

mgr Aneta DEC

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

ZARZĄDZANIE KULTURĄ BEZPIECZEŃSTWA PRACY W ASPEKCIE OCHRONY ZDROWIA I ŻYCIA ORAZ INFRASTRUKTURY ZAKŁADU PRACY

Streszczenie

Wstęp i cel: Kultura pracy jest dziś pojęciem bardzo popularnym, choć nie bardzo znanym. W artykule przybliżono nie samo pojęcie tylko sposób w jaki kultura pracy zmienia i kształtuje przedsiębiorstwa. Promocja zdrowia w miejscu pracy to działania, dzięki którym ludzie bardziej interesują się swoim zdrowiem, dbają o to by mieli coraz większy wpływ na czynniki kształtujące stan ich zdrowia. W artykule przybliżono również aspekt ochrony infrastruktury zakładu pracy. Jest to zjawisko mało znane w Europie, natomiast w Stanach Zjednoczonych bezpieczna praca to nie tylko bezpieczeństwo pracowników i innych osób przebywających w miejscu pracy.

Materiał i metody: Materiał stanowi literatura związana z problematyką zarządzania kulturą bezpieczeństwa pracy, procesy jej wdrażania. Stosując metodę analizy tekstu przedstawia się na różne techniki propagowania ochrony zdrowia, mienia oraz życia a zakładzie pracy.

Wyniki: Promowanie zdrowia nie może się ograniczać do zmniejszenia zagrożeń związanych z warunkami pracy, powinny to być działania wykraczające poza obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wniosek: Zdrowie i życie ludzkie jest nadrzędną wartością. Kulturę tworzą ludzie, to ludzie nadają jej charakter. Kultura pracy ma stanowić integralną część zarządzania przedsiębiorstwem. Jest elementem budowy wizerunku zakładu pracy.

Słowa kluczowe: Kultura pracy, bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia, infrastruktura przedsiębiorstwa, zarządzanie kulturą bezpieczeństwa pracy, system zarządzania bezpieczeństwem

(Otrzymano: 28.03.2014; Zrecenzowano: 30.03.2014; Zaakceptowano: 05.04.2014)

MANAGEMENT OF SAFETY CULTURE AT WORK IN ASPECT OF HEALTH AND LIFE PROTECTION AND INFRASTRUCTURE OF WORK PLACE

Abstract

Introduction and aim: Work culture is today a very popular concept, though not very well known. The article shows not only the idea but also the way in which the culture of work is changing and shaping the company. Health promotion in the workplace is the action by which the people are more interested in their health care is to have more influence on the factors affecting their health. The article also describes closer aspect of the protection of the plant infrastructure work. This is a phenomenon little known in Europe and but in the United States safe operation is not only the safety of employees and other persons residing in the workplace.

Material and methods: The material is a literature related to the issues of safety culture management, process implementation. Applying the method of analysis the Author presents the various techniques of promoting health, property and life and the workplace.

Results: Health promotion can not be limited to reduce the risks related to working conditions, but should be some actions which go beyond the obligations of employers in the field of occupational health and safety at work.

Conclusion: Health and human life is a supreme value. Culture made up of people, people give it character. Work culture is an integral part of business management. It is the creation of an image of the company.

Keywords: Work culture, work safety, health protection, company's infrastructure, management of safety work culture, safety management system.

(Received: 08.03.2014; Revised: 30.03.2014; Accepted: 05.04.2014)

1. Wstęp

Przez kulturę rozumie się zbiór norm, wartości i przekonań, do których pracownicy się stosują i która wyznacza sposób życia jednostek i grup w przedsiębiorstwie. Kultura jest w każdej firmie społecznym i normatywnym tworzywem, które ją spajają, jest ważnym zasobem wspierającym jej misję i strategię, a także podstawą do tworzenia tzw. ducha firmy, czy nawet jej osobowości. Kształtuje się ona pod wpływem wielu czynników związanych ze specyficznymi właściwościami organizacji, cechami jej członków, a także otoczeniem zewnętrznym. Zgodnie z regułami procesów społecznych, podlega ciągłym zmianom. Kultura bezpieczeństwa stanowi wytwór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, kompetencji i wzorów zachowań, które determinują zaangażowanie w działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność zarządzania bezpieczeństwem [5].

Na kulturę bezpieczeństwa składają się elementy łatwe do zaobserwowania, oraz te bardziej ukryte. Do badania poszczególnych obszarów stosowane są odpowiednie narzędzia (obserwacja zachowań pracowników, wywiady, pomiary środowiska fizycznego pracy, raporty z wypadków, kwestionariusze itp.). Na poziom kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy mają bezpośredni wpływ zachowania podejmowane przez pracowników. Przy projektowaniu i wdrażaniu systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i interpretowaniu odnoszących się do tego systemu wymagań i wytycznych należy pamiętać, że skuteczność jego funkcjonowania zależy przede wszystkim od postaw i przekonań ludzi, gdyż system wart jest tyle, ile wari są ludzie go tworzący i w nim pracujący [6].

Kultura bezpieczeństwa pracy stała się celem wielu organizacji, które dostrzegły podstawową prawdę, że o poziomie bezpieczeństwa decyduje kultura bezpieczeństwa pracy, czyli codzienne zachowania wszystkich pracowników wypływające z ich przekonań, uznawanych wartości. Dlatego tak wiele firm wprowadza programy poprawy zachowań jako jeden z najważniejszych elementów współczesnego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy [3].

Cywilizacyjny poziom życia doprowadził do stanu, w którym występujące i mogące w każdej chwili uaktywnić się zagrożenia prowadzić mogą do poważnych w skutkach awarii, wypadków czy katastrof. Skuteczne im przeciwdziałanie na poziomie współczesnego przedsiębiorstwa zależy przede wszystkim od sprawności zarządzania, co za tym idzie od wiedzy i umiejętności sterowania zasobami, procesami i informacjami w celu ich optymalnego wykorzystania dla osiągnięcia w istniejących warunkach zamierzonych rezultatów. Zadanie to obecnie prowadzić trzeba w zmieniających się bardzo szybko warunkach ekonomicznych i społecznych. Dzisiejsi pracodawcy realizując cele produkcyjne muszą poszukiwać takich rozwiązań organizacyjnych, które umożliwiają osiągnięcie celu produkcyjnego przy jednoczesnym uwzględnieniu konieczności ochrony zdrowia i życia ludzi, infrastruktury, a także środowiska, w który żyją.

Wyzwaniem dla ludności naszego kraju stało się hasło: „*Chcemy żyć i pracować bezpiecznie, w stanie spokoju i pewności, w warunkach braku ryzyka lub w warunkach skutecznej przed nim ochrony* [9]” stało się celem społecznym. Wymaga to nowego podejścia do problematyki bezpieczeństwa pracy i ochrony człowieka w środowisku pracy. W obecnej chwili w naszym kraju nauka o bezpieczeństwie pracy i działania na rzecz podniesienia bezpieczeństwa na wyższy jakościowo poziom znajduje coraz liczniejsze grono zwolenników. Coraz więcej osób i instytucji dostrzega korzyści jakie mogą osiągnąć przy racjonalnym podejściu do zagadnień bezpieczeństwa. Szkoda, że mimo tych pozytywnych zjawisk nadal jeszcze w naszej gospodarce zbyt często wszechobecnym jest sposób zarządzania bezpieczeństwem skierowany bardziej na eliminację skutków niż na kształtowanie odpowiednich warunków pracy, czy zachowań ludzkich. W wielu zakładach pracy sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktuje się po sierocemu, jako zło konieczne. Jako nakaz prawny. Ani pracodawcy, ani pracownicy nie poświęcają należytej uwagi, czy troski zagadnieniom bhp. W dalszym ciągu

mała jest świadomość społeczeństwa, iż to my sami jesteśmy odpowiedzialni za zdrowie i życie swoje i swoich współpracowników. Należy zwrócić uwagę, że ryzyko utraty zdrowia czy życia w pracy zredukować należy do akceptowalnego poziomu granicznego, a w przyszłości utrzymywać to ryzyko na takim poziomie, choć najlepiej byłoby jeszcze obniżyć ten poziom.

2. Zarządzanie kulturą bezpieczeństwa pracy

Bezpieczne warunki pracy i bezpieczne zachowania w pracy nie powstają samoistnie, same z siebie. Muszą one najpierw zostać ukształtowane według z góry przyjętego programu. Stąd też w ramach integracji z Unią Europejską dostosowaliśmy przepisy naszego kraju do normatywów europejskich, w tym m.in. do dyrektyw 82/501/EEC z dnia 24 czerwca 1982 r. (*ang. On Major Ascendants Hazards of Certain Industrial Ascendants*) znanej jako dyrektywa Post-Seveso i dyrektywy 89/391/EEC znanej jako COMAH (*ang. On Control of Major Accident Hazards*). Są to dyrektywy, które nakładają na pracodawcę obowiązek prowadzenia oceny ryzyka w tych dziedzinach, gdzie występuje zagrożenie dla człowieka i środowiska. W naszym prawodawstwie taki obowiązek został określony w znowelizowanym 2 czerwca 1996 r. Kodeksie pracy, którego art. 226 stanowi, że pracodawca obowiązany jest informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami [10].

System zarządzania bezpieczeństwem uważany jest za warunek konieczny dla zapewnienia wysokich standardów bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska. Łącząc zasady zarządzania z zasadami bezpieczeństwa został stworzony system zarządzania bezpieczeństwem. Na jego rozwój zasadniczy wpływ wywarły badania wielkich katastrof - Flixborough - 1974 (Anglia), Seveso - 1976 (Włochy), Czarnobyl - 1986 (Ukraina), Bhopal - 1984 (Indie). Choć wielkie katastrofy przemysłowe ominęły Polskę to w latach 1992 do połowy 1997 r. w 55 wypadkach, mających znamiona katastrof zginęło w naszym kraju ponad 250 osób, a blisko tysiąc doznało obrażeń, niejednokrotnie ciężkich. Warto zwrócić uwagę na jedną podstawową różnicę w rozumieniu bezpieczeństwa pracy za oceanem i w Europie. W Europie bezpieczna praca zazwyczaj rozumiana jest jako praca nie stwarzająca zagrożeń dla pracowników lub (według nowej wersji normy OHSAS) dla wszystkich osób przebywających w miejscu pracy.

Za oceanem, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych, bezpieczna praca to nie tylko bezpieczeństwo pracowników i innych osób przebywających w miejscu pracy, to również ochrona mienia firmy i samej firmy, to bezpieczna produkcja lub świadczenie usług, to bezpieczny produkt itd. Ta różnica decyduje w głównym stopniu o tym, na ile zarządzanie bezpieczeństwem jest efektywne oraz w jakim stopniu jest dla firmy opłacalne. Im bardziej kompleksowa analiza i ocena ryzyka, tym większa szansa na zbudowanie skutecznego i efektywnego zarazem systemu zarządzania bezpieczeństwem [3].

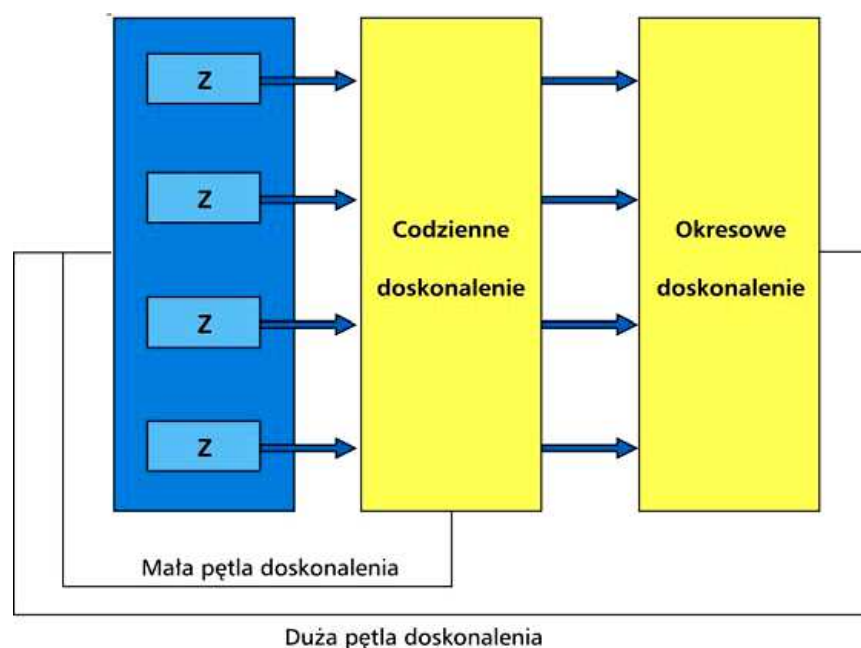
Przy konstruowaniu systemów bezpieczeństwa wykorzystuje się „filozofię jakości” wyrobów opracowaną przez amerykańskiego naukowca Deming’a, obejmuje zaangażowanie najwyższego kierownictwa, politykę bhp oraz planowanie działań, na które składa się ustalenie celów ogólnych i szczegółowych, a także sporządzanie planów ich realizacji, konieczne jest uwzględnienie wymagań prawnych oraz ocenę ryzyka zawodowego [7].

Rysunek jest potrzebny, aby przedstawić rozumienie ciągłego doskonalenia systemu. Pokazane są dwie pętle doskonalenia:

- mała - działania codzienne,
- duża - działania okresowe (zazwyczaj co roku),

a tak naprawdę przydałaby się jeszcze jedna „wielka pętla doskonalenia”, która przedstawiałaby to, co najważniejsze, a mianowicie długofalową strategię organizacji.

W dłuższym okresie najlepiej widać, czy i na ile efektywnie realizowana jest strategia bhp organizacji, którą jest „budowanie kultury bezpieczeństwa”. Bezpieczeństwa nie tylko w odniesieniu do ludzi (bhp), ale również w odniesieniu do mienia, reputacji, środowiska naturalnego, wymagań prawnych, informacji itd. [3].



Rys. 1. Doskonalenie systemu zarządzania

Źródło: J.T. Karczewski, K.W. Karczewska, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*

Fig. 1. Improvement of the management system

Source: J.T. Karczewski, K.W. Karczewska, *Management of occupational safety*

Pętla Dening’a znalazła odzwierciedlenie w międzynarodowych normach ISO, serii 9000, przyjęte również w Polsce jako normy PN-EN serii 29000. „Jakość” w tym ujęciu to przede wszystkim działania:

- jasno określić cele działania przedsiębiorstwa,
- stworzyć nową filozofię postępowania przedsiębiorstwa,
- odejść od „badań sortujących wyroby”,
- nie sugerować się ceną wyrobów,
- ciągle dążyć do poprawy systemu jakości wyrobów,
- prawidłowo kierować zespołami ludzkimi,
- stworzyć nowoczesne metody szkolenia,
- usunąć atmosferę strachu,
- usunąć bariery utrudniające porozumiewania się,
- eliminować stosowanie kar,
- precyzyjnie stawiać cele i określać zadania,
- stworzyć atmosferę zadowolenia z wykonywanej pracy,
- postawić na wykształcenie i doksztalcanie pracowników,
- ciągle poprawiać jakość wyrobów i efektywność produkcji, co powinno być podstawowym zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa.

Poszczególne tezy filozofii Deming'a w odniesieniu do bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie znalazły szybkie zastosowanie w niektórych przedsiębiorstwach, a przedstawiają się następująco:

- wszystkim wypadkom i obrażeniom można zapobiec,
- kierownictwo przedsiębiorstwa powinno być odpowiedzialne i rozliczane za bezpieczeństwo pracy,
- bezpieczne warunki pracy są podstawą zatrudnienia,
- pracownicy muszą być przeszkoleni w zakresie bhp,
- kierownictwo przedsiębiorstwa musi dokonywać przeglądów stanu bezpieczeństwa,
- wszelkie uchybienia powinny być natychmiast korygowane,
- należy zapewnić poczucie bezpieczeństwa poza pracą,
- wszelkie zaistniałe obrażenia i wypadki muszą zostać przeanalizowane,
- wysoki poziom bezpieczeństwa jest gwarancją sukcesu przedsiębiorstwa oraz
- pracownicy są kluczem do uzyskania wysokiego poziomu bezpieczeństwa [11].
- W problematyce bezpieczeństwa ujęto:
 - systemowe podejście do identyfikacji zagrożeń i analiz ryzyka, kosztem odejścia od metody prób i błędów,
 - zagadnienia bezpieczeństwa pracowników, które powiązano z przyczynami powodującymi straty w ujęciu materialnym,
 - wykorzystanie technik komputerowych do analiz bezpieczeństwa.

Wymagało to stworzenia nowych pojęć i ich zdefiniowania m.in. takich jak strata, zagrożenie, bezpieczeństwo, ryzyko. Podejmując te działania dążymy do tego, aby w naszym kraju zostały stworzone podstawy prawne uwzględniające dyrektywy - Seveso i COMAH.

Bazują one na zasadzie, że „*najlepsza polityka dotycząca zdrowia społeczeństwa oraz bezpieczeństwa i higieny pracy polega na zapobieganiu potencjalnym wypadkom u źródeł poprzez kompleksowe działania na różnych etapach projektowania i konstrukcji* [2]”. Dyrektywy te wprowadzają obowiązek sporządzania w zakładach pracy:

- raportu bezpieczeństwa - w dużych zakładach, w tym w szczególności w zakładach wysokiego ryzyka,
- oświadczenia o stanie bhp - w pozostałych zakładach.

Bezpieczeństwo pracy wiąże się ściśle z warunkami pracy, a wszelki postęp w dziedzinie techniki i organizacji produkcji pociąga za sobą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy i odwrotnie - każde osiągnięcie w dziedzinie bezpieczeństwa pracy wpływa na racjonalny rozwój stosunków produkcyjnych. Działając zgodnie z powyższą zasadą przyjąć należy główne kierunki rozwoju w zakresie postępu techniczno - organizacyjnego i bezpieczeństwa pracy:

- rozpoznawanie źródeł zagrożeń i ich przyczyn poprzez doskonalenie wiedzy,
- ciągłe modernizowanie i usprawnianie na drodze postępu technicznego środków produkcji,
- stałe i systematyczne doskonalenie predyspozycji zawodowych ogółu pracowników zatrudnionych w zakładach pracy poprzez:
 - ◇ racjonalny dobór pracowników do warunków wykonywanej pracy,
 - ◇ szkolenie zawodowe,
- przestrzeganie każdego dnia przepisów bhp,

- usprawnianie organizacji procesu produkcyjnego, systemów organizacji pracy oraz innych środków organizacyjnych, związanych z technologią produkcji i ochroną pracy, odsuwanie ludzi od źródeł zagrożeń.

Zarządzanie bezpieczeństwem można uznać za proces zmierzający do zapewnienia warunków pracy umożliwiających osiągnięcie założeń w środowisku pracy w zakresie zagrożeń dla życia i zdrowia. Celem zarządzania bezpieczeństwem jest wytworzenie mechanizmów postępowania w procesie zarządzania w zakładzie, które pozwolą uniknąć zagrożeń, zniszczeń i powstania strat ludzkich i materialnych.

Proces ten realizowany jest w stale powtarzającym się cyklu czynności i decyzji planistycznych, organizatorskich, motywacyjnych oraz kontrolnych, gwarantujących stały postęp w zakresie utrzymania i podnoszenia ponad prawne wymogi standardów bezpieczeństwa.

System zarządzania bezpieczeństwem powinien być ukierunkowany na zwalczanie zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe, składać się z wzajemnie ze sobą powiązanych i udokumentowanych modułów postępowania, dotyczących:

- polityki bezpieczeństwa,
- struktury organizacyjnej służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo,
- planowania i wdrażania działań,
- kontroli zagrożeń,
- przeglądów i działań korygujących,
- auditów systemu.

3. System zarządzanie kulturą bezpieczeństwa pracy

System zarządzania powinien motywować kierownictwo zakładów pracy oraz wszystkich pracowników do zaniechania ryzykownych działań na wszystkich szczeblach zarządzania, oraz wytwarzać u pracowników mechanizm odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa.

Podjęmowane decyzje o skoordynowanej profilaktyce na każdym etapie działalności (planowanie, projektowanie, produkcja) powinny mieć wpływ na całokształt występujących zagrożeń. Podstawą realizacji funkcji systemu zarządzania bezpieczeństwem winna być także ocena elementów kultury pracy, pozostających w bezpośrednim związku z poziomem bezpiecznych zachowań pracowników. W badaniach na ten temat należałoby uwzględnić sprawdzanie wiadomości dozoru na temat częstości i głównych przyczyn ryzykownych zachowań, podejmowanych przez pracowników zakładu. Rozpoznanie tych elementów kultury pracy wymaga przeprowadzenia badań wśród robotników i dozoru.

Ocena elementów kultury pracy powinna prowadzić do poznania:

- systemu wartościowania pracy dozoru i przez dozór,
- postaw dozoru i załogi wobec możliwości ograniczenia poziomu ryzyka,
- postaw dozoru i załogi wobec formalnych norm bezpieczeństwa.

Wyniki wszelkich analiz prowadzonych w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem, ocena zagrożeń, stan wypadkowości i chorób zawodowych, przyczyny i skutki tych zjawisk powinny być wprowadzone do ogólnie dostępnego systemu informatycznego w zakładzie, w formie gwarantującej dotarcie tych informacji do wszystkich pracowników zakładu. Systemy szkolenia zawodowego i doszkalania powinny być we wszystkich formach unowocześnione i zmodyfikowane, zarówno dla pracowników fizycznych, osób dozoru jak i osób kierownictwa zakładu. W pierwszej kolejności należy dokładnie zapoznać osoby kierownictwa z wdrażanym systemem zarządzania bezpieczeństwem.

Ich wyniki powinny być uwzględniane przy awansach, zmianach płacowych i przekwalifikowaniach - jako swoista forma motywacji dla podniesienia skuteczności wdrażania zasad systemu zarządzania bezpieczeństwem.

System zarządzania bezpieczeństwem jest zatem elementem tworzącym w przedsiębiorstwie kulturę pracy, który za główny i podstawowy cel stawia ochronę zdrowia i życia pracowników. Kolejnym elementem jest szczególnie akcent położony na promowanie kultury zdrowia i ochrony życia w środowisku pracy - przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem. Każdy jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, wszędzie konieczne jest pełne zaangażowanie ze strony społeczeństw, rządów, pracodawców oraz pracowników na każdym stanowisku pracy [8].

Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że około jednej czwartej globalnego obciążenia chorobami przypada na populację pracującą. W następstwie znacznych zmian w świecie pracy w ciągu ostatnich 25 lat w całej Europie, w tym także w Polsce, pojawiają się przesłanki do nowego podejścia w polityce ochrony zdrowia pracujących, a także modyfikacji infrastruktury wspierającej przedsiębiorstwa w zakresie zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracujących. Oto niektóre z nich:

- bardzo duży wzrost liczby pracowników w małych przedsiębiorstwach, niezdolnych do tworzenia własnych służb medycyny pracy i służb BHP i działających w warunkach dużej konkurencji i niepewności
- zmiany demograficzne populacji pracujących, ze wzrostem odsetka osób starszych i dużym uczestnictwem kobiet,
- wzrost zatrudnienia w usługach, często wiążący się z niską kontrolą własnej sytuacji w pracy, z izolacją od współpracowników i pracą w samotności, powtarzalne czynności w pracy, monotonia, niskie wsparcie społeczne,
- wzrost wpływu na zdrowie pracujących przemocy (*ang. violence*) ze strony klientów i współpracowników, szykanowania pracowników przez przełożonych (*ang. bullying*) lub współpracowników (*ang. mobbing*),
- zmiany w praktyce zatrudniania (np. zatrudnienie na krótki okres czasu lub w niepełnym wymiarze czasu pracy),
- wzrost zróżnicowania lub zanikanie tradycyjnych struktur pracy,
- narastający problem rosnących kosztów świadczeń medycznych, składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz dużych kosztów produkcji przez pracowników o niskim poziomie zdrowia, niskiej motywacji do pracy i dużej absencji.

Żadnemu z tych wyzwań nie można sprostać stosując tradycyjne podejścia ukierunkowane jedynie na obniżenie ryzyka zawodowego związanego z występowaniem fizycznych, chemicznych lub biologicznych zagrożeń w miejscu pracy. Aby dostatecznie wesprzeć pracodawców i pracowników w prewencji lub złagodzeniu zdrowotnych skutków wyżej przedstawionych procesów i zjawisk potrzebne jest całościowe i aktywne podejście w przedsiębiorstwie lub instytucji do zarządzania determinantami zdrowia i kapitałem ludzkim, z jednoczesnym wykorzystaniem metod i wiedzy o kontroli tradycyjnych zawodowych zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa.

Istnieją przedsiębiorstwa w Europie, działania dla poprawy lub podtrzymywania zdrowia i zdolności do pracy zatrudnionych, w przekonaniu że, mogą w ten sposób umocnić swą pozycję rynkową i osiągnąć konkurencyjną przewagę.

Zakres tych działań może być bardzo szeroki i zwłaszcza o zasięgu międzynarodowym, które podejmują skutecznie szeroko zakrojone obejmować następujące inwestycje prozdrowotne:

- ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracujących przed zawodowymi zagrożeniami występującymi w środowisku pracy – odpowiedzialność pracodawców w tym zakresie jest zwykle określona przepisami prawnymi,
- promowanie zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, zdrowego stylu życia oraz zapobieganie przewlekłym, niezakaźnym chorobom cywilizacyjnym (np. choroby układu krążenia, choroby układu mięśniowo-szkieletowego, zaburzenia psychiczne) poprzez właściwą kulturę pracy, organizację pracy i zapewnienie pracownikom wsparcia społecznego i udziału w tworzeniu zakładowej polityki ochrony zdrowia,
- inwestowanie w podnoszenie wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników,
- oszczędne wykorzystywanie zasobów naturalnych oraz ochrona środowiska naturalnego przed zanieczyszczeniami.

W skład zdrowia i bezpieczeństwa pracujących wchodzi wszelkie działania mające na celu:

- zmniejszenie szkodliwego oddziaływania pracy na zdrowie i zapewnienie bezpieczeństwa pracującym,
- zapewnienie, że osoby z problemami zdrowotnymi nie są, bez bezwzględnej konieczności, wykluczani ze swojego miejsca pracy lub rynku pracy w następstwie wymagań stawianych przez warunki pracy lub wymagań co do oczekiwanej zdolności do pracy,
- promowanie warunków i organizacji pracy, które wpływają korzystnie na ogólne zdrowie pracujących.

Mając na uwadze zakres powyższych działań można wyróżnić 3 poziomy działań na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy:



Rys. 2. Poziomy działań na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy

Źródło: Opracowanie własne Autora

Fig. 2. The levels of the health and safety at work

Source: Elaboration of the Author

Poziom I: Zapobieganie chorobom i wypadkom zawodowym

Obejmuje działania zapewniające minimum zdrowia i bezpieczeństwa pracującym zgodnie z tradycyjną koncepcją ochrony pracy. Celem jest wyeliminowanie lub ograniczenie negatywnego działania szkodliwych lub uciążliwych czynników występujących w środowisku pracy oraz sposobu wykonywania pracy na zdrowie pracujących. Oczekiwanym rezultatem jest zapobieganie chorobom zawodowym lub wypadkom przy pracy. Odpowiedzialność za podejmowanie działań prewencyjnych, w tym profilaktycznych badań lekarskich jest regulowana właściwymi aktami prawnymi w szczególności przepisami Kodeksu pracy. W Polsce odpowiedzialność za ocenę i zarządzanie zdrowotnym ryzykiem zawodowym pracujących ponoszą pracodawcy wspomagani przez służbę BHP i służbę medycyny pracy. O skuteczności systemu świadczy systematyczne obniżanie liczby chorób zawodowych i wypadków przy pracy.

Poziom II: Zapobieganie chorobom związanym z pracą.

Poziom ten obejmuje zapobieganie wszystkim chorobom związanym z pracą, a więc chorobom zawodowym i parazawodowym oraz wypadkom zawodowym. Może obejmować także zapobieganie nasilaniu się u pracujących objawów chorób przewlekłych (np. cukrzyca, nadciśnienie) w celu podtrzymania zdrowia i zapobieżeniu niezdolności do pracy z powodów zdrowotnych. W porównaniu z poziomem pierwszym prewencją objęte są także choroby parazawodowe. Są to choroby i niedomagania zdrowotne o wieloczynnikowej etiologii, gdzie czynnik zawodowy współdziała z innymi pozazawodowymi czynnikami patologicznymi w wywoływaniu i postępie choroby (np. choroba niedokrwienna serca u kierowców pojazdów transportu publicznego, bóle kręgosłupa, nadciśnienie). Społeczno-ekonomicznym celem jest zmniejszenie związanej z warunkami pracy absencji chorobowej, zapobieganie odchodzeniu na rentę inwalidzką lub przedwczesnemu odchodzeniu na emeryturę.

Poziom III: Zintegrowane zarządzanie determinantami zdrowia w miejscu pracy.

Najbardziej obszerny poziom zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracującym obejmuje nie tylko działania podejmowane na poziomie pierwszym i drugim, ale również działania podtrzymujące zdrowie i zapobiegające upośledzeniu zdrowia fizycznego lub psychicznego niezależnie od źródła pochodzenia czynnika szkodliwego. Nowy model zintegrowanego zarządzania prewencją chorób i podtrzymywaniem zdrowia i zdolności do pracy uwzględnia nie tylko zawodowe, ale zależne od stylu i kultury życia oraz inne środowiskowe determinanty zdrowia pracujących. Zgodnie z Kartą Ottawską Promocji Zdrowia uwzględnia się następujące działania:

- opracowanie polityki prozdrowotnej zakładu pracy,
- tworzenie fizycznego środowiska pracy wspierającego zdrowie,
- wzmacnianie działań społecznych pracodawcy i pracujących na rzecz zdrowia,
- zwiększanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wiedzy pracowników o prewencji wczesnej promocji zdrowia,
- poszerzenie zadań służb medycyny pracy i BHP, aby mogły wspierać osiągnięcie celów polityki prozdrowotnej zakładu pracy [12].

Zintegrowane zarządzanie determinantami zdrowia w miejscu pracy jest więc modelem promocji zdrowia w miejscu pracy uwzględniającym zarówno działania przewidziane wymogami prawnymi w zakresie BHP i medycyny pracy, jak i dobrowolne inicjatywy na rzecz zdrowia pracujących realizowane w miejscu pracy [1].

4. Polityka ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracujących

Koncepcja ochrony pracy określa system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych, medycznych i technicznych służących ochronie interesów pracowników najemnych, w tym zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy. Pierwotną przyczyną ochrony pracy była konieczność obrony pracowników najemnych przed społecznym wyzyskiem pracodawców.

Dominacja koncepcji ochrony pracy w kształtowaniu polityki zdrowia pracujących w Polsce oznacza, że w budowie tej polityki nie jest wykorzystywana koncepcja zdrowia publicznego, znacznie szerzej postrzegająca determinanty zdrowia pracujących niż praktykuje się to w ramach koncepcji ochrony pracy.

Proponowane zasady tworzenia polityki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracujących:

- Tworzenie, realizacja i ocena strategii ochrony zdrowia pracujących jest demokratycznym procesem społecznym, w którym biorą udział przedstawiciele ministrów zdrowia, pracy polityki społecznej, ubezpieczycieli społecznych i zdrowotnych, pracodawców i pracowników oraz samorządów. Proces jest koordynowany przez Ministra Zdrowia.
- Ochrona zdrowia pracujących jest rozpatrywana jako istotny element ochrony zdrowia całego społeczeństwa i tworzona w oparciu o koncepcje zdrowia publicznego obejmującej także ochronę pracy.
- Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracujących obejmuje zapobieganie chorobom i wypadkom zawodowym, chorobom parazawodowym i chorobom, którym można zapobiegać w miejscu pracy dzięki programom promocji zdrowia pracujących.
- Polityka ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracujących umożliwia efektywną współpracę Narodowego Funduszu Zdrowia, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, służby medycyny pracy, służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jednostek organizacyjnych podstawowej i specjalistycznej opieki zdrowotnej i innych zainteresowanych organizacji i instytucji.
- Środowisko pracy w przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach jest uznawane jako społeczne ogniwo systemu zdrowia publicznego, co w konsekwencji prowadzi do potrzeby tworzenia zakładowej polityki zdrowotnej integrującej obligatoryjne i ponad obligatoryjne działania prozdrowotne.
- Wskaźniki stanu zdrowia i bezpieczeństwa pracujących obejmują zdrowie fizyczne, psychiczne i dobrostan społeczny oraz ich determinanty.
- Ocena skuteczności polityki zdrowia i bezpieczeństwa pracujących oceniana jest przez rząd i partnerów społecznych w ramach oceny polityki ochrony zdrowia i polityki społecznej [12].

Przedsiębiorstwo promujące zdrowie tworzy i modyfikuje środowisko pracy w taki sposób, by nie tylko nie zagrażało zdrowiu, ale też oddziaływało pozytywnie na stan zdrowia oraz sprzyjało mu.

Działania z tego zakresu dotyczą przede wszystkim:

- czynników szkodliwych i uciążliwych: hałasu, substancji chemicznych i biologicznych, pracy zmianowej, pracy w wymuszonej pozycji ciała, nieodpowiedniego oświetlenia, czy ciężkiej pracy fizycznej, nawet jeśli nie przekraczają dopuszczalnych norm,
- zagrożeń wypadkowych,
- stresu zawodowego, czyli fizjologicznych i psychologicznych efektów między innymi pracy zmianowej, pośpiechu czy monotonii, adaptacji do nowych technologii, przeciążenia

lub niedociążenia pracą, niejasnych lub sprzecznych oczekiwań przełożonych wobec pracowników, nadmiernej odpowiedzialności czy złych stosunków interpersonalnych.

Zakład pracy, który dba o ochronę zdrowia swoich pracowników wspiera działania związane z wykonywaniem pracy w sposób bezpieczny i higieniczny.

Pracownicy powinni mieć możliwość zgłaszania i wprowadzenia usprawnień w tym zakresie, powinni mieć też możliwość współdecydowania w wyborze rozwiązań oraz ocenie efektów dokonanych zmian. Pracownicy powinni być traktowani podmiotowo, a nie przedmiotowo jako bierni adresaci prozdrowotnych zmian w środowisku pracy.

5. Wnioski

- Reasumując swe rozważania na temat kultury bezpieczeństwa pracy w aspekcie ochrony zdrowia i infrastruktury zakładu pracy należy uświadomić sobie, że przedsiębiorstwo to ludzie, maszyny, budynki, technologie. Holistyczne podejście do problemu pozwoli na kompleksową analizę i ocenę ryzyka zawodowego a co z tym wiąże zwiększa się szansa na zbudowanie skutecznego i efektywnego zarazem systemu zarządzania bezpieczeństwem. Zdrowie i życie to wartości nadrzędne, jest to niepodważalne i nie powinno być poddawane dyskusji.
- Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy to proces bardzo złożony. Nie są to działania jednorazowe, gdyż te mogą przynieść efekty lecz czy będą one długotrwałe? Pamiętać należy, że podstawą w kształtowaniu bezpiecznych zachowań jest człowiek. To na nim powinny skupić się wszystkie działania.
- Pracodawca stawiający głównie na szybki zysk nie osiągnie sukcesu, chyba że jego celem jest szybkie wzbogacenie się kosztem zdrowia i życia swoich pracowników. Korzyści dla przedsiębiorstwa, które promuje zdrowie personelu to przede wszystkim: poprawa i rozwój jakości personelu, oszczędności kapitałowe, poprawa wewnętrznych relacji społecznych, budowanie dobrego społecznego wizerunku, wsparcie działań marketingowych. W rezultacie takich działań firma uzyskuje pracownika lepiej i efektywniej wykonującego swoje zadania.
- Poprawa i rozwój jakości personelu obejmuje między innymi: obniżenie poziomu stresu, podwyższenie samooceny, poczucia własnej wartości, odpowiedzialności za wykonywane zadania, osłabienie lęków przed zmianą, otwarcie na innowacje, rozwój kompetencji (wiedzy, umiejętności), rozwój zaangażowania.
- Oszczędności kapitałowe to głównie zmniejszone koszty absencji chorobowej, zmniejszone koszty wypadków i ryzyka zawodowego, oszczędności czasu pracy, mniejsze koszty ubezpieczeń, większa możliwość sterowania obciążeniami podatkowymi, racjonalizacja wydatków na ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i higienę pracy, szkolenia, świadczenia socjalne. Promocja zdrowia może też być wsparciem dla działań marketingowych firmy.
- Poprawa wewnętrznych relacji społecznych powoduje m.in.: usprawnienie systemu informacji i komunikacji wewnętrznej firmy, integrację personelu z organizacją, tj. wiązanie celów osobistych pracowników z interesem firmy, wzmocnienie więzi i relacji międzyludzkich, kreowanie liderów i grup zadaniowych, rozwój zaangażowania.

Literatura

- [1] Baranowski B.: *Podstawy polityki ochrony zdrowia pracujących*, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2011.
- [2] Dyrektywa Rady 96/82/WE z dnia 9 grudnia 1996 roku w sprawie kontroli niebezpieczeństwa poważnych awarii związanych z substancjami niebezpiecznymi.
- [3] Karczewski J.T, Karczewska K.W.: *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*, ODiDK, Gdańsk 2012.
- [4] *Metodyka pomiaru kosztów pośrednich w polskim systemie ochrony zdrowia*, Sprawne Państwo Warszawa 2013, 11.03.2014, 11, 30.
- [5] Milczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa pracy*. CIOP, Warszawa 2002.
- [6] Milczarek M.: *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, CIOP, Warszawa, Bezpieczeństwo Pracy, 2004, Nr 5.
- [7] Oleszak W.: *Ryzyko zawodowe na stanowisku pracy*, Edukacja Humanistyczna 2008, Nr 2.
- [8] Papp E. M.: *Zarządzanie zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy*, Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie, Warszawa 2007.
- [9] Tryc B.: *Jubileuszowe życzenia energetyków to „zero” porażek*, Konferencja Naukowa: Bezpieczeństwo Pracy w Energetyce, Bielsko Biała 2013.
- [10] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94 ze zm.).
- [11] <http://home.agh.edu.pl/~nawstan/wyklad8.htm> (dostęp 27.01.2014).
- [12] http://www.pzh.gov.pl/przeglad_epimed/57-3/573_14.pdf (dostęp 27.01.2014).