

Joanna SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA*, Józef GRUSZKA*

KOMPETENCJA ETYCZNA – KLUCZOWY ELEMENT PROJAKOŚCIOWYCH ASPEKTÓW ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2017.072.14

Zasada wysokiej jakości pracy wymaga od osób działających na rzecz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przestrzegania należytej staranności i obiektywizmu w ocenie sytuacji, tak aby działania te zasługiwały na zaufanie wszystkich interesariuszy. Będą to więc nie tylko pracownicy i pracodawca, ale także klienci, dostawcy czy środowiska lokalne. Pisząc o kompetencji etycznej, pojmowanej jako znajomość obowiązujących reguł etycznych, należy wspomnieć o sprawności organizacyjnej, terminowości, fachowości, otwartości na zgłaszane problemy występujące w środowisku pracy, ale także o szacunku, wiarygodności i o zwykłej codziennej uprzejmości w kontaktach z innymi osobami. Kompetencje zawodowe osoby zajmującej się bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy powinny obejmować nie tylko wiedzę i umiejętności z obszaru bhp, ale także z zakresu etyki i właściwych postaw zawodowych. W artykule zaprezentowano modelowe ujęcie wybranych aspektów kompetencji etycznej, które – zdaniem autorów – w sposób szczególnie wpływają na skuteczność działań kształtujących pożądaną poziom kultury bezpieczeństwa pracy i wpisują się w zakres społecznej odpowiedzialności biznesu.

Słowa kluczowe: bhp, etyka zawodowa, zarządzanie bezpieczeństwem pracy, kultura bezpieczeństwa, CSR

1. ETYKA ZAWODOWA W KONTEKŚCIE DZIAŁAŃ SŁUŻBY BHP

1.1. Etyka zawodowa jako zapomniana kompetencja

Wśród najczęściej wymienianych kluczowych kompetencji współczesnego pracownika – kreatywności, komunikatywności, umiejętności współpracy, samodzielności – brakuje tej związanej z całym systemem wartości, jakie związane są z pra-

* Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej.

cą. Wybór zawodu zawsze powinien być aktem woli i zawsze ten wybór wiąże się z jednoczesnym wyborem określonych wartości, bezpośrednio łączących się z etyką zawodową

Etyka jest nauką o moralności, „dyscypliną filozoficzną, zajmującą się grupą zagadnień filozoficznych, których domeną są normy, oceny i wzorce regulujące stosunki między ludźmi i czyny ludzi wobec innych ludzi, intencje i motywacje tych czynów oraz ich efekty” (Wołk, 2003, s. 60). Bardzo trudno zbudować uniwersalny system wartości, kierujący decyzjami wszystkich obywateli, bez popadania w skrajną nietolerancję i totalitaryzm etyczny. W związku z tym łatwiejszym wydaje się być uzgodnienie względnie jednolitego systemu wartości regulujących działalność zawodową pracujących – stąd etyki profesjonalne. Etyka zawodowa to swoisty rodzaj konkretyzacji, „szczegółowy wyraz, w swoistych sytuacjach zawodowych, moralności ogólnospołecznej” (Wołk, 2003, s. 66). Parzęcki podkreśla (2008, s. 160), że określenie „etyka zawodowa” często zastępuje się określeniem „deontologia zawodowa”, co w tłumaczeniu dosłownym oznacza naukę o obowiązkach. Dla Nowackiego (2000, s. 70) etyka zawodowa jest tym działem etyki, który zajmuje się zagadnieniami norm etycznych regulujących postępowanie członków niektórych ważnych społecznie zawodów. Zawody ważne społecznie będą się bez wątpienia kojarzyć z profesją lekarza, prawnika, nauczyciela, dziennikarza. Czy pracownik służby bhp wykonuje zadania ważne ze społecznego punktu widzenia? Pytanie raczej retoryczne, biorąc pod uwagę zestaw zadań zawodowych inspektorów i specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy określony odpowiednią ustawą. Turowski (2006) postuluje tworzenie takich programów kształcenia i wychowania zawodowego, które umożliwiłyby odkrycie humanistycznych i społecznych walorów wykonywanej pracy. Uczony podaje przykład zawodu lekarza. Nieustanne zagrożenie życia pacjentów, stykanie się ze śmiercią, czasami bezradność wobec nieuleczalnej choroby – to cechy tej trudnej profesji. Jednak uświadomienie sobie przez lekarzy, że pomagają ludziom odzyskać zdrowie, że często niemałym wysiłkiem ratują ludzkie istnienie, staje się motywatorem do dalszego działania. Za podstawę aksjologiczną pracy zawodowej lekarza Turowski uznaje „najgłębszy szacunek dla życia ludzkiego i pragnienie ratowania go” (2006, s. 119). W aspekcie pracy służb bhp, ich zadań zawodowych określonych ustawą oraz uprawnień nadanych mocą prawa można wysnuć wniosek, że **podstawą aksjologiczną pracy specjalisty bhp powinien być największy szacunek dla życia ludzkiego i pragnienie chronienia go w środowisku pracy.**

Wołk podkreśla wagę wysokich kwalifikacji pracowniczych – pracownik podejmujący się zadania zawodowego, powinien przeanalizować swoje możliwości, uzupełnić wiadomości, przeciwyczyć umiejętności. Wszystko po to, aby powierzoną pracę wykonać zgodnie z obowiązującymi zasadami i aby praca ta przyniosła oczekiwany efekt. A ponieważ wyniki pracy zazwyczaj służą innym ludziom, jakoś sprzedawanych towarów lub usług świadczy o moralności ich realizatora (Wołk, 2003, s. 65). Furmanek wyraża pogląd (2000, s. 163), że zadaniem etyki zawodowej jest rozwinięcie i uzupełnienie etyki pracy pod kątem praw i obowiąz-

ków moralnych poszczególnych grup zawodowych na tle konkretnych sytuacji społeczno-gospodarczych. Sytuacja gospodarcza współczesnych przedsiębiorstw nie jest łatwa z punktu widzenia ochrony pracy – teoretycznie każdy zgodzi się z opinią, że bezpieczeństwo się opłaca (na co wskazują wyniki licznych badań i raporty komisji europejskich), jednak przedsiębiorcy niechętnie przeznaczają środki finansowe na usprawnienia w procesach pracy, jeśli tylko nie przekładają się one – w sposób natychmiastowy i bezpośredni – na zysk firmy. Tak ważne zatem jest wprowadzanie zmian w postawach, zachowaniach i mentalności właścicieli zakładów i kadry zarządzającej. Jednak aby wprowadzać zmiany w postawach u innych, „kręgosłup moralny” samych pracowników służby bhp powinien być mocny i niepodważalny. Znanicy tematu coraz częściej podnoszą na szerszym forum problematykę dbałości o czystość zachowań zawodowych, tak, „aby o naszej pracy mówiono dobrze, aby pracownik służby bhp nie kojarzył się z kimś niepotrzebnym, czy pracownikiem, który tylko generuje koszty dla zakładu” (Chmielewski, 2008, s. 14). Ważne jest promowanie przestrzegania prawa, stosowanie dobrych praktyk oraz szeroka dyskusja w środowisku zawodowym (Kozela, 2016).

1.2. Czy specjaliście bhp potrzebny jest kodeks etyki zawodowej?

Cytując Russela Bertranda, Furmanek zauważa, że „wszystkie organizacje mają dekalog moralny, nawet załoga pirackiego okrętu” (Furmanek, 2000, s. 161). Tymczasem liczna i mająca wieloletnią historię grupa zawodowa pracowników służby bhp – nie ma. Od kilku lat w środowisku branżowym trwają dyskusje zarówno nad kształtem, jak i nad samą zasadnością powstawania takiego kodeksu.

Czy zatem etyka i jej sformalizowane narzędzia – normy, standardy, kodeksy – są potrzebne współczesnemu człowiekowi? Czy do dobrego wykonywania zadań zawodowych wystarczy sprawność zawodowa, czy powinna ona być nasycona cnotami moralnymi ważnymi dla tego zawodu? Jak zauważa Wołk (2003), normy etyczne mają długą tradycję i dla niektórych zawodów były formułowane już w starożytności. W średniowieczu natomiast, zapewne na skutek rozwoju działalności rzemieślniczej, etyka zawodowa nabrała cech formalnych. Zwerbalizowana w postaci norm określających pożądane zachowania i postawy, zaczęła występować jako nieodzowny element przygotowania do profesjonalnego wykonywania pracy w danym zawodzie. Dziś zasady etyki zawodowej przybierają różne konteksty; mówi się o zasadach kompetencji (kwalifikacje, wiedza, ciągłe doskonalenie), zasadach prawości (uczciwość, sprawiedliwość, szacunek), a także o zasadach odpowiedzialności zawodowej (Bożejewicz, 2016). I choć zasady te w znacznej mierze znajdują odzwierciedlenie w aktach prawnych, to już ich realizacja w codziennej praktyce bywa sporna. Wymienić należy takie problemy, jak: analiza wypadków przy pracy (ze szczególnym uwzględnieniem dochodzenia do ich praw-

dziwych przyczyn), aktualizowanie i doskonalenie programów szkoleń, efektywne prowadzenie szkoleń, niezawisłość poglądów i opinii.

Opracowanie zasad etyki zawodowej pracownika służby bhp wydaje się zasadne. Tym bardziej, że zasady te byłyby uniwersalne w kontekście działań bhp w zakładzie pracy, a więc użyteczne także dla innych osób, kierujących pracownikami. Jednak – co należy podkreślić – kodeks etyki zawodowej nie może być gotowym przepisem na bezkolizyjne rozstrzygnięcie spraw spornych, to jedynie drogowskaz pokazujący, co w ludzkiej pracy jest złe, a czego należy unikać.

1.3. Etyka zawodowa a etos zawodowy – poszukiwanie związku

W epoce triumfującego kapitalizmu, gdy „staczamy się w konsumpcyjny narcyzm” (Barber, 2008, s. 9), pytanie o morale pracownika i etos zawodowy staje się wyjątkowo aktualne. Zwolennicy kodyfikacji etycznych zasad zawodu odwołują się do konieczności określenia aksjologicznej misji zawodu – wyraźnego opisanie wartości, dla których zawód funkcjonuje. Człowiek czerpie z wartości zawodu własną satysfakcję, dumę i zawodową godność. Pracownik, który lubi swoją pracę – lubi siebie i te pozytywne odczucia przenosi na innych. Pracownik, który ma poczucie sensu swojej pracy, nadaje mu odpowiednią rangę, co z kolei przekłada się na potrzebę samorozwoju. Taki człowiek w zasadzie nie potrzebuje kodeksu moralnego, bowiem poczucie godności posiada ogromną siłę sprawczą, korygującą zachowanie jednostki. Należy również podkreślić, że ustalone normy, będące konstruktem zewnętrznym, nie wynikającym ze samoświadomości jednostki, aby zostały przez nią wchłonięte muszą być zinternalizowane. Człowieka nie zmieniają sztywne reguły, o ile nie dokona się w nim wewnętrzna przemiana. Pogląd taki reprezentuje Lazari-Pawłowska, która o zinstytucjonalizowanej etyce zawodowej mówi w kontekście potrzeby korygowania stanu rzeczywistego, podciągania go do wskazanego wzorca, jednak aby to osiągnąć, reprezentanci zawodu powinni wykazać się swoistą „twórczością moralną” (Lazari-Pawłowska, 1992).

Aspekt etyki w zawodzie podejmuje Furmanek, opisując kwalifikacje etyczno-moralne jako „część kwalifikacji pracowniczych, które wiążą się ze stosunkiem do pracy oraz poziomem identyfikacji z wykonywanym zawodem, przez to zaś ze stosunkiem człowieka do jego zadań zawodowych” (Furmanek, 2000, s. 233). Według uczonego kwalifikacje etyczno-moralne nie pomagają w rozwiązywaniu zadań zawodowych, decydują jedynie o stosunku do tych zadań. Nie w pełni można się z tym zgodzić, opisując zawód specjalisty bhp. Pewne cechy etycznej postawy, takie jak samodzielność w działaniu, zaangażowanie w pracę i sumienność, gospodarność w zawiadywaniu sprzętem służbowym, czy tolerancja wobec innych ludzi, są cechami uniwersalnymi, odnoszącymi się do wszystkich zawodów, bez względu na branżę. Jednak działalność zawodowa pracowników komórki bhp wiąże się z pewną specyfiką. Zatrudniani przez pracodawców – często pod presją obowiązku

wynikającego z rozporządzenia, nie zaś faktycznie odczuwanej potrzeby – mają chronić zdrowie i życie ludzkie w danym środowisku pracy. Z licznych rozmów prowadzonych z przedstawicielami zawodu wynika wniosek, że najtrudniej wprowadzać zmiany w mentalności właścicieli zakładów pracy i kadry zarządzającej. Pracownicy zajmujący się sprawami bhp postrzegani są przez nich jako ci, którzy generują koszty dla zakładu – niewiele robią na rzecz firmy, a trzeba ich utrzymywać. Opinia bardzo krzywdząca dla wszystkich sumiennych i zaangażowanych pracowników, którzy znają swoje obowiązki, a częstokroć przekraczają je dla dobra innych ludzi. Jednak nie zawsze to negatywne, podszyte brakiem szacunku i zaufania, opinie pracodawców lub pracowników są bezpodstawne. Zatajanie przed pracownikami faktycznych zagrożeń występujących w miejscu pracy (m.in. głośny wypadek w kopalni Halemba), namawianie do składania fałszywych wyjaśnień (kiedy już wypadek się wydarzył), ciche przyzwolenie na łamanie elementarnych przepisów i podstawowych zasad bhp (np. problem funkcjonowania pracowników sklepów wielkopowierzchniowych), wystawianie zaświadczeń potwierdzających odbycie szkolenia z zakresu bhp osobom, z którymi wykładowca problematyki bhp w ogóle się nie spotkał (Gabryelewicz, Kowal, Kowal, 2014) – to tylko niektóre przykłady niechlubnej działalności służby bhp. W świetle powyższego można więc przypuszczać, że samo sformułowanie kodeksu etycznego pracownika bhp niewiele zmieni – istnieje potrzeba wszechstronnej edukacji w tym zakresie, edukacji rozpoczynającej się dużo wcześniej aniżeli podczas adaptacji zawodowej pracowników. To ogromna płaszczyzna działań dla wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie wychowywania: do pracy i przez pracę.

2. KOMPETENCJA ETYCZNA W DZIAŁANIACH NA RZECZ BHP

2.1. Etyka a konsumeryzm

Z teoretycznego punktu widzenia, w kompetencje zawodowe niemal automatycznie wpisuje się kompetencja etyczna/moralna – dotyczy ona przecież sprawnego wykonywania zadań w obrębie zawodu. Jednak w epoce dominacji postaw pragmatycznych, związek kompetencji zawodowej i etycznej nie jest już tak oczywisty, bowiem wymóg skuteczności oraz rachunek ekonomiczny wydają się kłócić z wymogiem moralności. Bogaj (2006) podkreśla fakt, że współczesną wizję etyki zmienia globalizacja, która – jako proces historyczny – kończy industrialną epokę organizacji społecznej i charakteryzuje się ponadnarodową dyfuzją kapitału finansowego i wzorów kulturowych. To z jednej strony praktycznie nieograniczony dostęp do korzyści z rozwoju nauki i techniki, dostęp do najnowszych technologii, ale także, z drugiej strony, narastanie różnic społecznych oraz napięcia wynikające z bogacenia się nielicznych. Znaczący temat podkreślają jeszcze inne negatywne

skutki globalizacji, m.in. wykluczenia społeczne i kulturowe, rozpad tradycyjnych norm i wzorów postępowania, upadek funkcjonujących systemów wartości, narastającą falę prymitywnych standardów kultury masowej i postaw konsumpcyjnych. O kulturze popularnej jako dominującej w życiu codziennym współczesnych społeczeństw Zachodu szeroko pisze Melosik (1996, 2000, 2008), podkreślając, że kultura ta wyznaczona jest przez zjawisko nieograniczonej konsumpcji. Podstawową kategorią ideologii konsumpcji jest przyjemność, a istotą nowej moralności jest sankcjonowanie i usprawiedliwianie radości, „przekonywanie ludzi, iż życie bardziej radosne jest moralne, a nie grzeszne” (Melosik, 2008, s. 70). Jednak ideologia przyjemności już nie zasadza się na (funkcjonujących w poprzednich wiekach) wartościach związanych z udanym życiem rodzinnym, duchowym, na sukcesie zawodowym. Dziś jest to *euforia supermarketu* – poczucie szczęścia utożsamiane z natychmiastową gratyfikacją, któremu towarzyszą zachowania nazwane przez Melosika *kulturą typu instant*. Ideologii konsumeryzmu poświęcił swoją książkę Barber (2008), dokonując w niej diagnozy patologii wolnego rynku. Krytykując manipulacje, którym są poddawani ludzie w imię etosu infantylizmu, Barber pokazuje spustoszenie, jakie konsumeryzm sieje w życiu tak obywatelskim, jak i publicznym.

2.2. Wrażliwość etyczna i moralne rozumowanie

W świetle powyższego należy przyjąć, że kompetencja etyczna specjalisty bhp może być pojmowana jako świadome kierowanie swoim postępowaniem, przy pełnym rozumieniu i akceptacji konsekwencji związanych z decyzją, podejmowaną w kierunku dbałości o czystość zachowań zawodowych. Aby ułatwić i sprecyzować kontekst moralny działalności zawodowej specjalisty bhp, proponuje się przyjmując określone składowe kompetencji etycznej. Będą to:

- wrażliwość etyczna,
- moralne rozumowanie.

Przez wrażliwość etyczną specjalisty bhp należy rozumieć umiejętność rozpoznawania etycznego wymiaru danej sytuacji środowiska pracy i jej wpływu na dobro jednostki. Na wrażliwość etyczną składać się będą umiejętności właściwego interpretowania zachowań pracowników, rozpoznawanie ich potrzeb i właściwe nań odpowiadanie z wykorzystaniem świadomości etycznej i wyznawanych wartości. Wrażliwość moralna będzie wyrażać się otwartością na problemy innych ludzi, zdolnością ich rozumienia i racjonalnego uczestniczenia w ich sprawach, jest to „wrażliwość na dziejące się zło i krzywdę w otoczeniu oraz gotowość aktywnego przeciwdziałania temu” (Pilch, 2003, s. 408).

Nowe możliwości technologiczne i wciąż rosnące wyzwania stawiane przed człowiekiem w miejscu pracy powodują nieznanne do tej pory niebezpieczeństwa. Tuż przy zagrożeniach technicznych pojawiają się zagrożenia psychospołeczne,

związane z ostrym współzawodnictwem na rynku pracy, możliwością utraty pracy i towarzyszącym temu lękiem, trudnymi relacjami z przełożonymi i pełnymi napięciami sporami między pracownikami. Do głównych problemów organizacyjnych współczesnego środowiska pracy należy więc zaliczyć wieloprzyczynowy, narastający poziom stresu oraz konflikty pracownicze, często zmierzające w kierunku takich zachowań patologicznych, jak: mobbing, przemoc, molestowanie, różne formy dyskryminacji. Kodeks pracy jednoznacznie zobowiązuje pracodawcę, aby dążył do uczynienia z zakładu pracy środowiska wolnego od działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciw niemu, a polegających w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękaniu i zastraszaniu, które powoduje u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, zmierza do ośmieszenia lub poniżenia, powoduje izolację lub wyeliminowanie z zespołu. Przepisy znowelizowanego 14 listopada 2003 roku Kodeksu pracy odnoszą się nie tylko do mobbingu (art. 94, par. 1), ale także wszelkich przejawów dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego i psychicznego. Jednak samo wprowadzenie powyższych zagadnień do Kodeksu pracy nie rozwiązuje problemu. Pracownicy często boją się zgłaszać skargi do Państwowej Inspekcji Pracy, obawiając się, że po dokonaniu kontroli i zwyczajowo nałożonej karze pracodawca będzie pracowników traktował jeszcze gorzej. Dodatkowe utrudnienie dla pracobiorców stanowi interpretacja skomplikowanych przepisów dotyczących mobbingu. I tu zarówno wiedza, jak i umiejętności pracownika służby bhp w zakresie kompetencji etycznej mogą odegrać główną rolę. Specjalista bhp, uwrażliwiony na przejawy wszelkiej nierówności i niesprawiedliwości w miejscu pracy, będzie potrafił dostrzec niekorzystne aspekty zachowań i relacji międzyludzkich już we wczesnym stadium, w którym dialog między stronami sporu jest jeszcze możliwy. Nie mniej istotną rolę specjalisty bhp jest uświadamianie wszystkim członkom organizacji długofalowych konsekwencji szkodliwych zachowań oraz prowadzenie działań profilaktycznych, przez np. sformułowanie i wdrożenie programu działań antymobbingowych czy uczestnictwo w programie dobrych praktyk.

W codziennym życiu zawodowym pracowników komórki bhp niejednokrotnie pojawiają się dylematy natury poznawczej, a także problemy praktyczne, których sposób rozwiązania nasuwa określone zastrzeżenia, budzi wątpliwości. W procesie podejmowania decyzji, specjalista bhp musi wziąć pod uwagę kilka powinności moralnych jednocześnie:

- konieczność chronienia zdrowia i życia pracowników,
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, realizowanie polityki bhp,
- sprostanie oczekiwaniom pracodawcy,
- ekonomikę przedsiębiorstwa,
- uwzględnianie własnej autonomii.

W takiej sytuacji najczęściej dochodzi do powstania dylematu etycznego – sytuacji wyjątkowo trudnej, w której człowiek musi dokonać wyboru między wartościami uznawanymi za ważne. Wykazać lojalność i zrozumienie wobec pracodawcy i jego kłopotów finansowych przy jednoczesnym naruszeniu zasad bhp czy ści-

śle i bezwzględnie przestrzegać przepisów (często dalekich od realiów środowiska pracy) kosztem niezadowolenia pracodawcy i samych pracowników? Odsunąć od pracy pracownika będącego pod wpływem alkoholu oraz wnioskować do pracodawcy (zgodnie z uprawnieniami specjalisty bhp) o udzielenie odpowiedniej kary, czy samodzielnie „wyciszyć sprawę” (udzielając reprimendy i odsyłając pracownika na bezpłatny urlop)? W ten sposób ukrywa się prawdę na temat nagannej postawy pracownika, kierując się jednak dobrem rodziny, dla której pracownik jest tzw. jedynym żywicielem. W takich sytuacjach specjalista bhp, podejmując działania zgodnie z jedną zasadą, narusza drugą – są to problemy wielowymiarowe, których zazwyczaj nie można rozwiązać w sposób w pełni zadowalający.

2.3. Kompetencja etyczna w codziennej praktyce organizacyjnej

Powszechnie uważa się, że w zbiorze zasad etyki bhp powinny znaleźć się ogólne ramy postępowania pracowników służby bhp, ale także te, dotyczące relacji: pracodawca–pracownik. Zwraca się też uwagę na wyraźne wskazanie zachowań i postaw niepożądanych. Jak podkreśla Czakon, najważniejsza w procesie budowania świadomości problemu jest dyskusja – powinna ona odbywać się w gronie wszystkich interesariuszy i dotyczyć różnych problemów środowiska bhp, np. konfliktu interesów czy konfliktu lojalności (Czakon, 2016).

W związku z powyższym, kluczowym zagadnieniem dotyczącym czystości zachowań w zakresie działań na rzecz bhp wydaje się zainicjowanie szerokiej dyskusji społecznej i jednoczesne podjęcie systematycznych szkoleń, których zadaniem będzie rozwijanie świadomości i wrażliwości etycznej pracowników służby bhp oraz innych osób kierujących pracownikami. Ważne jest także wprowadzenie zajęć praktycznych, mających na celu nie tylko deklaratywne, ale i operacyjne radzenie sobie z problemami natury moralnej – omawianie konkretnych przypadków, znajdowanie optymalnych rozwiązań, rozpatrywanie dylematów etycznych w oparciu o doświadczenie życiowe oraz przyjęty system wartości. W obliczu tak rozumianej kompetencji etycznej specjalisty bhp, formułowanie i wprowadzanie kodeksu etycznego dla tej grupy zawodowej wydawać się może niepotrzebne. Warto jednak pamiętać, że w codziennych konfrontacjach sytuacji moralnie niejednoznacznych z własnym sumieniem, zapisy określające w sposób dosłowny wartości i zasady postępowania będą dawać specjalistom bhp etyczny punkt podparcia w chwilach rozterek. Poza tym wdrażanie kodeksu etycznego powinno stać się elementem stosowania przez daną organizację nowoczesnych metod zarządzania zgodnie z procedurami zarządzania jakością. W tabeli 1 zaproponowano modelowe ujęcie wybranych przejawów kompetencji etycznej w zakresie bhp z podziałem na poszczególne składowe kompetencji (Et-1, Et-2), charakteryzowane przy pomocy wyznaczników behawioralnych, wskaźników wiedzy oraz reprezentatywnej posta-

wy. Przedstawiona propozycja powstała w oparciu o obserwacje środowiska pracy oraz wywiady nieustrukturyzowane, prowadzone podczas szkoleń okresowych dla pracowników służby bhp. Propozycja ta jest elementem szerszego spojrzenia na kompetencje zawodowe osób związanych z ochroną pracy, a zaprezentowanego we wcześniejszych publikacjach (Sadłowska-Wrzesińska, 2014a, 2014b).

Tabela 1. Przejawy kompetencji etycznej w zakresie bhp

Kompetencja etyczna specjalisty bhp i osób kierujących pracownikami			
Składowa kompetencji	Wyznacznik behawioralny	Wskaźnik wiedzy	Reprezentatywna postawa
Wrażliwość etyczna (Et-1)	<ul style="list-style-type: none"> – obserwuje jednostki w sytuacjach pracy pod kątem reprezentowanych postaw – rozpoznaje sytuacje i ocenia je przez pryzmat etyki uniwersalnej – buduje klimat wartości w kierunku probezpiecznych postaw – uwrażliwia na aspekt etyczny zachowań organizacyjnych kierownictwo i pracodawcę – propaguje dobre wzory („dobre praktyki”) w zakresie zachowań etycznych 	<ul style="list-style-type: none"> – posiada wiedzę na temat nieetycznych zachowań, które mogą wystąpić w środowisku pracy – zna sposoby i techniki przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, takim jak: mobbing, molestowanie, dyskryminacja 	poczucie odpowiedzialności moralnej zasadzające się na przekonaniu o podmiotowości człowieka w środowisku pracy
Rozumowanie moralne (Et-2)	<ul style="list-style-type: none"> – odejmuje trud ustalenia hierarchii wyznawanych wartości – bierze udział w opracowywaniu standardów etycznych w danej organizacji, dążąc do podniesienia prestiżu swojej grupy zawodowej – uczestniczy w treningach dotyczących praktycznych umiejętności rozwiązywania konfliktów etycznych – nie unika rozwiązywania dylematów etycznych – bierze pełną odpowiedzialność za podejmowane decyzje 	<ul style="list-style-type: none"> – definiuje zasady etyki zawodowej 	poczucie odpowiedzialności moralnej zasadzające się na przekonaniu o podmiotowości człowieka w środowisku pracy

Rozumiejąc jakość jako dynamiczne dążenie do poprawy wszystkiego, co można poddać nieustającemu procesowi doskonalenia (Lotko, 2013, s. 32), należy stwierdzić, że duża kompetencja etyczna będzie prowadzić do zwiększenia efektywności i skuteczności w obszarze bezpieczeństwa pracy. Uważa się, że wypracowanie przewagi konkurencyjnej wymaga od organizacji zmian o charakterze transformacyjnym, dla których charakterystyczne jest rozwijanie kompetencji w zakresie strategicznego, twórczego myślenia oraz projakościowego funkcjonowania organizacji i działań interesariuszy (Kolman, 2009). Organizację zarządzaną projakościowo charakteryzuje wytworzenie określonych struktur. Najczęściej wymienia się strukturę: przestrzenną (przydatność bazy materialnej), kadrową (poprawność kompetencji zatrudnionej kadry, skuteczność i efektywność zarządzania zasobami ludzkimi), funkcjonalną (trafność funkcjonowania i realizacji funkcji), doznaniową (kształtowanie wartości i standardów zapewniających jakość pracy, dobro pracowników), ekonomiczną (opłacalność) i ekologiczną (ochrona środowiska naturalnego) (Kolman, 2009, s. 309). Według nakreślonego podziału, struktury kadrowa i doznaniowa wydają się wzajemnie przenikać, stanowiąc źródło pozamaterialnych determinant kształtowania pożądanej kultury bezpieczeństwa pracy.

3. PODSUMOWANIE

Zdolność do podejmowania decyzji etycznych w oparciu o moralne rozumowanie powinna zajmować centralne miejsce w rozwoju kompetencji etycznej specjalisty bhp oraz osób zarządzających pracownikami. Ogromnego znaczenia nabiera tu faktyczne zaangażowanie kierownictwa oraz szerokiego grona kadry menedżerskiej różnych szczebli w proces budowania etycznych standardów. Jeśli pracownicy obserwują swoje kierownictwo, które staje się rzecznikiem moralnych zachowań i daje praktyczne przykłady właściwego postępowania, promując w ten sposób pożądane zachowania, będą oni świadomi konieczności ograniczania zjawisk związanych z nieetycznymi postawami w miejscu pracy. Należy wspomnieć, że realizacja działań zapobiegających zjawiskom patologicznym, w tym zachowaniom nieetycznym w miejscu pracy, w organizacjach komercyjnych nie może być pozbawiona kontekstu biznesowego. Nowym wyzwaniem dla specjalistów bhp niech będzie przekonanie pracodawców, że etyczne postępowanie się opłaca – w procesie długofalowym staje się aktywem firmy, zwiększającym jej konkurencyjność oraz zadowolenie społeczne jej interesariuszy.

LITERATURA

- Barber, B. (2008). *Skonsumowani. Jak rynek psuje dzieci, infantylizuje dorosłych i połyka obywateli*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Bogaj, M. (2006). *Etyczne podstawy edukacji i świata pracy*. In: A. Bogaj, S. Kwiatkowski (red.). *Szkoła a rynek pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bożejewicz, E. (2016). Zasady etyki zawodowej służby bhp. *Atest. Ochrona Pracy*, 2, 26-30.
- Chmielewski, J. (2008). Kodeks etyki zawodowej pracowników służby bhp. *Przyjaciel przy pracy*, 4, 13-14.
- Czakon, T. (2016). Etyka pomaga zrozumieć zawód. Dyskusja redakcyjna. *Atest. Ochrona Pracy*, 27-30.
- Furmanek, W. (2000). *Podstawy edukacji zawodowe*. Rzeszów: Wydawnictwo Oświatowe FOSZE.
- Gabryelewicz, I., Kowal, E., Kowal, A. (2014). *Kultura bezpieczeństwa – wartością współczesnego człowieka*. In: Wybrane kierunki badań ergonomicznych w 2014 roku, J. Charzytonowicz (red.). Wrocław: Wydawnictwo Polskiego Towarzystwa Ergonomicznego PTerg: 23-31.
- Kolman, R. (2009). *Kwalitologia – wiedza o różnych dziedzinach jakości*. Warszawa: Wydawnictwo Placet.
- Kozela, R. (2016). Zasady etyki zawodowej służby bhp. *Atest. Ochrona Pracy*, 2, 25-26.
- Lazari-Pawłowska, I. (1992). *Etyka. Pisma wybrane*. Wrocław: Wydawnictwo Ossolineum.
- Lotko, A. (2013). Atrybuty jakościowe informacji w zarządzaniu. *Problemy Jakości*, 4, 26-34.
- Melosik, Z. (1996). *Tożsamość, ciało i władza*, Poznań–Toruń.
- Melosik, Z. (2000). Kultura instant. Paradoxy pop-tożsamości. In: M. Cyłkowska-Nowak (red.). *Edukacja. Społeczne konstruowanie idei i rzeczywistości*. Poznań.
- Melosik, Z. (2008). Kultura popularna jako czynnik socjalizacji. In: Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.). *Pedagogika*, 2. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nowacki, T. (red) (2000). *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Parzęcki, R. (2008). Deontologiczno-aksjologiczny kontekst zawodu i pracy człowieka. In: R. Gerlach (red.). *Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania–antynomie*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Pilch, T. (red.) (2003). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, 3. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Sadłowska-Wrzesińska, J. (2014a). Rozwój kompetencji społecznych specjalisty BHP – wyzwanie dla systemu kształcenia. In: *Pomiędzy zarządzaniem procesami edukacyjnymi a rynkiem pracy*, I. Werner, E. Wiecek-Janka (red.). *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 15(8)/2, 41-55.
- Sadłowska-Wrzesińska, J. (2014b). Specjalista BHP wobec wyzwań współczesnego środowiska pracy. In: J.S. Marcinkowski, W.M. Horst (red.). *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w pracy. Problemy z zakresu edukacji*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 103-117.
- Turoś, L. (2006). *Andragogika pracy*. Warszawa: AMP.
- Wołk, Z. (2003). Zadania pedagogiki pracy wobec zmian współczesnego świata. *Pedagogika Pracy*, 42, 57-67.

**ETHICAL COMPETENCE AS A KEY ELEMENT IN PRO-QUALITY ASPECTS
OF WORK SAFETY MANAGEMENT**

Summary

The principle of high quality of work requires all the people involved in safety at work to assess the situations appropriately and objectively to earn the trust of all the stakeholders. The stakeholders are not only employees and the employer, but also customers, suppliers and the local environment. When taking on the subject of ethical competence, understood as knowledge of current ethical rules, one must mention organisational efficiency, punctuality, expert knowledge, readiness to tackle problems from the working environment, and also respect, credibility and common, everyday politeness in contacts with other people. The professional competences of a person responsible for safety at work should encompass not only OHS knowledge, but also issues connected to ethics and appropriate professional attitudes. The article presents a model approach to chosen aspects of ethical competence which, according to the authors, particularly affect the effectiveness of all the actions shaping a desired level of safety culture and social responsibility.

Keywords: OSH, professional ethics, safety management, safety culture, CSR