

RÓŻNICE W OCENIE BEZPIECZEŃSTWA ŚRODOWISKA PRACY PRZEZ PRACOWNIKÓW I ICH PRZEŁOŻONYCH

Krzysztof NOWACKI, Teresa LIS, Karolina ŁAKOMY

Streszczenie: Kultura bezpieczeństwa jest jednym z istotniejszych elementów kultury organizacji. Jej rola jest szczególnie istotna w zakładach produkcyjnych, w których pracownicy częściej narażeni są na zagrożenia chorobowe lub wypadkotwórcze. Kultura bezpieczeństwa silnie związana jest z klimatem bezpieczeństwa który jest wskaźnikiem subiektywnych odczuć pracowniczych w tym obszarze.

W artykule przedstawiono analizę porównawczą wyników badań kultury bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłowych. Jako kryterium porównawcze przyjęto stanowisko na którym zatrudnieni są pracownicy - stanowiska produkcyjne i kierownicze.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa, pracownicy

1. Wprowadzenie

Pracodawca, organizując cykl produkcyjny, uwzględnić musi szereg uwarunkowań od których zależy powodzenie całej operacji. Istotny wpływ na realizację procesów produkcyjnych ma kultura organizacji, której nieodłącznym elementem jest kultura bezpieczeństwa, postrzegana jako ogół działań wszystkich osób należących do organizacji ich subiektywnych odczuć w tym zakresie. Poziom kultury bezpieczeństwa, przekłada się na kulturę pracy a to z kolei na jej bezpieczeństwie, mające swój wymiar ekonomiczny w formie zróżnicowanej składki wypadkowej, ale również moralny jako odpowiedzialność za zdrowie pracowników i pośredni wpływ na warunki socjalne ich rodzin.

Poziom i forma zaangażowania pracowników w kształtowanie kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy zależy od ich miejsca w organizacji oraz rodzaju wykonywanych prac. Celem prowadzonych badań, których wyniki przedstawiono w artykule było określenie ewentualnych różnic w postrzeganiu tzw. klimatu bezpieczeństwa pracy przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych i kierownictwo średniego szczebla. Wymagane pełne zaangażowanie w zakresie bhp od każdego pracownika w takich samych uwarunkowaniach przemysłowych które dotyczą całego zakładu, winno skutkować ich podobną, subiektywną oceną środowiska pracy. Zaobserwowane różnice w ocenie powinny stanowić punkt wyjścia do dalszej, pogłębionej analizy działań organizacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Czynniki kształtujące kulturę organizacji znajdują odniesienie do bezpieczeństwa zarówno całej organizacji, jak i jej poszczególnych części z uwzględniając zarówno wartości materialne jak i niematerialne. Kultura bezpieczeństwa może być postrzegana jako zbiór niepisanych reguł postępowania zwanych zasadami. W przypadku zakładu produkcyjnego odnosi się do pracowników wszystkich szczebli, stanowiąc podzbiór ogólnej kultury

organizacji, a jej kształtowanie jest etapem długookresowym, wielowymiarowym i ciągłym, obejmującym swym zasięgiem całość struktury przedsiębiorstwa [1, 2].

Jednoznaczne zdefiniowanie pojęcia kultury pracy, podobnie jak np. bezpieczeństwa i higieny pracy jest trudna, m.in. ze względu na różne podejścia wielu Autorów i instytucji do tego tematu. Przy czym definicja kultury bezpieczeństwa zawsze jest ściśle związana ze środowiskiem pracy. Po raz pierwszy terminu kultura bezpieczeństwa został przytoczony przez *International Nuclear Safety Advisory Group* (INSAG) po awarii elektrowni atomowej w Czarnobylu w 1986 roku. W raporcie z katastrofy kulturę bezpieczeństwa określono jako zespół cech i postaw jednostek i organizacji, z podkreśleniem, że najistotniejsze jest bezpieczeństwo elektrowni atomowych. Pojęcie to zostało wprowadzone jako diagnoza wyjaśniająca, że brak wiedzy, rozumienia i zarządzania ryzykiem może przyczynić się do katastrofy. Od tego czasu powstało wiele różnych definicji kultury bezpieczeństwa [2, 3].

Najczęściej przytaczana definicja kultury bezpieczeństwa pracy została opracowana przez Brytyjski Komitet Wykonawczy do spraw BHP – *Health and Safety Executive* (HSE), twierdząc, że kultura bhp jest rezultatem indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji, wzorców zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji. Organizacje z pozytywną kulturą bezpieczeństwa charakteryzuje komunikacja pionowa i pozioma oparta na wzajemnym zaufaniu, wspólne postrzeganie ważności bezpieczeństwa oraz zaufanie do skuteczności działań prewencyjnych [4].

Wg Pidgeona kultura bezpieczeństwa i higieny pracy to system znaczeń, poprzez który określona grupa ludzi rozumie zagrożenia na świecie. System ten zawiera również wyjaśnienia dotyczące powstających wypadków przy pracy, z akcentem na ich przyczyny. Kultura bezpieczeństwa odzwierciedla stosunek pracowników do zagrożeń i ryzyka z nimi związanego, hierarchizując wartości w tym zakresie, ponieważ kultura bezpieczeństwa na wysokim poziomie wynika z wysokiej hierarchii wartości zdrowia i życia oraz zarządzania ryzykiem w życiu prywatnym i zawodowym w celu podejmowania jedynie ryzyka niezbędnego na możliwie najniższym poziomie [5].

Studenski uważa, że nadrzędną wartością kultury bezpieczeństwa pracy powinno być uwrażliwienie na zagrożenia życia i bezpieczeństwa ludzi, postrzegając kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych. Silne zaangażowanie człowieka w kwestie bezpieczeństwa winno przejawiać się równoległym wdrażaniem próbek bezpiecznych zachowań na gruncie zawodowym, jak i w życiu prywatnym [6].

Przytoczone definicje wskazują, że postrzeganie kultury bezpieczeństwa, choć odnosi się do elementów wspólnych, tj. pracownik i organizacja, system wartości oraz środowisko pracy, jest subiektywne i taka też jest ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w organizacji. Publikowane w literaturze [2] wyniki badań, wskazują że termin kultury bhp jest utożsamiany przez respondentów ze:

- stanem świadomości pracowników dotyczącym zagrożeń występujących w środowisku pracy;
- stopniem zaangażowania firmy i jej pracowników w zapewnienie bezpiecznych stanowisk pracy;
- poczuciem bezpieczeństwa pracowników;
- zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków w środowisku pracy;
- zapewnieniem przez pracodawcę zgodności z obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi bhp;

- wzorcami zachowań, systemem wartości kształtujących stosunek do problematyki bhp;
- całościowym podejściem do planowania, organizowania, wdrażania, monitorowania, doskonalenia działań w obszarze bhp.

Respondenci twierdzili najczęściej, że wysoki poziom kultury bezpieczeństwa w organizacji można rozpoznać po:

- odpowiednim systemie szkoleń pracowników kształtujących ich świadomość;
- przestrzeganiu przepisów prawnych bhp zarówno przez pracodawców, jak i pracowników;
- widocznym systemie oznakowania – ciągów komunikacyjnych, wyjść ewakuacyjnych, stref niebezpiecznych, pomieszczeń;
- bezpiecznych warunkach pracy;
- ogólnym ładzie i porządku w przedsiębiorstwie;
- obowiązującym w przedsiębiorstwie systemie procedur i instrukcji bhp;
- stosowanych przez pracowników środków ochrony indywidualnej;
- podejmowanych działaniach profilaktycznych (badaniach lekarskich);
- zapewnieniu technicznego bezpieczeństwa maszyn i urządzeń;
- odpowiedzialności pracodawcy i pracowników za sprawy bhp;
- niskiej wypadkowości;
- istniejącym w organizacji systemie kontroli.

Biorąc pod uwagę powyższe, można stwierdzić, że ocena kultury bezpieczeństwa powinna stanowić kompleksową ocenę zaangażowania organizacji i pracowników w kształtowanie środowiska pracy, ocenę parametrów materialnego środowiska pracy oraz środków technicznych będących w dyspozycji pracowników, procedur bezpiecznej pracy i stosowanych procesów technologicznych, dodatkowo umożliwiając ocenę tzw. klimatu bezpieczeństwa, będącego oceną postrzegania środowiska i zaangażowania w działania probezpieczne samych pracowników. To ich subiektywna ocena, wynikająca z dokładnej, zagregowanej znajomości środowiska pracy, powinna stanowić wskaźnik dla organizacji, które z obszarów, zdaniem pracowników są wyróżniające, a które wymagają poprawy.

3. Obowiązki pracowników w zakresie bhp

Pracodawca kształtując kulturę bezpieczeństwa, ma do swej dyspozycji szereg narzędzi, które może zastosować w celu poprawy klimatu bezpieczeństwa. Niemniej, niezależnie od posiadanych narzędzi, kluczem do wzrostu kultury bezpieczeństwa jest zaangażowanie w ten proces wszystkich pracowników, na wszystkich poziomach organizacji. Punktem wyjścia w kwestii komunikacji powinny być rozmowy, ale także wiedza z zakresu zagadnień bhp, którą pracownicy powinni pogłębiać podczas szkoleń. Zgodnie z Kodeksem Pracy, Minister właściwy do spraw pracy określił, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia. Zakres i tryb szkoleń są zróżnicowane zgodnie z zakresem obowiązków w obszarze bhp, spoczywających na pracownikach różnego szczebla [7].

Pracownicy kierujący pracownikami, zgodnie z Kodeksem Pracy, zobowiązani są:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;

- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami [7].

Obowiązkiem pracowników jest:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy [7].

4. Metodyka i zakres badań

Kultura bezpieczeństwa czy też klimat bezpieczeństwa jako subiektywna ocena pracownicza jest zjawiskiem, które można mierzyć pośrednio. W celu jej oceny opracowano ankietę składającą się z 63 pytań. Pytania odnosiły się do sfer działalności przedsiębiorstw przemysłowych i obejmowały siedem obszarów:

- obszar 1 – środowisko pracy,
- obszar 2 – organizacja pracy,
- obszar 3 – wiedza z zakresu bezpieczeństwa,
- obszar 4 – bezpieczeństwo maszyn,
- obszar 5 – próbezpieczne zachowania,
- obszar 6 – zaangażowanie i motywacja do bezpiecznych zachowań,
- obszar 7 – komunikowanie o bezpieczeństwie.

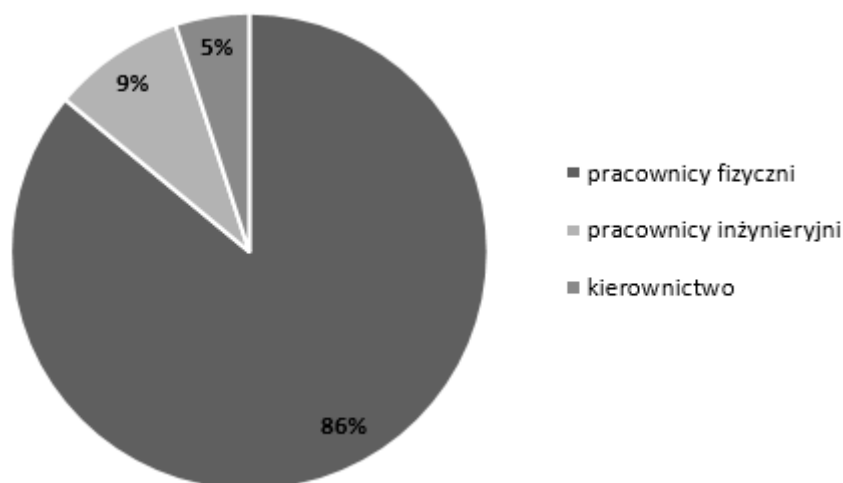
Odpowiedzi na pytania były udzielane w pięciostopniowej skali Likerta, z możliwością wybrania odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „raczej tak”, „tak”, „raczej nie”, „zdecydowanie nie”. Dodatkowo możliwa była odpowiedź „nie dotyczy”. Na podstawie analizy wyników za

każdą odpowiedź przyznawano punkty w skali od 0 do 4. Dla każdego pytania i obszarów wyznaczono wartość średniej arytmetycznej, po czym odniesiono ją do maksymalnej liczby możliwych do uzyskania punktów. Pytania i obszary, w których uzyskano co najmniej 75% punktów, otrzymały pozytywną ocenę, natomiast w przypadku 50% punktów i mniej ocena była negatywna. Przedział między 50 a 75% traktowano jako ocenę neutralną. Ocenę procentową określano w stosunku do maksymalnej możliwej oceny dla danego obszaru.

Sumaryczną ocenę kultury bezpieczeństwa, określoną jako wskaźnik bezpieczeństwa (W_B), wyznaczono jako stosunek pola powierzchni wielokąta utworzonego jako wykres radarowy do pola powierzchni maksymalnej wykresu radarowego. Powierzchnię maksymalną wyznaczono, przyjmując 100% ocenę dla każdego z badanych obszarów.

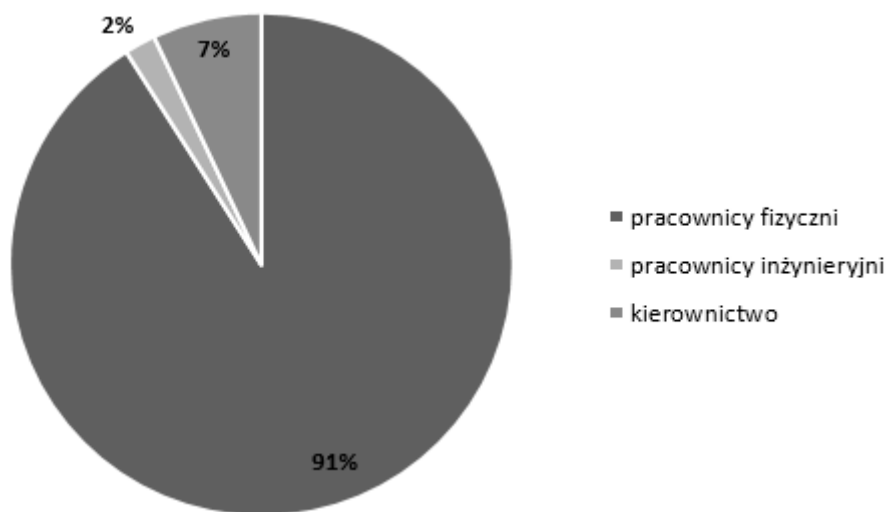
Jako kryteria analizy porównawczej przyjęto zajmowane stanowisko pracy: fizyczne (robotnicze), administracyjno-biurowe, inżynierskie, kierownicze. Badania prowadzono w dwóch zakładach sektora produkcyjnego, oznaczonych jako A i B.

Grupę badawczą w zakładzie A stanowiło 127 pracowników, spośród których zdecydowana większość (109 osób) to pracownicy fizyczni, 11 osób to pracownicy inżynierscy, natomiast 7 respondentów zatrudnionych było na stanowiskach kierowniczych. Rozkład procentowy ankietowanych w zakładzie A przedstawiono na rys. 1.



Rys. 1. Udział procentowy respondentów w zakładzie A (liczba ankietowanych 127)

Grupę badawczą w zakładzie B stanowiło 208 pracowników, spośród których większość 189 osób to pracownicy fizyczni, 4 osoby to pracownicy inżynierscy, natomiast 15 respondentów zatrudnionych było na stanowiskach kierowniczych. Wśród ankietowanych nie było pracowników administracyjno-biurowych. Rozkład procentowy ankietowanych w zakładzie B przedstawiono na rys. 2.



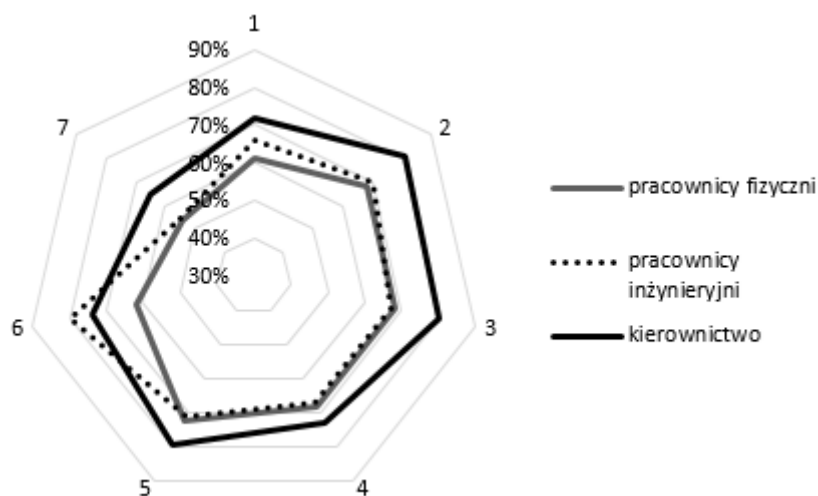
Rys. 2. Udział procentowy respondentów w zakładzie A (liczba ankietowanych 208)

5. Wyniki badań

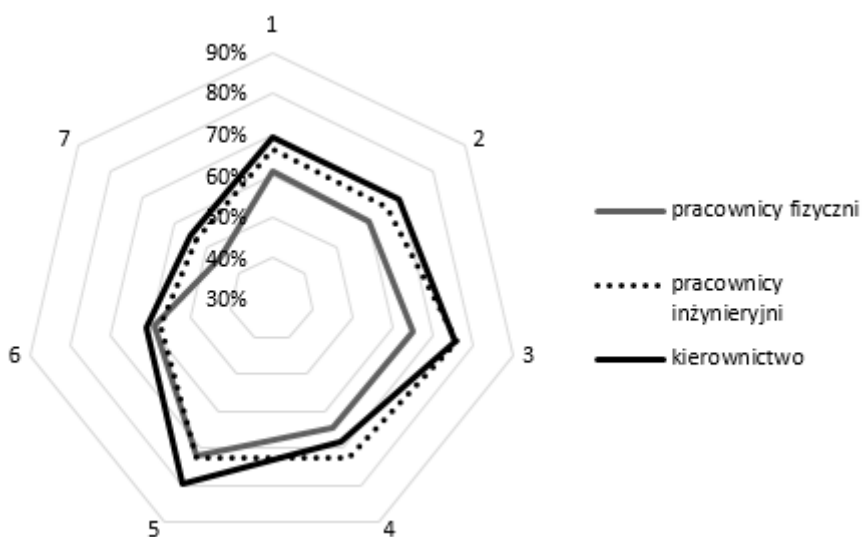
Opracowane wyniki badań, przedstawione graficznie na rys. 3 i 4, wskazują, że w obydwu badanych zakładach, kierownictwo średniego szczebla zazwyczaj lepiej postrzega środowisko pracy niż pozostałe grupy pracownicze.

W zakładzie A jedynie w jednym przypadku, analizując swoje zaangażowanie i motywację do próbezpiecznych zachowań (obszar 6), pracownicy inżynieryjni, ocenili je wyżej niż kierownictwo średniego szczebla. Świadczyć to może o wyższym zaangażowaniu kadry inżynieryjnej niż kierownictwa średniego szczebla w kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy. Analizując taką sytuację należy z jednej strony stwierdzić, że to pozytywne zjawisko, gdyż to pracownicy inżynieryjni odpowiadają za realizację procesu technologicznego, niemniej zastanawiające jest, dlaczego takiego zaangażowania nie wykazują pracownicy na stanowiskach robotniczych. Różnice w ocenie sięgają 18%. Ogólnie, wyniki analizy można uznać za odwrotne od oczekiwanych, ponieważ świadczą o niższej ocenie środowiska pracy wystawionej przez pracowników niż kierownictwo średniego szczebla. Sytuacja taka, być może wynika z lepszej znajomości rzeczywistych działań na stanowiskach i umiejętności dostrzegania przez pracowników pozornie nieistotnych zagrożeń. Różnice w ocenie mogą być konsekwencją bardzo niskiego, zdaniem pracowników, poziomu komunikowania o bezpieczeństwie – obszar 7 (ocena ok. 55%). Pamiętać należy, że zgodnie z Kodeksem Pracy, bezpieczna organizacja pracy, co prawda leży w zakresie obowiązków kierownictwa, ale bezpośrednia dbałość i bezpieczny sposób realizacji pracy spoczywa już na pracowniku.

Porównując wyznaczone wskaźniki bezpieczeństwa, w obu przypadkach, stwierdzono zależność wielkości wskaźnika W_B od zajmowanego stanowiska (rys. 5 i 6). Najniżej swoje środowisko pracy ocenili pracownicy fizyczni, zatrudnieni na stanowiskach robotniczych – W_B odpowiednio 0,42 i 0,37. Najwyżej zaś środowisko pracy ocenili pracownicy szczebla kierowniczego, $W_B = 0,56$ w przypadku zakładu A i $W_B = 0,47$ w przypadku zakładu B. Pracownicy inżynieryjni, w analizowanych przypadkach, oceniali swoje środowisko lepiej



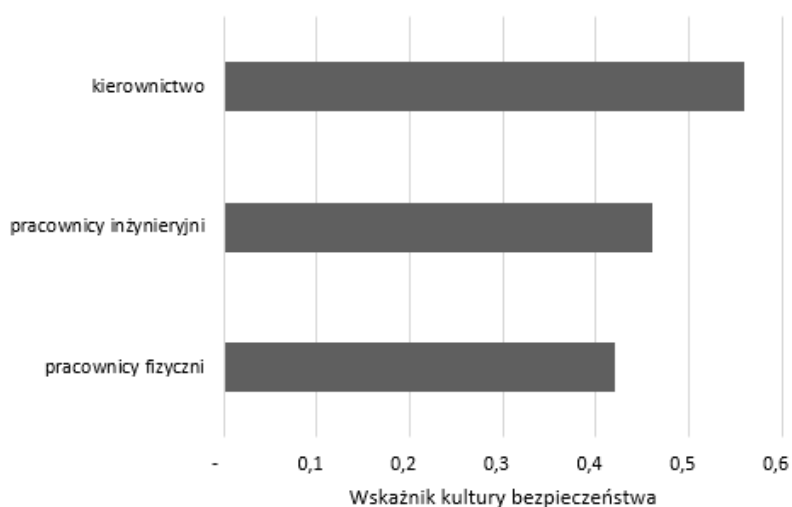
Rys. 3. Ocena kultury bezpieczeństwa przez pracowników zakładu A



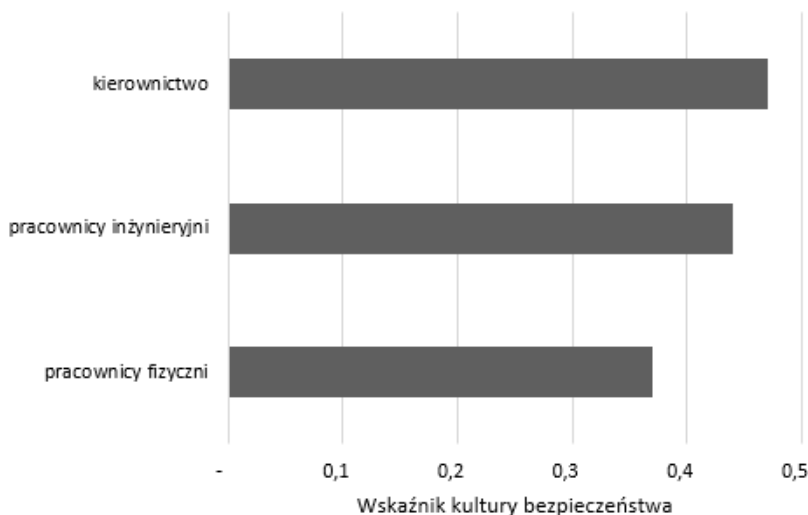
Rys. 4. Ocena kultury bezpieczeństwa przez pracowników zakładu B

niż robotnicy, natomiast gorzej niż kierownictwo. Oceny te mogą wynikać z charakteru wykonywanej pracy. Robotnicy bezpośrednio wykonują swoje zadania na stanowiskach pracy, będąc niejednokrotnie bezpośrednio narażonymi na oddziaływanie poszczególnych zagrożeń i odczuwając ich fizyczne skutki. Dlatego ich ocena jest najniższa. Pracownicy inżynierscy w zakładach produkcyjnych, to osoby z kierunkowym wykształceniem technicznym, uczestniczący w procesie produkcyjnym, ale również go nadzorujący. Ich wyższa ocena środowiska pracy, wyrażana wskaźnikiem bezpieczeństwa, może wynikać z mniejszej ekspozycji na zagrożenia, związanej z koniecznością równoległego nadzorowania procesów produkcyjnych, a także ich bezpośredniego zaangażowania

w kształtowanie bezpiecznych warunków pracy. Najwyższa ocena środowiska pracy, która została wyznaczona na podstawie ankiet kierownictwa średniego szczebla, wynika z ich pośredniego zaangażowania w procesy produkcyjne, całościowego nadzoru nad nimi i przewagi pracy koncepcyjnej nad fizyczną. Najwyższa wartość wskaźnika W_B w przypadku kierownictwa średniego szczebla, świadczyć może także o ich niepełnej znajomości subiektywnych odczuć pracowników, związanych z oddziaływaniem na nich poszczególnych czynników materialnego środowiska pracy. Tezę taką potwierdza, wcześniej przytaczana, bardzo niska ocena komunikacji pionowej z zakresu bezpieczeństwa pracy.



Rys. 5. Wskaźnik kultury bezpieczeństwa w zakładzie A – podział ze względu na zajmowane stanowisko



Rys. 6. Wskaźnik kultury bezpieczeństwa w zakładzie B – podział ze względu na zajmowane stanowisko

Analizując wyniki subiektywnych odpowiedzi na wybrane pytania, zestawione w tabeli 1, należy zwrócić uwagę na ich powtarzalność w obydwu zakładach. Swoje środowisko pracy, jako bezpieczne znacznie wyżej ocenia kierownictwo niż robotnicy. Związane jest to z ich jedynie okresowym przebywaniem na halach produkcyjnych i zaangażowaniem w prace koncepcyjne, które stanowią element pracy biurowej.

Tabele przydziału odzieży roboczej i środków ochrony wskazują jakie środki ochrony indywidualnej przysługują pracownikom będących w strefach zagrożenia poszczególnymi czynnikami środowiska pracy. W środki takie, w obydwu zakładach, pracownicy są wyposażeni. Będąc w tym samym miejscu, wszyscy pracownicy, niezależnie od stanowiska winni stosować w przypadku występowania takiego samego zagrożenia te same środki ochronne, np. środki ochrony słuchu. W ocenie pracowników, dotyczącej tego zagadnienia zaobserwować można, że kierownictwo znacznie lepiej ocenia środki ochronne będące na wyposażeniu niż pracownicy produkcyjni – zarówno fizyczni jak i inżynierscy. Różnice w ocenie wahają się od 11-14%. Niższe oceny wystawiają pracownicy o dłuższym czasie ekspozycji na zagrożenia a co za tym idzie dłuższym czasie eksploatacji środków ochrony indywidualnej. Różnice te świadczą o niezadowalającej skuteczności ochron, bądź ich ergonomiczności. Tezę tę potwierdza informacja na temat stosowania właściwych środków ochrony indywidualnej. Pracownicy częściej, a może zasadność stosowania tego typu środków oceniają o ok. 10% niżej niż kierownictwo (83% w zakładzie A i 88% w zakładzie B).

Istotnym zagrożeniem, występującym w każdym zakładzie pracy, jest transport wewnątrzzakładowy. Pracodawca, w tym zakresie jest zobowiązany m.in. wyznaczyć i oznakować ciągi komunikacyjne oraz określić zasady tego typu transportu. W obydwu analizowanych zakładach, na podstawie obserwacji własnych, można stwierdzić, że pracodawcy spełniają w tym zakresie wymogi ustawodawcy. Za spełnienie tych wymagań, odpowiedzialne jest kierownictwo średniego szczebla, które oceniło środowisko pracy w tym zakresie na 70 i 75%. Jednakże funkcjonalność zastosowanych rozwiązań oceniają pracownicy, którzy w obydwu przypadkach, znów ocenili własne środowisko pracy niżej niż kierownictwo. Ocena taka może wynikać z jednej strony z niezadowalającej funkcjonalności zastosowanych rozwiązań, lecz z drugiej strony z ograniczeń narzucanych np. wytyczonymi ciągami komunikacyjnymi i ograniczonym, ze względu na bezpieczeństwo, dostępem do gniazd produkcyjnych.

Pracownicy, na swoich stanowiskach pracy spędzają dużą część swojego życia. Dlatego też niezwykle istotnym jest zapewnienie im jednej z podstawowych potrzeb – potrzeby bezpieczeństwa. Wizytując analizowane zakłady pracy, trudno dostrzec istotne uchybienia czy też nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa pracy. Dlatego należy szczególnie zwrócić uwagę na ocenę postrzegania podejmowanych działań zakładu dla zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa. Wysoka ocena dbałości zakładu o bezpieczeństwo pracowników wystawiona przez kierownictwa (ponad 90%), w obydwu przypadkach nie znajduje odzwierciedlenia w ocenie pracowników fizycznych – w obydwu przypadkach 68%. Może to wynikać z ich subiektywnych odczuć, ale też z problemów z komunikacją pionową. Możliwość uczestniczenia w pracach na rzecz bezpieczeństwa i zaangażowania w komunikację poziomą w tym obszarze, pracownicy na stanowiskach robotniczych (fizycznych) ocenili jedynie na poziomie 47-54%. Są to najniższe oceny z przytoczonych w artykule przykładów.

Tabl.1. Wybrane oceny kultury bezpieczeństwa pracy w analizowanych zakładach [%]

Pytanie	Pracownicy zakładu A			Pracownicy zakładu B		
	fizyczni	inżynierijni	kierownictwo	fizyczni	inżynierijni	kierownictwo
Środowisko, w którym pracuję uważam za bezpieczne	63	68	82	65	63	75
Jestem wyposażona/y w środki ochrony indywidualnej chroniące mnie przed zagrożeniami na stanowisku pracy	69	68	82	77	75	88
Stosuję właściwe środki ochrony indywidualnej	72	73	83	74	75	88
Transport wewnątrzzakładowy jest dobrze zorganizowany i nie stwarza dodatkowego zagrożenia	64	65	75	63	63	70
Zakład, w którym pracuję dba o bezpieczeństwo moje i współpracowników	68	80	93	68	69	95
Mam możliwość uczestniczenia w określaniu zasad dotyczących bezpieczeństwa mojej pracy	53	68	71	47	59	67
Rozmawiam o bezpieczeństwie pracy z moimi współpracownikami	54	55	64	47	56	68

6. Podsumowanie

Ocena kultury czy też klimatu bezpieczeństwa pracy nie jest oceną jednoznaczną. Niemniej wyniki np. badań ankietowych, stanowiących pośrednią metodę badawczą, winny być cenną wskazówką dla pracodawcy, informującą go o obszarach wymagających specjalnej uwagi.

Przedstawione wyniki badań porównawczych klimatu bezpieczeństwa, czyli subiektywnej oceny pracowniczej, wykazały istotne różnice w postrzeganiu bezpiecznego środowiska pracy przez pracowników produkcyjnych (pracowników fizycznych i inżynierijnych) a kierownictwa średniego szczebla. W obydwu zakładach pracy, w których realizowane były badania, stwierdzono lepszą (wyższą) ocenę środowiska pracy przez kierownictwo niż przez pracowników produkcyjnych. Wyniki takie mogą wskazywać zarówno na lepszą znajomość zagadnień bhp przez kierownictwo jak i na lepszą znajomość subiektywnego oddziaływania szkodliwości lub uciążliwości na pracowników. Dokładna odpowiedź na to pytanie winna być poprzedzona dyskusją, która w analizowanych przykładach, jako komunikacja w tematyce bezpieczeństwa pracy została subiektywnie przez pracowników oceniona najniżej.

Literatura

1. Hansen A., Bezpieczeństwo i higiena pracy, Wyd. WSiP, Warszawa 1998, s. 14
2. Ejdyś J. (red), Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok 2010
3. International Atomic Energy Agency, Summary Report on the Post Review Meeting on the Chernobyl Accident., Report by International Nuclear Safety Advisory Group, Safety series N75-INSAG-1, Vienna 1986
4. Horbury C.R., Bottomley D.M., Research into health and safety in the paper industry, Health&Safety Laboratory, IR/RAS/98/2, 1997
5. Pidgeon N. F., Safety culture: a key theoretical issues „Work & Stress” 1998 Vol. 12, No. 3, pp. 202-216
6. Studenski R., Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie „Bezpieczeństwo Pracy” 2000 nr 9, s. 1
7. Ustawa Kodeks Pracy (DzU 1974,24,141 wraz ze zm.)

Dr hab. inż. Krzysztof NOWACKI, prof. nzw. w Pol. Śl.

Prof. dr hab. inż. Teresa LIS

Mgr inż. Karolina ŁAKOMY

Katedra Inżynierii Produkcji

Politechnika Śląska

40-019 Katowice, ul. Krasińskiego 8

e-mail: krzysztof.nowacki@polsl.pl

teresa.lis@polsl.pl

karolina.lakomy@polsl.pl