

Mirela Ścigaj

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji, jako jednej z form rozwoju zawodowego człowieka, w aspekcie rozwoju kultury ekonomicznej państwa i wzrostu gospodarczego

Problemy Profesjologii nr 2, 139-150

2011

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Mirela Ścigaj

KSZTAŁTOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA W ORGANIZACJI, JAKO JEDNEJ Z FORM ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA, W ASPEKCIE ROZWOJU KULTURY EKONOMICZNEJ PAŃSTWA I WZROSTU GOSPODARCZEGO

Streszczenie

Artykuł ukazuje współczesne podejście do bezpieczeństwa, ekonomii i rozwoju zawodowego człowieka w aspekcie kulturowym. Uwypukla te problemy, które nie są dostrzegane z powodu panujących stereotypów oraz nakreśla charakter tych zjawisk. Jest próbą pokazania relacji występujących pomiędzy kulturą bezpieczeństwa a ekonomicznym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstwa.

FORMATION OF THE CULTURE OF THE SAFETY AT THE ORGANIZATION, AS ONE OF THE FORMS OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT, IN THE ASPECT OF THE ECONOMICAL DEVELOPMENT OF THE STATE AND ECONOMIC GROWTH

Summary

The article presents the current approach to safety, economy and the professional development in the cultural aspect. It stresses those problems which are not perceived because of the stereotypes and defines the character of these phenomenons. It is an attempt to show the relations occurring between the culture of safety and economical aspect of the functioning of the enterprise.

Wstęp

Pojęcie „Kultura bezpieczeństwa” pojawiło się po raz pierwszy w 1987 roku w raporcie OECD Agencji Nuklearnej, po katastrofie jaka miała miejsce w Czarnobylu. Liczne definicje i badania, poświęcone zagadnieniu kultury w bezpieczeństwie podczas pracy są szeroko dyskutowane w literaturze. Zainteresowanie tematem obejmowało początkowo najbardziej niebezpieczne sektory gospodarki, jednak wyniki badań jakie uzyskano na tamtym gruncie, były na tyle jednoznaczne, że nie pozostawiły cienia wątpliwości, iż kultura bezpieczeństwa jest

podstawą wszelkich działań jakie podejmowane zostają w tym obszarze. Stanowi podstawę wszelkich organizacyjnych i technicznych rozwiązań jak również, z punktu widzenia ekonomicznego, jest najtańszym sposobem rozwiązania problemów bezpieczeństwa pracy [7].

Kulturę stworzył człowiek, dzięki człowiekowi kultura jest przekazywana następnym pokoleniom, a dzięki wiedzy i potencjałowi twórczemu człowieka powinna być udoskonalana i optymalizowana. Powinna być obiektywna, ale zawierać też cechy subiektywizmu, zgodnie z zasadą, że nie wszystko można zmierzyć, a to czego zmierzyć się nie da, też może być prawdziwe. Kultura ma służyć każdemu człowiekowi i rozwijać jego wiedzę i twórczość oraz wspomagać jego siły, po to by możliwy był harmonijny rozwój duszy i ciała, jednostki i grupy. Zarówno ciało, jak i dusza każdego człowieka biorą czynny udział w powstaniu kultury, poprzez którą są następnie kształtowane. Dzięki temu powstają kolejne warstwy jednej kultury i oddziaływują na siebie, uwypuklając jedne a chowając drugie, podczas ciągle trwającego procesu kształtowania się kultury. Jest to proces nieprzerwany ponieważ kultura nie jest ukształtowana definitywnie, lecz wciąż się zmienia. W procesie tym dobro przenika się ze złem, zło z dobrem, a człowiek może wybrać to, co uważa za słuszne, lecz jego wybór uwarunkowany jest również kulturą, a także płcią wiekiem, pozycją społeczną, doświadczeniem, temperamentem i osobowością. Czy można więc mówić o braku kultury w stosunku do pewnych zachowań? Raczej nie, gdyż zachowania te są także wynikiem kultury, zmodyfikowanej do potrzeb danej grupy. Pojęcie kultury bezpieczeństwa pracy według M. Rybakowskiego jest ściśle związane z rozwojem społecznym rozumianym jako proces uczenia się i dostosowania do funkcjonujących w nim norm i wzorów postępowania [17]. Rozwój kultury wpływa na powstanie materialnych i niematerialnych wartości. Kultura bytu, cywilizacji stanowi ogół wartości materialnych takich, jak przedmioty codziennego użytku, narzędzia pracy, mieszkania, środki komunikacji, miejsca pracy. Natomiast kultura duchowa, niematerialna tworzy wartości, którymi są wiedza, nauka, religia, idee, przekonania, symbole, znaki, zwyczaje, obyczaje i normy. Wartości, które mają swoje źródło w kulturze kształtują poziom intelektualny ludzi. W związku z tym kultura stanowi zbiór zachowań podporządkowany normom i wzorom, i powstałych w ten sposób rezultatów. Człowiek tworząc kulturę musi uwzględnić ład pierwotny otaczającego go świata i zrozumieć, że natura nie jest chaosem, chaosem jest uwarunkowane podejście człowieka do natury i jego sposób widzenia świata. Kultura nie powinna porządkować tego wszystkiego, tylko nazywać i uczyć rozumieć, a przede wszystkim budować właściwy klimat, który pozwala na realizację zasad kultury. Kultura stanowi szkielet funkcjonowania społeczeństwa, a klimat buduje na nim tkanki potrzebne do utrzymania jego zwartej struktury. Tak jak szkielet potrzebuje mięśni żeby się poruszać, tak kultura potrzebuje

klimatu, żeby istnieć. Kultura wynika z potrzeby pierwotnej a właściwy klimat sprzyja powstaniu potrzeb wtórnych i ich zaspokojeniu. To klimat pomaga istnieć kulturze, to klimat stanowi jego siłę i to dzięki istnieniu klimatu można wnioskować o istnieniu danej kultury, to znaczy kultury bezpieczeństwa, kultury jakości kultury produktywności, czy w efekcie uszczegółowienia tych kultur, kultury ekonomicznej.

Kulturę ekonomiczną kształtuje kultura produktywności, jakości i bezpieczeństwa. Kultura ta stanowi przyczynę, skutek i warunek przeobrażeń w gospodarce. W jej wyniku powstaje gotowy produkt ludzkiego intelektu. Gospodarka nie jest jedynie obiektywnym wyrazem interpretacji wydarzeń ekonomicznych. Wydarzenia te nie są przypadkowe, ale uwarunkowane wartościami tkwiącymi w świadomości ludzi i wynikające z kultury. Wzrost gospodarczy jest wynikiem uświadomienia sobie wartości już istniejących, ale niedostrzeganych i/lub powstania nowych. Ekonomia w momencie zastoju sięga do tych wartości, które uważała dotąd za mało istotne.

Działania społeczne są uwarunkowane kulturowo ponieważ kultura jest podstawą istnienia struktury społecznej. Biorąc pod uwagę wzajemne zależności występujące pomiędzy kulturą a strukturą społeczną, złożoną z jednostek powiązanych w grupy, instytucje czy organizacje, wynika, że to w efekcie uświadomionych potrzeb grupy, powstaje kultura, na bazie której budowana jest struktura społeczna, która następnie zgodnie z zasadami kultury pierwotnej buduje kulturę danego społeczeństwa. Klimat, jest uszczegółowieniem kultury, na poziomie grupy i relacją, jaka zachodzi pomiędzy postawami jej członków, a strukturalnymi wymogami. Klimat tworzy się na styku działań jednostkowych i społecznych, elementów jednostki i struktury.

Człowiek działa w dwóch wymiarach – indywidualnym i grupowym. Grupa ma zdecydowany wpływ na postawy swoich członków, morale załogi i utrwalenie stereotypów, poprzez naśladownictwo, konformizm i facylitację. W grupie tworzy się odpowiednia atmosfera, która nastawia działanie jednostki w określonym kierunku, sugerując jej myśli i uczucia. Morale tworzy podstawę grupy i określane jest mianem „ducha zespołu”. M. Rybakowski uzależnia powstanie kultury bezpieczeństwa od tego czy pracownicy widzą w niej wartość samą w sobie oraz od nieprzerwanego zaangażowania się wszystkich członków organizacji w działania prokulturowe [17].

Zależności pomiędzy kulturą bezpieczeństwa a kulturą ekonomiczną

Kultura ekonomiczna oraz kultura bezpieczeństwa stanowią dziedziny kultury postrzeganej jako całość i zależą od siebie w sposób bezpośredni. Kultura jako całość pozytywnie wpływa na kulturę ekonomiczną oraz kulturę bezpieczeństwa pod warunkiem, że zostaną uwzględnione procesy ewolucyjne jakim podlega kultura, zostanie wyeliminowany pasywny i konserwatywny sposób podejścia do kultury, zostanie zahamowana niechęć do innowacji.

Kultura ekonomiczna społeczeństwa definiowana jest jako ogół przekonań, ocen, postaw, czynów podmiotów gospodarczych w stosunku do zjawisk ekonomicznych. Stanowi nowe idee, nowe spojrzenie na świat, zmienia egzystencję człowieka, pobudza do zmian politycznych i gospodarczych [9]. Człowiek kształtuje obraz otaczającej go rzeczywistości poprzez wzorce postaw i wartości, jakie daje mu kultura. Wartość w empirycznym ujęciu to wszystko, co stanowi przedmiot ludzkich działań. Kultura ekonomiczna łączy wartości materialne procesu gospodarczego z wartościami niematerialnymi, dzięki czemu aktywizuje człowieka do działania, co skutkuje coraz wyższym poziomem postępu technicznego i rozwoju zawodowego człowieka. Wiedza i doświadczenie, jakie płynie z życia kulturowego jest nieocenione i daje większe możliwości na osiągnięcie wyższego poziomu rozwoju zawodowego człowieka oraz wzrostu gospodarczego niż jakiegokolwiek inne podejście.

B. A. Turner i współpracownicy określili kulturę bezpieczeństwa jako „wzór standardów, wzorców, postaw, ról, społecznych i technicznych praktyk, które dotyczą minimalizowania ryzyka narażenia wszystkich członków społeczeństwa na czynniki niebezpieczne i szkodliwe wynikające z wykonywania pracy” [19]. W literaturze przedmiotu można zaobserwować dwa nurty, które stanowią podstawę do budowania definicji kultury bezpieczeństwa. Jeden z nich uwzględnia wpływ społeczeństwa jako całości na kulturę bezpieczeństwa w miejscu pracy, natomiast drugi, bezpośredni wpływ przełożonych poszczególnych organizacji; dyrekcji, kierownictwa, a także lekarzy czy adwokatów na kulturę bezpieczeństwa pracy. L. J. Davies [3], B. A. Turner [19], E. Schein [18] oraz G. Johnson [11] są przedstawicielami pierwszego nurtu, natomiast G. Hofstede [10], T. Kono [12], C. C. Lundberg [13], A. Furnham, B. Gunter [8] nurtu drugiego. A. E. Waring [21] dowiódł, że oba nurty przeplatają się wzajemnie i mają ogromne znaczenie w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa. Wpływ ogólnie przyjętych rozwiązań społecznych, jak i wpływ kadry zarządzającej, jest współmierny i decydujący w tym względzie.

Kultura bezpieczeństwa w aspekcie odpowiedzialności społecznej

Kultura rozwija się na przestrzeni lat w ten sam sposób, w który rozwija się życie społeczne. W związku z tym konieczne jest dostosowanie zasad, wartości i dogmatów wyznaczających kulturę do zmieniającej się rzeczywistości. Ważne jest, aby zasady, wartości i dogmaty uznawane dotychczas za niezmiennie ewoluowały w kierunku zasad wartości i dogmatów wyznaczających nowe i odpowiedzialne społecznie kierunki rozwoju. W 2004 roku powstała międzynarodowa norma dotycząca odpowiedzialności społecznej ISO 26000. Jej celem było stworzenie sytuacji, która pozwoli w jednakowy sposób rozumieć odpowiedzialność społeczną przez każdego członka społeczeństwa. Dzięki stworzeniu optymalnej sytuacji do promowania i rozpowszechniania zawartych w niej idei rozwija się gotowość przedsiębiorstwa do przyjęcia i ponoszenia odpowiedzialności za skutki swoich decyzji i działań podjętych wobec społeczeństwa i środowiska [16]. Wszelkie decyzje i działania podejmowane przez ludzi powinny być oparte o przejrzyste i etyczne zachowania, zgodnie z obowiązującym prawem i międzynarodowymi normami zachowań, dzięki którym następuje zrównoważony rozwój, poprawa zdrowia, bezpieczeństwa i dobrobytu społecznego. Powinny być one zintegrowane ze wszystkimi działaniami i wdrażane w przedsiębiorstwie. Ważnym elementem odpowiedzialności społecznej jest dobrowolne przestrzeganie jej zasad. Traktowanie prawa i obowiązujących norm, nie jako odgórnie narzuconych wymagań, ale wytycznych, które pomagają tworzyć miejsca pracy i prowadzić pracujących tam ludzi poprzez kolejne etapy realizacji wytyczonych celów. Zamiar poprzedzający wyznaczenie celów, jakie należy osiągnąć, musi być oparty o odpowiedzialność społeczną. Odpowiedzialność społeczna natomiast musi wynikać z etycznych pobudek i pełnej świadomości prawa. Społeczna odpowiedzialność jest zobowiązaniem biznesu do przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju przy współpracy zatrudnionych, ich rodzin, lokalnych społeczności oraz całego społeczeństwa, zmierzającej do poprawy jakości życia, co służy zarówno biznesowi, jak i rozwojowi społecznemu"[20]. Jednym z kluczowych obszarów odpowiedzialności społecznej jest wdrażanie systemu zarządzania bezpieczeństwem, środowiskiem i jakością oraz określenie misji przedsiębiorstwa uwzględniającej aspekty odpowiedzialności społecznej. Aktywne zaangażowanie najwyższego kierownictwa stanowi drugi ważny obszar tego zagadnienia. Najwyższe kierownictwo powinno ustalać i publikować politykę bhp, regularnie analizować informacje o zagrożeniach, wyznaczyć przedstawiciela do spraw bhp oraz stale podnosić swoje kwalifikacje poprzez szkolenia w zakresie odpowiedzialności społecznej i bezpieczeństwa pracy. W ten sposób rozwija się właściwy klimat, który sprzyja powstaniu kultury bezpieczeństwa.

Wpływ kultury ekonomicznej państwa na motywacje ekonomiczne służące poprawie bezpieczeństwa

Motywacje ekonomiczne mają na celu zachęcenie przedsiębiorstwa do inwestowania w bezpieczeństwo zawodowe. Mądre inwestowanie przedsiębiorstwa w bezpieczeństwo i higienę pracy czyni go bardziej atrakcyjnym finansowo, ale przede wszystkim pozwala budować bezpieczne miejsca pracy. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na podstawie własnych obserwacji potwierdza, że motywacje ekonomiczne pozytywnie wpływają na wzrost świadomości w zakresie bezpieczeństwa związanego z pracą, na przestrzeganie przepisów prawnych, w związku z czym podnoszą kulturę bezpieczeństwa [4]. Bezpośrednie i pośrednie motywy ekonomiczne stanowią prewencję w zakresie bezpieczeństwa. W tym celu w toku ewolucji kultury bezpieczeństwa pracy na szczeblu krajowym powstają motywacje ekonomiczne. Są one zróżnicowane kulturowo i skłaniają przedsiębiorstwa do inwestowania w zarządzanie bezpieczeństwem. Właściwe zarządzanie wymaga ciągłego zaangażowania wszystkich członków przedsiębiorstwa. Zaangażowanie najwyższego kierownictwa często stanowi impuls do działania, a współpraca z otaczającymi go ludźmi wzmacnia więzy i pomaga usprawnić komunikację w organizacji. Komunikacja oparta na wzajemnym zaufaniu i poczuciu wspólnie spełnianej misji stanowi podstawę realizacji działań, na których opiera się polityka bezpieczeństwa. Ustanowione prawo i jego przepisy okazały się niewystarczające. Karanie przedsiębiorców i pracowników za nich nieprzestrzeganie nie jest skuteczne i nie zapewnia w należyty sposób przestrzegania prawa. Normy, przepisy i zalecenia nie są traktowane z całą powagą na jaką zasługują, ponieważ nie zawsze są właściwie rozumiane. Nakazy i zakazy generują koszty, które pozornie są wysokie, aby przedsiębiorstwo mogło je ponieść. W takim wypadku niezbędne jest zastosowanie działań polegających na zachęcaniu do przestrzegania prawa i uświadamianiu korzyści wynikających z poprawy warunków pracy.

Kultura bezpieczeństwa musiała funkcjonować od momentu kształtowania się i postrzegania pewnych mechanizmów zachowań jako kultury człowieka. Mechanizmy te i formy zachowań z nimi związane były przyjmowane i stosowane lub nie. W przypadku bezpieczeństwa pracy główną rolę w kształtowaniu się kultury odegrał czynnik społeczny i ekonomiczny. Podział na klasy społeczne, uwzględniający wykształcenie, majątność i pochodzenie człowieka stworzył stereotyp wartościujący go. Taki sposób widzenia świata był, i wciąż jest, wygodny dla właścicieli. Prawo, jako specyficzny sposób komunikacji międzyludzkiej, wytycza ścieżki właściwe danemu aspektowi ludzkiego życia. Jest przejawem kultury danego na-

rodu i zmienia się wraz ze świadomością społeczną. To, jaki trend przejawia kultura w danym społeczeństwie w głównej mierze zawarte jest w przepisach prawnych.

Kultura każdego społeczeństwa opiera się na ogólnie przyjętych zasadach i normach postępowania. Każda dziedzina ludzkiego życia, w tym również wykonywana praca, jest zakorzeniona w kulturze i oparta na jej zasadach. W toku ewolucji pracy człowieka, zdobywanych przez niego doświadczeń i rozwoju wiedzy, zbudowano zasady, na jakich powinna opierać się praca bezpieczna. Spowodowało to pewien dysonans pomiędzy ochroną zdrowia i życia ludzkiego a zyskiem, który wiąże się z ludzką pracą. Powstały dwie ścieżki, które prowadzą w dwie różne strony. Na skutek obwarowań i zawiłości prawnych powstało na tym gruncie zbyt wiele nieścisłości i nieporozumień.

Przedsiębiorcy na skutek uwarunkowań prawnych wypracowali własny, często niezgodny z prawem, sposób chroniący ich interesy, natomiast pracownicy zbyt często wykorzystują system prawny do ochrony własnego, często niezgodnego z prawem postępowania. Konflikt interesów jest problemem indywidualnym przedsiębiorstwa i problemem zbiorowym całego społeczeństwa. Kultura bezpieczeństwa rozpatrywana w sposób priorytetowy w ujęciu globalnym jest opłacalna dla wszystkich w taki sam sposób – pracowników, pracodawców i rządów.

Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy, przedsiębiorstwa, które poważnie podchodzą do zarządzania bezpieczeństwem pracy i posiadają system zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy zgodnie z wytycznymi ILO – OSH 2001, odnotowują lepsze wskaźniki bezpieczeństwa i produktywności. Kolejnym zagadnieniem, które pomaga poprawić bezpieczeństwo jest związek występujący pomiędzy członkami danej organizacji. Im jest on silniejszy tym większe bezpieczeństwo można zaobserwować w danej jednostce. Ocenia się, że wysokie standardy bezpieczeństwa wypracowane w Szwecji są wynikiem długotrwałych działań i podejmowanych strategii na rzecz zaangażowania się wszystkich członków organizacji w sprawy bezpieczeństwa, jako w ich wspólne dobro. Część działań związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy musi wynikać z osobistego zaangażowania się ludzi na poziomie organizacji, ale z punktu widzenia moralnego, jak i praktycznego duża część działań musi być wynikiem strategii podejmowanych globalnie.

Z moralnego punktu widzenia jest sprawą oczywistą, że nie można zawyżać lub obniżać wymogów związanych z bezpieczną pracą w zależności od rejonu i części świata. Praktyczny aspekt nie pozwala natomiast obniżać poziomu jakości zatrudnienia w jednych, a podwyższać w innych krajach, gdyż globalnie jest to finansowo nieopłacalne. Pracownicy całego świata, pracodawcy i przedstawiciele rządu powinni wiedzieć i rozumieć, że w sprawach związanych

ze zdrowiem i bezpieczeństwem mają takie same wymagania, które należy spełnić oraz że są pod tym względem równi. Równość w tym przypadku oznacza prawo do pracy bezpiecznej i poszanowania zdrowia, nie oznacza niestety konieczności zbudowania na całym świecie identycznych bezpiecznych, zaadaptowanych do pracowników miejsc pracy i wyposażenia ich w nowoczesne, zgodne ze stanem współczesnej wiedzy, narzędzia pracy. Te aspekty zależą od stanu wiedzy i możliwości danego kraju, a czasem określonego przedsiębiorstwa, które zapewnia sobie w ten sposób większe możliwości konkurencyjne i pozycję lidera. Współpraca na szczeblu międzynarodowym oraz koordynacja przez takie organizacje, jak Międzynarodowa Organizacja Pracy ułatwia tym, którzy dostrzegają potrzebę godnej i bezpiecznej pracy realizowanie tych działań. Współcześnie bezpieczeństwo pracy przestaje być traktowane tylko jako bezpieczeństwo przemysłowe i uwzględniane są na coraz szerszą skalę aspekty społeczne i humanistyczne. Nie jest to tylko zbiorowa odpowiedzialność za bezpieczeństwo, ale indywidualna, wynikająca z szeroko rozumianej współpracy pomiędzy wszystkimi, którzy związani są z bezpieczeństwem.

W 1995 roku został przedstawiony projekt Europejskiej Fundacji Na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Wtedy też rozpoczęła się dyskusja na temat opłacalnych dla przedsiębiorstw i dla całego społeczeństwa rozwiązań prawnych, które pozwolą spojrzeć na wymogi związane z bezpieczeństwem, z innej perspektywy [1]. Został tam zaproponowany model poprawy warunków pracy, który miał być identyczny w całej Europie. Jednak różnice kulturowe nie pozwalają, na dzień dzisiejszy, na wprowadzenie takich rozwiązań [5]. Nie mniej jednak można wprowadzić pewne ujednolicenia w całej Europie, pomimo różnic jakie w niej panują. Zaproponowano dwa główne typy motywacji finansowych, które mają sprawić, że pracodawcy zaangażują się w tworzenie zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy. Pierwszy rodzaj takich motywacji jest związany ze strategią ubezpieczeniową. Polega to na wsparciu finansowym ze strony ubezpieczycieli lub przyznaniu nagród za wysiłki i zaangażowanie się danego przedsiębiorstwa w walkę na rzecz bezpiecznej pracy, zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Jednym z takich motywatorów jest większa składka ubezpieczeniowa, wyliczana na podstawie wypadków, które miały miejsce w przedsiębiorstwie. Niestety w tym przypadku nagradzane jest często i szczęście, i wysiłek, ponieważ statystyczny wskaźnik wypadków może być wynikiem tak zwanego szczęścia i jego braku. W efekcie nagrody często przypadają w udziale tym przedsiębiorcom, których, pomimo złej strategii zarządzania bezpieczeństwem pracy, spotyka szczęśliwy zbieg okoliczności, co skutkuje brakiem wypadków. Dlatego premie i nagrody, czy też kary w postaci podwyższonej składki wypadkowej powinny być oparte na przyszłości, a nie przeszłości oraz odzwierciedlać szersze

spektrum wyników i obserwacji. Koszty roszczeń, zażaleń i skarg nie są doskonałym wskaźnikiem niebezpiecznych urazów i złego stanu zdrowia. Mogą odzwierciedlać rzeczywisty poziom ryzyka w przedsiębiorstwie, ale również kulturę przedsiębiorstwa, system nagród czy odszkodowań.

Drugi typ motywacji ekonomicznej wiąże się z podatkami i finansowaniem pomysłów innych od polis ubezpieczeniowych, ale mających te same cele. Na początku występuje opóźniony i nieokreślony związek pomiędzy inwestowaniem w bezpieczeństwo, a zyskiem. Inwestowanie w zdrowie i realizowanie planu bezpieczeństwa może ukazać wątpliwy zysk dla pojedynczych organizacji, opóźniony do momentu gdy wymierny efekt nie stanie się oczywisty. Rezultat takich działań najpierw będzie widoczny na poziomie ogólnego sektora i gospodarki. Zachęty ekonomiczne powinny w większym stopniu promować starania i włożony wysiłek, a nie wskaźniki statystyczne.

Poszczególne kraje przyjęły schematy postępowania dotyczące bodźców ekonomicznych oparte o różne kryteria. We Francji są to zmiany ubezpieczeniowe w ubezpieczeniu zdrowotnym, w Wielkiej Brytanii występują łączone premie ubezpieczeń z SME-OSHA-INDEX. Niemcy wprowadzili różnice składki ubezpieczeniowej w poszczególnych branżach, natomiast Dania wprowadziła system subwencji obniżenia RSI. Holandia stosuje zachęty podatkowe dla inwestycji w zakresie BHP.

Badania przeprowadzone pod kątem skuteczności poszczególnych zachęt ekonomicznych w wybranych dwunastu europejskich krajach, między innymi takich, jak Niemcy, Belgia, Wielka Brytania, Hiszpania i Finlandia, miały na celu ocenę doświadczeń poszczególnych krajów dotyczących tego zagadnienia. Polegały one na wypełnieniu kwestionariusza przygotowanego przez Instytuty bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz wypełnionego przez 51 ekspertów, pracowników instytutów badawczych, rządów poszczególnych krajów, inspekcji pracy, firm konsultingowych i firm ubezpieczeniowych. Aż 69% ekspertów uważa, że system bezpieczeństwa i higieny pracy w ich kraju nie zawiera wystarczających bodźców ekonomicznych, a 71%, że nie zachęcają one do dalszych wysiłków na rzecz poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Jedynie eksperci z Finlandii i Holandii uznali za skuteczny swój system motywowania. Najwięcej wątpliwości, co do zachęt ekonomicznych mają eksperci Państwowych Inspekcji Pracy. Aż 90% tych ekspertów nie widzi takich zachęt ekonomicznych dla przedsiębiorstw, które zgodne byłyby z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, a 82% nie odczuwa tego, że zachęcają one do dalszych wysiłków w tym zakresie.

Kraje europejskie stosujące motywacje ekonomiczne w celu poprawy bezpieczeństwa pracujących, wprowadziły takie rozwiązania, które wynikają między innymi z ich prawnej i politycznej struktury ubezpieczeń społecznych oraz systemów podatkowych. Na coraz szerszą skalę, analizowane są również różnice kulturowe pomiędzy państwami europejskimi i wpływ kultury tych Państw na systemy motywacji ekonomicznej, a w efekcie rozwoju gospodarczego państwa [6]. F. Trompenaars, C. Hampden-Turner wskazują na fakt, że kulturalna granica Europy przebiega pomiędzy wschodnią, a zachodnią jej częścią i stanowi najważniejszą kulturową granicę na kontynencie [22].

Uogólnienia końcowe

Organizacja, która posiada kulturę rozwija się w sposób harmonijny i kompleksowy, co oznacza, że wraz ze wzrostem bezpieczeństwa wzrasta poziom świadomości i potrzeb innych niż podstawowe. Pozwala to na harmonijny rozwój zawodowy pracowników, nie tylko w aspekcie bezpieczeństwa. Produktywność przestaje być głównym celem, do którego dąży się za wszelką cenę, ponieważ jako czynnik zintegrowany rozwija się on wraz z rozwojem świadomości człowieka. Kultura bezpieczeństwa świadczy o istnieniu świadomości zachowań bezpiecznych. Człowiek, który wykonuje jakąkolwiek pracę, działa w określony sposób i posługuje się określonymi wytworami techniki. Aby to działanie było bezpieczne i produktywne musi opierać się o zasady, które mu w tym pomogą. Świadomość i wiedza, którą człowiek ten posiada pozwala mu dostrzec błędy, które wynikają z niewłaściwej organizacji pracy. Potrzeba zmian zgodnie z zasadami ergonomii pozwala natomiast uzyskać widoczną poprawę w sferze bezpieczeństwa oraz sferze ekonomicznej. Nowe, właściwe rozwiązania powodują wzrost wydajności pracy, a minimalizują negatywne jej aspekty tj. wypadki, urazy fizyczne i psychiczne oraz absencja chorobowa. Dzięki temu, rozwijają się pozytywne relacje pomiędzy członkami organizacji, wzrasta motywacja, chęć do pracy i przebywania wśród współpracowników, w konsekwencji, zostają stworzone warunki do poprawy produktywności czynnika ludzkiego, jakości pracy i wszechstronnego rozwoju. W wielu krajach wysoko uprzemysłowionych brak jest świadomej, pozytywnej wartości bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy pod względem ekonomicznych korzyści i społecznej sprawiedliwości. Brak jest podstawowych zasad kultury, które decydują o bezpieczeństwie w ogóle i bezpieczeństwie w pracy. Brak jest przede wszystkim świadomej potrzeby bezpieczeństwa i silnej woli przestrzegania zasad, które są jego podstawą. Deklarowanie chęci bezpiecznej pracy, a jednocześnie nieprzestrzeganie podstawowych jej zasad, które wydają się błahe i zbędne, jest wyni-

kiem braku kultury bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo w pracy można osiągnąć tylko wtedy gdy wszystkie jego elementy będą traktowane poważnie i na najwyższym poziomie. Można zaryzykować stwierdzenie, że im bardziej bezpiecznie jest w pracy tym bardziej jest niebezpiecznie, ponieważ powstaje złudzenie osiągniętego celu i samozadowolenie z dokonanych przedsięwzięć. Nic nie jest tak niebezpieczne jak przekonanie, że zostało osiągnięte wszystko to, co można było osiągnąć. Uspiona czujność wszystkich członków organizacji to jeden z podstawowych czynników niebezpiecznych.

Bibliografia

1. Bailey S., Jorgensen K., Koch C., Krüger W., Litske H., *An innovative economic incentive model for improvement of the working environment in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.
2. Cox S. & Cox T., *Safety, Systems and People*, Oxford: Butterworth-Heinemann 1996.
3. Davies L. J., *Understanding organizational culture: a soft systems perspective*, *Systems Practice* 1/1988, s. 11-30.
4. European Commission. Improving quality and productivity at work: community strategy 2007-2012 on health and safety at work. Brussels: European Commission; COM(2007) 62 final.
5. Elsler D., Nikov A., *European approaches for economic incentives in occupational safety and health*, [In:] Strasser H., Kluth K., Rausch H., Bubh H. (editors), *Quality of work and products in enterprises of the future*, Stuttgart (Germany): Ergonomia Verlag, 2003.
6. Elsler D., *Interkulturelle Aspekte der steigenden Arbeitsmigration zwischen Ost- und Westeuropa und deren Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz [Intercultural aspects of increasing worker migration between Eastern and Western Europe and its effects on occupational safety and health]*, [In:] Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, editor. *Innovation für Arbeit und Organisation* [In: Ergonomic Society, editor. *Innovation for work and organisation*]. Dortmund (Germany): GfA-Press; 2006. p 267-70.
7. Flin R., Mearns K., O'conner P. & Bryden R., *Measuring safety Climate: Identifying the common features*, *Safety Science* 34/2000, s.177-192.
8. Furnham A., Gunter B., *Corporate Assessment*, Routledge, London 1993.
9. Gardocka A., *Kultura ekonomiczna jako instytucja*, Białystok 2007.
10. Hofstede G., *Cultures and Organisations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London 1990.
11. Johnson G., *Managing strategic change strategy, culture and action*, *Long Range Planning* 23/1992, s. 9-19.
12. Kono T., *Corporate culture and long-range planning*, *Long Range Planning* 23/1990, s. 9-19.
13. Lundberg C. C., *Surfacing organisational culture*, *Journal of Managerial Psychology* 5/1990, s. 19-26.
14. Cooper M .D., *Towards a model of safety culture*, *Safety Science* 36/2000, s. 111-136.
15. Najmiec A., Milczarek M., *Indywidualne uwarunkowania bezpiecznych zachowań pracowników*, *Bezpieczeństwo Pracy* nr 6/2003.
16. Pęciłło M., *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO*, „Bezpieczeństwo Pracy – nauka i praktyka” 3/2011, s.19-20.
17. Rybakowski M., *Teoria sprawnego działania w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy*, [w:] *Zarządzanie warunkami pracy*, red. E. Kowal, Zielona Góra 2008.
18. Schein E., *Organizational culture*, *American Psychologist* 45/1990, s. 109-119.
19. Turner B. A., *Connoisseurship in the study of organizational cultures*, [In:] *Doing Research in Organizations*, Bryman A. (Ed.), Routledge, London 1988, pp. 108-122.
20. *What Does Business Think about Corporate Social Responsibility? Part II: A Comparison of Attitudes and Practices in Hungary, Poland and Slovakia; Enabling a Better Environment for CSR in CEE Countries Project* 2005.

21. Waring A. E., *Organisational culture, management and safety*, British Academy of Management Conference, University of Bradford 1992.
22. Trompenaars F, Hampden-Turner C, *Riding the waves of culture, Understanding cultural diversity in Business*, London, Nicholas Brealy, 1997.