

dr inż. Wojciech Kazimierz OLESZAK^a, dr n. tech. Andrzej Antoni CZAJKOWSKI^{a,b}

^a Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie, Wydział Nauk Stosowanych
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin, Faculty of Applied Sciences

^b Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Szczecinie, Wydział Systemów Automotive
Higher School of Technology and Economics in Szczecin, Faculty of Automotive Systems

BEZPIECZEŃSTWO JAKO NATURALNA POTRZEBA CZŁOWIEKA

Streszczenie

Wstęp i cele: W pracy przedstawiono problem bezpieczeństwa w kontekście naturalnych potrzeb człowieka. Praca stanowi nieodłączny element ludzkiego życia, gdyż wszystko co robimy stanowi swego rodzaju pracę i wymaga od nas wysiłku fizycznego i intelektualnego. Celem pracy jest ukazanie czynników stanowiących przeszkodę w podejmowaniu bezpiecznych zachowań i działań, które blokują rozwój kultury bezpieczeństwa, a także uświadomienie ilości kosztów związanych z jej brakiem, ale nade wszystko ukazanie ogromu korzyści płynących ze zmiany owych czynników.

Materiały i metody: Materiał stanowią źródła dotyczące bezpieczeństwa pracy. Zastosowano metodę analizy i syntezy.

Wyniki: Koszty braku bezpieczeństwa ponoszą nie tylko osoby poszkodowane, ich rodziny, zakłady pracy, ale w efekcie końcowym obciążają one wszystkich obywateli jako podatników i konsumentów.

Wniosek: Należy zawsze stosować się do najważniejszej zasady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jaką jest brak tolerancji dla nawet najmniejszych wyjątków od zasad bezpiecznej pracy.

Słowa kluczowe: Potrzeby człowieka, bezpieczeństwo.

(Otrzymano: 08.05.2019; Zrecenzowano: 18.05.2019; Zaakceptowano: 28.05.2019)

SAFETY AS A NATURAL HUMAN NEED

Abstract

Introduction and aims: The paper presents the problem of security in the context of the natural needs of man. Work is an integral part of human life, because everything we do is a kind of work and requires physical and intellectual effort from us. The purpose of the work is to show the factors constituting an obstacle in undertaking safe behaviors and activities that block the development of a culture of security, as well as to make people aware of the amount of costs associated with its lack, but above all to show the enormous benefits of changing these factors.

Material and methods: The material is sources on occupational safety. The method of analysis and synthesis was used.

Results: The costs of insecurity are not only borne by the victims, their families, workplaces, but ultimately they burden all citizens as taxpayers and consumers.

Conclusion: Always adhere to the most important principle of occupational health and safety, which is the lack of tolerance for even the smallest exceptions to the principles of safe work.

Keywords: Human needs, security.

(Received: 08.05.2019; Revised: 18.05.2019; Accepted: 28.05.2019)

1. Wstęp

Praca stanowi nieodłączny element ludzkiego życia, gdyż wszystko co robimy stanowi swego rodzaju pracę i wymaga od nas wysiłku fizycznego i intelektualnego. Praca zawodowa wymaga ponadto odpowiednich kwalifikacji i kompetencji, który zdobycie wymaga czasu. Zatem przygotowanie do pracy stanowi długą i trudną drogą, która nie kończy się na szkole. Rozwój we wszystkich dziedzinach życia, postęp, natłok informacji i ogólna tendencja do przyspieszenia wymagają ciągłego doksztalcania. Można by powiedzieć, że kształcenie ustawiczne stało się wymogiem współczesności i warunkiem profesjonalizmu pracowniczego. Dlatego uczenie się i samodoskonalenie ułatwia funkcjonowanie na rynku pracy i życie w tak trudnych czasach, czasach charakteryzujących się brakiem stabilności pracy, wysokim poziomem wymagań i wysoką konkurencyjnością. Ułatwia to w konsekwencji zaspokojenie różnego rodzaju potrzeb jednostkowych i społecznych, począwszy od tych najbardziej prostych, podstawowych do bardziej złożonych i wyższych.

W niniejszym artykule skupimy Państwa uwagę na potrzebie bezpieczeństwa, gdyż naszym zdaniem potrzeba ta, spełnia najistotniejszą rolę w życiu człowieka. Zapewnia ona najważniejszą rzecz, jaką jest utrzymanie się przy życiu, umożliwia rozwój, zapewnia równowagę psychiczną, a następnie pozwala na wykonywanie określonych funkcji rodzinnych i społecznych. Dlatego tak ważne jest zapewnienie bezpieczeństwa każdemu człowiekowi, by mógł on spokojnie żyć, rozwijać się, wykonywać określone role życiowe, ale przede wszystkim odczuwać zadowolenie ze wszystkich działań jakie podejmuje.

Celem niniejszego artykułu jest również ukazanie czynników stanowiących przeszkodę w podejmowaniu bezpiecznych zachowań i działań, czynników, które blokują rozwój kultury bezpieczeństwa, a także uświadomienie ilości kosztów związanych z jej brakiem, ale nade wszystko ukazanie ogromu korzyści płynących ze zmiany owych czynników.

2. Pojęcie i klasyfikacja potrzeb człowieka

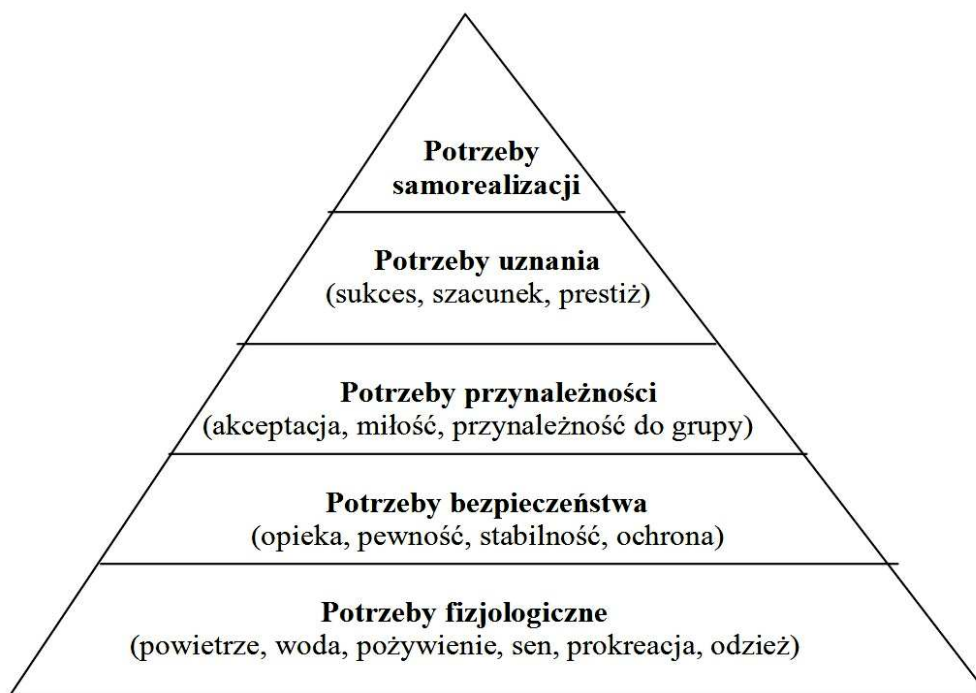
Życie człowieka wymaga zaspokajania wielu potrzeb. Potrzeba oznacza stan braku czegoś. Istnieje wiele koncepcji podziału i klasyfikacji potrzeb. Najbardziej podstawowa to: potrzeby organiczne, społeczne i duchowe. Potrzeby można sklasyfikować również następująco:

- potrzeby naturalne (elementarne) - związane z biologicznym bytem człowieka,
- potrzeby wyższego rzędu (wtórne) - potrzeby społeczne, wynikające z cech ludzkiej egzystencji,
- potrzeby terażniejsze - wymagające bieżącego zaspokojenia,
- potrzeby przyszłe - mogą być zaspokojone w przyszłości,
- potrzeby realne - możliwe do zaspokojenia,
- potrzeby nierealne - marzenia,
- potrzeby jednostkowe - zaspokajane indywidualnie przez każdego człowieka,
- potrzeby społeczne - zaspokajane zbiorowo przez wyspecjalizowane instytucje¹.

W.I.Thomas i F.Znaniński znaleźli cztery zasadnicze potrzeby: bezpieczeństwa, wzajemności, uznania i nowych doświadczeń. Bardziej rozbudowaną teorię, która zajmuje trwałe miejsce w literaturze poświęconej potrzebom, przedstawił Abraham Harold Maslow, wyróżniając: potrzeby fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności i miłości, uznania społecznego i poczucia własnej wartości oraz samourzeczywistnienia. Ustalił również pewne związki między nimi². Potrzeby te można przedstawić w postaci piramidy Maslowa (Rys. 1).

¹ Pietraszewski M.: *Marketing. Podręcznik dla techników*. Poznań 2004, s.8.

² Nowacki T.: *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa 2000, s.196.



Rys.1. Piramida potrzeb Maslowa

Źródło: Opracowanie własne

Fig.1. Maslow's pyramid of needs

Source: Elaboration of the Authors

Najważniejsze w hierarchii potrzeb wg Maslowa są potrzeby fizjologiczne tj.: powietrze, woda, pożywienie, mieszkanie, sen, prokreacja, odzież, których zaspokojenie jest niezbędne do przeżycia człowieka jako jednostki biologicznej. Następne w hierarchii potrzeb są potrzeby bezpieczeństwa, wśród których można wymienić: pewności, stabilności, oparcia, opieki, wolności od strachu, lęku i chaosu, struktury, porządku, prawa i granic, silnego opiekuna, zabezpieczenia na przyszłość, ochrony. Wyżej w piramidzie Maslowa znajdują się potrzeby przynależności i miłości, potrzeby uznania oraz potrzeby samourzeczywistnienia czyli samorealizacji.

Potrzeba jest czynnikiem motywującym, dynamizującym, skłaniającym do aktywności i pobudzającym do działania. Odczuwanie przez człowieka coraz to nowych potrzeb i dążenie do ich zaspokojenia stanowi czynnik rozwoju i postępu. Jednak niezaspokojona potrzeba wywołuje obawy, lęk, uczucie frustracji, niepewności i zagrożenia.

Przyczyn braku poczucia bezpieczeństwa można upatrywać się m.in. w:

- braku ochrony i miłości w dzieciństwie,
- patologjach rodziny i środowiska lokalnego,
- niewłaściwym systemie organizacyjnym zakładu pracy,
- odseparowaniu pracownika od niektórych zadań,
- braku otwartej i szczerzej komunikacji,
- braku kultury bezpieczeństwa w zakładzie prac,
- za wysokich wymaganiach,
- braku odpowiednich kwalifikacji i kompetencji oraz strachu przed utratą pracy,
- braku poczucia własnej wartości,
- braku chęci i strachu przed zmianami,
- braku wsparcia, akceptacji, uznania i pomocy ze strony bliskich osób.

Abraham Maslow twierdzi, że jeśli organizm poszukuje bezpieczeństwa to właściwie wszystko wydaje mu się mniej ważne od bezpieczeństwa i ochrony. Osobę znajdującą się w tym stanie, o ile jest to stan wystarczająco ekstremalny i chroniczny, charakteryzuje jako żyjącą wyłącznie sprawą swojego bezpieczeństwa³. Dlatego w pracy zawodowej, będącej jedną z podstawowych form działalności człowieka, należy szczególną uwagę zwrócić na zapewnienie poczucia bezpieczeństwa w czasie jej wykonywania. Istotne staje się, więc dążenie do zagwarantowania takich warunków pracy, które dadzą pracownikowi poczucie bezpieczeństwa i zadowolenia z niej. Do czynników oraz działań biernego i czynnego bezpieczeństwa człowieka w pracy zaliczamy m.in.:

- powszechną znajomość prawa pracy,
- znajomość przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dobre dyrektywy bezpieczeństwa Unii Europejskiej,
- zgodność wyrobów - urządzeń i maszyn z normą CE,
- odpowiedzialność pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- właściwy nadzór i kontrolę warunków pracy,
- prawidłową ergonomię w kształtowaniu warunków pracy,
- ochronę przed czynnikami niebezpiecznymi w procesie pracy⁴.

Bezpieczeństwo pracy to podstawowy i konieczny warunek wszelkiego zdrowego i dobrze pojętego rozwoju człowieka, a także samorealizacji jednostki w zespole pracowniczym⁵. Wysoki stan bezpieczeństwa może być zapewniony poprzez: właściwy poziom ochrony pożarowej i wybuchowej, dobrze zorganizowany transport wewnątrzzakładowy oraz przy składaniu materiałów, eliminacją zagrożeń biologicznych, wdrażanie metod likwidacji lub ograniczenia oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych dla zdrowia, także uciążliwych i niebezpiecznych - występujących w procesie pracy. Wysoki stopień bezpieczeństwa pracy zapewniają nowoczesne maszyny i inne urządzenia techniczne a także urządzenia zabezpieczające, właściwe i szeroko dostępne środki ochrony indywidualnej, znajomość ryzyka zawodowego na stanowisku pracy oraz organizacja pomocy ratowniczej i inne.

Z całą pewnością można wymienić jeszcze inne czynniki, których tutaj nie przedstawiono, jednak te wszystkie i pozostałe, uzupełniające stanowią przedmiot ludzkiego pożądanego dla zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa w pracy⁶. Jednak prawdziwe poczucie bezpieczeństwa nie jest dane człowiekowi niejako z zewnątrz, lecz pochodzi z jego zindywidualizowanego wnętrza⁷. Możemy tu mówić o tzw. kulturze bezpieczeństwa, czyli zbiorze psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników w pracy jak i czynnościach pozazawodowych dotyczących każdej ze sfer życia człowieka, które wiążą się z poczuciem osobistej odpowiedzialności. To jednocześnie rodzaj reakcji na ryzyko towarzyszące nam w pracy zawodowej. To nasz stosunek do życia i zdrowia, który jest jednocześnie motorem naszego postępowania, przejawiający się w umiejętności wyciągania wniosków z incydentów i wypadków, przewidywania sytuacji niebezpiecznych i zapobiegania im⁸.

³ Maslow A.: *Motywacja i osobowość*. Warszawa 2006, s.66.

⁴ Robakowski M.: *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] M. Robakowski (red.), *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*. Zielona Góra 2007, s.168-169.

⁵ Ibidem, s. 165.

⁶ Ibidem, s. 169.

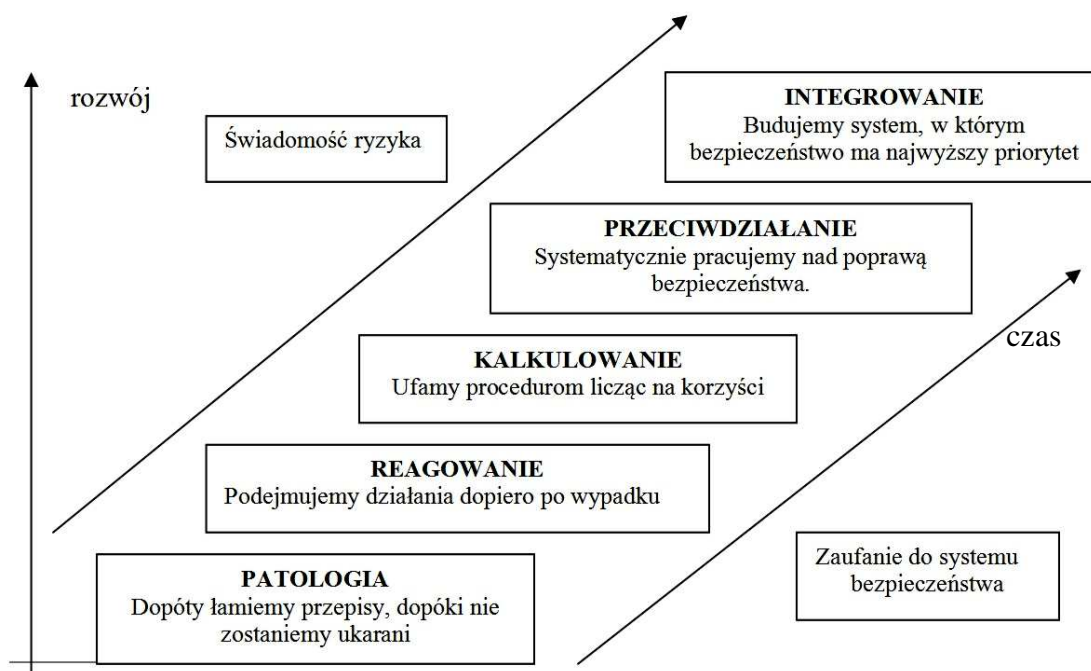
⁷ Garczyński S.: *Potrzeby psychiczne, niedosyt, zaspokojenie*. Warszawa 1972, s.89.

⁸ Oleszak A.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa z zakładach pracy*, [w:] Cz. Plewka (red.), *Ku dobrej szkole. T.2, Nauczyciele. Technologie kształcenia*. Radom 2009, s.346.

Za kulturę bezpieczeństwa przedsiębiorstwa przyjmuje się wynik indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania kompetencji i wzorów zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w tej organizacji⁹. Małgorzata Milczarek „kulturę bezpieczeństwa” definiuje jako całokształt dorobku ludzkości w zakresie bezpieczeństwa (ochrony życia i zdrowia), utrwalony i wzbogacony w ciągu jej dziejów, przekazywany z pokolenia na pokolenie. Jest to stopień osiągniętej sprawności w zakresie ochrony życia i zdrowia ludzkiego¹⁰.

Właściwy klimat bezpieczeństwa pracy tworzący jest przez wszystkich pracujących w przedsiębiorstwie, dzięki profesjonalizmowi, wyrażającemu się w zdolności do przewidywania następstw skutkowych podejmowanych działań, wysokim poziomie wiedzy i umiejętności zawodowych, czyli wiedzy na temat współzależności człowiek - maszyna oraz wpływu człowieka na zachowanie zdrowia i życia, a także postaw i motywacji wobec pracy, jako system wartości, norm postępowania i działania.

Dla bezpieczeństwa w pracy nie wystarczy pracownikowi tylko znajomość poziomu ryzyka dla jego zawodu czy miejsca zatrudnienia. Musi on mieć łącznie wszystkie te komponenty wymienionych wyżej składników kwalifikacji, które formułują kulturę pracy, a wraz z nią klimat bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie¹¹. Etapy tworzenia kultury bezpieczeństwa przedstawia rysunek 2.



Rys. 2. Etapy tworzenia kultury bezpieczeństwa

Źródło: Krystek R.: *Polskie programy prewencyjne GAMBIT, EuroRAP i ZEUS*. Warszawa 2010, s. 19.

Fig. 2. Stages of creating a safety culture

Source: Krystek R.: *Polish prevention programs GAMBIT, EuroRAP and ZEUS*. Warsaw 2010, p. 19.

Jednak rolę kreatora „kultury bezpieczeństwa” pełni pracodawca, ponieważ to od zaangażowania najwyższego kierownictwa w problemy bezpieczeństwa i higieny pracy i zarządzania nimi zależy efekt bezpieczeństwa i wysoki poziom kultury pracy w przedsiębiorstwie, gdyż ma ono również decydujący wpływ na kształtowanie postaw

⁹ Milczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - nowe spojrzenie na zagadnienia bezpiecznej pracy*, „Bezpieczeństwo pracy” 10/2000, s. 17-20.

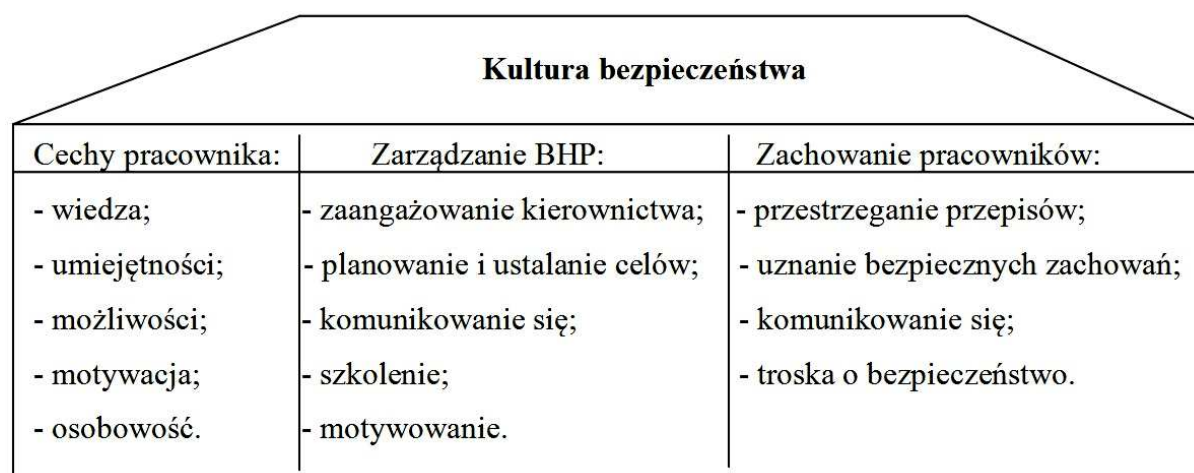
¹⁰ Milczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa pracy*. Warszawa 2002, s.7.

¹¹ Robakowski M.: *Człowiek...*, op. cit., s.174.

i zachowań pracowników oraz na tradycję zakładu pracy. Tworzenie pożądanego kultury bezpieczeństwa wymaga, aby pracodawca był postrzegany przez zatrudnionych jako autentycznie i widocznie zaangażowany w sprawy bezpieczeństwa oraz ochronę zdrowia i życia pracowników¹².

Istnieje jednak wiele czynników, związanych z właściwościami organizacyjnymi, cechami pracowników, a także z otoczeniem, które kształtują kulturę bezpieczeństwa i wpływają na wysoki jej poziom, ale jednocześnie mogą stanowić przeszkodę w jej rozwoju (Rys. 3). Małgorzata Milczarek wymienia następujące warunki skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy:

- zaangażowanie kierownictwa,
- otwarta i szczerą komunikacja,
- partycypacja pracowników,
- edukacja z zakresu BHP,
- analiza wypadków,
- motywowanie i wzmacnianie zachowań bezpiecznych,
- współpraca między pracownikami¹³.



Rys. 3. Grupy czynników kształtujących kulturę bezpieczeństwa

Źródło: Pawłowska Z.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa*, [w:] H. Bednarczyk, I. Woźniak, (red.), *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*. Radom 2004, s. 33.

Fig. 3. Groups of factors shaping security culture

Source: Pawłowska Z.: *Shaping a safety culture*, [in:] Bednarczyk H., Woźniak I., (red.): *Labor pedagogy in the face of labor protection problems*. Radom 2004, p. 33.

3. Czynniki kształtujące, ale jednocześnie blokujące rozwój kultury bezpieczeństwa

Czynniki kształtujące, ale jednocześnie blokujące rozwój kultury bezpieczeństwa to

- tradycja zakładu pracy - tradycję stanowią obyczaje, obrzędy, poglądy czy sposoby myślenia i zachowania przyjęte w danym zakładzie pracy. Kultura bezpieczeństwa pracy jest tworzona, a następnie odtwarzana zgodnie z systemem przyjętych znaczeń w danej grupie pracowników. Większość zachowań, w tym również dostosowanie się do obowiązku przestrzegania przepisów bezpieczeństwa jest regulowana przez społecznie ukształtowane wzorce postępowania. Pełnią one rolę niepisanego prawa i wskazują, jak

¹² Studenski R.: *Kierowanie firmą bez wypadków i chorób zawodowych*. Tarnobrzeg 2000, s. 146.

¹³ Milczarek M.: *Kultura...*, op. cit., s. 22-23.

należy realizować określone czynności, co wolno, a czego robić nie należy. Pracownicy chętnie będą powtarzali swoje zachowania zgodnie z przyjętym wzorcem tylko wówczas, kiedy ów wzorec będzie dla nich zrozumiałym, oczywistym i niekwestionowanym sposobem zachowania¹⁴. Tradycja zakładu pracy jest czynnikiem bardzo istotnym, gdyż większość naszych zachowań nie jest tworzona, ale odtwarzana i naśladowana. Dlatego szczególnie ważne jest uświadomienie pracownikom, że czasami zamknięte ramy naśladowczego zachowania i opór wobec zmian należy zmienić lub przełamać, by stworzyć nową, lepszą i często bezpieczniejszą tradycję;

- kształcenie w zakresie BHP - szkolenia powinny być tak przeprowadzone, by motywowały pracowników do realizowania zachowań bezpiecznych. Powinni pozostać przeświadczeni, iż przekazane informacje są im rzeczywiście przydatne, pozwalają osiągnąć ważne dla nich wartości i uniknąć zagrożeń. Należy zwrócić również uwagę pracowników, że ich zdrowie i życie, o które w BHP chodzi przede wszystkim, jest nie tylko ich osobistą sprawą, ale jest ono również własnością ich rodzin¹⁵. Jednak w rzeczywistości szkolenia często przybierają inną formę i nie realizują swoich założeń. Pracownicy są zniechęceni i nie wyrażają ochoty uczestnictwa w nich. Często wychodzą z założenia, że pracując przez okres kilku lat na danym stanowisku wiedzą już wszystko, a szkolenie to tylko marnowanie czasu. Są przywiązani do rutyny, niechętni do zmian, przejawiają mniejszą plastyczność zachowania a większą wrażliwość na poczucie własnej godności i odrębności. Dlatego tak istotną rolę przy dobieraniu metody szkolenia odgrywa pamięć o specyfice edukacji dorosłych;
- cechy indywidualne i aktywność pracowników – cechami indywidualnymi pracowników są względnie stałe, charakterystyczne dla jednostki, zgeneralizowane tendencje do określonych zachowań, przejawiające się w różnych sytuacjach¹⁶. Przez aktywność własną pracowników w zakresie bezpieczeństwa możemy rozumieć wszelkie formy aktywnej partycypacji w kształceniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także samokształcenie w tym kierunku¹⁷. System społeczny każdego zakładu pracy jest bardzo złożony na skutek występowania różnych grup pracowniczych, różniących się pod względem: wieku, stażu pracy, wykształcenia, ról zawodowych i społecznych, poglądów i przekonań w stosunku do pracy i w stosunku do własności społecznej i prywatnej¹⁸. Czynniki te, są sprzyjające, ale również utrudniające działalność zakładu pracy. Dlatego kształtując kulturę bezpieczeństwa należy pamiętać o indywidualnym podejściu do każdego pracownika, biorąc pod uwagę jego cechy osobowości, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i życiowe, ale przede wszystkim należy uwzględnić, że w sytuacji zagrożenia pierwsze zareagują emocje, często niekontrolowane, dlatego reakcje na dane sytuacje muszą być bardzo dobrze wyćwiczone;
- infrastruktura i materialne zasoby przedsiębiorstwa – to wszystkie narzędzia, urządzenia i maszyny, które są wykorzystywane w zakładzie pracy, to również warunki lokalowe, gdyż stanowią bardzo istotny składnik szerzej rozumianych materialnych warunków środowiska pracy. Właściwe ukształtowanie tych warunków nie tylko przyczynia się do zwiększenia wydajności pracy, zmniejszenia tempa wyczerpania się rezerw biologicznych organizmu, zmniejszenia się jego obciążenia fizycznego i psychicznego, lecz ma także duże znaczenie wychowawcze, gdyż właściwie warunki przyzwyczajają pracowników do

¹⁴ Oleszak A.: *Kształtowanie...*, op. cit., s. 343.

¹⁵ Gniazdowski A., Sibiński J.: *Kształtowanie zachowań pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Łódź 1999, s. 51-52.

¹⁶ Strelau J.: *Psychologia. T.1. Podręcznik akademicki*. Gdańsk 2000, s. 526.

¹⁷ Oleszak A.: *Kształtowanie...*, op. cit., s. 345.

¹⁸ Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2005, s. 457.

porządnej pracy w uporządkowanym środowisku materialnym. Natomiast braki i niedomagania w tym zakresie poważnie utrudniają oddziaływania wychowawcze i humanizacyjne¹⁹. Aby skutecznie kształtować i utrzymywać wysoką kulturę bezpieczeństwa w zakładzie pracy, należy zapewnić bezpieczne i higieniczne jej warunki poprzez odpowiednie warunki lokalowe, a następnie odpowiedni stan techniczny maszyn i urządzeń, pamiętając o dostępie do nowoczesnych technologii i zabezpieczeń. Jak również stosować się do najważniejszej zasady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jaką jest, brak tolerancji dla nawet najmniejszych wyjątków od zasad bezpiecznej pracy;

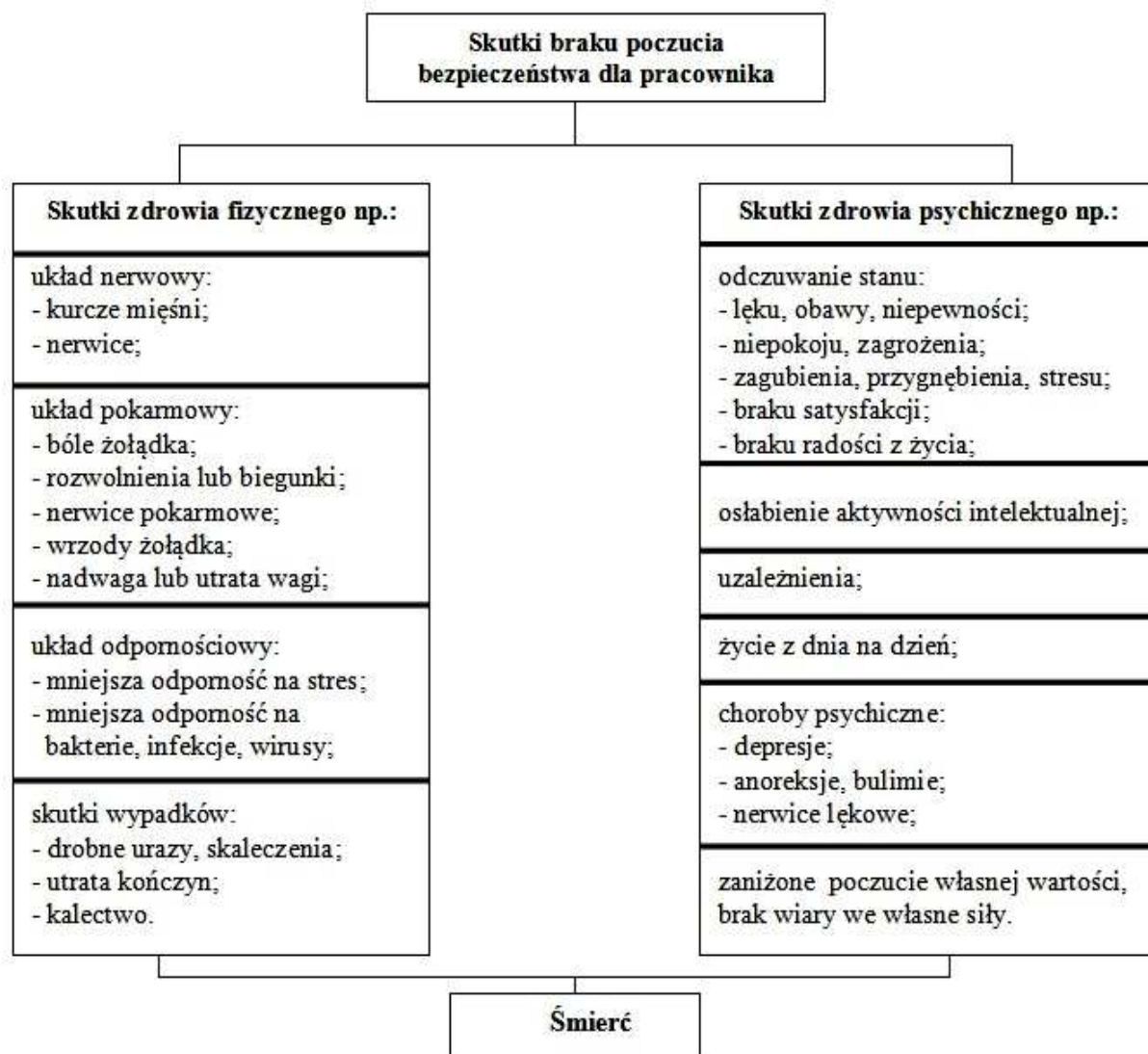
- rozwój kadr pracowniczych - wpływ kadr na kulturę odzwierciedla się w możliwości rozwoju zawodowego oraz realizowania ambicji zawodowych pracownika poprzez wdrożenia zasady, że postępowanie zgodne z normami bezpieczeństwa jest warunkiem zatrudnienia i pracy w firmie, jak również, warunkiem awansu; dalej - w motywowaniu oraz wzmacnianiu bezpiecznych zachowań, poprzez wyrażanie aprobaty i uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie oraz angażują się w działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także w zaangażowaniu kierownictwa, które może się objawiać poprzez sformułowanie polityki BHP, wyrażanie osobistego zainteresowania i troski o bezpieczeństwo pracowników²⁰. Tymczasem często pracownicy otoczeni są suchymi przepisami, zasadami i normami, które omijają lub po prostu ich nie znają, gdyż nie czują się dobrze i nie pracują tym samym lepiej, będąc przytłoczonym ogromem stawianych wobec nich wymagań. Sytuacja zmieniłaby się, gdyby byli zaangażowani w sprawy bezpieczeństwa. Poprzez wykorzystanie swojej dotychczasowej wiedzy i doświadczeń, a także uczestnictwo i aktywność mogliby znacznie poprawić stan bezpieczeństwa w swoim miejscu pracy;
- procedury oceny bezpiecznych i higienicznych zachowań – poprzez ciągłą obserwację warunków pracy, zachowań pracowników oraz wyników ich działań. Obejmuje to w szczególności identyfikację zagrożeń, ocenę ryzyka zawodowego oraz analizę przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych²¹;
- komunikacja między pracownikami - pozwala na zaspokojenie potrzeby przynależności, redukuje bariery, nieporozumienia między pracownikami, a w konsekwencji poprawia stan kultury bezpieczeństwa, zmniejsza ilość błędów, urazów a nawet wypadków w pracy;
- wysokie koszty czynnikiem blokującym rozwój kultury bezpieczeństwa jest również przeświadczenie dużej liczby pracodawców o wysokości kosztów związanych z wdrożeniem i utrzymaniem wysokiego standardu bezpieczeństwa. Tymczasem koszty zapobiegania są znacznie mniejsze od strat spowodowanych brakiem kultury bezpieczeństwa. Do kosztów zakładu pracy można zaliczyć m.in.:
 - ◇ straty produkcji, utratę przychodów lub utratę pracownika,
 - ◇ straty w majątku trwałym i obrotowym,
 - ◇ koszty usuwania usterek i akcji ratowniczych,
 - ◇ koszty wypadków przy pracy,
 - ◇ koszty związane z odszkodowaniami, rentami i leczeniem chorób zawodowych,
 - ◇ koszty absencji chorobowej i stratę czasu,
 - ◇ pogorszenie pozycji i wizerunku przedsiębiorstwa.

¹⁹ Ibidem, s. 456.

²⁰ Milczarek M.: *Kultura...*, op. cit., s.22-23.

²¹ Studenski R.: *Kierowanie...*, op. cit., s. 151.

Są to koszty ważne, ale czy najważniejsze? Najistotniejszą stratą jaką można ponieść jest strata zdrowia lub życia pracownika. Jest to strata bezcenna, bo czy jesteśmy w stanie wycenić ludzkie zdrowie i życie? Skutki braku poczucia bezpieczeństwa pracownika w pracy przedstawia rysunek 4.



Rys. 4. Skutki braku poczucia bezpieczeństwa dla pracownika

Źródło: Opracowanie własne

Fig. 4. Effects of insecurity for employees

Source: Elaboration of the Authors

4. Korzyści wynikające z kształtowania kultury bezpieczeństwa

Korzyści wynikające z właściwego poziomu kultury bezpieczeństwa to nie tylko zaspokojone podstawowe potrzeby jednostki, to również niezwykle istotny element oraz warunek dalszego rozwoju i stabilizacji człowieka, gdyż dążenie do zaspokojenia potrzeb prowadzi do doskonalenia działalności a w konsekwencji pojawiają się nowe potrzeby, których realizacja wiąże się z doskonaleniem i wykonywanie coraz bardziej specjalistycznych prac²².

²² Wołk Z.: Kultura pracy etyka i kariera zawodowa. Radom 2009, s.16.

Szczególną rolę kultura bezpieczeństwa odgrywa w przeciwdziałaniu wypadkom i absencji pracowników na skutek powstawania urazów i chorób zawodowych.

Badania przeprowadzone przez HSL (*ang. Health Safety Laboratory*) wykazały, że wskaźniki wypadków przy pracy są silnie skorelowane z formalnymi czynnikami charakteryzującymi poziom kultury BHP niż z czynnikami związanymi z formalnymi systemami zarządzania BHP²³.

W wielu przedsiębiorstwach mimo starannie zaprojektowanych systemów zarządzania BHP nie przyniosły one oczekiwanych rezultatów odnośnie zmniejszenia skali wypadkowości.

Charakterystycznym elementem tych przedsiębiorstw okazał się brak przekonania pracowników, co do rzeczywistej troski kierownictwa o ich bezpieczeństwo i zdrowie [...] a także brak zaufania kierownictwa do informacji dotyczących BHP, przekazywanych przez pracowników²⁴.

W polskich przedsiębiorstwach przeprowadzono podobne badania, w których odnotowano wysoki wskaźnik wypadkowości, mimo wdrożonych systemów zarządzania. Okazało się, iż nie tylko jest on postrzegany, ale traktowany jako struktura formalna.

Klimat bezpieczeństwa postrzegany przez pracowników wpływa na ich postawy i zachowania wobec przepisów BHP. Stanowi ogromną siłą motywującą do określonego postępowania, nie tylko poprzez tradycyjnie pojęte zabezpieczenie warunków pracy, ale również przez gwarancję stałości zatrudnienia, odpowiednie wynagrodzenie, opiekę lekarską, otrzymania emerytury.

Poczucie bezpieczeństwa daje również przynależność do grupy pracowniczej i uznanie z jej strony. Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa wiąże się ponadto z tym, iż pracownicy często wykraczają poza swoje obowiązki, jeśli chodzi o identyfikację zagrożeń i ryzykownych zachowań oraz podejmowanie działań korygujących. Przejawiają postawę aktywnej i ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych²⁵.

W związku z korzyściami (Tab.1.) jakie można pozyskać w wyniku ukształtowania odpowiedniego poziomu kultury bezpieczeństwa w procesie edukacji pracowników należy zwracać szczególną uwagę na kształtowanie owej kultury w miejscu pracy i poza nią²⁶. Niestety nasze zachowania, choć oparte na naturalnej potrzebie bezpieczeństwa nie zawsze idą z nią w parze.

Nasze postrzeganie ryzyka bardzo się różni, zawodzi nawet czasem nasz instynkt. Dlatego zawsze i wszędzie należy wzmocnić oraz kształtować kulturą bezpieczeństwa. Kultura bezpieczeństwa pracy na wysokim poziomie to nieocenione źródło poczucia ochrony, stabilizacji, siły i spokoju, a przede wszystkim zdrowia i życia każdego pracodawcy i pracownika. Jest to proces bardzo trudny, ale ogrom korzyści z niego płynący jest wart wszelkich starań i trudu.

²³ Podgórski D., Pawłowska Z. (red.): *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. Warszawa 2004, s. 139.

²⁴ Ibidem, s.142.

²⁵ Podgórski D., Pawłowska Z. (red.): *Podstawy...*, op. cit., s.142.

²⁶ Najmiec A.: *Kultura bezpieczeństwa i psychologiczne uwarunkowania sprawności kierowcy – wybrane zagadnienia*, „Bezpieczeństwo pracy” 7-8/2008, s.10-13.

Tab. 1. Tabelaryczne zestawienie kosztów i korzyści związanych z kulturą bezpieczeństwa
 Tab. 1. Tabulated list of costs and benefits associated with the safety culture

Koszty	Korzyści
- koszty związane z systemem zarządzania BHP;	- zmniejszenie ilości błędów, urazów i wypadków; - ograniczenie zwolnień chorobowych i zastępstw;
- koszty bezpieczeństwa i higieny pracy związane z ubezpieczeniami;	- polepszenie stosunków z pracownikami; - ułatwienie przepływ informacji;
- koszty wypadków przy pracy, usterek i akcji ratowniczych;	- ułatwienie procesu podejmowania decyzji; - wzmocnienie pozycji i wizerunku zakładu pracy;
- płatności bieżące związane z wypadkami przy pracy;	- polepszenie samopoczucia pracowników; - zwiększenie motywacji i aktywności;
- straty w majątku trwałym i obrotowym i straty w produkcji;	- zwiększenie zaangażowania w działalność firmy; - zwiększenie satysfakcji i zadowolenia z pracy;
- strata czasu przez poszkodowanego i inne osoby;	- zwiększenie komfortu pracy; - zwiększenie jakości i wydajności;
- utrata przychodów zakładu pracy.	- zwiększenie innowacyjności.

Źródło: Opracowanie własne
 Source: Elaboration of the Authors

5. Dyskusja i wnioski

- Stan pożądanego bezpieczeństwa jest trudny do zrealizowania, ale możliwy. Aby osiągnąć wysoki jego standard należy kształtować kulturę bezpieczeństwa na wszystkich etapach życia i stale ją wzmacniać, gdyż zgodnie z teorią totalnej kultury bezpieczeństwa Gellera, jej wysokość związana jest z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, okazywanym w codziennej pracy.
- A odpowiedzialność to jedna z najważniejszych cech, która powinna towarzyszyć człowiekowi zarówno życiu, jak i w pracy. Odpowiedzialność za siebie i drugiego człowieka, ponieważ to właśnie życie i zdrowie jest najcenniejszą wartością, którą należy chronić. Należy również pamiętać, że koszty braku bezpieczeństwa ponoszą nie tylko osoby poszkodowane, ich rodziny, zakłady pracy, ale w efekcie końcowym obciążają one wszystkich obywateli jako podatników i konsumentów.
- Pamiętajmy, aby zawsze stosować się do najważniejszej zasady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jaką jest brak tolerancji dla nawet najmniejszych wyjątków od zasad bezpiecznej pracy.
- Zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa niesie za sobą wiele korzyści dla człowieka i pracownika, począwszy od lepszego samopoczucia i większego komfortu psychicznego, poprzez większą motywację i aktywność, zaangażowanie, aż po lepszą jakość i wydajność pracy, prowadzącą do większego zadowolenia i satysfakcji, która to, jako przyjemność z dobrze spełnionego obowiązku wiąże się z realizacją potrzeb wyższego rzędu czyli poczucia samorealizacji.

- Zatem bezpieczeństwo zapewnia każdemu człowiekowi nie tylko spokojne życie i możliwość rozwoju, ale przede wszystkim zadowolenie i radość, płynącą z podejmowania wszelkich działań.

Literatura

- [1] Garczyński S.: *Potrzeby psychiczne, niedosyt, zaspokojenie*. Warszawa 1972.
- [2] Gniazdowski A., Sibiński J.: *Kształtowanie zachowań pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Łódź 1999.
- [3] Maslow A.: *Motywacja i osobowość*. Warszawa 2006.
- [4] Milczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa pracy*. Warszawa 2002.
- [5] Milczarek M.: *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - nowe spojrzenie na zagadnienia bezpiecznej pracy*, „Bezpieczeństwo pracy” 10/2000.
- [6] Najmiec A.: *Kultura bezpieczeństwa i psychologiczne uwarunkowania sprawności kierowcy - wybrane zagadnienia*, „Bezpieczeństwo pracy” 7-8/2008, Warszawa 2008.
- [7] Nowacki T.: *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa 2000.
- [8] Oleszak A.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy*, [w:] Cz. Plewka (red.), *Ku dobrej szkole. T.2, Nauczyciele. Technologie kształcenia*. Radom 2009.
- [9] Pietraszewski M.: *Marketing. Podręcznik dla techników*. Poznań 2004.
- [10] Podgórski D., Pawłowska Z.: (red.), *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. Warszawa 2004.
- [11] Robakowski M.: *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] M. Robakowski (red.), *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*. Zielona Góra 2007.
- [12] Strelau J.: *Psychologia. T.2, Podręcznik akademicki*. Gdańsk 2000.
- [13] Studenski R.: *Kierowanie firmą bez wypadków i chorób zawodowych*. Tarnobrzeg 2000.
- [14] Wiatrowski Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2005.
- [15] Wieczorek S.: *Organizacja bezpiecznej pracy*. Kraków-Tarnobrzeg 2009.
- [16] Wołk Z.: *Kultura pracy etyka i kariera zawodowa*. Radom 2009.