



ROLA SPECJALISTY BHP W KSZTAŁTOWANIU PSYCHOSPOŁECZNYCH ASPEKTÓW KULTURY BEZPIECZEŃSTWA

Joanna Sadłowska-Wrzesińska¹, Edward Kowal²

¹ Katedra Ergonomii i Inżynierii Jakości, Wydział Inżynierii Zarządzania, Politechnika Poznańska

² Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy, Wydział Mechaniczny, Uniwersytet Zielonogórski

Autor korespondencyjny:

Joanna Sadłowska-Wrzesińska

Katedra Ergonomii i Inżynierii Jakości

Wydział Inżynierii Zarządzania

Politechnika Poznańska

ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań, Polska

telefon: +48 61 66 53 364

e-mail: joanna.sadlowska-wrzesinska@put.poznan.pl

SŁOWA KLUCZOWE

kultura bezpieczeństwa, ryzyko psychospołeczne, bezpieczeństwo pracy, specjalista BHP

THE ROLE OF OHS EXPERTS IN SHAPING PSYCHOSOCIAL ASPECTS OF SAFETY CULTURE

KEYWORDS

safety culture, psychosocial risk, stress at work, OHS staff

ABSTRACT

Attempts undertaken to increase the security level in companies usually involve making changes in technics, organization and technology. The principal achievements can be noted in the development and operation modes of machinery and equipment; legal and administrative rules of functioning of organization are improved as well, mainly through implementing of corporate management systems. Meanwhile, a number of reports and statistical studies prove that the main barrier in reducing the number and severity of accidents, as well as other events potentially dangerous - is the so called human factor. Hence, it is necessary to remember that development of safety culture requires constant concentration on behavior of employees, organization of work, effective training and shaping safety-oriented attitudes. The article presents the basic issues related to psychosocial risks, identified in the work environment. *Psychosocial risks* are defined as important emerging risk factors. The approach preferred to reducing such risks appears to be building climate of security and attempts to determine the level of safety culture in the workplace. In the companies managed according to contemporary paradigms it is emphasized is that the development of safety culture in the company is an integral part of corporate management and shaping corporate image. Measurable effects of the high safety culture include decreasing accident rates, but also reduced rate of employee absenteeism and increased overall job satisfaction. The basis of the desired safety culture is the high value attributed to health and life. Formation of such a culture in a company requires developing new attitudes and values with the active participation of all the members of the group. The goal is to encourage employees to eliminate excessive risks in the workplace and to operate in health and life protection oriented manner. It requires commitment not only from the state but also from employers and employees. The issue is the more important as the more often a source of occupational risk is its psycho-social layer. Describing the problem of psychosocial occupational risks, the authors emphasize the role of occupational health and safety expert in the process of shaping safety culture. The goal of this article is to draw attention to the lack of preventive measures, which would be aimed at eliminating or reducing emerging risk factors. The paper presents the results of the research: those that relate to assessment of the level of safety culture and to evaluation of the operation of occupational health and safety experts in the area of psychosocial risk management.

1. Wstęp

Aktualny rynek pracy to przede wszystkim: znaczny wzrost pracy w usługach (coraz częściej związanej ze środowiskiem międzynarodowym), globalizacja rynku, wzrost konkurencyjności, elastyczne formy zatrudnienia, które najczęściej wiążą się ze zwiększoną intensywnością i niepewnością pracy. W rezultacie, w coraz większym stopniu nie fizykochemiczna warstwa pracy jest głównym źródłem ryzyka zawodowego, lecz jej warstwa psychospołeczna. Poczucie przeciążenia pracą, nadmiaru obowiązków, nienadążanie za nowościami, opór wobec niustannych zmian, lęk z powodu możli-

wości utraty pracy – to coraz częstsze odczucia współczesnego pracownika. Według ostatnich badań Eurobarometru, pracownicy uważają stres za główne zagrożenie zawodowe (53%); w następnej kolejności wymienia się zagrożenia ergonomiczne (powtarzalność ruchów i przyjmowanie męczących pozycji – 28% oraz podnoszenie, przenoszenie lub przesuwanie ciężkich ładunków – 24%). Komisja Europejska podkreśla, że w działaniach strategicznych na najbliższą przyszłość (do roku 2020) szczególną uwagę należy zwrócić na problematykę tych zmian w organizacji pracy, które znajdują swoje konsekwencje w zakresie zdrowia psychicznego pracujących. Jednym z głównych kierunków działań, począw-

szy od roku 2014, jest identyfikowanie i rozpowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zapobiegania problemom zdrowia psychicznego w miejscu pracy [7].

Zagrożenia psychospołeczne określane są jako istotne nowo powstające czynniki ryzyka. Korzystnym podejściem do ograniczania tego rodzaju zagrożeń wydaje się być budowanie klimatu bezpieczeństwa oraz próby określenia poziomu kultury bezpieczeństwa w danym zakładzie pracy. W nowoczesnie zarządzanych firmach akcentuje się, iż kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest integralną częścią zarządzania firmą oraz elementem budowy jej wizerunku. Wymiernymi efektami wysokiej kultury bezpieczeństwa są zmniejszające się wskaźniki wypadkowości, ale także obniżenie wskaźnika absencji pracowniczej oraz wzrost poziomu ogólnego zadowolenia z pracy. Podstawą pożądanej kultury bezpieczeństwa jest wysoka wartość przypisywana zdrowiu i życiu. Kształtowanie takiej kultury w przedsiębiorstwie wymaga kreowania nowych postaw i wartości przy współudziale wszystkich członków grupy. Celem tych działań jest nakłanianie pracowników do eliminowania nadmiernego ryzyka w miejscu pracy oraz postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia. To wymaga zaangażowania nie tylko ze strony państwa, ale także ze strony pracodawców i pracobiorców [2]. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera działalność pracowników służby BHP, powołanych do pełnienia funkcji doradczo-kontrolnych w zakładzie pracy.

2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Liczne raporty i opracowania statystyczne udowadniają, że główną barierą w ograniczaniu liczby i ciężkości wypadków jest tzw. czynnik ludzki. Zależność ta została zauważona i znalazła swoje miejsce w Programie Wieloletnim: *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy*, którego głównym koordynatorem jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. W każdym z trzech etapów programu jednym z priorytetowych celów jest *kształtowanie i promocja kultury bezpieczeństwa przez doskonalenie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz rozwój nowoczesnego systemu edukacji i informacji społeczeństwa w powiązaniu z cyklem życia od dzieciństwa do emerytury* [21]. Nie ulega wątpliwości, iż skuteczność działań w zakresie prewencji wypadkowej zależy od wielu czynników. Zasadniczymi elementami są procedury związane z bezpieczeństwem pracy, organizacja stanowisk pracy, szkolenia, kształtowanie odpowiednich wzorców dotyczących BHP wśród pracowników, postawa kierownictwa i pracowników wobec spraw związanych z bezpieczeństwem pracy. Należy jednak zaakcentować, iż kształtowanie kultury bezpieczeństwa wymaga stałej koncentracji nie tylko na zachowaniach pracowników, ale również na środowisku fizycznym pracy (technologii, wyposażeniu) oraz indywidualnych cechach pracowników (umiejętnościach, predyspozycjach, doświadczeniu).

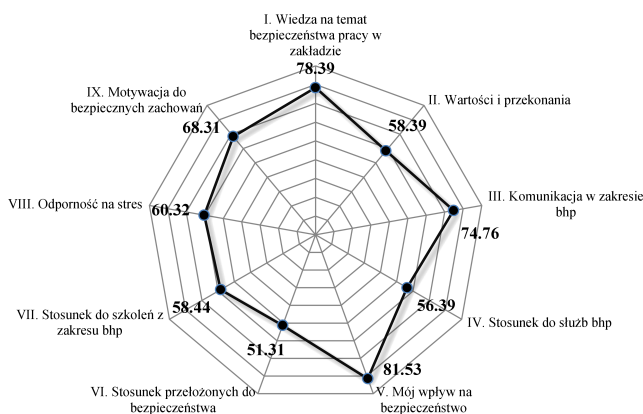
W literaturze przedmiotu spotkać można wiele definicji kultury bezpieczeństwa. Warto odnieść się do wczesnych prac N. Pidgeona [19], w których uczony przedstawił konceptualizację kultury bezpieczeństwa jako zjawiska organizacyjnego w złożonych systemach socjotechnicznych. Według Pidgeona, kultura bezpieczeństwa może stanowić zbiór metod i technik heurystycznych ułatwiających zarządzanie ryzykiem zgodnie z przyjętą w firmie strategią. W ramach tego podejścia wyróżnić należy trzy podstawowe aspekty kultury bezpieczeństwa: normy i zasady w zakresie radzenia sobie z ryzykiem; postawy wobec bezpieczeństwa, odnoszące się do przekonań; ponadto: *refleksyjność* związaną z bezpieczeństwem (a polegającą na umiejętności uczenia się i wyciągania wniosków z rezultatów podejmowanych działań) oraz *uważność*, umożliwiającą odpowiednie reagowanie na pojawiające się nowe i nieznanne wcześniej zagrożenia.

Doskonaląc działania na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, nie można ograniczać się więc tylko do analizy widzialnych symptomów, ale należy zadbać o zmianę niewidocznych elementów kultury. Istnieje wiele narzędzi umożliwiających organizacji zbieranie informacji od swoich pracowników na temat kluczowych aspektów bezpieczeństwa w miejscu pracy – do najpopularniejszych zaliczyć można badania ankietowe. Przy wyborze narzędzia do badania poziomu kultury bezpieczeństwa należy zwrócić uwagę na to, czy pomiar obejmuje swym zakresem wszystkie istotne kategorie oceny, wchodzące w skład przyjętej definicji kultury bezpieczeństwa. Propozycje *desygnatów* wysokiej kultury bezpieczeństwa można odnaleźć w pracach E.S. Gellera oraz T. Lis, K. Nowackiego [12, 16]. Do najczęściej wymienianych zaliczyć należy:

- zaangażowanie najwyższego kierownictwa w problemy bhp oraz przywództwo,
- ustalenie deklaracji polityki bhp oraz odpowiednich procedur i norm,
- przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z każdym celem organizacji,
- stymulowanie zaangażowania pracowników z celami bhp,
- edukację i szkolenie pracowników,
- rozwijanie troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników,
- wyrażanie uznania dla osiągnięć grupowych i indywidualnych,
- komunikowanie się oparte na wzajemnym zaufaniu,
- szybkie reagowanie na występujące problemy dotyczące bezpieczeństwa.

W celu pomiaru kultury bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem jej kluczowych desygnatów przeprowadzono badania w polskich oddziałach kopalni miedzi. Analizę poziomu kultury bezpieczeństwa oparto na autorskim kwestionariuszu ankiety [9], rozdyskrebowanym wśród pracowników poszczególnych oddziałów kopalni miedzi. W oparciu o uzyskane dane powstały wykresy radarowe, które obrazują poziom kultury bezpieczeństwa w różnych kategoriach, z uwzględnieniem

określonych predyktorów. Wykres radarowy stanowi wizualną reprezentację otrzymanych rezultatów i nazywany jest *Siatką Kultury Bezpieczeństwa* [10]. Podejście takie umożliwia zidentyfikowanie silnych i słabych punktów kultury bezpieczeństwa w firmie oraz pozwala zastosować rozwiązania podnoszące poziom bezpieczeństwa w określonym, dysfunkcyjnym obszarze. Ponadto, przedstawienie wyników analiz za pomocą wykresu radarowego pozwala wyznaczyć *współczynnik poziomu kultury bezpieczeństwa*. Podejście wskaźnikowe wydaje się być wysoce użyteczne, pozwala bowiem na prowadzenie wielokryterialnych analiz, takich jak np. analizy porównawcze kultury bezpieczeństwa poszczególnych oddziałów przedsiębiorstwa. Na rysunku 1. przedstawiono ilustrację poziomu kultury bezpieczeństwa wyrażoną procentowo – odrębnie dla każdego desygnatu. Z kolei w tabeli 1 zaprezentowano zagregowany współczynnik kultury bezpieczeństwa w badanym oddziale kopalni miedzi.



Rys. 1. Poziom kultury bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem poszczególnych desygnatów [10]

Tab. 1. Zagregowany współczynnik poziomu kultury bezpieczeństwa w badanym oddziale kopalni miedzi [10]

	Współczynnik poziomu kultury bezpieczeństwa
Wybrany oddział kopalni miedzi	0,42

W praktyce gospodarczej wciąż kontestuje się przydatność i/lub rzetelność badań ankietowych w odniesieniu do bezpieczeństwa pracy. Nie jest to uzasadnione, ponieważ aktualne tendencje w zakresie omawianej problematyki wyraźnie pokazują, iż jednym z najbardziej skutecznych sposobów ustalania możliwości poprawy życia w pracy są badania opinii pracowników – ich preferencji odnośnie wykonywanej pracy, celów, motywów i źródeł zaangażowania. Niedocenianie badań opinii pracowników, jako skutecznej metody oceny pracy całego podmiotu gospodarczego, zazwyczaj wiąże się z niską kulturą organizacyjną. Warto więc prowadzić badania ankietowe, pamiętając jednak, by były one systematyczne i umożliwiały dokonywanie analiz i monitorowanie skuteczności wprowadzonych rozwiązań. I tak, np. badania poziomu kultury bezpieczeństwa kontynuowane w innych branżach gospodarki, z uwzględnieniem zróżnicowanej wielkości firmy i zasięgu jej oddziaływa-

nia, potwierdziły niski poziom kultury bezpieczeństwa w obszarach: *szkolenia BHP* i *stosunek do służb BHP*. Ponadto wykazały poważne deficyty w obszarze: *odporność na stres* – problem ten dotyczy zwłaszcza przedsiębiorstw sektora MŚP [11].

Należy zaakcentować, iż kluczem do krzewienia kultury bezpieczeństwa pracy wydaje się być popularyzacja zagadnień BHP i ergonomii skierowana do masowego odbiorcy. Realizuje się ona poprzez wyczulanie społeczeństwa na problematykę bezpiecznej pracy, poprzez wpływanie na postawy ludzkie – propagowanie prozdrowotnego trybu życia oraz umiejętności zachowania się podczas katastrof i klęsk żywiołowych, a także kształtowanie postaw proekologicznych. Szczególny nacisk należy kłaść na popularyzację zagadnień BHP wśród pracodawców, na przekonanie ich, że w złych warunkach pracy nie powstanie produkt dobrej jakości. Poprawa warunków pracy musi zatem mieć pozytywny wpływ na ekonomikę przedsiębiorstwa. Pracodawcy, aby podejmować właściwe decyzje związane z poprawą warunków pracy w zakładzie, muszą mieć odpowiedni zasób wiedzy; nie bez znaczenia jest również system silnej motywacji do działań na rzecz poprawy warunków pracy. Niestety, wciąż zaobserwować można wśród pracodawców (zwłaszcza w mikro- i małych przedsiębiorstwach) brak elementarnej wiedzy odnośnie ich obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponadto, słabość ekonomiczna małych firm powoduje, iż zarówno pracodawcy, jak i pracownicy akceptują wysoki poziom ryzyka i lekceważą odpowiedzialność za zdrowie i życie swoje i innych.

3. Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym w zakładzie pracy

Przyjmuje się, że podstawowym elementem w procesie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest prawidłowo przeprowadzona identyfikacja zagrożeń oraz regularna ocena ryzyka zawodowego w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aktywnego udziału pracowników [15]. Na tej podstawie pracodawca powinien planować i wdrażać odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne, których celem jest zapobieganie i/lub ograniczanie ryzyka zawodowego. Doświadczenia autorów pozwalają twierdzić, iż w wielu polskich zakładach pracy – mimo wyraźnej zauważalnej poprawy stanu BHP – wciąż pokutuje przekonanie, że ocena ryzyka zawodowego to jedynie wymóg formalny, egzekwowany w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). W istocie, Państwowa Inspekcja Pracy realizuje wiele zadań wynikających wprost z zapisów ustawowych, ale też związanych z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy. Bardzo istotnym aspektem działalności PIP w obszarze bezpieczeństwa pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. I tu szczególnie uwagę inspektorzy zawsze zwracali

na problematykę oceny ryzyka zawodowego, zauważając w tym zakresie wiele uchybień. Podczas działań kontrolnych u pracodawcy, ocena przebiega zazwyczaj według następujących kryteriów:

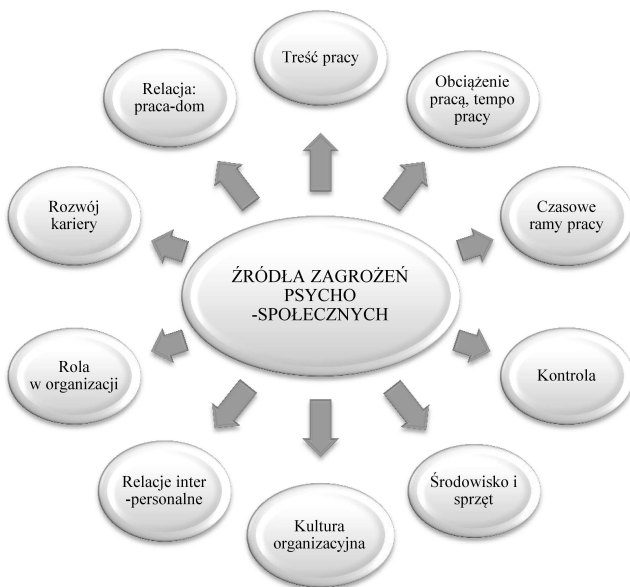
- aktualność oceny ryzyka zawodowego,
- identyfikacja wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy,
- metoda szacowania poziomu ryzyka zawodowego,
- uczestnictwo służby BHP lub osób wypełniających jej zadania w ocenie ryzyka zawodowego,
- informowanie pracowników o ryzyku zawodowym na stanowiskach, na których wykonują pracę.

Raporty PIP potwierdzają błędy w ocenie ryzyka zawodowego, dotyczące głównie niedoszacowania poziomu ryzyka oraz niedostrzeganie pewnych kategorii ryzyka, w tym ryzyka o charakterze psychospołecznym. W 2015 r. w ramach działalności PIP przeprowadzono I etap dwuletniej kampanii informacyjno-promocyjnej pod hasłem: *Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie*. Jej celem jest popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu zawodowego. W trakcie pierwszej części kampanii odbyło się wiele konferencji i seminariów, podczas których – oprócz wymiany wiedzy i informacji – Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała punkty informacyjne, gdzie można było nieodpłatnie uzyskać poradę z zakresu czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Ogromne zainteresowanie ze strony różnych grup interesariuszy potwierdziło potrzebę upowszechniania informacji o działaniach, jakie należy podejmować, aby móc skutecznie zarządzać stresem w pracy [26].

Powyzsze przyklady pokazujac wienc, ze uaktywnil sie nowy rodzaj zagrozen zawodowych, ktorego oddziaływanie ma charakter psychofizjologiczny i odbywa sie za pośrednictwem stresu. Zarowno stres, jak i inne patologiczne przejawy srodowiska pracy – mobbing, dyskryminacja, molestowanie, wypalenie zawodowe – w dokumentach UE nazywane sa *zagrozeniami psychospołecznymi* i obecnie uważa sie je za najwiksze wyzwanie dla bezpieczenstwa i higieny pracy [6]. Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje psychospołeczne czynniki ryzyka jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesem pracy oraz innych warunków organizacyjnych i srodowiskowych z jednej strony, a potrzebami i kompetencjami pracowników z drugiej [13]. W badaniach dowiedziono, ze psychospołeczne zagrozenia zawodowe moga powodowac szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne [3].

Pojęcie *ryzyko psychospołeczne* nie ma jednej, powszechnie przyjętej definicji. Mimo to, kluczowe elementy i etapy zarządzania tym rodzajem ryzyka zawarte zostały w projekcie PRIMA-EF: Psychosocial Risk Management – European Framework [20]. Zgodnie z przyjętym założeniem, ryzyko psychospołeczne związane z pracą dotyczy tych aspektów projektowania i zarządzania pracą, a także społecznego i organizacyjnego kontekstu pracy, które mogą spowodować urazy psychologiczne lub fizyczne (rys. 2). Celem PRIMA-EF było stworzenie ram w promowaniu polityki i prakty-

ki w krajach Unii Europejskiej oraz w przedsiębiorstwach działających na tym obszarze. Ramy takie są szczególnie ważne z uwagi na najnowsze dane dotyczące UE, w kontekście wpływu ryzyka psychospołecznego na zdrowie pracowników. Wyniki licznych badań potwierdziły zależność między negatywnymi przejawami psychospołecznymi w pracy a załamaniem zdrowia pracowników [8, 14, 28]. Zarówno somatyczne zaburzenia zdrowotne, jak i zaburzenia psychiczne (depresja, zaburzenia lękowe) są klasyfikowane jako długofalowe skutki stresu związanego z pracą. Stwierdzono między innymi, że stres jest czynnikiem ryzyka rozwoju choroby układu krążenia, schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego (np. bóle w dole pleców), ponadto może nasilać alergie i jest powodem spadku odporności organizmu [17]. Stres związany z pracą w większym lub mniejszym stopniu wpływa na każdego pracownika. Dla większości ludzi umiarkowany poziom stresu jest korzystny – pobudza i motywuje do działania, a także zwiększa jego skuteczność. Jednak, kiedy stres staje się zbyt duży i/lub długotrwały, przekraczając możliwości jednostki do radzenia sobie z nim, mogą wystąpić problemy obserwowalne nie tylko na poziomie indywidualnym, ale także na poziomie organizacyjnym. Wykazano, że pracownicy, którzy doświadczają nadmiernego stresu gorzej radzą sobie w pracy zespołowej, miewają problemy w procesach komunikacji w firmie, ponadto charakteryzują się obniżonym morale i niższym zaangażowaniem w pracę. Pracownicy dotknięci stresem związanym z pracą są mniej lojalni wobec pracodawcy, częściej generują konflikty, są mniej wydajni [1, 27]. Ponadto, nieobecność z powodu choroby wywołanej przez stres związany z pracą trwa zwykle dłużej niż nieobecność z innych powodów, a to ma również negatywny wpływ na wskaźnik produktywności pracownika [17]. Co ciekawe, badania polskie pokazują, że wymagający charakter zadań zawodowych, wymagające warunki pracy oraz duża odpowiedzialność wiążą się z lepszymi wskaźnikami w zakresie zdrowia, zaangażowania w pracę i zadowolenia oraz z chęcią pozostania w aktualnym miejscu pracy. Natomiast ze zdecydowanie gorszymi wskaźnikami zdrowia i funkcjonowania zawodowego wiążą się cechy pracy dotyczące nieprawidłowości w zakresie relacji międzyludzkich, nieprawidłowości związane ze sposobem zorganizowania pracy, kulturą organizacyjną oraz możliwościami rozwoju zawodowego. Taki wynik może oznaczać, że dla pracowników trudności i wyzwania generowane przez wymagania ich pracy nie stanowią czynników zagrażających, natomiast trudności generowane przez sposób zorganizowania pracy, politykę firmy, niewłaściwy sposób traktowania ludzi – a więc dysfunkcyjną kulturę organizacyjną – stanowią czynniki zagrażające zdrowiu i efektywnemu funkcjonowaniu w srodowisku pracy [18]. Co ważne, stres zawodowy, ze względu na swoją specyfikę, jest związany z większym ryzykiem wystąpienia wypadku w czasie pracy. Wydaje się, że jest to decydujący argument na poparcie stwierdzenia, że dbałość o bezpieczeństwo w pracy powinna również obejmować eliminację zagrożeń psychospołecznych [23].



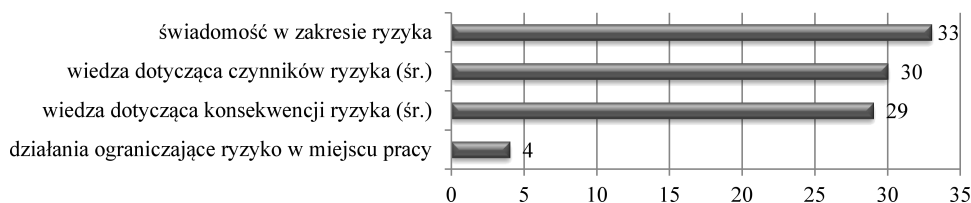
Rys. 2. Potencjalne źródła ryzyka psychospołecznego w środowisku pracy [24]

I tu często rodzi się pytanie – czy pracodawca ma obowiązek identyfikować zagrożenia o charakterze psychospołecznym, a następnie na tej podstawie szacować ryzyko? Odpowiedź jest jednoznacznie twierdząca, bo choć w aparacie pojęciowym związanym z ryzykiem zawodowym nie występuje określenie: *ryzyko psychospołeczne*, to już dyrektywa ramowa z 1989 r. [4] zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą.

4. Udział specjalisty BHP w kształtowaniu bezpieczeństwa psychospołecznego

Choć czynniki ryzyka psychospołecznego zaczynają być postrzegane jako jedno z kluczowych wyzwań stojących przed rządami państw, wciąż obserwuje się rozbieżności pomiędzy założeniami politycznymi a ich zastosowaniem w praktyce. Zasadnicze różnice dotyczą istoty i sposobu zarządzania tymi czynnikami na poziomie przedsiębiorstwa. Wypracowany przez lata system ochrony pracy w Polsce wykreował służbę bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jako niezbędny element nadzoru nad warunkami pracy. Wg polskich przepisów prawa pracy pracodawca zatrudniający więcej

niż 100 pracowników ma obowiązek utworzyć w swoim zakładzie pracy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy (jedno- lub wieloosobową, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin). Co ważne, pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej jednego pracownika służby BHP na każdych 600 pracowników. Natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby BHP pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Możliwe jest także powierzenie tych zadań specjalistom spoza zakładu pracy; dotyczy to sytuacji, gdy żaden z pracowników nie posiada odpowiednich kompetencji do wykonywania zadań służby BHP. W oparciu o rozporządzenie dotyczące służby bezpieczeństwa i higieny pracy można uznać, że do głównych zadań służby zaliczyć należy kontrolę warunków pracy oraz okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej ważnym zadaniem dla pracowników służby BHP jest *bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń* [22]. Bez wiedzy na temat zagrożeń, pracodawca nie będzie świadomy skali ryzyka występującego w zakładzie pracy, nie będzie również potrafił zadysponować adekwatnych do potrzeb środków finansowych. W tym miejscu warto postawić pytania: czy pracownicy służby BHP są przygotowani do identyfikowania zagrożeń o charakterze psychospołecznym? Czy rozumieją konieczność uwzględniania psychospołecznych czynników ryzyka w analizie i ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy? Aby uzyskać odpowiedzi na powyższe pytania, przeprowadzono badania wstępne z wykorzystaniem autorskiego *Arkusza Oceny: Wiem-Rozumiem-Działam* (WRD-15). Arkusz oceny składa się z trzech części, odnoszących się do poszczególnych kategorii oceny (wiedza, świadomość, działanie) i charakteryzuje się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi [25]. Celem badania było uzyskanie informacji na temat świadomości występowania zagrożeń psychospołecznych, wiedzy w tym zakresie oraz reprezentowanych postaw odnośnie konieczności szacowania i oceny ryzyka psychospołecznego. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2015 r. na próbie dobranej w sposób celowy – respondentami byli inspektorzy/specjaliści BHP. Badani – zebrani w ośrodku szkoleniowym na szkoleniu okresowym BHP – reprezentowali 33 zakłady pracy z regionu Wielkopolski. Pracownicy służby BHP (oraz pracownicy wykonujący zadania tej służby), zgodnie



Rys. 3. Specjaliści BHP wobec problemu ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy – wyniki badań

z polskimi przepisami, mają obowiązek odbywać takie szkolenia nie rzadziej niż raz na 5 lat. Celem szkolenia okresowego jest aktualizacja i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Wiedzą, rozumieją, nie podejmują działań – tak najkrócej można streścić wyniki przeprowadzonego badania pilotażowego. Wszyscy specjaliści BHP, zarówno kobiety (N = 18), jak i mężczyźni (N = 15) biorący udział w badaniu, wykazali się pełną świadomością zagrożeń psychospołecznych występujących w zakładzie pracy. Na uwagę zasługuje duża wiedza badanych na temat psychospołecznych czynników ryzyka zawodowego, a także wiedza w obszarze skutków zagrożeń psychospołecznych oraz aktualnie występujących patologii środowiska pracy. W teście wiedzy na temat zagrożeń psychospołecznych niemal wszyscy respondenci potrafili zdefiniować pojęcia mobbingu, dyskryminacji, wypalenia; badani nie mieli także problemu w obszarze charakterystyki stresu zawodowego oraz wiedzy na temat depresji. Odnosnie postaw badanych wobec problematyki zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy: wszyscy respondenci są przekonani o konieczności przeprowadzania przez pracownika służby BHP kontroli warunków pracy w firmie. Na pytanie dotyczące konieczności informowania pracodawcy przez pracownika służby BHP o stwierdzonych psychospołecznych zagrożeniach zawodowych w miejscu pracy: 23 osoby udzieliły odpowiedzi *zdecydowanie tak*, a pozostałe 10 – *raczej tak*. Mimo tej spójności odpowiedzi, aż w 29 zakładach pracy reprezentowanych przez badanych nie uwzględnia się psychospołecznych czynników ryzyka w procesie analizy i oceny ryzyka zawodowego (więcej na ten temat [25]).

Podjęta próba badawcza ukazała zasadność kontynuowania badań na szerszą skalę, z uwzględnieniem wywiadów pogłębionych. Zastosowane narzędzie, *Arkusze Oceny: WRD-15*, pozwoliło zorientować się, czy i w jakim stopniu pracownicy służby BHP rozumieją problematykę zagrożeń psychospołecznych. Nie odpowiada jednak na pytanie: dlaczego – mimo zadowalającego poziomu wiedzy w obszarze zagrożeń psychospołecznych – pracownicy służby BHP nie identyfikują tych zagrożeń we własnym zakładzie pracy i nie dokonują oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników ryzyka psychospołecznego?

5. Podsumowanie

Ukazany w niniejszym opracowaniu przegląd zagadnień dotyczących bezpieczeństwa psychospołecznego, a także wyniki przeprowadzonych badań zdają się potwierdzać, iż tylko na drodze rzetelnej edukacji w miejscu pracy można spodziewać się wzrostu świadomości na temat zagrożeń zawodowych, zrozumienia nowych pojęć i problemów środowiska pracy oraz przewidywania skutków niekorzystnych, patologicznych zachowań.

Wbrew często spotykanym opiniom, zarządzanie ryzykiem psychospołecznym nie jest dla pracodawców jedynie obowiązkiem moralnym – jest to wymóg prawny określony w dyrektywie ramowej 89/391/EWG, potwierdzony w porozumieniach partnerów społecznych w sprawie stresu związanego z pracą zawodową, a także mobbingu, molestowania i przemocy w pracy [5]. Każde państwo powinno zawierać jasno określoną wizję bezpieczeństwa obywateli – to warunek *sine qua non* dla budowania społeczeństwa europejskiego, w którym rządy, pracodawcy i pracownicy współpracują z innymi interesariuszami w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony przed wszystkimi rodzajami zagrożeń w miejscu pracy.

Kluczowym jest budowanie przeświadczenia, że wzrost bezpieczeństwa osiągnąć można drogą kształtowania bezpiecznych postaw i nastawienia psychicznego. Ogromnego znaczenia nabierają wszelkie formy edukacji do bezpieczeństwa, dzięki którym w procesie kształcenia można wpływać zarówno na postawy, jak i zachowania. Świadomość, rozumiana jako właściwa człowiekowi zdolność do zdawania sobie sprawy z własnego zachowania, jego uwarunkowań i konsekwencji – stanowi szczególny element budowania probezpiecznej postawy. Z kolei przewidywanie – jak podkreśla Parlament Europejski – to integralna część podejścia prewencyjnego. Monitorowanie i ocenianie nowych, patologicznych zjawisk w środowisku pracy, obserwacja zmian społecznych, demograficznych i ekonomicznych, a także kontrola istniejących rodzajów ryzyka – stwarzają możliwości działań o charakterze korygującym i zapobiegawczym, zwłaszcza w stosunku do zagrożeń psychospołecznych. Wieloaspektowość problematyki bezpieczeństwa psychospołecznego pozwala wysunąć tezę, że to właśnie specjalista BHP – dobrze wykształcony, kompetentny, zaangażowany – powinien rozpocząć batalię o nowe, „lepsze” traktowanie zagadnień bezpieczeństwa pracy zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Powinien on być motorem napędowym zmian – nie tylko w obszarze organizacji pracy, ale także (a może przede wszystkim?) w obalaniu mentalnych barier i kształtowaniu świadomych, inteligentnych postaw wobec bezpieczeństwa psychospołecznego.

Problematyka zagrożeń psychospołecznych charakteryzuje się wciąż jeszcze specyficznym odbiorem zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Szkoda, ponieważ prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem czynników psychospołecznych, to pierwszy krok na drodze do zarządzania tym ryzykiem, a w dalszej kolejności – do budowania wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy. Uważa się, że dobre zarządzanie ryzykiem psychospołecznym odzwierciedla dobre zarządzanie organizacją – jej rozwój i uczenie się, społeczną odpowiedzialność oraz promowanie jakości życia w pracy.

Literatura

- [1] Chen M., Cunradi C. *Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential me-*

- diating role of coping behavior. "Work & Stress", 22 (4), 2008, pp. 327–340.
- [2] Cooper G., *From Stress to Wellbeing*. Vol. 1: *The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing*. Palgrave Macmillan, 2013.
- [3] Cox T., Griffiths A., Rial-González E., *Research on work-related stress*. European Agency for Safety & Health at Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- [4] *Dyrektywa Rady z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy – 89/391/EWG* [w:] *Dyrektywy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej dotyczące ochrony zdrowia*, tom 1 CIOP-PIB, Warszawa 1992.
- [5] ESENER-2, *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Dostępny w internecie: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>.
- [6] EU-OSHA, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- [7] *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020*. Brussels, 6.6.2014 COM(2014) 332 final.
- [8] Floderus B., Hagman M., Aronsson G., Marklund S., Wikman A., *Work status, work hours and health in women with and without children*. "Occupational & Environmental Medicine", 66/2009, pp. 704–710.
- [9] Gabryelewicz I., Sadłowska-Wrzesińska J., Kowal A., *Koncepcja ankietowego badania poziomu kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Innowacje w Zarządzaniu i Inżynierii Produkcji*, red. R. Knosala. Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2015, s. 396–406.
- [10] Gabryelewicz I., Sadłowska-Wrzesińska J., Kowal E., Kowal A., *Safety climate level as a tool aiding safety management in a production facility*. *Procedia Manufacturing: 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015*, Elsevier B.V., pp. 962–969.
- [11] Gabryelewicz I., Sadłowska-Wrzesińska J., *Problemy z zakresu bezpieczeństwa pracy w MMŚP – na przykładzie badania poziomu kultury bezpieczeństwa w firmie rodzinnej*, [w:] *Firmy rodzinne – wyzwania współczesności*, red. B. Piasecki, A. Marjański. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, Tom XVII, Zeszyt 6, część III. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź-Warszawa 2016, s. 239–253.
- [12] Geller E.S., *The psychology of safety*. Chilton Book company Randor, Pennsylvania 1996.
- [13] ILO: *Psychosocial factors at work: Recognition and control* (Vol. 56). Geneva International Labour Office, Geneva 1986.
- [14] Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A., Theorell T., *Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men*. "American Journal of Public Health", 71/1981, pp. 694–705.
- [15] Kowal E., Kowal A., Sadłowska-Wrzesińska J., *Ryzyko zawodowe w odczuciach subiektywnych*. „Logistyka”, 6/2014, CD-ROM nr 4, C17, s. 12216–12219.
- [16] Lis T., Nowacki K., *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym*. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2005.
- [17] Merez D., Potocka A., Wężyk A., Waszkowska M., *Mini przewodnik po psychospołecznych zagrożeniach zawodowych. Przewodnik dla specjalistów BHP, PIP, PIS, pracowników i pracodawców*. Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera, Łódź 2012.
- [18] Mościcka-Teske A., Sadłowska-Wrzesińska J., Najder A., *Skala zagrożeń psychospołecznych i ich związek ze zdrowiem i funkcjonowaniem zawodowym pracowników transportu*. „Logistyka”, 4/2015, CD-ROM, s. 8028–8035.
- [19] Pidgeon N., *Safety culture and risk management in organizations*. "Journal of Cross-Cultural Psychology", 22/1991, pp. 129–140.
- [20] PRIMA-EF: *Projekt w ramach 6 Programu Ramowego EU*, karty 1-10. Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa 2008.
- [21] *Program wieloletni: Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* (etap: I, II, III. Okres realizacji: lata 2008–2016). Główny wykonawca i koordynator: CIOP-PIB, Warszawa.
- [22] *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U., 1997, nr 109, poz. 704 z późn. zm.).
- [23] Sadłowska-Wrzesińska J., *Analysis of psychosocial risk in the context of the objectives of macroergonomics*, [in:] *Advances in Social and Organizational Factors*. Edited by Peter Vink. AHFE Conference 2014, pp. 277–285.
- [24] Sadłowska-Wrzesińska J., *Assessment of safety and health of storage workers - a psychosocial approach*. "Logforum", 2016, 12 (1), pp. 25–35.
- [25] Sadłowska-Wrzesińska J., *Do OHS Staffs understand problem of psychosocial risk at work? Pilot study*, [in:] *Occupational Safety and Hygiene SHO 2016 – Proceedings book*, Eds P. Arezez et al. Portuguese Society of Occupational Safety and Hygiene (SPOSHO), pp. 283–285.
- [26] *Sprawozdanie z działalności PIP w 2015 r.* Dostępny w internecie: <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/156451/Sprawozdanie%202015.pdf>.
- [27] Tucker J.S., Sinclair R.R., Mohr C.D., Adler A.B., Thomas J.L., Salvi A.D. *Stress and counterproductive work behavior: Multiple relationships between demands, control, and soldier indiscipline over time*. "Journal of Occupational Health Psychology" 2009, 14 (3), pp. 257–271.
- [28] Wang J., Lesage A., Schmitz N., Drapeau A., *The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study*. "Journal of Epidemiology & Community Health", 2008, 62(1), pp. 42–47.