

dr inż. Wojciech Kazimierz OLESZAK, mgr inż. Marcin Wojciech OLESZAK

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin

KSZTAŁTOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY POPRZEZ SZKOLENIA NARZĘDZIEM BEZPIECZNYCH POSTAW PRACOWNIKÓW

Streszczenie

Wstęp i cele: Środowisko pracy jest dla człowieka swego rodzaju środowiskiem nienaturalnym, wytworzonym przez człowieka. Budowanie u pracowników probezpiecznych postaw jest nieodzownym elementem kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Tej świadomości nie uda się ukształtować bez odpowiedniego systemu szkoleń, przekazywanej wiedzy oraz szeroko pojętej edukacji pracowników.

Materiały i metody: Materiałem są wybrane zagadnienia z literatury przedmiotu. Zastosowano metodę analizy teoretycznej.

Wyniki: Szkolenie stanowi ważny element budowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Konieczność jego przeprowadzenia wynika zarówno z wymagań zawartych w obowiązujących przepisach, jak i wymagań stanowiących system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wnioski: Kulturę bezpieczeństwa należy stale kształtować, aby utrzymywać ją na wysokim poziomie, aby móc ją ciągle doskonalić. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, ponieważ rzeczywista zmiana kultury jest trudna i wymaga czasu. Mimo poddawania pracowników różnego rodzaju szkoleniom to jednak strażnikiem ich bezpieczeństwa jest rozsądek i umiejętności wykorzystania zdobytej wiedzy przez człowieka.

Słowa kluczowe: Kultura bezpieczeństwa pracy, szkolenia z zakresu bhp, bezpieczne postawy pracownicze.

(Otrzymano: 26.08.2016; Zrecenzowano: 28.08.2016; Zaakceptowano: 31.08.2016)

SHAPING THE CULTURE OF OCCUPATIONAL SAFETY THROUGH TRAINING TOOL OF SAFE ATTITUDES OF EMPLOYEES

Abstract

Introduction and aims: *The working environment for man kind of an unnatural environment, created by man. Building workers in safety oriented attitudes is an indispensable element of the development of work safety culture in the company. This awareness can not be formed without a proper system of training, knowledge transfer and broader education workers.*

Material and methods: *The material is selected issues from the literature. The method of theoretical analysis has been used.*

Results: *Training is an important part of building a culture of safety in the workplace. The need for its implementation due to both the requirements contained in the applicable regulations and requirements of the accounting system safety management and occupational health.*

Conclusions: *Safety culture must be continually shape to keep it at a high level so that it can continually improve. Shaping the desired safety culture needs to be a continuous process, because the real culture change is difficult and takes a time. Despite being subjected to various types of training employees, however, they guard their safety is common sense and the ability to use knowledge acquired by man.*

Keywords: *Safety culture of work, training in the field of occupational health and safety, safety attitudes of employee.*

(Received: 26.08.2016; Revised: 28.08.2016; Accepted: 31.08.2016)

1. Wstęp

Bezpieczeństwo odgrywa fundamentalną rolę w życiu człowieka determinując jego myśli oraz dążenia. O tym, jak ważne jest ono dla ludzkiej egzystencji świadczy prosta, aczkolwiek wielce wymowna myśl K. Neymana:

„Bezpieczeństwo nie jest wszystkim, lecz bez bezpieczeństwa wszystko jest niczym”.

Bezpieczeństwo jest naturalną i egzystencjalną potrzebą każdego człowieka. Człowiek od początku swego istnienia musiał stawić czoła różnorodnym zagrożeniom. Dziś mimo rozwoju cywilizacji, świat w którym żyjemy nie jest wolny od zagrożeń. Tempo pracy, życia wymusza nowe sytuacje, standardy, którym należy sprostać, zarówno w życiu codziennym, jak i w miejscu pracy.

Środowisko pracy jest dla człowieka swego rodzaju środowiskiem nienaturalnym, wytworzonym przez ludzi. Aktywność produkcyjna powoduje pojawienie się wielu czynników, które mogą negatywnie oddziaływać na człowieka - pracownika.

Obecnie mamy większą możliwość dostępu do wiedzy i informacji. To jak ją wykorzystamy zależy w głównej mierze od nas samych. Bezpieczeństwo dotyczy wszystkich dziedzin aktywności człowieka. Nie może również pozostać w oderwaniu od kultury osobistej pracownika i jego zachowań w różnych sytuacjach. Jako ludzie mamy przywilej sami się chronić i dbać o swoje bezpieczeństwo.

Budowanie u pracowników probezpiecznej postawy względem pracy jest nieodzownym elementem kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Zgodnie z literaturą przedmiotu na kulturę bezpieczeństwa w zakładzie pracy składają się właśnie:

- probezpieczne postawy,
- ogólnie przyjęte normy postępowania w tym zakresie,
- a także wartości, przypisywane bezpieczeństwu, czyli zdrowiu i życiu.

Za podjęcie przez pracownika określonego działania (np. związanego z ponoszeniem wysokiego ryzyka wypadkowego lub chorobowego) odpowiedzialny jest więc nie tylko ogólny poziom kultury bezpieczeństwa, ale także postawy pracowników wobec bezpiecznej pracy, której kształt jest w ogromnym stopniu wyznaczany zasobem wiedzy pracownika na temat ponoszonego ryzyka zawodowego. Jednym z wyznaczników tych postaw jest jakość informacji przekazywanych pracownikom, a także atrakcyjność szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy związanych ze środowiskiem pracy zależy w dużej mierze od strategii przedsiębiorstwa oraz od społecznego nastawienia i indywidualnych przekonań pracowników.

2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Podłożem ludzkich zachowań jest zespół procesów psychicznych i fizjologicznych, które ukierunkowują daną osobę na osiągnięcie określonych stanów rzeczy i kierują jej działaniami w taki sposób, aby doprowadzić do zamierzonych wyników. Jednym z czynników odpowiedzialnych za podejmowanie określonych zachowań są postawy wobec danego zagadnienia, ukształtowane w dużej mierze zasobem wiedzy na dany temat. Podstawą wiedzy są informacje i dane, ale w odróżnieniu od nich wiedza jest zawsze związana z konkretną osobą, która ją posiada.

Według literatury, kultura jest to całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości gromadzony, utrwalany i wzbogacany w ciągu jej dziejów, przekazywany z pokolenia na pokolenie. W skład tak pojętej kultury wchodzi nie tylko wytwory materialne i instytucje spo-

łeczne, ale także zasady współżycia społecznego, sposoby postępowania, wzory, kryteria ocen estetycznych i moralnych przyjęte w danej zbiorowości i wyznaczające obowiązujące zachowania [2].

Kultura bezpieczeństwa określa, jaki jest stosunek ludzi do ryzyka i bezpieczeństwa. Ustala zasady postępowania oraz wartości uznawane przez członków danej grupy. Mówiąc o kulturze bezpieczeństwa należy mieć na uwadze trzy główne obszary zarządzania: człowiek, informacja oraz organizacja.

Wynika to z faktu, że człowiek jest podmiotem wszystkich działań związanych z zarządzaniem, ponieważ to od niego zależy czy zarządzanie w zakresie bezpieczeństwa będzie skuteczne.

Brak zrozumienia oraz akceptacji wszystkich zmian może spowodować, że zarządzanie będzie mało skuteczne i nie przyniesie pożądanych efektów. Bardzo ważna jest tutaj współpraca pracowników i pracodawców, ponieważ komunikacja oparta na wzajemnym zaufaniu jest podstawową cechą wysokiej kultury.

Pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowie i życie swoich pracowników. Jednak same działania realizowane przez kadrę kierowniczą są niewystarczające, ponieważ to głównie pracownicy wpływają na poziom bezpieczeństwa w zakładzie pracy poprzez swoje zachowania, czasem niebezpieczne i ryzykowne. Dlatego bardzo ważne jest współdziałanie między pracownikami i pracodawcą [1].

W odniesieniu do kultury bezpieczeństwa organizacji, społeczeństwa czy też jednostki wyróżniamy pożądaną oraz niepożądaną kulturę bezpieczeństwa. Można więc mówić o zróżnicowaniu organizacji pod względem kultury bezpieczeństwa.

Stopień, w jakim kultura bezpieczeństwa jest pożądana lub dobra można określić na podstawie jej możliwości do generowania decyzji, postaw i zachowań, osiągnięć organizacyjnych, technicznych, szkoleniowych i motywacyjnych, przybliżających organizację do uzyskania kryterium bezwzględne bezpieczeństwa.

Wysoka kultura bezpieczeństwa związana jest również z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego za sprawy bezpieczeństwa, przejawiającej się w codziennym życiu. Zachowania takie należy kształtować i stale wzmacniać, ponieważ nie zawsze są one zgodne z „ludzką naturą” [3].

Najczęściej wymienianymi cechami, które charakteryzują wysoką kulturę bezpieczeństwa są między innymi:

- bezpieczeństwo traktowane w przedsiębiorstwie jako podstawowa wartość,
- zaangażowanie i przewodnictwo kierownictwa,
- zaangażowanie pracowników,
- partycypacja i delegowanie uprawnień,
- poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa,
- swobodna i otwarta komunikacja,
- szkolenia bhp dostosowane do specyfiki pracy i potrzeb pracowników [5].

Natomiast niską kulturę bezpieczeństwa cechuje między innymi:

- brak zainteresowania przełożonych kwestiami bezpieczeństwa,
- niewymaganie stosowania się do przepisów prawnych oraz uważanie ich za zbędne,
- niska ranga spraw bhp w systemie wartości społeczności zakładowej,
- popieranie ryzykownych zachowań,
- niestosowanie zabezpieczeń i sprzętu ochrony osobistej [7].

Niska kultura bezpieczeństwa w zakładzie może być spowodowana brakiem dostatecznej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i organizacji pracy zarówno u pracodawców, jak i u pracowników średniego szczebla nadzoru, niedostateczną motywacją ekonomiczną pracodawców do wykonywania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo, brakiem motywacji wśród pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny.

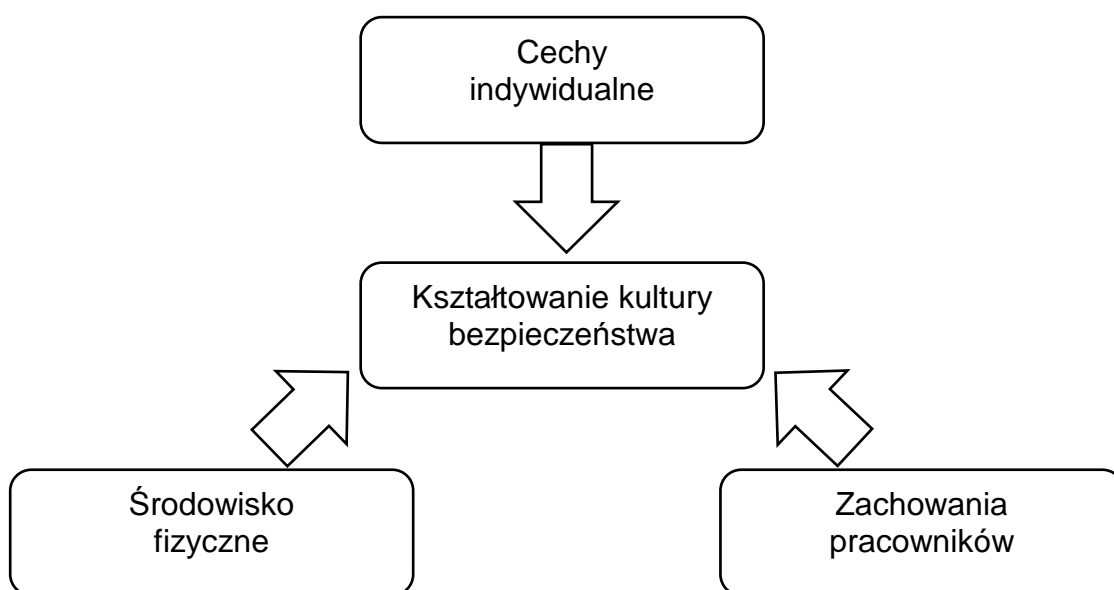
To czy kultura bezpieczeństwa w organizacji jest pożądana bądź niepożądana zależy od wszystkich jej członków, zarówno od najwyższego kierownictwa, które ustala cele, zasady oraz plany w zakresie bezpieczeństwa, jak i od pracowników, którzy kształtują kulturę bezpieczeństwa poprzez swoje zachowania oraz postawy.

Ważne jest, aby wysoki poziom kultury bezpieczeństwa charakteryzował wszystkie elementy działalności człowieka. Kultura bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy musi być związana z kulturą osobistą pracownika i jego zachowaniami. Musi być kształtowana na wszystkich etapach życia człowieka, ponieważ pracownik o niskiej osobistej kulturze bezpieczeństwa nie będzie prezentował wysokiej kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Tak więc kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa należy rozpocząć już na etapie edukacji szkolnej.

Kulturę bezpieczeństwa należy stale kształtować, aby utrzymać ją na wysokim poziomie oraz aby móc ją ciągle doskonalić. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, ponieważ rzeczywista zmiana kulturowa jest trudna i wymaga czasu. Jednorazowo podejmowane działania na rzecz poprawy kultury bezpieczeństwa przynoszą pozorne efekty, ponieważ sięgają jedynie tej najbardziej powierzchownej warstwy kultury, zwanej przez Scheina artefaktami. Aby kultura bezpieczeństwa była na wysokim poziomie, należy dotrzeć również do jej głębszych warstw, tj. do uznawanych wartości i podstawowych założeń. Kształtując kulturę bezpieczeństwa należy zwrócić uwagę szczególnie na trzy elementy:

- środowisko fizyczne pracy (narzędzia, maszyny, organizację stanowisk pracy),
- zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów BHP, przekazywanie informacji i współpraca, demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczające poza obowiązki);
- cechy wewnętrzne pracowników (wiedza, umiejętności, motywacje) [6].

Elementy te zostały zobrazowane w modelu kształtowania kultury bezpieczeństwa, przedstawione na poniższym rysunku 1.



Rys. 1. Model kształtowania kultury bezpieczeństwa [6]
Fig. 1. Development model of safety culture [6]

Na pokazanym wyżej modelu (Rys. 1), na skuteczne kształtowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wpływa nie tylko środowisko fizyczne pracy, ale również zachowania pracowników oraz ich indywidualne cechy.

Dlatego też, aby osiągnąć stopień pożądanej kultury bezpieczeństwa należy:

- zapewnić warunki bezpiecznej pracy (sprawne maszyny, urządzenia, bezpieczna organizacja stanowisk itp.),
- kształtować bezpieczne zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów bhp, współpraca między pracownikami oraz między pracownikami a przełożonymi itp.),
- skoncentrować się na cechach indywidualnych pracowników (przeprowadzanie szkoleń, odpowiednia motywacja do bezpiecznego postępowania itp.).

Warunkami skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa są również:

- otwarta i szczerą komunikacją, związana z informowaniem pracowników o zagrożeniach i ryzyku;
- zaangażowanie kierownictwa, wyrażanie osobistego zainteresowania i troski o bezpieczeństwo pracowników, przestrzeganie przepisów BHP oraz traktowanie spraw bezpieczeństwa na równi z produkcyjnymi;
- partycypacja pracowników, np. udział pracowników w opracowywaniu wewnętrznych standardów i dokumentacji z zakresu BHP, w działaniach i decyzjach podejmowanych w firmie;
- edukacja w zakresie BHP, czyli szkolenia w zakresie BHP dostosowane do specyfiki danej pracy oraz do potrzeb pracowników;
- analiza wypadków, zgłaszanie i analizowanie wydarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych, które miały miejsce w zakładzie pracy, identyfikacja przyczyn oraz podejmowanie działań zapobiegawczych;
- motywowanie oraz wzmacnianie zachowań bezpiecznych, wyrażanie aprobaty i uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie oraz angażują się w działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy;
- współpraca między pracownikami oraz atmosfera zrozumienia i zaufania między kierownictwem i pracownikami oraz między pracownikami z różnych działów i poziomów organizacyjnych [4].

Wszystkie te działania mogą ukształtować kulturę bezpieczeństwa na wysokim poziomie. Jednak nie mogą być one podejmowane jednorazowo, ponieważ ich skutek będzie krótkotrwały. Kultura bezpieczeństwa wymaga nieustannego doskonalenia.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa wymaga ciągłego jej badania, które pozwoli na ocenę jej poziomu. Dzięki nim można określić, które elementy kultury wymagają poprawy, jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć wysoki poziom bezpieczeństwa.

Wpływ na kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie mają wszyscy pracownicy. Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy jest wyzwaniem stojącym przed współczesnym pracodawcą ale także i przed pracownikiem, który w tym procesie jest podmiotem działań pracodawcy ale również osobą kreującą w aktywny sposób kształtowanie warunków pracy.

3. Szkolenie narzędziem kształtowania bezpiecznych postaw pracowników

Szkolenie stanowi ważny element budowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Konieczność jego przeprowadzania wynika zarówno z wymagań zawartych w obowiązujących przepisach, jak i wymagań stawianych systemowi zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Według Kodeksu nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie [9].

Warunkiem poprawnego dopuszczenia pracownika do pracy jest, między innymi, prawidłowe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, którego głównym celem jest przeciwdziałanie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Przepisy bhp często wskazują poprawne z punktu widzenia technologii, wykonywanie określonej pracy, co w konsekwencji wpływa na jakość wyrobu lub usługi i jest w efekcie korzystne także z tego powodu zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Można wyróżnić dwa rodzaje szkoleń, szkolenia wstępne oraz okresowe. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne, zwane „instruktażem ogólnym”,
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane „instruktażem stanowiskowym”.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie Pracy, układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie, a także zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowisku i ryzykiem zawodowym związanych z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami wykonywania prawidłowej i bezpiecznej pracy na tych stanowiskach.

Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie okresowe odbywają:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści;
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji;
- pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy [8].

Identyfikowanie potrzeb szkoleniowych i przeprowadzanie szkoleń, których programy są dostosowane do poszczególnych grup pracowników, powinno dać efekty w postaci poszerzenia wiedzy i rozwoju umiejętności i dzięki temu pozytywnie wpływać na zachowanie i świadomość pracowników.

Szkolenie stanowi element rozwoju własnego każdego pracownika, zwiększa jego kompetencje i poczucie własnej wartości. Sprzyja również lepszemu wykorzystaniu możliwości pracownika.

Na postawy wobec bezpieczeństwa korzystnie wpływa angażowanie samych pracowników w szkolenia dotyczące bezpieczeństwa na stanowisku pracy. W nowoczesnym modelu szkoleń akcentuje się przede wszystkim rolę nie wymuszonej aktywności osób szkolonych. Aktywność pełni w szkoleniu przede wszystkim funkcję instrumentalną.

W ramach tej funkcji najpierw wzbogaca ona treść szkolenia przez praktyczną mądrość szkolonych, pobudza też prowadzących je do wzbogacania przekazywanych informacji i argumentów oraz klarowniejszego ich przedstawiania, następnie jest ona czynnikiem, który w istotny sposób podnosi efektywność szkolenia – pracownicy pełniej i szybciej przyswajają sobie przekazywane im wiadomości i ćwiczone umiejętności.

Po drugie, aktywny udział pracowników w szkoleniu pełni funkcje motywacyjną, to znaczy, wywołuje ona u nich i umacnia wolę stosowania w praktyce zdobytych informacji.

Mimo, iż pracownicy regularnie uczestniczą w różnego typu szkoleniach, poddawani są działaniom profilaktycznym, wydaje się być oczywistą prawdą, że strażnikiem swojego bezpieczeństwa jest rozsadek, umiejętność wykorzystywania zdobytej wiedzy przez człowieka. Każdy kto ceni bezpieczeństwo swoje i najbliższych powinien umieć minimalizować ryzyko wystąpienia zagrożeń oraz podjąć stosowne działania w ich obliczu.

We współczesnym świecie ważnym wyznacznikiem bezpieczeństwa jest kształtowanie kultury pracy, przez co minimalizuje się zagrożenia zdrowia i życia człowieka. Nawet najnowocześniejsze zabezpieczenia technologiczne i nowoczesna organizacja nie wyklucza możliwości wystąpienia wypadku. Zagrożenia zdrowia i życia mają różnorodne przyczyny. Są nimi warunki trudne w jakich wykonywana jest praca oraz różnego rodzaju czynności jakie musimy wykonywać podczas dnia pracy.

Przepisy prawa mają od wielu lat decydujący wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie. Nie ograniczają się one jednak do określenia minimalnych wymagań środowiska pracy ale ustalają jakie działania są niezbędne w celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Do działań należy ocena ryzyka zawodowego, informowanie i szkolenie pracowników w zakresie bhp, monitorowanie środowiska pracy oraz współdziałanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia.

Szkolenia stanowią ważny element budowania kultury bezpieczeństwa pracy. Konieczność ich przeprowadzania wynika zarówno z przepisów prawa jak i wymagań stawianych systemom zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Szkolenia z zakresu bhp. Ocena ryzyka zawodowego oraz motywowanie pracowników mają wpływ na poszerzenie wiedzy i rozwój umiejętności pracowników co w znaczny sposób wpływa na bezpieczne zachowania pracowników.

4. Uwagi końcowe

Szkolenie stanowi ważny element budowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Konieczność jego przeprowadzania wynika zarówno z wymagań zawartych w obowiązujących przepisach, jak i wymagań stawianych systemowi zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Według Kodeksu nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie [8].

Warunkiem poprawnego dopuszczenia pracownika do pracy jest, między innymi, prawidłowe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, którego głównym celem jest przeciwdziałanie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Przepisy bhp często wskazują poprawne z punktu widzenia technologii, wykonywanie określonej pracy, co w konsekwencji wpływa na jakość wyrobu lub usługi i jest w efekcie korzystne także z tego powodu zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

5. Wnioski

- Kulturę bezpieczeństwa należy stale kształtować, aby utrzymywać ją na wysokim poziomie, aby móc ją ciągle doskonalić.
- Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, ponieważ rzeczywista zmiana kultury jest trudna i wymaga czasu.
- Mimo poddawania pracowników różnego rodzaju szkoleniom to jednak strażnikiem ich bezpieczeństwa jest rozsądek i umiejętności wykorzystania zdobytej wiedzy przez człowieka.

Literatura:

- [1] Cheszel-Zgorzelska K., Lewkowicz B.: *Psychofizyczne właściwości człowieka a wykonywanie pracy*. Gdańsk, 1999.
- [2] *Encyklopedia*. Warszawa: PWN, 1998.
- [3] Lewandowski J.: *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*. Łódź 2000.
- [4] Mielczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy*. Bezpieczeństwo Pracy - Nauka i praktyka, 2002, Nr 10.
- [5] Mielczarek M.: *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*. Bezpieczeństwo Pracy - Nauka i praktyka”, 2001, Nr 5.
- [6] Studenski R.: *Kierowanie firmą bez wypadków i chorób zawodowych*. Tarnobrzeg, 2000.
- [7] Studenski R.: *Technika, człowiek czy skłonność do ryzyka*. Atest, 2003, Nr 11.
- [8] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860; zm.: Dz.U. z 2005 r. Nr 116, poz. 972, z 2007 r. Nr 196, poz. 1420).
- [9] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Art. 237³.