagi do bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia zwiększa satysfakcję pracowników oraz ich rodzin.

⁷ Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy. Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, <https://osha.europa.eu/pl/publications/reports/210>, 16.05.2013.

⁸ Ociecek W., Bajdzik B.: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw produkcyjnych. Politechnika Śląska, Gliwice 2010, s. 5.

- Zerową liczbę wypadków śmiertelnych od lat, na którą wpływ mają.
- Bardziej przyjazną i pozytywną atmosferą w pracy.⁹

Zagadnienie BHP jest ściśle powiązane ze strategią społecznej odpowiedzialności oraz z ważnymi dla przedsiębiorstwa kwestiami społecznymi. Szczególnie powiązane jest z bezpieczeństwem i zdrowiem publicznym, równowagą między życiem zawodowym i osobistym. Zagadnienia BHP dotyczą również ograniczenia stresu związanego z pracą. Stres jest czynnikiem, który bardzo niekorzystnie odbija się na zdrowiu. Strategia CSR ma, między innymi, na celu tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy oraz godne wynagrodzenia. Pracownik zadowolony ze swojej pracy nie tylko jest bardziej lojalny wobec firmy i zwiększa swoją wydajność, ale wpływa to również bardzo korzystnie na jego zdrowie. Sukces w biznesie oraz wprowadzanie CSR w życie na pewno wiąże się z zagadnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy. Również szkolenia z dziedziny BHP są bardzo istotną częścią realizacji CSR. Przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju, włączając w to ochronę zdrowia. Wdrażanie standardów społecznej odpowiedzialności przy zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy ma pozytywny wpływ na jakość życia w firmie¹⁰.

4. Klaster Bezpieczna Praca, dobre praktyki

Przedsiębiorstwa w różny sposób zajmują się zagadnieniami związanymi z bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia pracowników w miejscu pracy: niektóre mają w tym zakresie niewielkie doświadczenie i ograniczają się do reagowania na wypadki przy pracy, a inne starają się zarządzać tym problemem w bardziej systematyczny sposób przez włączanie zagadnień bhp do całego systemu zarządzania organizacją. Coraz więcej przedsiębiorstw zdaje sobie sprawę, że bezpieczna praca przyczynia się do wzrostu zysków w przedsiębiorstwie, wzrostu satysfakcji zatrudnionych i wzrostu konkurencyjności na rynku. Kierując się zapotrzebowaniem rynku dotyczącym podjęcia działań mających na celu promowanie rozwiązań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii stanowisk pracy przy jednoczesnym stymulowaniu i wspieraniu się w działaniach zmierzających do poprawy warunków pracy, podjęto inicjatywę utworzenia klastra ukierunkowanego na takie działania. Z inicjatywą wystąpili pracownicy Katedry Zarządzania i Informatyki Wydziału Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej.

Przeprowadzono wiele konsultacji z przedsiębiorstwami województwa śląskiego dotyczących zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Efektem była decyzja o podjęciu

⁹ Ibidem.

¹⁰ Ibidem.

działań mających na celu promowanie rozwiązań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii stanowisk pracy. Postanowiono utworzyć klaster, poświęcony problematyce organizacji ergonomicznej, bezpiecznej i higienicznej pracy. Przedsiębiorcy biorący udział w projekcie zadeklarowali pełną jawność w zakresie prowadzonych działań w obszarze bhp. 18 lutego 2011 roku podpisano porozumienie powołujące Klaster „BEZPIECZNA PRACA”. Jest to pierwszy w Polsce klaster ukierunkowany na poprawę bezpieczeństwa oraz ergonomii warunków pracy, a ponadto pierwszy w kraju klaster, którego celem nie są zagadnienia związane z produkcją określonego asortymentu, lecz warunki pracy pracownika. Na rys. 1 przedstawiono logo Klastra.



Rys. 1. Logo Klastra „Bezpieczna Praca”
Fig. 1. The logo of cluster „Safe Work”

Klaster „Bezpieczna Praca” obejmuje swym zasięgiem organizacje zlokalizowane na terenie województwa śląskiego, w jego skład wchodzi zakłady produkcyjne, jednostki naukowo-badawcze oraz jednostka samorządu terytorialnego, tym samym utworzony klaster ma typową strukturę potrójnej helisy¹¹.

W skład Klastra „Bezpieczna Praca” wchodzi uczelnie (Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej, Wyższa Szkoła Technologii Informatycznych, Śląska Wyższa Szkoła Medyczna), instytuty badawczo-rozwojowe (Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego, Instytut Spawalnictwa), jednostka samorządu terytorialnego (Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego), zakłady przemysłowe zarówno małe, średnie, jak i duże (Fabryka Wentylatorów „Fawent” SA, Wojskowe Zakłady Mechaniczne SA, Heraeus Electro-Nite Polska sp. z o.o., Delta Plus Polska sp. z o.o., Zakłady Metalurgiczne Silesia SA, „FUD-MEN” Jarosław Fudała, Lucjan Fudała, Leszek Fudała sp. j., Huta Batory sp. z o.o., Kirschstein & Partner Polska, Electrocarbon-Galwan sp. z o.o.).

¹¹ www.klastry.org, 20.04.2012.

Razem z przedsiębiorstwami województwa śląskiego sformułowano następujące cele działalności klastra „Bezpieczna Praca”¹²:

1. Wspieranie rozwiązań w obszarze bhp i ergonomii uwzględniające potrzeby środowiskowe.
2. Zapewnienie przedsiębiorcom wysokiej jakości infrastruktury i usług świadczonych przez ekspertów w celu umożliwienia im rozwoju, dzięki wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań.
3. Stworzenie korzystnych warunków współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym a sektorem Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP).
4. Wsparcie infrastrukturalnie i kadrowe wdrażania innowacyjnych rozwiązań w zakresie bhp i ergonomii.
5. Wzmacnianie sieci powiązań pomiędzy lokalnymi firmami, w szczególności z sektora MŚP, a otoczeniem instytucjonalnym – szkołami wyższymi, jednostkami naukowo-badawczymi, samorządem terytorialnym oraz instytucjami wsparcia biznesu.
6. Udostępnianie odpowiedniej infrastruktury i wiedzy ekspertów w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii.
7. Udostępnianie wiedzy ekspertów w zakresie sterowania i monitorowania procesów technologicznych pod kątem bhp oraz ergonomii warunków pracy.
8. Transfer wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedsiębiorstwami oraz instytucjami naukowo-badawczymi krajowymi i zagranicznymi.
9. Stymulowanie współpracy bez ograniczenia rynkowej konkurencji.
10. Stymulowanie utworzenia nowych miejsc pracy.
11. Przeciwdziałanie odpływowi z regionu wykształconych absolwentów szkół.
12. Integracja pracowników odpowiedzialnych za kształtowanie środowiska pracy.

Zakres działalności Klastra „Bezpieczna Praca” obejmuje:

1. Prowadzenie aktywnej współpracy na rzecz rozwoju Klastra.
2. Dążenie do wzmocnienia lokalnej infrastruktury oraz sieci wzajemnych powiązań pomiędzy Partnerami Klastra.
3. Wzajemne wspomaganie się w działaniach mających na celu pozyskanie środków z funduszy strukturalnych przeznaczonych zarówno na realizację celów, jak i rozwój Klastra.

¹² Witowski W.: Wprowadzenie do zagadnienia sieci i cluster'ów MSP: Wzrost konkurencyjności regionu w aspekcie zjawisk polaryzacji przestrzenno-gospodarczych i wybranych zagadnień teoretyczno-metodycznych. Terza Italia – rozwój idei tworzenia grup kooperacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw. Warszawa, Poznań 2006.

4. Dążenie do stałego rozwoju zasobów ludzkich w celu zapewnienia przedsiębiorcom dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowniczej.
5. Uczestniczenie w strukturach organizacyjnych, których celem jest koordynowanie działań zmierzających do realizacji celów i zadań Klastra.

Efektami ponaddwuletniej działalności Klastra „Bezpieczna Praca” są m.in.:

- dwa seminaria:
 - „Zagrożenia elektromagnetyczne w przemyśle w aspekcie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”. Seminarium zorganizowano w maju 2011 roku przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy.
 - „Poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy poprzez zapobieganie wypadkom przy pracy”. Seminarium zorganizowano w czerwcu 2013 roku. Podczas tego seminarium został podjęty również bardzo ważny temat, dotyczący psychospołecznych warunków pracy, możliwości ograniczania stresu w pracy oraz zostały przedstawione dobre praktyki w zakresie poprawy psychofizycznych warunków pracy realizowane przez przedsiębiorstwa produkcyjne, ze szczególnym uwzględnieniem branży hutniczej.
- wiele spotkań Zespołu Roboczego Klastra u poszczególnych Partnerów. Celem spotkań było przeprowadzenie diagnozy rzeczywistych warunków pracy w zakresie bhp i ergonomii oraz „burze mózgów” dotyczące rozwiązania dostrzeżonych problemów. W wyniku prowadzonej dyskusji zidentyfikowano wiele obszarów wymagających korekty i zaproponowano alternatywne rozwiązania,
- praktyki studentów specjalności „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy” studiów II stopnia kierunku Zarządzanie i Inżynieria Produkcji u wybranych Partnerów Klastra celem uzupełnienia wykształcenia przyszłych BHP-owców o aspekty praktyczne,
- realizacja 16 prac magisterskich we współpracy z Partnerami Przemysłowymi. Tematyka prac dotyczy bieżących problemów i potrzeb zakładów pracy, np. analiza wydatku energetycznego pracowników, wykonanie mapy akustycznej hali produkcyjnej, analiza ergonomiczna stanowisk pracy, projekt zasad transportu wewnątrzzakładowego zarówno w halach produkcyjnych, jak i poza nimi,
- realizacja projektu badawczego w ramach II konkursu INNOTECH ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju „Badania i opracowanie systemu pomiarowo-analitycznego dla oceny poziomu dźwięku emitowanego przy wytwarzaniu konstrukcji spawanych”. Konsorcjum realizujące projekt: Instytut Spawalnictwa (Lider), Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego, Politechnika Śląska, Wojskowe Zakłady Mechaniczne SA.

- aplikacja o projekt badawczy w ramach II konkursu PBS ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju: „Budowa systemu eksperckiego, umożliwiającego ograniczenie wypadkowości na stanowiskach montażystek w zakładzie FUD-MEN w Jaworznie”. Konsorcjum realizujące projekt: Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego (Lider), Politechnika Śląska, Jarosław Fudała, Lucjan Fudała, Leszek Fudała sp. j.

Dotychczasowe skuteczne działania klastra prowadzone są dzięki przyjętym zasadom, że:

- uczestnictwo oparte na zasadach dobrowolności i woli współpracy,
- klastery otwarte dla zainteresowanych podmiotów,
- każdy z partnerów klastra uczestniczy w nim na takich samych zasadach,
- wszystkie decyzje w ramach klastra są podejmowane przez partnerów kolegiąlnie, a podejmowanie współpracy dla realizacji projektów regulują szczegółowe umowy.

W najbliższym czasie planowana jest organizacja przez Instytut Spawalnictwa kolejnego seminarium, poświęconego problematyce promieniowania optycznego oraz dalsze działania ukierunkowane na realizację postawionych celów.

5. Zakończenie

Dążenie przez przedsiębiorstwa do poprawy warunków pracy, w tym bezpieczeństwa jej wykonywania coraz częściej jest odnoszona do społecznej odpowiedzialności. Dobre praktyki stosowane w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy to wyraz takiej postawy.

Jednym ze skutecznych działań w zakresie organizacji bezpiecznej pracy jest współpraca przedsiębiorców z jednostkami samorządowymi oraz naukowo-badawczymi w ramach klastra. Sieć klastrowa, ukierunkowana zazwyczaj na osiągnięcie określonego celu w formie wytworzonego produktu, może być również przykładem dobrych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności. Klastery „Bezpieczna Praca” stanowi specyficzny przykład tego typu powiązań, lecz, jak wykazano, jest przykładem promowania dobrych praktyk w zakresie bezpiecznej i higienicznej pracy.

Bibliografia

1. Ketels Ch.: European Clusters, [in:] Structural Change in Europe 3 – Innovative City and Business Regions, Hagbarth, 2004.
2. Matusiak K.B. (red.): Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008.

3. Ocieczek W., Bajdzik B.: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw produkcyjnych. Politechnika Śląska, Gliwice 2010.
4. Stelmasiuk A.: Społeczna odpowiedzialność biznesu w relacjach z personelem. „Promotor BHP”, nr 4, 2013.
5. Witowski W.: Wprowadzenie do zagadnienia sieci i cluster’ów MSP: Wzrost konkurencyjności regionu w aspekcie zjawisk polaryzacji przestrzenno-gospodarczych i wybranych zagadnień teoretyczno-metodycznych. Terza Italia – rozwój idei tworzenia grup kooperacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw. Warszawa, Poznań 2006.
6. www.parp.gov.pl.
7. <https://osha.europa.eu/pl/publications/reports/210>.
8. www.klastry.org.
9. www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/document/s/10_klastry_badania_warunkow_funkcjonowania_i_mozliwosci_rozwoju.pdf.