

WYBRANE DETERMINANTY KSZTAŁTUJĄCE KULTURĘ BEZPIECZEŃSTWA PRACY

SELECTED DETERMINANTS MODELING THE CULTURE OF JOB SECURITY

Jacek Pagiela

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochrona Pracy w Katowicach, Wydział Nauk Technicznych, Katedra Zarządzania Bezpieczeństwem pracy

Abstract

The main aim of that elaboration is the answer to the question “ What is a job security culture and what makes it to be that way?” Not only the definitions have been depicted here but also the components which have a great impact on forming the high security culture in the company. The author emphasizes the importance of the quality of occupational safety trainings and behavioral safety in the context of the objective culture.

Wstęp

Obecnie, wśród polskich przedsiębiorców, daje się zauważyć trend wzrostu świadomości, iż kultura bezpieczeństwa ma kluczowe znaczenie, dla jakości i efektywności biznesu, który prowadzą. Bezpieczne świadczenie pracy to korzyść zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Bezpieczeństwo pracy ma wpływ między innymi na produktywność, która z kolei jest jednym z podstawowych czynników wpływających na rentowność prowadzonej działalności, szczególnie w dobie kryzysu. Wysoka kultura bezpieczeństwa ma nie tylko znaczenie na poziomie mikro, ale również makroekonomicznym, brak wypadków wpływa bowiem na obniżenie kosztów pracy, państwo wydatkuje mniejsze środki na renty wypadkowe czy świadczenia rehabilitacyjne.

Niniejsze opracowanie to próba odpowiedzi na pytanie: Czym jest kultura bezpieczeństwa oraz co wpływa na jej kształt?”. Przedstawione zostały w nim definicje oraz elementy mające wpływ na budowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Prezentowany artykuł zwraca szczególną uwagę na jakość szkoleń w dziedzinie bhp oraz bezpieczeństwo behawioralne jako kluczowe aspekty budowania świadomości i potrzeby bezpiecznych zachowań wśród pracowników.

Kultura bezpieczeństwa pracy

Teoria kultury bezpieczeństwa wywodzi się z nurtu zainteresowań badawczych zorientowanych na kulturę organizacyjną przedsiębiorstw, który datowany jest początek lat 80 ubiegłego wieku. W tym właśnie okresie wiele przedsiębiorstw

zachodniej europy znalazło się w głębokiej recesji. W odmiennej sytuacji były firmy japońskie, których kondycja była znakomita. Naukowcy oraz praktycy próbowali znaleźć odpowiedź na pytanie: co leży u podstaw sukcesu Japończyków? Przeprowadzone badania dowiodły, iż atmosfera pracy, przestrzeganie określonych wartości oraz poczucie wspólnoty tworzą specyficzną dla każdej firmy kulturę organizacyjną, która w znacznym stopniu decyduje o sukcesie przedsiębiorstwa. Po katastrofie w Czarnobylu komisja, powołana do zbadania przyczyn i okoliczności przedmiotowej tragedii, w swoim raporcie odnosi się do koncepcji kultury organizacyjnej. Jak podaje Cox i Flin to właśnie w tym raporcie po raz pierwszy użyto określenia kultura bezpieczeństwa. Jako podstawową przyczynę wystąpienia tej katastrofy uznano właśnie niską kulturę bezpieczeństwa w elektrowni Czarnobyl[1]. Od tego czasu przytoczony wyżej termin coraz chętniej używany jest w badaniach i opracowaniach dotyczących zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Angielski instytut Health & Safety Executive (HSE) zajmujący się problematyką bezpieczeństwa pracy definiuje kulturę bezpieczeństwa przedsiębiorstwa jako „zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorców zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w tej organizacji”[3]. Również polscy badacze opisują kulturę bezpieczeństwa. W swoich opracowaniach Studenski pisze, że „pojęcie kultury bezpieczeństwa jest najczęściej konceptualizowane jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy jak i czynnościach pozazawodowych”[7]. Pawłowska zaś dowodzi, iż „kultura bezpieczeństwa jest elementem kultury organizacyjnej. Stanowi ona wytwór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, koncepcji i wzorów zachowań, które determinują zaangażowanie w działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność tego zarządzania. W każdej organizacji na kulturę tę składa się zbiór czynników psychologicznych, społecznych i organizacyjnych, związanych z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zachowaniami pracowników, a także ich cechami indywidualnymi”[6].

Determinanty kształtujące kulturę bezpieczeństwa pracy

W oparciu o szereg badań, prowadzonych między innymi przez Gellera[2], można postawić tezę, iż w budowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie sprzyjają przede wszystkim:

- Zaangażowanie najwyższego kierownictwa w problemy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przywództwo,
- Ustalenie deklaracji polityki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednich procedur i norm,
- Przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z każdym celem organizacji,
- Stymulowanie zaangażowania pracowników, wzmacnianie ich poczucia własnej wartości,
- Identyfikowanie się pracowników z celami bezpieczeństwa i higieny pracy, przekonanie o ich ważności i konieczności realizacji oraz praca zespołowa,
- Edukacja i szkolenie pracowników,
- Rozwijanie - wykraczającej poza wymagania zawarte w przepisach - troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników,
- Wyrażanie uznania dla osiągnięć grupowych i indywidualnych,
- Komunikowanie się oparte na wzajemnym zaufaniu,
- Szybkie reagowanie na występujące problemy dotyczące bezpieczeństwa [5].

Analizując czynniki wpływającymi na taki stan rzeczy należy podkreślić wagę jakości szkoleń w zakresie bhp oraz rozwijanie troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników. Szkolenia mogą być doskonałym instrumentem kształtującym świadomość pracowniczą, muszą jednak spełniać określone założenia. Częstym problemem, zniechęcającym pracowników do szkoleń jest fakt, iż zajęcia prowadzone są przez jedną osobę i to w sposób mało ciekawy sprowadzający się do czytania treści zamieszczonych w prezentacji. Aby mówić o pełnej realizacji założonych celów edukacyjnych, w tym zorientowanych na podnoszenie kultury bezpieczeństwa, należy uczestnika szkolenia postawić w pozycji najważniejszego podmiotu działań dydaktycznych. Należy wyjść z założenia, że szkolenie to przede wszystkim spotkanie z ludźmi a jego najważniejszym elementem jest wypowiedź – przekaz jaki do nich jest kierowany. W dużej mierze od tego przekazu i sposobu jego zaprezentowania będzie zależało jak będą postrzegać bezpieczeństwo pracy i postępować w sytuacjach zagrożenia dla życia i zdrowia. Jednym z efektywniejszych narzędzi wspierającym rozwijanie troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników jest bezpieczeństwo behawioralne czyli bezpieczeństwo oparte na obserwacji zachowań określane skrótem BBS (z. ang. Behavioural Based Safety). Wdrożenie BBS umożliwia pomiar i modelowanie zachowań,

wzmocnienie zachowań bezpiecznych, identyfikację barier blokujących zachowania bezpieczne, przez co możliwe jest z czasem wyeliminowanie niewłaściwych (ryzykownych) zachowań pracowniczych co przekłada się na zmniejszanie liczby wypadków przy pracy[4]. Tym, co wyróżnia proces BBS od innych działań zorientowanych na podnoszenie kultury bezpieczeństwa, jest zaangażowanie wszystkich pracowników, ze szczególnym naciskiem na najliczniejszą grupę – pracowników najniższego szczebla, zwanych często pracownikami liniowymi.

Podsumowanie

Chcąc najtrafniej zdefiniować opisywane zagadnienie warto sięgnąć do teorii Studenskiego, który podkreśla, że kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa stanowi charakterystyczny dla większości załogi stan świadomości zagrożeń, funkcjonujące formalne i nieformalne normy postępowania w sytuacji zagrożenia oraz dokonania techniczne i organizacyjne, które wpływają na uwzględnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zarządzaniu przedsiębiorstwem, organizowaniu zadań, nadzorowaniu i ocenianiu pracowników oraz wyjaśnianiu przyczyn wypadków i katastrof [7]. Wysoka kultura bezpieczeństwa charakteryzuje organizacje o wysokim poziomie bezpieczeństwa. Bez wątplenia determinantami pozwalającymi osiągnąć oczekiwany poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie są odpowiednio zaplanowane i przeprowadzone szkolenia oraz działania wpływające bezpośrednio na bezpieczeństwo w procesach pracy czego przykładem jest BBS.

Literatura

1. Cox S., Flin R. Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress* 1998, s. 189-201.
2. Geller E.S. *The psychology of safety*. Chilton Book Company Randor, Pennsylvania 1996, s. 78-124.
3. Horbury C.R. & Bottomley D.M. *Research into health and safety in the paper industry*. Health & Safety Laboratory 1997, IR/RAS/98/2.
4. Koźlik M. Obserwator – kluczowa rola w procesie BBS. *Promotor* 9 2008, s.30-31.
5. Lis T., Nowacki K. *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym*. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2005, s 178-179.
6. Pawłowska Z. *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa* [w] Bednarczyk H., Woźniak I. *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*. ITE, Radom 2004, s. 33.
7. Studenski R. *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*. *Bezpieczeństwo pracy nauka i praktyka* 9 2000, s. 1.