

BUDOWANIE KULTURY BEZPIECZNEJ PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWIE PRODUKCYJNYM

1. Wprowadzenie

Pod koniec XX wieku pojęcie przedsiębiorstwa produkcyjnego uległo głębokim zmianom. Zawężona interpretacja utożsamiania przedsiębiorstwa z wyrobem była niewystarczająca. Produkcja stała się jednym z elementów struktury wewnętrznej i zewnętrznej przedsiębiorstwa. W aspekcie wnętrza organizacji dostrzeżono znaczenie czynnika ludzkiego w miejscu pracy. Podkreślano, że w strukturach zdominowanych przez technologię nie ma żadnej gwarancji sukcesu, jeżeli nie doceni się zaangażowania pracowników. Dziś staje się coraz bardziej jasne, że to ludzie tworzą przedsiębiorstwo i od ich umiejętności, wiedzy, doświadczenia zawodowego, przyjmowanych postaw i wartości zależy jakość pracy w organizacji [14, s. 39]. Przejście od organizacji biznesowych do organizacji intelektualnych odbywało się stopniowo. Rzeczywistość gospodarcza (globalizacja, konsolidacje biznesowych grup kapitałowych, postęp informacyjno-komunikacyjny, rozwój wiedzy i systemów zarządzania) spowodowała, że przedsiębiorstwa produkcyjne rozpoczęły proces eksponowania kapitału społecznego w procesie tworzenia wartości. We współczesnej gospodarce na wartość największych firm w przeważającej mierze składają się innowacje intelektualne związane z tworzeniem nowej kultury organizacji. Era industrialna rozwija się w kierunku ery intelektualnej, opartej na kulturze organizacji, obejmującej jakość relacji wewnątrz organizacji i w jej otoczeniu [6, s. 12; 2, s. 105].

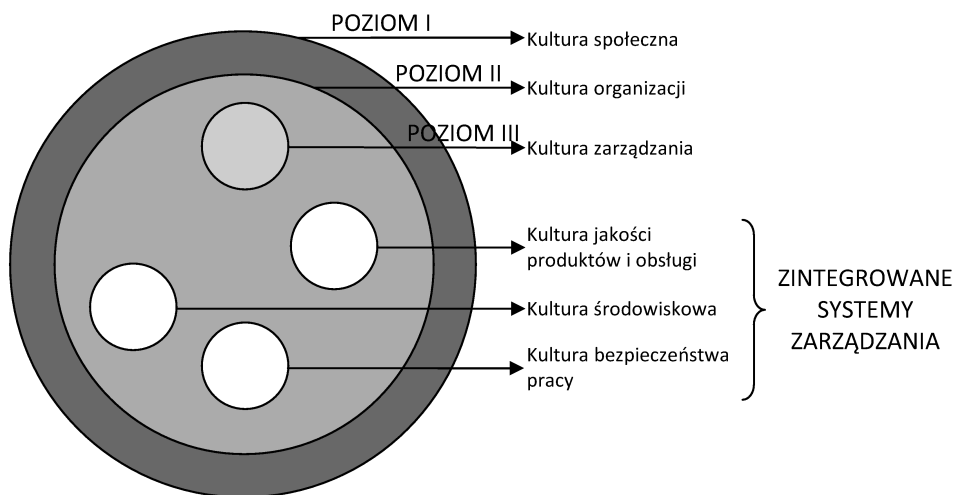
W ostatnich latach nastąpił wzrost zainteresowań problematyką kultury organizacji. Najbardziej znaczącą zmianą było uświadomienie sobie, że wiele problemów w funkcjonowaniu przedsiębiorstw można rozstrzygnąć i/lub uniknąć, budując nowy system wartości. Proces tworzenia nowej konfiguracji zachowań pracowniczych w przedsiębiorstwach produkcyjnych jest długoterminowym działaniem, a jego podstawą jest ciągłe uczenie się i myślenie. Nowy model zarządzania przedsiębiorstwem oparty jest na dzieleniu się i przekazywaniu wiedzy wewnątrz przedsiębiorstwa oraz we współpracy z otoczeniem. Odniesienie sukcesu we współczesnej gospodarce wymaga budowy wzorca kulturowego, czyli skali zachowań uznawanych za prawidłowe z punktu widzenia poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa [10, s. 62].

Wraz z rozwojem podejścia holistycznego, pozwalającego spojrzeć na przedsiębiorstwo jako całość, na kompleksowy zbiór wszystkich zachodzących w nim procesów i zależności rola kultury w organizacji uległa znacznemu wzmocnieniu. Zintegrowane systemy zarządzania jakością (ISO 9001), środowiskiem (ISO 14001) oraz bezpieczeństwem i higieną pracy (PN-N 18001) oprzyrządowane metodami informatyczno-komputerowymi przyczyniły się do tworzenia nowych postaw i wartości.

Dla potrzeb niniejszego artykułu ograniczono się do zagadnień budowania kultury bezpieczeństwa pracy w dążeniu przedsiębiorstw produkcyjnych do produkcji bezwypadkowej. Ograniczenie liczby wypadków i wyeliminowanie wypadków śmiertelnych jest możliwe wtedy, gdy zostaną wprowadzone zmiany kulturowe, a ich efektem będzie świadomość anomalii i zagrożeń potencjalnie wypadkowych. Pracownicy muszą uwierzyć, że wypadkom w pracy można zapobiec. Aby zmienić mentalność pracowników i nauczyć ich współpracy w poszukiwaniu lepszych rozwiązań, należy zastosować podejście systemowe, które wymaga wielu powiązanych ze sobą działań. Celem artykułu jest prezentacja kluczowych założeń systemowych nowej kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Jako studium przypadku posłużyło produkcyjne przedsiębiorstwo hutnicze, które realizuje pilotażowy program tworzenia kultury ciągłego doskonalenia swojego funkcjonowania przez zaangażowanie pracownicze. Stworzenie nowej kultury organizacji jest elementem założeń strategicznych przedsiębiorstwa w doskonaleniu zintegrowanego systemu zarządzania jakością, środowiskiem i bezpieczeństwem pracy (klient, środowisko, pracownik).

2. Model kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych

„Przedsiębiorstwa XXI wieku nie potrzebują „specjalnych pracowników”, aby mogły one prawidłowo funkcjonować”. Wystarczy stworzyć pracownikom warunki do rozwoju kompetencji i jednocześnie przeszkodzić im w eksponowaniu słabości, wynikających z braku wiedzy [15, s. 138]. To założenie stało się swego rodzaju postulatem do budowy nowej kultury organizacji. Pojęcie kultury organizacji jest rozumiane bardzo szeroko i obejmuje zestaw sformalizowanych lub niesformalizowanych wartości, norm, przekonań, postaw i założeń, które kształtują zachowanie pracowników oraz sposoby realizacji zadań organizacji [1, s. 248]. Kultura wywiera silny wpływ na zachowania pracowników i w długim okresie czasu staje się konfiguracją wyuczonych zachowań, a także ich rezultatów [10, s. 47]. Termin konfiguracja zakłada, że różne zachowania pracowników i ich rezultaty są zorganizowane w pewną całość, zgodnie z określonym wzorcem. W systemach zarządzania bezpieczeństwem pracy wzorcem tym jest model pracy bezwypadkowej. Zaliczenie rezultatów zachowań pracowników do zjawisk obejmowanych pojęciem kultury bezpieczeństwa pracy może wystąpić wtedy, gdy pracownicy są świadomi, że w trakcie wykonywania pracy odpowiadają za zdrowie i życie swoje oraz swoich współpracowników. Kultura bezpieczeństwa pracy jest jednym z podzbiorów kultury organizacji, która z kolei jest składową kultury społeczeństwa. Na rysunku 1 przedstawiono związki między poszczególnymi rodzajami



Rys. 1. Miejsce kultury bezpieczeństwa pracy w kulturze organizacji i społeczeństwa (na podstawie [7])

kultur. Istnieje zależność pomiędzy kulturą bezpieczeństwa pracy a kulturą jakości wytwarzania i obsługi klienta, a także kulturą środowiskową. Trzy komponenty kultury funkcjonują w ramach zintegrowanego systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Podstawą do jego tworzenia są założenia norm ISO 9001, ISO 14001 oraz PN-N 18001. Nie wyklucza się wprowadzania innych podzbiorów do kultury organizacji. Każda bowiem organizacja musi ciągle dopasowywać swoje wnętrze do uwarunkowań zewnętrznych i możliwości wewnętrznych (dynamika zmian).

Tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy należy rozpocząć od opracowania wzorcowych założeń do zachowań pracowniczych (konstrukt elementów), będących bazą dla zapewnienia bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Opracowując wzorec kultury bezpieczeństwa pracy posłużono się trójwarstwowym modelem kultury według F. Trompenaars i Ch. Hampden-Turner [14]. Model ten składa się z [14, s. 36-39]:

1. Rdzenia, którym są zdolność do przetrwania kultury i warunki jej funkcjonowania.
2. Warstwy środkowej, czyli norm i wartości typowych dla organizacji.
3. Warstwy zewnętrznej, którą tworzą wytwory i zachowania człowieka.

Poszczególne składniki modelu F. Trompenaars i Ch. Hampden-Turner zostały dostosowane do potrzeb tworzenia modelu kultury bezpieczeństwa pracy (rys. 2).

Rdzeniem, w tym przypadku, są założenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZ bhp) według wytycznych normy PN-N 18001:2004. Norma ta wspomaga działania przedsiębiorstwa na rzecz pracy bezpiecznej, poprzez: podejście strategiczne, obowiązującą w przedsiębiorstwie politykę bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisy prawne, procedury pracy, analizy i oszacowanie ryzyka zawodowego, plany awaryjno-ratunkowe, inwestycje techniczne, szkolenia specjalistyczne personelu, analizowanie przyczyn wypadków oraz podejmowanie działań korygujących i zapobiegawczych zgodnie z przyjętym celem produkcji bezwypadkowej. System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest oparty na zasadzie ciągłego doskonalenia, czyli „pętli Deminga” (PDCA). Podstawą do

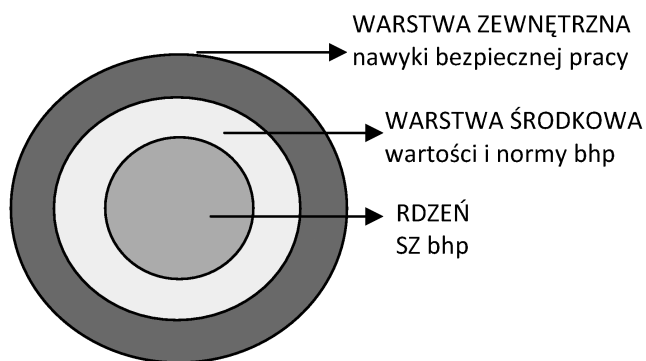
opracowania systemu jest dokument planistyczny pn. *Strategia przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Dokument ten powstaje na podstawie „fotografii” rzeczywistego stanu bezpieczeństwa pracy i zidentyfikowanej świadomości pracowników na temat bezpiecznych metod pracy (wywiady, obserwacje, ankiety). Strategia przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy rozpisywana jest na konkretne programy działania. Jednym z nich jest program doskonalenia kadr w aspekcie budowy skutecznej kultury bezpieczeństwa w organizacji. Strategia wsparta jest obowiązującymi we-

wnętrznymi i zewnętrznymi przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (np. *Kodeksem pracy*, a w szczególności art. 224).

Drugim elementem modelu są przyjmowane w przedsiębiorstwie wartości, które determinują definicję dobra i zła [1, s. 251]. Ich podstawę tworzą normy, które informują pracowników, jak powinni wykonywać pracę, aby była ona bezpieczna. Normy te mogą mieć postać pisemną lub funkcjonować w formie ustnych przekazów. Forma pisemna określana jest mianem procedur lub instrukcji. Do podstawowych procedur systemowych zalicza się:

- procedury prewencyjne, na które składają się: ocena ryzyka zawodowego, specjalistyczne szkolenia pracownice, inspekcje stanowiskowe, przeglądy zarządzania oraz działania zapobiegawcze,
- procedury wypadkowe, ustalające zasady postępowania z wypadkiem przy pracy,
- procedury powypadkowe, np. protokół powypadkowy, działania korygujące.

Poza procedurami i instrukcjami oraz rejestrami systemowymi (statystyka wypadkowości, zapisy pokontrolne) istotną rolę w budowaniu kultury bezpiecznej pracy ogrywają normy niepisane, które przekazywane ustnie pracownikom stają się zbiorem wskazówek postępowania w danej sytuacji. System komunikacji składa się z sieci przekazu



Rys. 2. Trójwarstwowy model kultury bezpieczeństwa pracy (na podstawie [14])

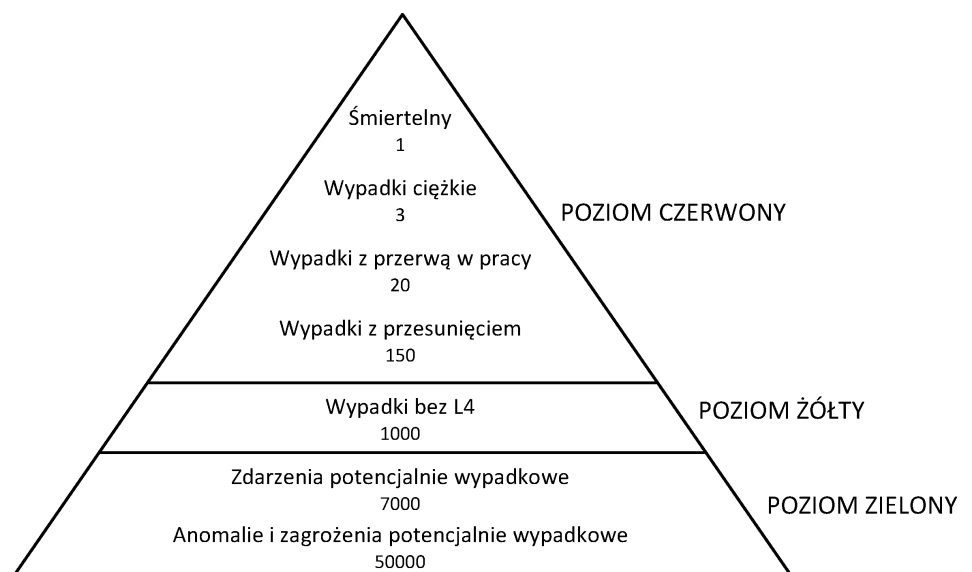
wewnętrznego i zewnętrznego, np. komunikacja z Państwową Inspekcją Pracy, Strażą Pożarną, Centrum Zarządzania Kryzysowego. Wewnątrz organizacji komunikacja ma układ zarówno poziomy (pomiędzy równorzędnymi stanowiskami pracy), jak i pionowy (przełożony – pracownik). Jest to komunikacja dwustronna (sprzężenie zwrotne przekazu), której towarzyszą dodatkowo pokazy stanowiskowe (instruktaż obsługi maszyn), prezentacje multimedialne (prezentacja komputerowa najważniejszych zagrożeń), plakaty i tablice informacyjne, oznaczenie stref poruszania się po zakładzie pracy itp. W procesie komunikacji panuje atmosfera wzajemnego zaufania oraz otwartości. Taka sytuacja sprzyja podnoszeniu efektywności przekazu. Dzięki komunikacji dokonuje się stały proces doskonalenia postaw i motywów działania pracowników. Pracownicy, do których dociera informacja na temat bezpieczeństwa pracy, doskonalą swoje umiejętności w zakresie selekcji działań dobrych i złych. Dodatkowym aspektem wzmacniającym komunikację jest praca zespołowa. Oprócz zespołów roboczych w przedsiębiorstwach produkcyjnych tworzone są tzw. zespoły wsparcia, które pomagają pracownikom identyfikować i rozwiązywać problemy dotyczące potencjalnych zagrożeń i zdarzeń wypadkowych. W skład tych zespołów wchodzi między innymi przedstawiciele związków zawodowych, pracownicy dozoru i społeczni inspektorzy pracy [4]. Członkowie zespołu spotykają się z pracownikami (regularne spotkania) i wyjaśniają im na czym polega bezpieczna praca. Komponentem budowy wartości są przedsięwzięcia służące doskonaleniu wiedzy, podnoszeniu umiejętności i kształtowaniu właściwych zachowań pracowników. Występują różne techniki i metody szkoleń, np. wykłady tematyczne, instrukcje, przyuczanie, analizy *case study*, nauczanie programowe, dyskusje, ćwiczenia. Efektem szkoleń powinna być zmiana zachowań pracowniczych. Należy jednak pamiętać, że jest to proces długoterminowy. W ramach budowania kultury bezpieczeństwa pracy organizowane są również olimpiady i konkursy na temat zasad bezpieczeństwa pracy. Na szeroką skalę realizowane są kampanie antywypadkowe w trakcie obchodów *Dni bezpieczeństwa* w przedsiębiorstwach. Edukację na temat standardów bezpieczeństwa przeprowadza się również poprzez ulotki, broszury informacyjne, plakaty, banery.

Trzecim komponentem modelu są zewnętrzne zachowania pracowników i nawyki poparte konkretnymi działaniami, pozwalającymi ocenić ich pracę jako bezpieczną. Zachowania pracowników podlegają audytom, które realizowane są przez kierowników zespołów roboczych i/lub specjalistów ds. bezpieczeństwa pracy. Pozytywne zachowania pracownicze podlegają wzmocnieniu poprzez system nagród (pochwała, wyróżnienie). Niedopuszczalne zachowania, zagrożające życiu i zdrowiu pracow-

nika i/lub stwarzające zagrożenie dla bezpieczeństwa innych pracowników są surowo karane, z odsunięciem do pracy na danym stanowisku włącznie. Do najważniejszych przejawów utrwalonej kultury bezpieczeństwa pracy należą: dbanie o porządek na stanowiskach pracy (pomocnym narzędziem jest 5S), oszczędne gospodarowanie zasobami (wyeliminowanie wszelkiego marnotrawstwa – japońskie *muda*), powszechna akceptacja założeń systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (PN-N 18001), chęć uczenia się na podstawie zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz dbanie o bezpieczeństwo w pracy i poza nią [7, s. 241]. W odbiorze zewnętrznym kultura bezpiecznej pracy kształtuje pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa. Rośnie zatem jego konkurencyjność i prestiż w otoczeniu.

3. Studium przypadku – budowanie kultury bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym

Rozpatrując zagadnienia kultury bezpieczeństwa pracy w ujęciu praktycznym, posłużono się przykładem działań realizowanych w produkcyjnym przedsiębiorstwie hutniczym. Analizowane przedsiębiorstwo w dniu 3 marca 2011 roku przystąpiło do realizacji pilotażowego programu budowania kultury ciągłego doskonalenia swojego funkcjonowania przez zaangażowanie pracownicze. Stworzenie nowej kultury organizacji jest elementem założeń strategicznych przedsiębiorstwa (klient, bezpieczeństwo, środowisko) i doskonalenia zintegrowanego systemu zarządzania jakością (ISO 9001), zarządzania środowiskowego (ISO 14001) oraz zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (PN-N 18001:2004, BS OHSAS 18001:2007). Certyfikacja systemu odbyła się 24 września 2010 roku. Podstawowym celem doskonalenia zintegrowanego systemu zarządzania jest kultura bezpiecznej pracy. Programy poprawy bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie realizowane są systematycznie od 2003 roku. Celem przewodnim programów jest „podróż do zera wypadków”. Aby przybliżyć pracownikom założenia programowe opracowano piramidę bezpieczeństwa (rys. 3). Piramida ta przedstawia zależności pomiędzy wypadkami



Rys. 3. Piramida bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym [11]

a anomaliami oraz zagrożeniami i zdarzeniami potencjalnie wypadkowymi. Struktura piramidy powstała na podstawie obliczeń statystycznych. Wynika z niej, że na 50 tys. anomalii i zagrożeń potencjalnie wypadkowych przypada 7 tys. zdarzeń potencjalnie wypadkowych, skutkujących: 1000 wypadków bez konieczności korzystania ze zwolnienia lekarskiego (L4), 170 wypadkami lekkimi (150 to wypadki z przesunięciem na inne stanowisko, a 20 z przerwą w pracy), 3 wypadkami ciężkimi i 1 wypadkiem śmiertelnym. Podstawowym założeniem programów poprawy bezpieczeństwa pracy jest minimalizowanie anomalii, zagrożeń i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Poziom ten oznaczony jest w piramidzie kolorem zielonym, lecz nie oznacza to, że można go ignorować. Poziom drugi, tzw. ostrzegawczy, to kolor żółty (wypadki bez L4). Poziom ostatni – czerwony – alarmowy obejmuje poszczególne kategorie wypadków. Wśród pracowników budowana jest świadomość, że w każdej chwili mogą odmówić wykonania pracy, gdy tylko stwierdzą, że jej wykonanie rodzi zagrożenie dla ich zdrowia lub życia (*Kodeks Pracy* i regulamin pracy). W przedsiębiorstwie rozważa się również możliwość wprowadzenia „karty zatrzymania pracy” przez samego pracownika w sytuacjach stwarzających zagrożenie [9].

W celu uczulenia pracowników na anomalie, zagrożenia i zdarzenia potencjalnie wypadkowe w przedsiębiorstwie realizowany jest program zarządzania świadomością pracowniczą, którego podstawą jest znajomość zidentyfikowanych zagrożeń stanowiskowych w następujących obszarach: izolacja, prace na wysokości, przestrzenie ograniczone, bezpieczeństwo kolejowe, podwykonawcy, suwnice i urządzenia dźwigowe, pojazdy i ich prowadzenie, audyty zachowań w zakładach, sytuacje awaryjne oraz analizy wypadkowe [12]. Aby utrwalić wśród pracowników wymienione standardy, w przedsiębiorstwie realizowany jest cykl informacyjny pn. *Minuty dla bezpieczeństwa*. Przełożeni lub liderzy zespołów pracowniczych przeprowadzają z pracownikami krótkie spotkania, przypominając im treść standardów. Na terenie przedsiębiorstwa działają również patrole bezpieczeństwa. Najważniejsze działania prowadzone w ramach patroli, to analiza i ocena ryzyka zawodowego, przypominanie i egzekwowanie standardów bezpieczeństwa pracy. W przedsiębiorstwie realizowane są audyty bezpieczeństwa pracy. Są to zarówno audyty korporacyjne, jak i globalne realizowane w ramach grupy kapitałowej. Pracownicy obligatoryjnie uczestniczą w specjalistycznych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa pracy (tab. 1-2).

Oddziały przedsiębiorstwa	Rok		
	2007	2008	2009
Oddział 1	6463	4416	3501
Oddział 2	2944	3289	3736
Oddział 3	1064	759	623
Oddział 4	575	660	467
Oddział 5	-	-	178
Oddział 6	-	-	509
Całe przedsiębiorstwo	11 046	9 124	9014 + 447*

* dodatkowe szkolenia w ramach procesu zarządzania świadomością

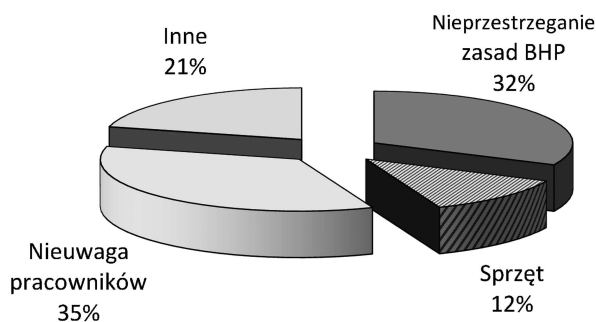
Tab. 1. Liczba przeszkolonych pracowników w zakresie BHP w analizowanym przedsiębiorstwie [12]

Temat szkolenia	Uczestnicy	Liczba uczestników
Standardy zapobiegania wypadkom śmiertelnym	Społeczni inspektorzy pracy	100
Bezpieczeństwo a organizacja pracy	Koordynatorzy ds. BHP	354
Praca na wysokości	Specjaliści uprawnienie do pracy na wysokościach	777
Myślenie analityczne, praktyczna analiza zdarzeń	Osoby odpowiedzialne za BHP, ambasadorzy BHP na terenie przedsiębiorstwa, przedstawiciele ZISP (zakładowy społeczny inspektor pracy), kadra kierownicza bezpośredniego kontaktu z pracownikami działów produkcji	200
Pierwsza pomoc przedmedyczna	Pracownicy produkcji i administracji	818
Bezpieczeństwo pracy, zasady BHP na terenie przedsiębiorstwa	Wykonawcy, firmy zewnętrzne lub spółki zależne wykonujące prace na terenie przedsiębiorstwa	6522

Tab. 2. Przykładowe szkolenia z zakresu BHP zorganizowane w analizowanym przedsiębiorstwie w 2011 roku [13]

Nowym projektem szkoleniowych wprowadzonym w 2011 roku na terenie przedsiębiorstwa były szkolenia z zakresu myślenia analitycznego. Szkolenia służyły podniesieniu umiejętności prawidłowego wyciągania wniosków z zaistniałych zdarzeń (wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych), a także wyłonienia trenerów wewnętrznych do prowadzenia szkoleń z zakresu analizy powypadkowej [5]. Umiejętność analitycznego myślenia, jak i przewidywania sytuacji potencjalnie wypadkowych jest szczególnie ważna na etapie budowania nowej kultury bezpiecznej pracy, ponieważ przyczynami 35% wypadków zarejestrowanych w 2011 roku była nieuwaga pracownicza, a także 32% nieprzestrzeganie zasad BHP (szczegóły przedstawiono na rysunku 4).

Dążąc do wyeliminowania przyczyn wypadkowości po stronie czynnika ludzkiego, przedsiębiorstwo przystąpiło do budowania nowego stylu pracy wśród kadry kierowniczej bezpośredniego kontaktu z pracownikami produkcji, tj. kierowników liniowych, brygadzystów, mistrzów, w którym postawiono na uczciwość, otwartość, prostotę i odpowiedzialność. W kwestii uczciwości i otwartości oczekuje się od kadry kierowniczej informowania przełożonych o każdym potencjalnym zagrożeniu wypadkowym. Nowy styl pracy oparty jest na prostocie, czyli bez zbędnej biurokracji w komunikacji z podwładnymi i przełożonymi. Kadra kierownicza bezpośredniego kontaktu ponosi odpowiedzialność za tolerowanie nieprzestrzeganie zasad BHP przez podległych pracowników. Kadra kierownicza powin-



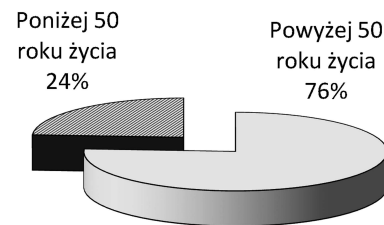
Rys. 4. Przyczyny wypadkowości w analizowanym przedsiębiorstwie (na podstawie [8])

na również nadzorować porządek w miejscu pracy, egzekwując zasady 5S na podległych jej stanowiskach.

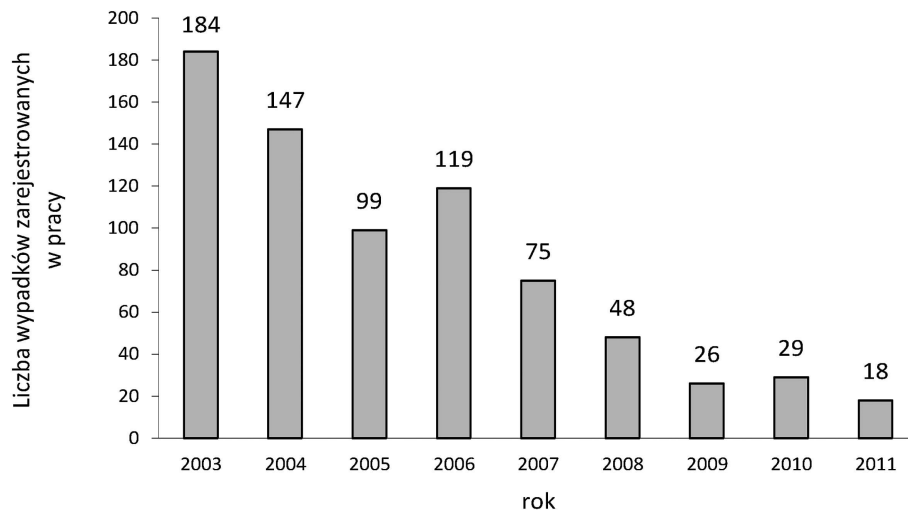
Zakres tematyczny szkoleń dostosowano zarówno do poszczególnych grup zawodowych pracowników przedsiębiorstwa, jak i struktury wiekowej. Dane statystyczne ukazują, że 76% wypadków powodują osoby powyżej 50 roku życia (rys. 5). W przedsiębiorstwie ponad 45% załogi stanowią osoby powyżej 50 roku życia. Wniosek: budując kulturę bezpiecznej pracy należy dobierać instrumenty budowania świadomości pracowniczej, uwzględniając wiek pracowników.

W przedsiębiorstwie wprowadzono nowoczesne formy szkoleń, w których postawiono na zwiększenie zaangażowania pracowniczego, takie jak: praca w grupach, aktywne metody uczenia się, praktyczne ćwiczenia w salach, których wyposażenie odpowiada zdarzeniom potencjalnie wypadkowym. Poza szkoleniami, formą utrwalającą pozytywne zachowania pracownicze są konkursy organizowane w ramach obchodów *Dnia Bezpieczeństwa Pracy*. W 2011 roku odbyły się już po raz piąty. Sposobem budowania nowej kultury bezpiecznej pracy są również wzmożone działania komunikacyjne, informacje na ulotkach, tablicach informacyjnych, w sieci Intranet, w materiałach i czasopiśmie zakładowym.

Ogół działań podejmowanych w przedsiębiorstwie przynosi efekty w postaci spadku liczby wypadków zarejestrowanych na terenie przedsiębiorstwa (rys. 6). Spadek jest bardzo znaczący, bowiem w 2003 roku odnotowano 184 wypadki, a w 2011 roku tylko 20.



Rys. 5. Pracownicy według wieku jako uczestnicy wypadków w analizowanym przedsiębiorstwie (na podstawie [8])



Rys. 6. Liczba wypadków z przerwą w pracy w analizowanym przedsiębiorstwie (na podstawie [11])

4. Podsumowanie

W artykule przedstawiono wybrane zagadnienia tworzenia kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym. Jako studium przypadku posłużyło produkcyjne przedsiębiorstwo hutnicze, które systematycznie poprawia warunki pracy i realizuje programy kształtowania nowej świadomości wśród pracowników. Jej podstawowym założeniem jest unikanie anomalii, zagrożeń i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Na podstawie danych z raportów o stanie bezpieczeństwa pracy ustalono, że liczba wypadków systematycznie spada. Zatem można przyjąć, że przedsiębiorstwo skutecznie dąży do produkcji bezwypadkowej. Ujmując to w kategoriach naukowych potwierdzono tezę przyjętą we wstępie artykułu, że ludzie tworzą przedsiębiorstwo i od ich umiejętności, wiedzy, doświadczenia, postaw i przyjmowanych wartości zależy jakość pracy [15, s. 39], a w analizowanym przypadku również bezpieczeństwo pracy.

Literatura:

- [1] Armstrong M.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2007.
- [2] Castells M.: *Spoleczeństwo sieci*, PWN, Warszawa 2007.
- [3] Gajdzik B.: *Kształtowanie świadomości pracowników w systemach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na przykładzie przedsiębiorstwa hutniczego*. „Zarządzanie Przedsiębiorstwem” 1/2009, s. 13-20.
- [4] Gajdzik B., Borowisk S.: *Benchmarking w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy na przykładzie przedsiębiorstwa hutniczego - analiza wskaźnikowa*. „Hutnik-Wiadomości Hutnicze”, 7/2010, s. 352-358.
- [5] Gajdzik B., Grzybowska K.: *Internal sources of risk in building employees' attitudes of safe work in metallurgical enterprise*. „Metalurgia”, No 2, 2013, (t. 52), p. 285-288.
- [6] Grudzewski W.M., Hejduk I.K., Sankowska A., Wańtuchowicz M.: *Sustainability w biznesie czyli przedsiębiorstwo przyszłości. Zmiany paradygmatów i koncepcji zarządzania*. Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2010.
- [7] Krzemień E.: *Zintegrowane zarządzanie. Aspekty towaroznawcze: jakość, środowisko, technologia, bezpieczeństwo*. Wyd. Śląsk, Katowice-Warszawa 2004.
- [8] Lenczewska K.: *Mentalność a wypadki*, „Jedynka” – miesięcznik ArcelorMittal Poland, lipiec/sierpień 2012, s. 5.
- [9] Lenczewska K., Oczkiewicz E.: *Globalna Komisja BHP*, gazetka zakładowa analizowanego przedsiębiorstwa, listopad 2012, s. 5.
- [10] Linton R.: *Kulturowe podstawy osobowości*, PWN, Warszawa 2000.
- [11] *Piramida bezpieczeństwa*, publikacja w gazecie zakładowej analizowanego przedsiębiorstwa, marzec 2011, s. 5.
- [12] Raporty pt. *Analiza stanu bhp*, materiały niepublikowane analizowanego przedsiębiorstwa za lata 2006-2010.
- [13] Raport analizowanego przedsiębiorstwa pt. *Odpowiedzialność Biznesu*, 2011, s. 18.
- [14] Trompenaars F., Hampden-Turner CH.: *Siedem wymiarów kultury*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- [15] Warnecke H.J.: *Rewolucja kultury przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo fraktalne*. PWN, Warszawa 1999.

BUILDING OF THE SAFETY WORK CULTURE IN THE MANUFACTURING COMPANY

Key words:

safety work culture, manufacturing enterprise.

Abstract:

In the article the fundamentals of the safety work culture in the manufacturing company were presented. The article was divided in two parts: theoretical and practical. In theory the model of safety work culture was created. The model was composed of three levels. Particular levels were characterised in the article. In practical part of the paper some activities connected with the safety work construct were presented. As a case study was used the metallurgical company. Care about health and life of the employees in enterprises is one of the necessary conditions to conduct business activity. Legal regulations in force impose on the employer the obligation to provide the employees safe work conditions. The activities of the employer require the support from the employees. The workers of all levels in an organisation need to be aware of the ways of safe performance of their work and the safety rules which are in force on the premises of an enterprise. It is, therefore, indispensable to build the safety work culture of the employees efficiently in the area of safety and work hygiene management.

Dr inż. Bożena GAJDZIK

Katedra Zarządzania i Informatyki
Politechnika Śląska
Bozena.Gajdzik@polsl.pl