

BEZPIECZEŃSTWO BEHAWIORALNE (BBS), SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR) I DIALOG SPOŁECZNY – WSPÓŁCZESNE WYZWANIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Joanna SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA

Streszczenie: Całe prawo pracy kształtowało się jako prawo ochrony pracy i miało na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników. W związku z powyższym, ochronę pracy należy rozumieć jako bezpieczeństwo i higienę pracy w bardzo szerokim kontekście - jako całokształt instytucji i norm chroniących życie i zdrowie pracowników. Aktualne podejście do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia pracowników, wykraczać musi poza ramy uregulowań prawnych. Współczesny świat pracy wymaga podejścia interdyscyplinarnego, uwzględniającego aspekt ludzki w najwyższym wymiarze – poprzez podmiotowe traktowanie każdego pracującego. W artykule przedstawiono szeroko dyskutowane - rzadziej realizowane w praktyce gospodarczej - aktualne podejścia do zagadnień ochrony pracy. Zwrócono uwagę nie tylko na teoretyczne podstawy omawianych idei, ale także na kontekst praktyczny, który w dużej mierze definiuje ich *innowacyjność*. Celem opracowania jest zaakcentowanie konieczności stosowania skutecznych metod wdrażania systemów bezpiecznej pracy.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo behawioralne, społeczna odpowiedzialność biznesu, dialog społeczny.

1. Wprowadzenie

Prawo do bezpiecznych warunków pracy zostało w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. zagwarantowane każdemu, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia. W myśl art. 66 ust. 1 Konstytucji, każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zaś sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Ustawą określającą prawa i obowiązki obywateli w tym zakresie jest Kodeks pracy. Podstawowe uregulowania kodeksowe w zakresie bhp znajdują się w dziale X kodeksu dotyczącym bhp, w dziale VII dotyczącym ochrony pracy kobiet i w dziale IX dotyczącym ochrony pracy młodocianych. Natomiast art. 9 Kodeksu pracy wskazuje na inne źródła prawa pracy, szczególnie zaś na porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, tj. układy zbiorowe i inne porozumienia zbiorowe, np. akty wewnątrzzakładowe stanowiące w formie regulaminów i statutów. Co istotne, ochroną konstytucyjną objęci są nie tylko pracownicy, ale każdy obywatel świadczący pracę na jakiejś podstawie prawnej. Z przepisem tym zharmonizowane są przepisy art. 304 – 304⁴[1], które przewidują stosowanie przepisów bhp także do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Systemowe rozwiązania zawarte w innych artykułach Konstytucji potwierdzają szerokie rozumienie omawianej ochrony. W szczególności, zgodnie z art. 38, Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu człowiekowi prawną ochronę życia, zaś z art. 68 ust. 1 wynika, że każdy ma prawo do

ochrony zdrowia. Wreszcie w rozdziale I, kształtującym ustrój Rzeczypospolitej, państwo zagwarantowało sobie sprawowanie nadzoru nad warunkami wykonywania pracy. W przepisie tym stwierdzono jasno, że każda praca znajduje się pod ochroną. W konsekwencji takich zapisów Konstytucji nie ulega wątpliwości, iż obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy każdego obywatela świadczącego pracę, tym bardziej że z art. 24 wynika szeroki zakres sprawowania nadzoru nad warunkami pracy wszelkiego rodzaju, a nie tylko w ramach stosunku pracy [2]. Natomiast obowiązkiem pracownika i obywatela jest przestrzeganie zasad bezpieczeństwa. Tak szeroka ochrona pracy pozwalałaby domniemać, że stan bezpieczeństwa w polskich zakładach pracy jest satysfakcjonujący. Niestety, pracujący nie zawsze chcą przestrzegać zasad bhp, nie zawsze dostosowują się do istniejących standardów, często nie potrafią rozpoznać zagrożenia. Mimo wdrożonych mechanizmów prawnych oraz działań edukacyjnych, często zakrojonych na szeroką skalę, dochodzi do wypadków przy pracy, których skala jest wciąż nieakceptowalna. Tolerowanie zagrożeń, niepodjęcie zachowań asekuracyjnych lub podjęcie działań ryzykownych w mniejszym stopniu zależą od fizycznego środowiska pracy, a w większym - od postaw wobec przepisów bhp, wiedzy o zagrożeniach i ich symptomach, wartości przypisywanej życiu i zdrowiu [3]

2. Innowacyjność a bezpieczeństwo pracy

Innowacyjność jest jednym z kluczowych zagadnień będących w ostatnich latach przedmiotem badań, dyskusji i działań. To ona bowiem stoi za ciągłym rozwojem gospodarki i całych społeczeństw. Tam, gdzie elementem kultury i sposobem działania są kreatywność i innowacyjność, obserwuje się szybszy wzrost gospodarczy [4]. Pojęcie innowacji pochodzi z języka łacińskiego: *innovare*, czyli *tworzenie czegoś nowego* [5]. Stąd najczęstsza definicja innowacji podkreśla, iż *innowacja jest procesem polegającym na przekształceniu istniejących możliwości w nowe idee i wprowadzenie ich do praktycznego zastosowania* [6] Wg Petera F. Druckera *innowacja jest szczególnym narzędziem przedsiębiorców, za pomocą którego ze zmiany czynią oni okazję do podjęcia nowej działalności gospodarczej lub świadczenia nowych usług* [7] Zgodnie z tą opinią innowacja nie musi być techniczna, nie musi być nawet czymś materialnym. Natomiast w Programie Operacyjnym Innowacyjna Gospodarka, przez innowację rozumie się wprowadzenie do praktyki w przedsiębiorstwie nowego lub znacząco ulepszonych rozwiązania w odniesieniu do produktu (towaru lub usługi), procesu, marketingu lub organizacji [8].

Bez wątpienia niezbędnym warunkiem innowacji jest pomysł, jednak bez dalszych działań w celu jego rozwinięcia i wdrożenia, pozostaje on jedynie punktem startowym [4]. Innowacje mają na celu odniesienie korzyści, pożytku. Poza zyskami finansowymi, pożądanymi efektami innowacji mogą być np. rozwój osobisty, zwiększenie satysfakcji, zwiększenie poczucia spójności wewnętrznej czy lepsza komunikacja interpersonalna.

Poziom innowacyjności państw Unii Europejskiej został szczegółowo przedstawiony w raporcie *Innovation Union Scoreboard* [9]. Dzieli on kraje na cztery kategorie: liderzy innowacyjności, innowacyjni naśladowcy, umiarkowani innowatorzy oraz słabi innowatorzy. Polska znajduje się w grupie umiarkowanych innowatorów, jednak zdecydowanie bliżej nam do gorszego końca skali. Można więc wysunąć tezę, że środowisko pracy w polskich przedsiębiorstwach nie służy innowacyjności. Na pytanie: od czego zależy innowacyjność? – odpowiedź nie będzie jednoznaczna; na pewno oprócz dostępnych zasobów (np. technologicznych) rozważać należy wpływ człowieka i jego środowiska na powstawanie i rozwój innowacji. To ludzie mogą sprzyjać nowym pomysłom, mogą też hamować ich powstawanie i realizację [4].

Źródłem innowacyjności w kontekście zapewniania bezpieczeństwa pracy musi być wysoka wartość przypisywana zdrowiu i życiu - to z kolei stanowi podstawę pożądanej kultury bezpieczeństwa. Traktowana jako część kultury organizacyjnej, kultura bezpieczeństwa może być rozumiana jako *indywidualne i grupowe wartości, postawy, umiejętności oraz normy postępowania, które wpływają na styl, jakość i skuteczność zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie* [10]. Kształtowanie takiej kultury w zakładzie pracy wymaga kreowania nowych postaw i wartości przy współdziałaniu wszystkich członków grupy. Celem tych działań jest nakłanianie pracowników do eliminowania nadmiernego ryzyka w miejscu pracy oraz do postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia. Wysoką kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie charakteryzuje poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, przejawiające się w codziennej pracy [11].

Kultura jest potężnym czynnikiem w organizacjach, który może kształtować ich ogólną sprawność i długofalowe powodzenie. Firmy, którym udaje się wypracować i utrzymać silną kulturę są na ogół bardziej sprawne niż firmy, które mają z tym trudności. Kultura łącząca ludzi w organizacji pozostaje w ścisłym związku z efektywnością przedsiębiorstwa. Istnieją kultury przeciwdziałające efektywności organizacji. Ukierunkowują uwagę i energię uczestników na cele inne lub nawet sprzeczne z celami przedsiębiorstwa, często dzielą pracowników na odrębne subkultury. Są to tzw. *kultury antyefektywne* – skostniałe, nieruchliwe, zamknięte [12]. Nawet jeśli pracownicy identyfikują się ze swoją firmą, to wewnętrzne sprzeczności między niechętnymi lub obojętnymi sobie grupami wpływają negatywnie na jakość organizacji. Kultura proefektywnościowa łączy całą firmę, a jej uczestnicy tworzą jednolitą społeczność.

W aktualnych realiach środowiska pracy wzrasta znacząco znaczenie inicjatywy i kreatywności pracowników i ich zaangażowanie w realizację wspólnej wizji. Kapitał ludzki w ogromnej mierze decyduje o zdolnościach przedsiębiorczych i konkurencyjnych firmy, a to pociąga za sobą zmianę w sposobie podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi. Zmiana ta powinna dotyczyć przede wszystkim zapewnienia harmonijnych stosunków między ludźmi, koncentrowania energii, ukazywania kierunku, wytwarzania wiary w wytyczone cele, zapewnienia optymalnych warunków pracy i pozytywnego nastawienia pracowników do zmian – pracowników uczących się przejmowania zwiększonej odpowiedzialności przy jednoczesnym korzystaniu z większych swobód oraz wiedzy [13]. Warto przytoczyć słowa Geerta Hofstede: *kultura organizacji to jej psychologiczne aktywa, które mogą służyć do przewidzenia tego, co stanie się z jej aktywami finansowymi za pięć lat* [14].

W kontekście budowania kultury bezpieczeństwa coraz częściej podkreśla się pojęcie *refleksyjności* związanej z bezpieczeństwem a polegającej na umiejętności uczenia się - wyciągania wniosków z rezultatów podejmowanych działań, a także *uwagaści*, umożliwiającej odpowiednie reagowanie na pojawiające się nowe i nieznane wcześniej zagrożenia [15]. Pracownicy zaangażowani w budowanie kultury bezpieczeństwa przejawiają postawę aktywnej i ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych, osobiście angażują się w proces identyfikacji zagrożeń i ryzykownych zachowań w miejscu pracy oraz podejmowanie działań korekcyjnych [16]. Tymczasem analiza przyczyn wypadków w Polsce wciąż wskazuje na wysoką liczbę zagrożeń wynikających z zachowań ludzkich oraz z niewłaściwej organizacji pracy. Badanie przyczyn tkwiących w czynniku ludzkim wykazało, że zdarzenia wypadkowe spowodowane były m.in. lekceważeniem zagrożenia czy wykonywaniem robót bez jego usunięcia oraz niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności. W zakładach skontrolowanych przez jednostki PIP najczęściej stwierdzano nieprawidłowości związane z uchybieniami w zakresie przeszkolenia bhp oraz przestrzegania przez pracowników zasad bezpiecznej pracy. Powyższe wynika najczęściej z

nieznajomości przepisów i zasad bhp, lekceważenia zagrożenia oraz braku wykształconego nawyku stosowania metod bezpiecznej pracy. Nieprawidłowe zachowanie się pracownika to przyczyna raportowana aż w 55% notowanych przypadków [17].

Błąd ludzki wynikający z braku wiedzy, niewłaściwych warunków pracy bądź niewłaściwego do wykonywanej pracy podejścia, stanowi zagrożenie dla pracownika i jego otoczenia, a konsekwencje tych działań ponosi także firma i całe społeczeństwo. Zatem konieczne jest budowanie świadomości pracowników i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa. Wdrożenie procedur bezpieczeństwa oraz bezpiecznych systemów pracy musi być wspierane działaniami dotyczącymi kształtowania bezpiecznych zachowań, szkoleniami i przekazywaniem informacji. Systemowe podejście do kwestii bezpieczeństwa, którego elementem jest partycypacja zarówno pracowników, jak i kierownictwa organizacji jest sprawdzonym sposobem na stworzenie kultury bezpieczeństwa i włączenie zagadnień bezpiecznej pracy w codzienną praktykę [18].

3. BBS – bezpieczeństwo behawioralne

Jak pokazuje praktyka, wiele działań na rzecz bezpieczeństwa i ergonomii jest podejmowanych po wystąpieniu zdarzenia. Innymi słowy, po wystąpieniu błędu są podejmowane działania, aby zapobiec podobnym błędom w przyszłości (opracowywane są procedury postępowania, przeprowadzane są szkolenia, wprowadzane są zabezpieczenia). Jest to tzw. bezpieczeństwo reaktywne. Realizacja koncepcji zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie wymaga działań proaktywnych, a więc uprzedzających wystąpienie niekorzystnych zdarzeń. W odniesieniu do bezpieczeństwa oznacza to dążenie do celu jakim jest *zero incydentów i niebezpiecznych zachowań* [19].

Skrót *BBS* (z ang. *Behavioural Based Safety*) w tłumaczeniu na język polski oznacza *bezpieczeństwo oparte na obserwacji zachowań*, lub krócej - *bezpieczeństwo behawioralne*. Wg znawców tematu, podejście to umożliwia pomiar i modelowanie zachowań: zarówno wzmacnianie zachowań bezpiecznych, jak i eliminowanie barier blokujących te zachowania. Z czasem staje się możliwe wyeliminowanie niewłaściwych, ryzykownych zachowań, a w rezultacie – zmniejszenie liczby wypadków przy pracy. Sama koncepcja BBS polega na wzajemnej obserwacji pracowników i wyłuskiwaniu potencjalnie niebezpiecznych zachowań u innych. Tym, co odróżnia koncepcję BBS od innych idei, jest zaangażowanie w proces wszystkich pracowników, w tym także liniowych [20]. Kluczowym pojęciem w procesie BBS jest *audyt behawioralny*. I to właśnie pracownicy najniższego szczebla bardzo często są angażowani do wykonywania zadań obserwatorów, choć z założenia rola audytora jest absolutnie dobrowolna. Pracownicy wyznaczeni do bycia audytorami wbrew swojej woli, nie będą dobrymi obserwatorami i proces BBS może okazać się absolutnie nieskuteczny. Kolejnym pojęciem istotnym przy omawianiu wdrażania systemu BBS jest *Crucial Dialogue* (dialog kluczowy). Przy założeniu, że problemem jest ryzykowne zachowanie pracowników, kluczowe pytanie dotyczy związanych z nim faktów. Najistotniejszym wydaje się być w tej sytuacji, aby osoba – autor ryzykownego zachowania, opisała je szczegółowo. Podczas tego opisu obserwator powinien wstrzymać się z oceną i otworzyć na słuchanie, co stwarza przestrzeń między faktami a oceną i reakcją, pozwala także stworzyć klimat zaufania i otwartości – podstawowych warunków porozumiewania się [21].

Bezpieczeństwo behawioralne traktowane jest jako trzeci z elementów kompleksowego podejścia do bezpieczeństwa: obok bezpieczeństwa technicznego (zabezpieczenie maszyn, urządzeń, stanowisk pracy) oraz bezpieczeństwa systemowego (ocena ryzyka zawodowego,

procedury bezpiecznej pracy, instrukcje BHP, certyfikowany system bezpieczeństwa) [20]. Wyniki badań i dostępne statystyki pokazują, że mimo znacznej poprawy w zakresie prewencji wypadkowej – wprowadzenie rozbudowanych systemów oceny ryzyka zawodowego, szczegółowych procedur bezpieczeństwa, certyfikowanych systemów zarządzania - liczba wypadków przy pracy jest wciąż nieakceptowalna. Wg opinii licznych specjalistów, wspomniane środki zaradcze nie docierają do istoty problemu, tzn. nie docierają do źródeł zachowań ryzykownych, a więc nie mają szans zmodyfikować tychże zachowań. A jeśli zmiana następuje - np. pod wpływem surowych procedur, dodatkowych szkoleń czy narzuconych sankcji - nie jest ona trwała. W tym kontekście, podejście behawioralne jawi się jako bardzo skuteczna metoda wpływania na bezpieczne zachowania i zachowania zagrażające bezpieczeństwu poprzez obserwację i dialog, co w rezultacie prowadzić ma do modyfikacji zachowań niepożądanych [21]. Ponadto, zachowania pracowników stanowią doskonały wskaźnik poziomu kultury bezpieczeństwa organizacji. Trudno jednak przesądzać, czy koncepcja BBS zdobędzie popularność w Polsce – wciąż istnieje realne niebezpieczeństwo postrzegania tej metody w kategoriach *donoszenia na współpracowników*.

4. CSR – przedsiębiorca efektywny i odpowiedzialny

CSR (z ang. Corporate Social Responsibility) - społeczna odpowiedzialność biznesu to koncepcja, według której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. Bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełnienia wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale oprócz tego zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli dobrowolne zaangażowanie. Społeczna odpowiedzialność jest procesem, w ramach którego przedsiębiorstwa zarządzają swoimi relacjami z różnorodnymi interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na sukces w działalności gospodarczej, należy je zatem traktować jako inwestycję, a nie koszt [22]. Wśród interesariuszy najczęściej wymieniani są pracownicy, inwestorzy, udziałowcy, partnerzy handlowi, klienci, władze publiczne, organizacje pozarządowe oraz społeczność lokalna. Warto podkreślić, iż zaakcentowanie znaczenia czynnika ludzkiego w działalności przedsiębiorstwa stanowi jedno z kluczowych działań w ramach koncepcji CSR [23, 24].

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, warto wyróżnić trzy aspekty społecznego wymiaru odpowiedzialności w biznesie:

- 1) wewnętrzne: zarządzanie zasobami ludzkimi, bezpieczeństwo i higiena pracy, uczenie się organizacji, adaptacja do zmian, etyka biznesu;
- 2) lokalne: współpraca z partnerami biznesowymi, władzami lokalnymi i lokalnymi organizacjami pozarządowymi;
- 3) ogólnoswiatowe: prawa człowieka oraz ogólnoswiatowa problematyka z zakresu ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracy oraz ochrony zdrowia w ujęciu globalnym [22].

Związek zagadnień BHP z innymi kwestiami społecznymi jest wielopłaszczyznowy, dotyczyć może następujących problemów:

- bezpieczeństwo i zdrowie publiczne,
- zasoby ludzkie,
- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- podstawowe prawa pracownicze,
- ochrona środowiska,
- opłacalność i produktywność [22, 23].

W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż jednym ze sposobów włączania aspektów bhp do działań CSR może być wdrożenie wymagań normy Social Accountability (SA 8000), której celem jest poprawa warunków życia i pracy pracowników [23, 25]. Co ważne, w przypadku przedsiębiorstw, w których funkcjonuje system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą PN-N-18001 [26], wdrożenie zasad odpowiedzialności społecznej biznesu nie jest problematyczne (PN-N-18001 jest zdecydowanie bardziej szczegółowa niż SA 8000) [23].

W zakresie CSR mieści się ograniczanie ryzyka psychospołecznego i promowanie dobrostanu w miejscu pracy [27]. Zdrowie rzadko postrzegane jest jako główny obszar zainteresowania biznesu. Jednak zdrowie pracowników w sposób znaczący wpływa na kondycję finansową przedsiębiorstwa. O ile kierownictwo zainteresowane jest głównie wpływem samopoczucia pracowników na skuteczność biznesową firmy, o tyle pracownicy zajmują wpływ zarządzania i procesów pracy na ich zdrowie. Oba te aspekty należy rozpatrywać paralelnie. Warto zauważyć, iż w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym najistotniejszym wydaje się zapewnienie wsparcia najwyższej kadry kierowniczej i przekonanie do strategicznego znaczenia zarządzania problemami psychospołecznymi, a więc ukazanie korzyści zdrowotnych i biznesowych, tak w kontekście oszczędności kosztów, jak i wartości dodanej. Doskonale mogą to zilustrować przykłady dotyczące stosowania elastycznego czasu pracy, możliwości pracy w domu, działań eliminujących występowanie dyskryminacji i mobbingu – działania te mają bezpośredni wpływ na atmosferę w miejscu pracy, przynosząc satysfakcję tak pracownikom, jak i kadry zarządzającej [23, 27, 28].

Funkcjonowanie idei CSR jest często kontestowane... Faktem jest, że działalność gospodarcza powoduje liczne problemy (np. zanieczyszczenie środowiska, wyczerpywanie zasobów naturalnych), w rozwiązywaniu których powinna uczestniczyć także firma; poza tym przedsiębiorstwa posiadają osobowość prawną – jako obywatele powinni dbać o swoje otoczenie. Tu warto podkreślić, jak ważnym elementem przemawiającym na korzyść CSR jest reputacja i wizerunek przedsiębiorstwa, które to - właściwie wyeksponowane i wykorzystane - zwiększają atrakcyjność firmy. W takim kontekście, zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a także dbanie o dobry stan zdrowia pracowników należy do społecznych obowiązków firm i może być uważane za integralną część CSR.

5. Dialog społeczny – od przepływu informacji do wspólnego działania

Zdaniem Komisji Europejskiej, strategia społecznej odpowiedzialności biznesu prowadzi do trwałego sukcesu przedsiębiorstwa dzięki prowadzeniu *dialogu z otoczeniem*, uwzględnianiu ochrony środowiska i budowie kapitału społecznego. Dlatego też CSR może przyczynić się do realizacji celów zdefiniowanych w programach europejskich, w tym do projektu kluczowego, jakim jest *Europa 2020*. Celem UE 2020 jest bardziej ekologiczny wzrost gospodarczy, który jednocześnie sprzyjał będzie włączeniu społecznemu, zgodnie z wytycznymi politycznymi przedstawionymi przez przewodniczącego Barroso. Komisja Europejska jest przekonana, że strategia UE 2020 powinna koncentrować się na kilku najważniejszych dziedzinach: kreowaniu wartości poprzez oparcie wzrostu na wiedzy, wzmocnieniu pozycji obywateli w społeczeństwach oraz tworzeniu konkurencyjnej, spójnej i bardziej przyjaznej dla środowiska gospodarki. Zgodnie z założeniem, nowa strategia będzie bazowała na osiągnięciach strategii lizbońskiej, jednocześnie korzystając z jej doświadczeń [29].

Podstawowym elementem europejskiego modelu społecznego jest właśnie dialog społeczny. Obejmuje on dyskusje, konsultacje, negocjacje i wspólne działania podejmowane przez organizacje partnerów społecznych w dwóch podstawowych formach: jako dialog dwustronny (kierownictwo a siła robocza) oraz jako dialog trójstronny (z udziałem partnerów społecznych i władz publicznych). Dialog społeczny z udziałem państwa określa się mianem zharmonizowanego działania trójstronnego. W relacjach trójstronnych ma miejsce swoista wymiana usług. Państwo wspiera dialog swoim autorytetem, a partnerzy społeczni gwarantują w zamian utrzymanie ładu społecznego oraz wsparcie nie zawsze popularnych decyzji [30]. Z kolei w dialogu wielostronnym – mniej popularnym – oprócz trzech stron: rządowej, związkowej i pracodawczej w dyskusji biorą udział przedstawiciele innego typu organizacji, bądź instytucji, np. samorząd terytorialny, albo samorządu terytorialnego lub reprezentanci organizacji o charakterze korporacyjnym, np. izb (samorządów) zawodowych i gospodarczych, co ma miejsce najczęściej przy dialogu branżowym. Reprezentacja stron rozszerzona o organizacje pozarządowe (NGO-s: stowarzyszenia, fundacje itp.) – w zależności od przyznanego im statusu podczas wspólnych kontaktów - nadać może dialogowi społecznemu cech dialogu obywatelskiego (cywilnego) [31].

Dialog społeczny rozumiany jest zarówno szeroko - jako składnik kultury politycznej, jak i wąsko - jako forma kontaktów między partnerami społecznymi w sferze stosunków pracy. W tym drugim znaczeniu definiowany jest jako idea pokojowego rozwiązywania konfliktów w tym obszarze [32] - stąd prawdopodobnie bierze się popularność tego pojęcia oraz szerokie zastosowanie, które nie omija dyskusji na temat dialogu europejskiego wokół kwestii warunków pracy i zdrowia pracowników. W polskim prawie potrzeba uczestnictwa pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy wypływa z norm konstytucyjnych (o czym wspomniano we *Wprowadzeniu*). Ustawa zasadnicza w artykuale 66. gwarantuje każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w artykuale 68. – przyznaje obywatelom prawo do ochrony zdrowia. Z kolei akty międzynarodowe gwarantują prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy założeniu współpracy pracodawcy z pracownikami i ich przedstawicielami – ten warunek wynika z przeświadczenia, że najlepszą podstawą działań zapobiegawczych jest współpraca samych zainteresowanych. I tu warto podkreślić rolę konsultacji jako skutecznego instrumentu dialogu. Koniecznym wydaje się zatem rozwój dialogu autonomicznego odnoszącego się do działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącego uzupełnienie regulacji prawnych.

Podstawowymi celami europejskiego dialogu społecznego jest wpływanie na europejską politykę społeczną, a także wymiana dobrych praktyk oraz praca na rzecz europy socjalnej [27]. I choć widać wyraźny postęp w zakresie uświadamiania roli i rozpowszechniania idei dialogu społecznego, wciąż widoczne są dysproporcje między *starymi* a *nowymi* krajami UE. Wpływ na taki stan rzeczy mają bez wątpienia zbyt słabe struktury organizacyjne, wysokie stopy bezrobocia, brak równowagi sił między pracodawcami a związkami zawodowymi.

6. Podsumowanie

Bezpieczeństwo behawioralne, społeczna odpowiedzialność biznesu i dialog społeczny to ciekawe propozycje podejścia do zagadnień ochrony pracy. Cele, jakie stawiają przed sobą, choć bardzo ambitne i szeroko dyskutowane w kontekście metod i skuteczności realizacji, są ze sobą wzajemnie powiązane. Na przykład w podejściu opartym na obserwacji zachowań, celem będzie modyfikacja zachowań niepożądanych – trudno

zrealizować takie zamierzenie bez zdiagnozowania problemów pracowniczych; to z kolei przekłada się bezpośrednio na uwzględnienie konieczności tworzenia przyjaznego klimatu i zapewnienie dobrostanu w miejscu pracy (CSR) oraz wszczęcie dyskusji na temat możliwości osiągnięcia optymalnych rozwiązań (dialog społeczny). Czy taka udana korelacja, sprzyjająca transferowi wiedzy, w połączeniu z ciekawym (nowym) pomysłem na bardziej przyjazne i bezpieczne środowisko pracy wystarczają, by nazwać tego typu działania nowatorskimi?

Wyniki badania przeprowadzonego w CIOP-PIB w latach 2008-2010 pokazują, że w opinii pracowników przedsiębiorcy niezbyt często angażują się w działania na rzecz behawioralnego podejścia do zmiany postaw: ok. 1/3 nie stosuje żadnych formalnych działań motywujących pracowników do bezpiecznych zachowań, a połowa decyduje się jedynie na nałożenie kar na pracowników nieprzestrzegających zasad bezpieczeństwa pracy. Niskie zainteresowanie przedsiębiorstw prowadzeniem działań motywujących do bezpiecznej pracy potwierdziły także wyniki badań dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi w aspekcie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia [18, 33].

W praktyce polskich przedsiębiorstw koncepcja CSR staje się coraz bardziej popularna, ale nie odgrywa jeszcze znaczącej roli w zarządzaniu firmą. Podkreśla się, że przyczyna leży głównie w braku pełnego zrozumienia dla idei zrównoważonego rozwoju i koncepcji CSR jako metody prowadzenia działalności biznesowej. Do tego dochodzi strach przed wprowadzeniem zmian oraz kosztami, jakie trzeba ponieść [24].

Dialog społeczny, choć jest istotnym elementem koncepcji europejskiego modelu społecznego, w Polsce (podobnie jak w innych krajach z byłego bloku komunistycznego) nadal nie jest doceniany. Praktyka pokazuje, że zdecydowana większość pracodawców pozbawiona jest jakiegokolwiek formy reprezentacji oraz uczestnictwa w dialogu, a próby rozszerzenia praktyk dialogu na to środowisko napotykają duży opór ze strony właścicieli. Opór ten ma kilka źródeł, wśród których najistotniejszym jest zapewne niewiedza na temat tego, czym jest dialog społeczny i jakie korzyści płyną z jego prowadzenia [30, 32].

Biorąc więc pod uwagę główną przyczynę wypadków przy pracy w Polsce, jaką są nieprawidłowe zachowania pracowników, konieczne staje się nie tylko zachęcanie (jak to miała miejsce do tej pory) pracodawców do opracowywania i wdrażania systemów bezpiecznej pracy, ale wymóg skutecznej realizacji założeń zawartych w licznych dokumentach zarówno prawnych, jak i tych, które pozostają w sferze wewnętrznych projektów strategicznych. Niech podsumowaniem będą słowa J.M.Barroso, dotyczące działań w skali makro: *Zmiana postaw i metod działania w UE (...) będzie wymagać silnego przywództwa, zaangażowania i skutecznych mechanizmów realizacji* [34]. I tylko przy spełnieniu tych wszystkich wymogów, będzie można mówić o innowacyjnym podejściu do problemu.

Literatura

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku.
3. Studenski, Poprawianie natury, w: Atest. Ochrona Pracy, 3/2010, Wydawnictwo Czasopism i Książek Technicznych, Warszawa, s. 4-6.
4. Mockało Z., Innowacyjność pracowników w kontekście psychospołecznych czynników środowiska pracy, w: Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka, 9/2012, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 8-11.
5. Encyklopedia Zarządzania, dostęp: <http://mfiles.pl/pl/index.php/Innowacja>
6. Okoń-Horodyńska E., wykłady Polityka innowacyjna UE,

- dostęp: <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/380/10041.pdf>
7. Drucker P.F, *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 1992.
 8. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, dostęp: <https://www.poig.gov.pl/Strony/default.aspx>
 9. Innovation Union Scoreboard 2010: The Innovation Union's performance scoreboard for research and information, Raport z dn. 1.02.2011, dostęp: <http://www.proinno-europe.eu/inno-metrics/page/innovation-union-scoreboard-2010>
 10. Milczarek M., Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy, w: *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 10/2000, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 17-20.
 11. Geller E. S., *The Psychology of Safety*, Radnor, PA: Chilton Book Company, 1996.
 12. Kostera M., *Zarządzanie personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2000.
 13. Penc J., *Kreowanie zachowań w organizacji*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa, 2001.
 14. Hofstede G., Hofstede G.J., *Kultury i organizacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2007.
 15. Pidgeon N., Safety culture and risk management in organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology* nr 22, 1991, s.129-140.
 16. Milczarek M., Czynniki psychospołeczne w prewencji wypadkowej, w: *Podstawy prewencji wypadkowej*, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, 2003, s. 299-301.
 17. Dane Państwowej Inspekcji Pracy, dostęp: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88100001.htm>
 18. Jasiulewicz-Kaczmarek M., Drożyner P., Preventive and Pro-Active Ergonomics Influence on Maintenance Excellence Level, M.M. Robertson (Eds.): *Ergonomics and Health Aspects, HCII 2011, LNCS 6779*, pp. 49-58 © Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2011.
 19. Jasiulewicz-Kaczmarek M., Drożyner P., Social dimension of sustainable development – safety and ergonomics in maintenance activities, C. Stephanidis and M. Antona (Eds.): *Universal Access in Human-Computer Interaction. Design Methods, Tools, and Interaction Techniques for eInclusion, UAHCI/HCII 2013, Part I, LNCS 8009*, pp. 175-184. Springer, Heidelberg, 2013.
 20. Koźlik M., Kompleksowe podejście do bezpieczeństwa pracy, w: *Przyjaciel przy pracy* nr 10, Agencja Wydawnicza Behapress, Warszawa, 2008, s. 28-29.
 21. Roels J., Sztuka dialogu – audyty behawioralne, w: *Promotor* nr 6, Wydawnictwo Elamed, Katowice, 2008, s. 18-19.
 22. Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg, 2006.
 23. Pęciłło M., Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO, w: *Bezpieczeństwo pracy. Nauka i praktyka*, 3/2011, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 19-21.
 24. Kaźmierczak M., Bezpieczeństwo i higiena pracy a rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, w: *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka.*, 5/2009, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 10-13.
 25. Social Accountability International. *Social Accountability 8000 (SA 8000:2001)*.
 26. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania (PN-N-18001)*.

27. PRIMA-EF, projekt w ramach 6 Programu Ramowego EU, karty 1 – 10, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, 2008.
28. Misztal A., Butlewski M., Life improvement at work, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań, 2012.
29. Wrzesińska J., Europa 2020 na rzecz bezpieczeństwa obywateli. Strategia rozwoju czy kolejna iluzja?, w: Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlu i Usług w Poznaniu, Nr 24, Poznań, 2012, s. 157-169.
30. Towalski R. (red.), Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa, 2007.
31. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, dostęp: <http://www.dialog.gov.pl/czym-jest-dialog-spoleczny/podstawowe-pojecia/>
32. Frieske K.W., Dialog społeczny i demokracja, w: D. Zalewski (red.), Dialog społeczny na poziomie regionalnym. Ocena szans rozwoju, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 2005.
33. Szczygielska A., Behawioralne podejście do zmiany postaw wobec bezpieczeństwa pracy, w: Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka, 10/2011, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa, s. 26-29.
34. Przewodniczący Barroso o strategii „Europa 2020”,
dostęp: http://ec.europa.eu/europe2020/documents/president-barroso-on-europe2020/index_pl.htm

Dr Joanna SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA
Katedra Ergonomii i Inżynierii Jakości
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Poznańska
60-965 Poznań, ul. Strzelecka 11
tel: (61) 665-33-74, GSM 600 23 36 30
jmw@post.pl
joanna.wrzesinska@put.poznan.pl