

Aneta Dec, Adam Chodyniecki

Zagrożenia zawodowe a edukacja w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 249-257

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.

Aneta Dec, Adam Chodyniecki

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP

w Szczecinie

(absolwenci)

ZAGROŻENIA ZAWODOWE A EDUKACJA W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* „bezpieczny” to znaczy, że nic nam nie zagraża, chroni nas przed niebezpieczeństwem¹. Jest to jedno z najważniejszych pojęć z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Bezpieczeństwo to nie tylko przepisy prawa, to przede wszystkim zdobyta wiedza, nabyte doświadczenie zawodowe i życiowe, to osiągnięcia nauki i techniki. Chcąc przedstawić całą istotę bezpieczeństwa i higieny pracy, należy zwrócić uwagę również na higienę pracy. Są to warunki polepszenia zdrowotności jednostki i społeczeństw, to również wpływ takich czynników jak woda, światło, odżywianie, warunki psychofizyczne, czystość na zdrowie ludzkie². Higiena pracy to zapewnienie wykonywania pracy w takich warunkach, aby nie zostały przekroczone obowiązujące normy w odniesieniu do zewnętrznych warunków, takich jak: natężenie oświetlenia, hałas, drgania, wibracje, stężenie substancji, jak również wewnętrznych warunków, do których zaliczyć możemy: warunki psychofizyczne, stan zdrowia, sytuację rodzinną³. Chcąc przedstawić istotę bezpieczeństwa i higieny pracy, należy rozważyć definicje najważniejszych pojęć dotyczących bhp. Do pojęć tych należą: bezpieczeństwo, higiena pracy i ochrona pracy.

W szkole od najmłodszych lat uczniowie zapoznają się z elementami techniki, podstawowymi zasadami ruchu drogowego, zasadami współżycia społecznego czy zasadami bezpieczeństwa. Przechodząc poszczególne szczeble edukacji zawodowej, w czasie nauki w szkołach ponadgimnazjalnych (szkołach zawodowych, średnich) czy też na studiach wyższych, realizując programy nauczania, przywiązuje się wiele uwagi do bezpiecznych zachowań. Szczególnie na etapie szkolnictwa podstawowego oraz gimnazjalnego zasady bezpiecznych zachowań realizowane są często w formie „programu ukrytego”. Program ukryty polega w tym przypadku na przekazywaniu młodemu pokoleniu bezpiecznych

¹ *Słownik języka polskiego*, red. M. Bańko, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

² B. Baraniak, *Współczesna pedagogika pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała St. Wyszyńskiego, Warszawa 2010.

³ *Szkolenia bhp w firmie*, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa 2007.

postaw poprzez szkołę jako miejsce o określonych cechach, np. zakaz biegania, przeciwdziałanie, poprzez kontrolę na przerwach, agresji i niebezpiecznym zachowaniom. Jednak młody człowiek nastawiony jest przede wszystkim na zdobywanie wiedzy zawodowej, dającej możliwości rozwoju, awansu, niezależności, dobrej pozycji społecznej. Sprawy bezpieczeństwa są dla niego mniej ważne, wręcz błahe i często odkładane na później. W programach przedmiotów zawodowych, w szkolnictwie szeroko pojętego przygotowania zawodowego, np. z zakresu technologii robót, jak spawanie, toczenie, murowanie i inne, znajdują się zagadnienia związane z bezpieczeństwem podczas wykonywania tych prac w formie kierunkowych przedmiotów zawodowych. Młody człowiek powinien być zapoznany z warunkami, w jakich może pracować. Powinien zapoznać się również z zagrożeniami: jakie mogą wystąpić przy użytkowaniu maszyn i urządzeń, które będzie obsługiwał, jaki wpływ będzie miało wykonywanie prac zawodowych na jego zdrowie, jakie zachowania mogą być przyczyną zagrożenia, a nawet wypadku. Dlatego na etapie przygotowania zawodowego powinna pojawić się osoba, która przedstawi podstawowe czynniki środowiska pracy i zagrożenia związane z tym środowiskiem, tak fizyczne, chemiczne, biologiczne i te wynikające z cech psychofizycznych człowieka. Młody człowiek nie posiada jeszcze doświadczenia zawodowego, potrzebuje dobrych przykładów bezpiecznych zachowań podczas pracy. Musi zdobyć kompetencje do wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie oraz otoczenia. Jeżeli rozumiemy przez kompetencje zdobycie zasobu wiedzy, umiejętności i odpowiednich postaw, to szczególnie postawy mają istotny wpływ na unikanie lub minimalizację zagrożeń zawodowych.

Takie postawy poprzez zdobywane doświadczenia może młody człowiek nabyć między innymi podczas zajęć na praktykach zawodowych. Instruktor praktycznej nauki zawodu lub inna osoba zajmująca się szkoleniem młodych ludzi powinni posiadać przynajmniej podstawową wiedzę z zakresu dydaktyki, psychologii, socjologii oraz znać swój zawód i zagrożenia z nim związane. Instruktor prowadząc proces nauczania, stara się wykształcić właściwe nawyki bezpiecznej i higienicznej pracy, a także wskazać zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Powinien pobudzać wyobraźnię uczniów w celu przewidywania zagrożeń oraz zaznajamiać z obowiązkami pracowniczymi wynikającymi z Kodeksu pracy oraz innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia. W procesie przygotowania zawodowego instruktor oprócz przekazywania wiedzy i umiejętności musi sam, poprzez swoje zachowanie, szacunek dla przepisów oraz zdrowia i życia swojego oraz innych pracowników, być wzorem do naśladowania. Odnosząc się do najstarszej formy nauczania, jaką była nauka przez naśladowanie, należy zauważyć, że zastosowanie jej w naszych czasach w procesie edukacji bezpieczeństwa pracy ma istotny wpływ na promowanie bezpiecznych zachowań wśród osób młodych.

Do obowiązków pracownika zgodnie z zapisem art. 211 Kodeksu pracy należy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności jest on zobowiązany znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktazu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym. Następnym ważnym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. Pracownik musi dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz ład i porządek na swoim stanowisku pracy. Pracownik zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie pracy zobowiązany jest używać środków

ochrony indywidualnej, a także odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z przeznaczeniem. Zobowiązany jest również poddawać się zleconym przez pracodawcę badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. W razie zauważenia wypadku, zagrożenia życia lub zdrowia ludzkiego albo pożaru pracownik zobowiązany jest zawiadomić przełożonego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia. Na podstawie art. 210 K.p. pracownikowi przysługuje ponadto prawo do powstrzymania się od wykonania pracy (a nawet oddalenia się z miejsca zagrożenia) w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Powyżej został przedstawiony katalog podstawowych obowiązków ciążyących na pracowniku. Choć jest ich wiele, nie zwalniają one pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie (art. 207 § 1 Kodeksu pracy.). Pracodawca zgodnie art. 207 § 2 K.p. jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- ocenić ryzyko zawodowe występujące na poszczególnych stanowiskach pracy i poinformować zatrudnionych tam pracowników o tym ryzyku i zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, a ich wyniki udostępniać pracownikom;
- zapewniać na swój koszt i w miarę możliwości w godzinach pracy profilaktyczne badania lekarskie pracowników;
- zapewniać w godzinach pracy i na swój koszt szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w trakcie którego powinien zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi ich stanowisk i prac;
- wydawać stosowne instrukcje stanowiskowe;
- wyposażać pracowników w środki ochrony indywidualnej (koniecznie oznakowane znakiem CE) oraz odzież i obuwie robocze;
- dbać o właściwości użytkowe środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- udzielić pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach oraz ustalić okoliczności i przyczyny tych zdarzeń (protokół wypadkowy);
- konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- wyposażać stanowiska pracy w urządzenia techniczne (maszyny, narzędzia) spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności (oznakowanie znakiem CE).

Nasuwa się pytanie, czy pracodawca bez współpracy z pracownikami jest w stanie wypełnić przedstawione obowiązki? Tak szerokie obowiązki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy bez współpracy z pracownikami nie mogą być przez pracodawcę zrealizowane. Aby pracownicy uczestniczyli świadomie w polityce bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, muszą mieć silną motywację. Możemy wyróżnić trzy poziomy motywacji.

Poziom pierwszy to strach przed karą. Przy tym poziomie motywacji skutki są krótkotrwałe i nie zapewniają pełnej zgodności z przepisami, a przez to poziom bezpieczeństwa pracy jest niski.

Poziom drugi to chęć uzyskania zgodności z obowiązującymi przepisami. Przy tym poziomie osiąga się najczęściej zgodność z przepisami, ale przy niskiej świadomości i motywacji do bezpiecznych postaw poziom bezpieczeństwa pracy pozostawia jeszcze wiele do życzenia.

Poziom trzeci – najbardziej pożądaną – to pełna świadomość pracowników o zagrożeniach i sposobach ich eliminacji lub ograniczenia wynikające z wewnętrznej potrzeby szacunku dla zdrowia i życia swojego i innych pracowników.

Aby osiągnąć trzeci poziom motywacji, w firmie musi być przyjęta polityka edukacji bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca musi określić cele tej polityki, metody jej realizacji oraz sposoby mierzenia efektów. Cele muszą być możliwe do realizacji, gdyż pracownicy uczestniczący w procesie pracy to osoby z reguły dorosłe, z bagażem własnych, nie zawsze pozytywnych doświadczeń w zakresie bezpieczeństwa pracy. Najważniejszym elementem polityki bezpieczeństwa pracy musi być kształtowanie postaw ludzkich poprzez podnoszenie kultury pracy. Teoria wypadków TOL dzieli przyczyny wypadków na spowodowane przez czynniki techniczne, organizacyjne i ludzkie. Jak wynika z naszych doświadczeń oraz statystyk wypadków podawanych przez GUS, to człowiek jest głównym generatorem zagrożeń wypadkowych poprzez swoje nieprawidłowe zachowania i to jego należy kształtować, wprowadzając politykę bezpieczeństwa pracy w firmie. Kształtując pracownika jako jednostkę, która w jak najmniejszym stopniu generuje zagrożenia dla siebie i innych, należy w polityce bezpieczeństwa pracy położyć szczególny nacisk na edukację bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez różne rodzaje i formy szkoleń w dziedzinie bhp. Do podstawowych należą: szkolenia wstępne ogólne, szkolenia wstępne stanowiskowe, szkolenia okresowe. Taki tryb szkoleń okazuje się jednak często niewystarczający z uwagi na długie okresy pomiędzy szkoleniami. Należy zaproponować, aby przeprowadzać częściej krótkie szkolenia przypominające, aby zdobywane przez pracowników wiadomości były utrwalane.

Pracodawca przyjmując rolę organizatora pracy, technologa, ekonomisty, menedżera, nie jest w stanie wypełniać tych obowiązków samodzielnie. Korzysta więc z pomocy specjalistów z różnych branż. Osobą kompetentną wspierającą pracodawcę będzie pracownik służby bhp, który sprawuje funkcję doradczą i kontrolną w zakładzie pracy. To osoba, która również najczęściej prowadzi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz pomaga pracodawcy kształtować politykę edukacji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Specjaliści do spraw bezpieczeństwa pracy, aby potrafili wypełniać swoje obowiązki jako osoby prowadzące szkolenia, muszą być w pełni zaangażowani w swoją pracę oraz dążyć do samorozwoju z uwagi na zmieniające się otoczenie i ciągły rozwój techniki, a także zachodzące zmiany w społeczeństwie. Często nie dostrzega się specjalisty do spraw bhp jako osoby mającej wpływ na kształtowanie kultury pracy. Sami specjaliści stosując metody dyrektywne wobec pracowników, mogą powodować, że motywacja do edukacji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy będzie znajdowała się tylko na dwóch pierwszych poziomach. Aby osiągnąć trzeci poziom edukacji, specjalista bhp musi w procesie edukacji stosować szerszy zakres metod, w tym metody personalistyczne. Sam ponadto musi posiadać kompetencje do uczestniczenia w procesie edukacji bhp oraz kształto-

wania kultury pracy. Inną osobą odpowiedzialną za organizację pracy i przygotowanie miejsc pracy będzie osoba kierująca pracownikami. Kierujący pracownikami prowadzi instruktaże stanowiskowe i od jakości tych szkoleń zależą kompetencje twarde i miękkie pracowników. W procesie edukacji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy kierujący musi sam wykazywać się znajomością zasad i przepisów bhp oraz być wzorcem do naśladowania. Nie można oczekiwać, że nawet gdy instruktaże są przeprowadzone w sposób prawidłowy, jeśli sam instruktor nie przestrzega określonych zasad, pracownicy będą przestrzegali obowiązujących przepisów.

Elementem niezwykle ważnym w procesie edukacji bhp jest zaznajamianie pracowników z instrukcjami maszyn i urządzeń. Niska kultura pracy w zakładzie cechuje się między innymi tym, że pracownicy nie czytają instrukcji obsługi lub instrukcji stanowiskowych. Próbuje zapoznać się z obsługą urządzeń „intuicyjnie” oraz bazując na swoich wcześniejszych doświadczeniach. Elementem niezbędnym w edukacji bezpieczeństwa pracy jest wyrobienie nawyku w pracownikach czytania instrukcji. Kierujący pracownikami mają obowiązek zapoznać pracowników z instrukcjami w sposób dla nich czytelny i zrozumiały. Tylko w ten sposób możemy stworzyć w zakładzie warunki do zapewnienia kultury pracy na wysokim poziomie.

Analizując powyższe obowiązki pracodawcy i osoby kierującej pracownikami można stwierdzić, że przez odwrotność są one prawami pracownika. Znajomość zagrożeń występujących w trakcie wykonywania poszczególnych czynności i umiejętność przeciwdziałania im jest podstawowym warunkiem uniknięcia urazów lub chorób zawodowych przez pracowników. Jednym ze sposobów zdobywania wiedzy o zagrożeniach i umiejętności unikania ich są różnego rodzaju szkolenia i treningi. Nie dają one oczywiście gwarancji, że praca będzie w pełni bezpieczna, ale jeśli chce się kształtować bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zakładzie, szkolenia powinny być odbywane regularnie. Obowiązek zapewnienia oraz uczestniczenia w szkoleniach w dziedzinie bhp dla obu stron stosunku pracy (pracowników i pracodawców) wprowadzono art. 2373 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t. jedn. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, ze zm.). Obowiązek ten potwierdzono także rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp (Dz.U. nr 180, poz. 1860, ost. zm. Dz.U. z 2007 r. nr 196, poz. 1420), gdzie określono szczegółowe zasady prowadzenia i dokumentowania tego typu szkoleń⁴.

Jednym ze sposobów identyfikacji zagrożeń na stanowisku pracy jest ocena ryzyka zawodowego. Każde stanowisko pracy w zakładzie powinno być ocenione pod względem wystąpienia na nim niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, np. wypadkowych. Unormowania prawne w Polsce dotyczące oceny ryzyka zawodowego przez pracodawców i działań z tego zakresu określają trzy akty prawne:

- Ustawa Kodeks pracy (tekst jednolity z 1998 r. – Dz.U. nr 21, poz. 94),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (tekst jednolity z 2007 r. – Dz.U. nr 49, poz. 330),
- Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. nr 96, poz. 593).

Określenie pojęcia ryzyka zawodowego zawarto w dwóch aktach prawnych:

- Ustawa o służbie medycyny pracy, art. 4. Ilekroć w ustawie mowa jest o ryzyku zawodowym – należy przez to rozumieć możliwość wystąpienia niepożądanych,

⁴ BHP – Organizacja bezpiecznej pracy, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007.

związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych będących wynikiem zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy.

- Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp, art. 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ryzyku zawodowym – rozumie się przez to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

W artykule 226 Kodeksu pracy czytamy: pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Nigdzie w przepisach nie podano, w jakiej formie pracodawca powinien zapoznać pracownika z oceną ryzyka zawodowego. Najbardziej popularną formą przedstawiania tego opracowania jest zapoznanie z dokumentami. Częstym sposobem zapoznania pracowników z nowymi zagrożeniami, np. przy zmianie technologii pracy lub wprowadzeniu nowych maszyn lub urządzeń, jest dodatkowe szkolenie stanowiskowe. Departament Warunków Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej przedstawił swoją interpretację ryzyka zawodowego w wyjaśnieniu udzielonym na łamach czasopisma „Atest – Ochrona Pracy” nr 5/94 w publikacji *Nie potrzeba wzorcowych kart*. Poniżej treść artykułu wyjaśnia: „Realizacja przepisu zawartego w Kodeksie pracy, mówiącego o obowiązku zakładu pracy informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, powinna po prostu polegać na przekazywaniu pracownikom wiedzy o rodzaju i zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz o skutkach dla zdrowia i życia, jakie może wywołać praca w kontakcie z tymi zagrożeniami, w postaci chorób zawodowych lub wypadków. Pracownik powinien jednocześnie zostać poinformowany o środkach zapobiegającym zagrożeniom, w tym w szczególności o sposobie stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej”.

„Ryzyko zawodowe, o którym mowa jest w artykule, rozumiane jest jako prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożeń oraz ich skutków dla zdrowia lub życia pracowników w postaci chorób zawodowych i wypadków przy pracy. Na podkreślenie zasługuje fakt, że skutkiem zagrożeń zawodowych mogą być nie tylko wypadki przy pracy czy choroby zawodowe, lecz także inne zdarzenia, tj. katastrofy (wybuchy, nadzwyczajne wpływy substancji toksycznych itp.) i pożary powodujące straty materialne związane z uszkodzonymi lub zniszczonymi środkami pracy (maszynami, urządzeniami, narzędziami itp.) i środkami produkcji (materiałami, surowcami itp.).

Ryzyko zawodowe mogą powodować źródła zewnętrzne, tj. środowisko naturalne, zmiany w procesach technologicznych, zmiany w przepisach prawnych itp. oraz źródła wewnętrzne, tj. między innymi wyposażenie techniczne zakładu pracy i stanowisk pracy oraz sposób użytkowania tego wyposażenia, maszyn itp.

Pojęcie ryzyka jest pojęciem węższym, gdyż odnosi się wyłącznie do zagrożeń dla zdrowia pracownika, których skutkiem mogą być choroby zawodowe, i stanowi tylko jeden z elementów ryzyka zawodowego”⁵.

⁵ L. Skuza, *Co warto wiedzieć o ryzyku zawodowym*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1998.

Pracodawca jest zobowiązany do konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, szczególnie tych, które dotyczą oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac, oraz informowania pracowników o tym ryzyku. Ocena ryzyka nie jest działaniem jednorazowym. Niezależnie od tego, co narzucają nam wymogi prawa, ocenę ryzyka należy przeprowadzać i modyfikować zawsze, gdy stosowane środki ochrony są niewystarczające do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony zdrowia pracowników. Właściwie zorganizowana i przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego wpływa na poprawę warunków pracy i kształtowanie kultury bezpieczeństwa, ale również przynosi to korzyści, gdyż w znacznym stopniu może ograniczyć straty, jakie wynikają z wypadków i chorób związanych z pracą⁶.

Bardzo często identyfikacja zagrożeń podczas szacowania ryzyka zawodowego nie uwzględnia lub uwzględnia w stopniu niedostatecznym nieprawidłowe zachowania ludzkie. Wielu specjalistów bhp błędnie sądzi, że to maszyna lub urządzenie jest zagrożeniem dla zdrowia czy życia człowieka. Jednak to nieprawidłowe zachowania ludzkie osób obsługujących urządzenia są główną przyczyną wypadków przy pracy. I tak na przykład: czy zdjęta przez pracownika osłona elementu niebezpiecznej maszyny jest bezpośrednią przyczyną wypadku? Oczywiście jest, że to człowiek, który ją zdjął, spowodował, że urządzenie stało się niebezpieczne i mogło lub spowodowało wypadek. Tak więc aspekt ludzki w ocenie ryzyka zawodowego musi być elementem kluczowym w prawidłowym postrzeganiu zagrożeń i przeciwdziałaniu nim w procesie pracy.

Analiza ryzyka zawodowego na stanowisku pracownika np. warsztatu samochodowego stanowi przykład opracowania, które może posłużyć do zapoznania pracownika z zagrożeniami na tym stanowisku pracy. Podstawowym celem oceny ryzyka zawodowego i zarządzania tym ryzykiem jest zapewnienie najlepszej w określonych warunkach ochrony zdrowia i życia pracowników. Oceniając ryzyko zawodowe należy zidentyfikować wszystkie występujące zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jakie mogą wystąpić w miejscu pracy i na danym stanowisku pracy. W tym celu należy wziąć pod uwagę wszystkie wykonywane prace zarówno w sposób ciągły, jak i okresowo. Ustawodawca nie określił jednoznacznie zasad przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego, jednak wytyczne i normy wskazują, że ocena winna być procesem wieloetapowym i długoterminowym. W praktyce powinno to oznaczać ciągłą otwartość na wszelkie występujące zagrożenia. Ocenę ryzyka zawodowego można podzielić na kilka etapów, które obejmują: zbieranie informacji, jakie są potrzebne do identyfikacji zagrożeń; identyfikację zagrożeń; oszacowanie ryzyka zawodowego, a co za tym idzie określenie prawdopodobieństwa występowania i ciężkości następstw potencjalnych skutków zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników; wyznaczenie dopuszczalności ryzyka zawodowego, czyli podejmowanie decyzji o zaakceptowaniu ryzyka zawodowego lub potrzebie przeprowadzania działań zmierzających do jego wyeliminowania lub ograniczenia.

Bezpośrednim następstwem przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego jest zawsze weryfikacja zastosowanych dotychczas środków ochrony pod kątem ich efektywności oraz ewentualne zaplanowanie działań eliminujących lub ograniczających ryzyko. Skuteczność środków wprowadzonych w wyniku oceny ryzyka zawodowego powinna być monitorowana.

⁶ *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, red. D. Koradecka, CIOP PIB, Warszawa 2008.

Aby ocenić ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy, należy dysponować przede wszystkim informacjami, jakie są określone w Polskiej Normie PN – N-18002:

- lokalizacja stanowiska pracy,
- realizowane zadania na stanowisku pracy,
- uwzględnić osoby pracujące na stanowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników, dla których przyjmuje się inne, szczególne kryteria, np. kobiety w ciąży, młodociani, osoby starsze, o obniżonej odporności lub osoby niepełnosprawne,
- stosowane środki pracy, materiały oraz wykonywane procesy technologiczne,
- wykonywane czynności, sposoby oraz czas wykonywania pracy przez osoby pracujące na danym stanowisku,
- wymagania przepisów prawnych i norm, które odnoszą się do analizowanego stanowiska,
- zagrożenia, jakie zostały zidentyfikowane, oraz ich źródła,
- możliwe skutki występujących zagrożeń,
- stosowane środki ochronne,
- wypadki i choroby zawodowe oraz wszystkie inne choroby i dolegliwości związane z pracą,
- zdarzenia potencjalnie wypadkowe, które powinny być rejestrowane i analizowane w celu wykrycia zagrożenia, zanim ono spowoduje wypadek przy pracy.

Dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na szkolenia pracowników oraz instrukcje wykonywania pracy, a także zidentyfikować i wyeliminować osoby, które nie są pracownikami, a które mogą stanowić zagrożenie. W celu uzyskania takich informacji należy zapoznać się z dokumentami, które odnoszą się do bezpieczeństwa i higieny pracy, obserwować środowisko pracy oraz przeprowadzać wywiady z pracownikami.

Reasumując, zarządzanie ryzykiem zawodowym powinno przyczynić się do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. Ocena ryzyka zawodowego jest podstawowym elementem tego zarządzania, wyniki mają ogromne znaczenie dla: trafności ustalenia celów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; właściwego doboru wyposażenia stanowisk pracy, metod i organizacji pracy, a także środków ochrony; ustalenia kompetencji pracowników i potrzeb szkoleniowych, co jest szczególnie istotne w przypadku stanowisk, na których wykonywane są prace wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych lub specjalistycznego szkolenia i odpowiednich uprawnień.

Czasem właściwy dobór pracownika jest warunkiem obniżenia ryzyka do poziomu akceptowalnego. Skuteczność zarządzania ryzykiem zawodowym w dużej mierze zależy od sposobu, w jaki jest zorganizowana jego ocena. Bardzo ważne jest zapewnienie współudziału pracowników, które: wpływa na zwiększenie ich zaangażowania w rozwiązywanie problemów bezpieczeństwa i higieny pracy; umożliwia skuteczne wypełnianie obowiązku informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą; wspomaga uświadamianie pracownikom zagrożeń, jakie występują na stanowisku pracy i jakie jest ryzyko zawodowe oraz celowość stosowania środków ochronnych, które ograniczają ryzyko.

Aneta Dec, Adam Chodyniecki

Zagrożenia zawodowe a edukacja w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Tematyka kształtowania bezpiecznej i higienicznej pracy powinna dziś zajmować kluczową pozycję w zakładzie pracy. Edukacja w tej dziedzinie pozwoli nam uniknąć wielu niekorzystnych zdarzeń zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Wzrost świadomości całej kadry w miejscu pracy to większe prawdopodobieństwo, że praca będzie przebiegać w sposób bezpieczny i dobrze zorganizowany, a przez taką postawę współpracownicy będą czuć się bezpieczniej na swych stanowiskach pracy. Przybliżając tematykę szkoleń i ryzyka zawodowego pragniemy zapoznać czytelników z tematem kształtowania kultury pracy.

Occupation endanger and education in area of occupational safety and health

Subject matter of moulding occupational safety and health should occupy a key position in work plants. Education in this sphere let us avoid many adverse events for both employer and employee. Increase awareness of personnel in the workplace increase probability safe and good organized work. In this way shaped employee attitude gives safety feeling on workplace and decrease quantity of accidents in plants.

Translated by Artur Dec