

Wojciech Oleszak

Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 181-189

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Wojciech Oleszak
Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP
w Szczecinie

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA W ŚRODOWISKU PRACY

Wprowadzenie

Problem wypadków przy pracy jest tak samo stary, jak stara jest cywilizacja. Jednak w odległych czasach nie stanowiło to wielkiego problemu. Warsztaty pracy przeważnie napędzane były siłą mięśni człowieka lub zwierzęcia. W bardziej zaawansowanych technicznie cywilizacjach wykorzystywano siłę wiatru lub wody. Tak wykorzystywana energia była stosunkowo niewielka. Należy pamiętać, że „cena” życia ludzkiego nie była wówczas wygórowana.

Na początku XX w. sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy stały się przedmiotem badań naukowych. Wraz z wprowadzeniem statystyki wypadkowej powstały kolejne teorie na temat ich przyczyn. Początkowo koncentrowały się one na sprawach technologicznych i środowisku fizycznym miejsc pracy, później zaś, w miarę poprawy fizycznych warunków pracy, coraz większą uwagę w badaniach przyczyn wypadków przy pracy zaczęto poświęcać tzw. czynnikom ludzkim i społecznym.

Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy zalicza się obecnie do najważniejszych obszarów unijnej polityki społecznej. Unia Europejska wykazuje dużą aktywność w zakresie tworzenia prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Dorobek prawny w tym zakresie powstał głównie w latach dziewięćdziesiątych, po ustanowieniu tzw. dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy. Dyrektywa ta nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochronę zdrowia. Na tej podstawie wydano 14 dyrektyw szczegółowych, dotyczących m.in. ochrony pracowników przed działaniem czynników szkodliwych, prac szczególnie niebezpiecznych czy ochrony pracy kobiet i młodocianych.

Podstawowym podmiotem, którego obowiązkiem w zakładzie pracy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jest pracodawca, który obowiązki swe realizuje za pomocą wyspecjalizowanych służb bezpieczeństwa i higieny pracy¹ oraz

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997, nr 109, poz. 704).

lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami². Dodatkowo w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy w zakładzie pracy uczestniczą sami pracownicy poprzez konsultacje oraz – jako organ opiniodawczo-doradczy – komisja ds. bhp, a także organy przedstawicielskie, jakimi są związki zawodowe i społeczny inspektor pracy³, które pełnią przede wszystkim funkcje nadzorczo-kontrolne w zakresie przestrzegania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Bezpieczeństwo można realizować w różny sposób. Przykładowo można tworzyć odpowiednią legislację i wymagać jej spełnienia, można opracować standardy i procedury bezpiecznego wykonywania i wykorzystania odpowiednich urządzeń, można analizować ryzyko i proponować odpowiednie środki jego kontroli, wreszcie można organizować odpowiednie struktury sterowania zagrożeniem bezpieczeństwa, bez wątpienia planowanie i realizacja spoczywa na kierownictwie organizacji przemysłowej, a ich zaangażowanie oraz udział całej załogi jest podstawą dla uzyskania właściwego poziomu bezpieczeństwa oraz odpowiedniego wizerunku w społeczeństwie.

Każde przedsiębiorstwo ma swoją własną kulturę bezpieczeństwa. Rolę kreatora kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie pełni pracodawca. Tworzenie w firmie pożądanej kultury bezpieczeństwa jest obecnie uznane za główne zadanie zarządzania bezpieczeństwem.

Źródła zagrożeń wywołanych przez człowieka

Ludzkie zachowania w dużej mierze determinują aktualny i przyszły stan bezpieczeństwa. Najistotniejszą kwestią związaną z zapobieganiem i minimalizacją szkód jest umiejętność dostrzegania istniejących zagrożeń, podejmowania działań je minimalizujących i jednocześnie uświadomienie sobie powodowanych przez nie potencjalnych skutków.

Według badań państwowych inspektorów pracy główną przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest sam człowiek (czynnik ludzki jest źródłem około 50% wszystkich wypadków)⁴. Dopiero na dalszych miejscach plasuje się niewłaściwa organizacja (w tym niewłaściwa organizacja na stanowisku pracy), niewłaściwy stan czynnika materialnego, czy brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym. Wysoki udział czynnika ludzkiego wynika najczęściej z niezajomości przepisów i zasad bhp, lekceważenia zagrożenia oraz braku wykształconego nawyku stosowania metod bezpiecznej pracy⁵.

Zagrożenia wywołane przez człowieka w przedsiębiorstwie wynikają z trzech źródeł. Po pierwsze – z nieprawidłowego zachowania się pracownika. Lekceważenie zagrożenia i poleceń służbowych, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, pośpiech. Niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika, w tym: wykonywanie czynności bez usuwania zagrożeń (np. niewyłączenie maszyny lub zasilania elektrycznego), niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożeń, wejście bądź wjechanie w obszar zagrożony bez upewnienia się, czy

² Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz.U. 1996, nr 69, poz. 332, z późn. zm.)

³ Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. 1983, nr 35, poz. 163, z późn. zm.).

⁴ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r., http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/09/pdf/sprawo_09.pdf [data wejścia: 09.07.2011].

⁵ Główny Urząd Statystyczny, Wypadki przy pracy w 2009 r., http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_wypadki_przy_pracy_2009.pdf [data wejścia: 09.07.2011].

nie ma niebezpieczeństwa, niestosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz urządzeń zabezpieczających. Na takie zachowanie ma wpływ sprawność intelektualna (wiedza, umiejętności, nawyki, doświadczenie) i fizyczna pracownika, a także jego osobowość (postawa, motywacja, temperament, oczekiwania, lekceważenie zagrożenia). Po drugie – z psychofizycznych warunków pracy. Oddziaływanie negatywnych czynników psychofizycznych może pogarszać stan zdrowia pracownika, zmniejszyć jego wydajność, a nawet spowodować choroby. Po trzecie – z tzw. społecznego środowiska pracy (złych stosunków interpersonalnych panujących w przedsiębiorstwie). Przemoc, agresja, szantaż emocjonalny, słowne obelgi, rasizm, mobbing, molestowanie seksualne prowadzić mogą do chorób fizycznych i psychicznych. Depresje, zaburzenia koncentracji, stany lękowe, nerwice, myśli samobójcze – to tylko niektóre z dolegliwości towarzyszących dręczeniu pracowników. Rezultatem długotrwałego napięcia bywają ponadto choroby serca, układu krążenia, żołądka lub jelit, duszności, bóle głowy, a często permanentna bezsenność.

Nowe technologie i procesy produkcyjne oraz nowe, wciąż zmieniające się wyzwania stawiane przed człowiekiem w pracy powodują, że zmieniają się czynniki ryzyka zawodowego związane z miejscami, a także sposobami wykonywania pracy. Dobrze znane niebezpieczeństwa ewoluują. Pojawiają się nowe, nieznane dotąd zagrożenia dla zdrowia i życia osób wykonujących pracę. Maszyny zwielokrotniły bowiem fizyczne możliwości człowieka, nie zmieniły zasadniczo jego samego.

Wylimitowanie przyczyn niewłaściwego zachowania pracownika, poprawa organizacji pracy, prawidłowe posługiwanie się czynnikiem materialnym o właściwościach niebudzących wątpliwości oraz stosowanie sprzętu ochronnego wylimitowałyby w znacznym stopniu tak dużą ilość wypadków przy pracy. Dlatego też kształtowanie od najmłodszych lat odpowiednich postaw, rozwijanie wiedzy i umiejętności bezpiecznych zachowań jest jednym z najskuteczniejszych sposobów zapobiegania wypadkom. Jest to zadanie zarówno dla rodziców, odpowiedzialnych za życie i zdrowie własnych dzieci, dla szkoły, w której uczniowie spędzają wiele godzin na zajęciach lekcyjnych i pozalekcyjnych, jak też dla wszystkich tych, którym bliska jest problematyka ochrony zdrowia i życia człowieka.

Obecnie trudno byłoby wskazać obszar, w którym kwestia bezpieczeństwa nie odgrywałaby istotnej roli. Bezpieczeństwo bywa też rozumiane jako stan psychiczny lub prawny, w którym jednostka ma poczucie pewności, oparcie w drugiej osobie lub w sprawnie działającym systemie prawnym⁶. Bezpieczeństwo jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka wyszczególnionych w tzw. piramidzie potrzeb Masłowa⁷. Odznacza się brakiem ryzyka utraty czegoś dla podmiotu szczególnie cennego – życia, zdrowia, pracy, szacunku, uczuć, dóbr materialnych i dóbr niematerialnych. Spełnienie fundamentalnej potrzeby bezpieczeństwa wraz z potrzebami fizjologicznymi pozwala na motywację do wyższych celów, wykraczającą poza zwierzęcą egzystencję.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa

Ludzkie zachowania z jednej strony uzależnione są od kultury organizacji, z drugiej natomiast to ludzkie zachowania kształtują kulturę, utrwalając pewne przekonania, postawy. Ważne są również aspekty, które nie zawsze da się zmierzyć i policzyć, takie jak postawy i wartości umowne uznawane przez pracowników, relacje społeczne czy atmo-

⁶ B. Dunaj, *Słownik współczesnego języka polskiego*, t. 2, „Przegląd Reader's Digest”, Warszawa 2001, s. 92.

⁷ A. Maslow, *A Theory of Human Motivation*, „Psychological Review” vol. 50/1943, s. 370–396.

sfera w firmie. Elementy te składają się na kulturę organizacyjną danego przedsiębiorstwa, definiowaną jako postawy, wartości i normy zachowań – wspólne dla wszystkich pracowników. Ta część kultury organizacyjnej, która odnosi się do ryzyka i bezpieczeństwa, określana jest jako kultura bezpieczeństwa danego przedsiębiorstwa. W Health and Safety Executive w Anglii kulturę bezpieczeństwa zdefiniowano jako wynik indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorów zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwach⁸. Na kulturę bezpieczeństwa składają się elementy łatwe do zaobserwowania, np. instrukcje bezpiecznej pracy czy sprzęt ochrony osobistej oraz bardziej ukryte – postawa kierownictwa i pracowników wobec spraw bhp czy normy zachowań w zakresie bezpieczeństwa.

Celem kształtowania pożądanej kultury bezpieczeństwa jest nakłanianie pracowników do postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia swojego, współpracowników oraz wszystkich osób, na które w jakikolwiek sposób wpływa funkcjonowanie firmy. Wysoka kultura bezpieczeństwa charakteryzuje zatem przedsiębiorstwo, którego pracownicy cechują się postawą aktywnej, ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych, wykraczają poza swoje obowiązki, jeżeli chodzi o identyfikowanie działań korekcyjnych. Szczególnie istotne jest kształtowanie właściwej kultury bezpieczeństwa w trakcie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jest to ważny moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa.

Wylimitowanie negatywnych zjawisk z działalności ludzkiej powinno odbywać się przez wyrobienie nawyków bezpiecznych zachowań w początkowym okresie edukacji, jak również w następnych etapach kształcenia młodzieży i dorosłych. Dopóki zapotrzebowanie na wiedzę z tego zakresu nie zostanie zaspokojone w procesie kształcenia, dopóty nie będzie można ukształtować postaw bezpiecznej działalności człowieka.

Skupienie uwagi na czynnikach powodujących wypadki przy pracy pozwala zrozumieć, że ich główne przyczyny tkwią w świadomości, nawykach i motywacji. Próby podniesienia stanu bezpieczeństwa, zakładające dokonywanie zmian w technice, organizacji lub technologii, ale bez modyfikacji kultury, zazwyczaj nie doprowadzają do pożądanych skutków, ponieważ korzystny efekt zmian w technice jest niweczony podejmowaniem ryzykownych zachowań⁹.

Pomiar kultury bezpieczeństwa pracy

Jednym z podstawowych warunków skutecznej i pożądanej zmiany poziomu kultury bezpieczeństwa i higieny pracy jest przede wszystkim jej zbadanie i opis. Istnieje wiele narzędzi umożliwiających organizacji zbieranie informacji od swoich pracowników na temat kluczowych aspektów bezpieczeństwa w miejscu pracy. Badanie klimatu bezpieczeństwa stanowi jedną z metod oceny kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Do jego badania wykorzystuje się najczęściej kwestionariusze, które często różnią się między sobą pod względem badanych aspektów.

Kwestionariusz do badania klimatu bezpieczeństwa opracowano również w Pracowni Psychologii Pracy CIOP. Obejmuje on obszary związane między innymi z: zaangażowaniem kierownictwa w sprawach bhp i partycypacją pracowników, wartościami w zakre-

⁸ Health and Safety Executive, *Successful health and safety management*, Londyn 1997, s. 14.

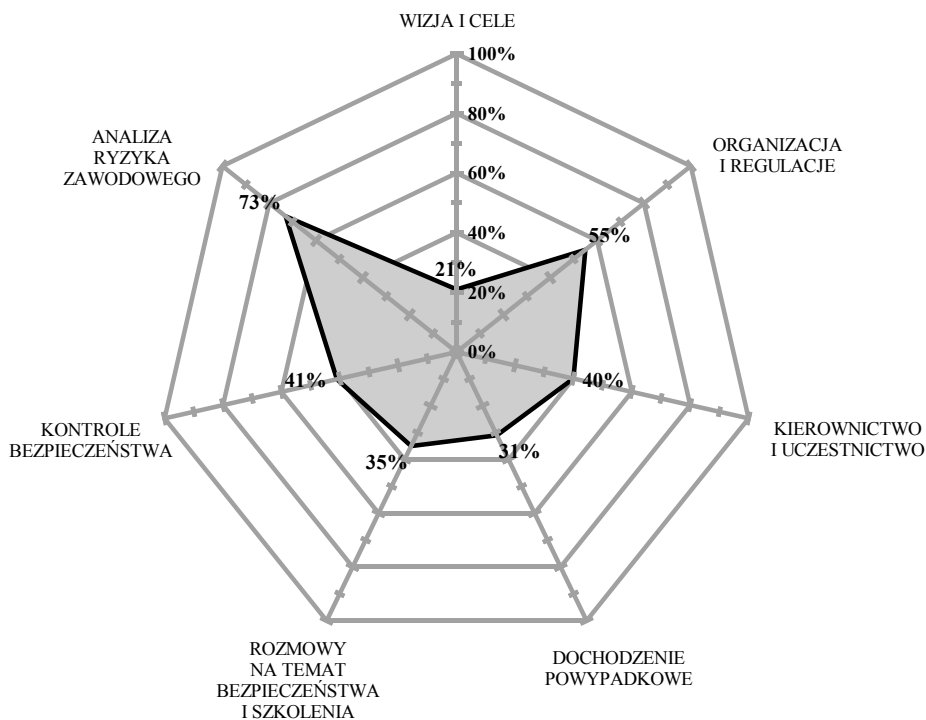
⁹ D. Smoliński, *Kultura, ryzyko, zarządzanie*, Gdańsk 2002, <http://www.gdansk.oip.pl/62.html> [data wejścia: 09.07.2011].

się bhp, szkoleniami bhp, odpowiedzialnością i świadomością pracowników w zakresie bhp, bezpiecznymi zachowaniami¹⁰.

Przeprowadzone badania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników pozwalają na pozyskanie informacji na temat odczuwalnego przez nich poziomu bhp, jak również propozycji ewentualnych działań poprawiających i wspomagających podniesienie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc również poziomu kultury bezpieczeństwa.

Warto zaznaczyć, że nie ma żadnych przepisów ani wytycznych, które regulowałyby przeprowadzenie pomiaru kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Nie ma żadnych norm, które w tym zakresie przedsiębiorstwo czy organizacja powinny spełniać. Nie ma też ilościowych punktów odniesienia i uzyskane w trakcie badań wyniki służą raczej ocenie sytuacji i wskazaniu możliwości poprawienia stanu obecnego¹¹.

Bardzo ciekawym instrumentem do pomiaru poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest opracowana przez G. Kirschsteina i E. Werner-Keppnera Siatka Kultury Bezpieczeństwa. Według autorów kultura bezpieczeństwa jest wskaźnikiem poziomu wdrożenia i przyswojenia standardów bezpieczeństwa i organizacji w przedsiębiorstwie.



Rysunek 1. Siatka Kultury Bezpieczeństwa

Źródło: G. Kirschstein, E. Werner-Keppner, *Jak zmierzyć Kulturę Bezpieczeństwa?*, <http://www.kirschstein.cz/pl/download/postergk-A4-pl.pdf> [data wejścia: 09.07.2011].

¹⁰ M. Milczarek, *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2001, nr 5, s. 18.

¹¹ J. Ejdyś, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, Białystok 2010, s. 93.

Graficzną prezentację Siatki Kultury Bezpieczeństwa przedstawiono na rysunku 1. Siatka ma formę siedmioboku, na którego bieżących znajdują się czynniki wyznaczające poziom kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Są to: wizja i cele, analiza ryzyka zawodowego, kontrole bezpieczeństwa, rozmowy na temat bezpieczeństwa i szkolenia, dochodzenie powypadkowe, kierownictwo i uczestnictwo, organizacja i regulacje.

Na siatce wartości określone są w skali procentowej. Poszczególnym czynnikom przypisywana jest określona wartość, a następnie punktem zaznacza się na siatce. Utworzona przez połączenie poszczególnych punktów płaszczyzna stanowi informację o procentowym udziale poszczególnych czynników w kształtowaniu poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Zestawienie rezultatów z wynikami innych przedsiębiorstw to propozycja nowoczesnego podejścia do kwestii bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, która może zapoczątkować trwałą zmianę w kulturze pracy i doprowadzić do otwartości, szczerości i konstruktywności w radzeniu sobie ze słabymi stronami bezpieczeństwa.

Diagnoza kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie

Badania zostały przeprowadzone w firmie handlowo-usługowej, należącej do ogólnokrajowej sieci dealerskiej. Badanie ankietowe przeprowadzone zostało wśród 53 respondentów. W pracy badawczej zastosowano bezpośrednią diagnozę kultury bezpieczeństwa. Jest ona ujęciem treści postaw, przekonań i opinii dotyczących wartości bezpieczeństwa, powinności przestrzegania formalnych i nieformalnych norm warunków i postępowania oraz stosunku do ryzyka i skutków postępowania w sytuacji zagrożeń. Jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz do oceny klimatu bezpieczeństwa, opracowany przez M. Milczarek⁸. Składa się on z 59 pytań, na które ankietowani udzielili odpowiedzi – wybierając jedną z pięciu dostępnych propozycji. Analiza jakościowa odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu miała na celu wyłonienie „słabych” i „mocnych” stron kultury bezpieczeństwa w zakładzie.

Analiza jakościowa odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu miała na celu wyłonienie „słabych” i „mocnych” stron kultury bezpieczeństwa w zakładzie. Dla potrzeb diagnozy podzielono otrzymane wyniki na następujące grupy: 1) „słaba” strona kultury bezpieczeństwa (współczynnik 0,50 – 0,60), 2) „średnia” strona kultury bezpieczeństwa (współczynnik 0,61 – 0,70), 3) „mocna” strona kultury bezpieczeństwa (współczynnik 0,71 – 0,80). Wyniki ankiety zawarte są w tabeli 1.

Tabela 1.

Analiza jakościowa kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie

Lp.	Wymiary kultury bezpieczeństwa	Pożądana ilość punktów	Otrzymana ilość punktów	Współczynnik (otrzymana ilość pkt / pożądana ilość pkt)
1.	Osobiste zaangażowanie kierownictwa	2120	1377	0,65
2.	Zaangażowanie pracowników w sprawy bhp	1325	766	0,58

Lp.	Wymiary kultury bezpieczeństwa	Pożądana ilość punktów	Otrzymana ilość punktów	Współczynnik (otrzymana ilość pkt / pożądana ilość pkt)
3.	Zarządzanie bezpieczeństwem	3445	2405	0,70
4.	Przepisy i bezpieczne zachowanie	2120	1238	0,58
5.	Szkolenie z zakresu bhp	2120	1184	0,56
6.	Analiza wypadków	795	445	0,56
7.	Komunikacja i informacja zwrotna	795	581	0,73
8.	Świadomość i odpowiedzialność	1590	1040	0,65
9.	Stosunki między pracownikami	1325	841	0,63
10.	Związek pracowników z firmą	1060	801	0,76

Analiza jakościowa wyników badań wskazuje, że najmocniejszą stroną kultury bezpieczeństwa w zakładzie jest identyfikacja pracowników z zakładem pracy. Ten obszar kultury bezpieczeństwa, reprezentowany poprzez pytania związane z poczuciem dumy z powodu bycia pracownikiem tej firmy, zdobył największą ilość poświadczonych odpowiedzi (76%). Poza tym wymiarem kultury bezpieczeństwa do pozostałych jej „mocnych” stron należy także komunikacja i informacja zwrotna (73% z możliwych poświadczonych odpowiedzi). Bliski tej grupy jest obszar zarządzania bezpieczeństwem (70% maksymalnych poświadczonych odpowiedzi). Na średnim poziomie uplasowały się także: osobiste zaangażowanie kierownictwa, świadomość i odpowiedzialność oraz stosunki pomiędzy pracownikami (wartość współczynnika w przedziale 0,70 – 0,60). Najsłabszymi stronami kultury bezpieczeństwa okazały się: zaangażowanie pracowników w sprawy bhp, przepisy i bezpieczne zachowanie, szkolenie z zakresu bhp i analiza wypadków (wartości współczynnika w przedziale 0,50 – 0,60).

Na podstawie diagnozy kultury bezpieczeństwa przeprowadzonej w badanym przedsiębiorstwie ustalono, że obszarami problemowymi są: szkolenie z zakresu bhp, analiza wypadków, przepisy i bezpieczne zachowanie, zaangażowanie pracowników w sprawy bhp.

Tak, więc w celu podniesienia poziomu kultury bezpieczeństwa opracowano program działań, obejmujący te cztery zidentyfikowane obszary problemowe.

Tabela 2.

Program działań odnoszący się do „najsłabszych” wymiarów kultury bezpieczeństwa w zakładzie

Lp.	Stwierdzony w wyniku diagnozy obszar problemowy	Uszczegółowione pozycje problemowe	Ustalone pierwotne przyczyny tego stanu	Przewidziane działania naprawcze
1.	Szkolenie z zakresu bhp	szkolenia bhp nie są wartościowe i atrakcyjne	w programie szkoleń brak uwzględnienia specyfiki wykonywanej pracy	<ul style="list-style-type: none"> – dokonanie analizy korzyści płynących dla pracownika, wynikających z wiedzy uzyskanej podczas szkolenia bhp, – omówienie w programach szkoleń bhp konsekwencji wynikających z niewiedzy w dziedzinie bhp,
2.	Analiza wypadków	brak analizowania przyczyn wypadków	bagatelizowanie sytuacji potencjalnie wypadkowych	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie konieczności analizy wypadków w zakładzie, – określenie w programach szkoleń bhp tej tematyki, – wyszukiwanie przyczyn wypadków i ich eliminacja,
3.	Przepisy i bezpieczne zachowanie	nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów i procedur	gotowość pracowników do wykonywania pracy w sposób niebezpieczny	<ul style="list-style-type: none"> – afirmacja zachowań bezpiecznych,
4.	Zaangażowanie pracowników w sprawy bhp	brak działań pracowników w zakresie bhp, wykraczających poza obowiązki	pośpiech w pracy, brak troski o dobro zakładu	<ul style="list-style-type: none"> – afirmacja partycypacji pracowników w sprawy bhp, – opracowanie systemu nagradzania pracowników zaangażowanych w sprawy bhp.

Analizując program dotyczący najsłabszych wymiarów kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy zwrócono uwagę na konieczność szczegółowego omawiania konsekwencji wynikających z niewiedzy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zalecono wprowadzenie analizy wypadków i ich przyczyn w zakładzie oraz stwierdzono konieczność afirmacji właściwych, tj. bezpiecznych i zaangażowanych w sprawy bhp postaw pracowników.

Podsumowanie

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga stałej koncentracji nie tylko na zachowaniu pracowników, ale również na środowisku fizycz-

nym pracy czy na indywidualnych cechach pracowników. Wybiórcze stosowanie tylko jednego rodzaju działań, na przykład ukierunkowanie tylko na redukcję zagrożeń lub tylko na usprawnienie człowieka, nie prowadzi do zadowalających wyników.

Ważne jest, aby wysoki poziom kultury bezpieczeństwa charakteryzował wszystkie dziedziny aktywności człowieka. Kultura bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy nie może pozostawać w oderwaniu od kultury osobistej pracownika i jego zachowań. Utrzymanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wymaga stałej koncentracji na trzech podstawowych płaszczyznach: środowisku, zachowaniu, osobie. Tym samym kultura bezpieczeństwa musi być kształtowana na wszystkich etapach życia człowieka. Nie można bowiem oczekiwać, że pracownik o niskiej osobistej kulturze bezpieczeństwa będzie prezentował wysoką kulturę bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Tak więc istnieje potrzeba położenia większego nacisku na edukację bezpieczeństwa na wszystkich etapach kształcenia. Szczególnie istotne jest kształtowanie właściwej kultury bezpieczeństwa w trakcie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jest to ostatni moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa. Skuteczny system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy umożliwia nie tylko sprawne i zgodne z wymaganiami prawa funkcjonowanie przedsiębiorstwa, ale przynosi również inne, wymierne korzyści. Najważniejsze z nich to korzyści ekonomiczne wynikające z minimalizacji strat wskutek eliminowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Natomiast do korzyści społecznych można zaliczyć wzrost świadomości i motywacji załogi, możliwy dzięki zarządzaniu opartym na informowaniu i zaangażowaniu pracowników oraz ich przedstawicieli społecznych. Wdrożenie systemu zarządzania bhp wpływa także na jakość i wydajność pracy oraz kształtowanie wizerunku przedsiębiorstwa wśród klientów, partnerów biznesowych i społeczeństwa¹².

Dobrze zaprojektowane i przeprowadzone badanie w rezultacie będzie prowadzić do udoskonalenia procesu podejmowania decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

¹² W. Oleszak, *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*. Materiały Konferencji Międzynarodowej UEES' 04, Auszta-Krym 2004, s. 747–749.

Wojciech Oleszak

Kultura bezpieczeństwa w środowisku pracy

Kształtowanie pożądanej kultury w przedsiębiorstwie wymaga kreowania nowych postaw i wartości przy współdziałaniu wszystkich członków grupy. Celem tych działań jest eliminowanie nadmiernego ryzyka w miejscu pracy oraz postępowanie nastawione na ochronę zdrowia i życia. Poznanie narzędzi kształtowania kultury bhp i jej pomiaru stanowi jeden z elementów w procesie ciągłego doskonalenia organizacji.

Safety culture in the workplace

Shaping the desired culture in the enterprise requires the creation of new attitudes and values with the participation of all group members. The aim is to eliminate excessive risks in the workplace and proceedings aimed at protecting the health and life. Understanding the safety culture shaping tools and its measurement is one of the elements in the process of continuous improvement of the organization.

Translated by Anna Oleszak