

Anna Gembalska-Kwiecień

Politechnika Śląska w Gliwicach

SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW ZA BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Pomimo znacznej redukcji liczby urazów w ciągu ostatnich lat, nasz kraj należy do państw o wysokich wskaźnikach wypadków przy pracy. Według wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2005 r. zgłoszono 84 402 osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy, natomiast wypadkom ciężkim uległo 960 osób, a w wypadkach przy pracy śmierć poniosło 470 osób. Z informacji GUS wynika, że w 2005 r. w zakładach pracy sektora publicznego 28 735 osób uległo wypadkom przy pracy, natomiast w zakładach pracy sektora prywatnego wypadkom przy pracy uległo 55 667 osób, z tego śmiertelnym 350, a ciężkim 781¹.

Główną przyczyną wypadków przy pracy w 2005 r., tak jak w poprzednich latach, było nieprawidłowe zachowanie się pracownika (50,5% ogólnej liczby przyczyn). Drugą pod względem liczebności przyczyną była niewłaściwa organizacja (11,8%), z tego niewłaściwa organizacja pracy (6,0%) oraz stanowiska pracy (5,8%). Kolejną przyczyną wypadków przy pracy był niewłaściwy stan czynnika materialnego (11,6%), dalej brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym (8,0%) oraz niewłaściwe samowolne zachowanie się pracowników (8,0%). Jak wynika z opracowania przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, w 2005 r. stwierdzono w Polsce 3 249 przypadków chorób zawodowych².

Z przeprowadzonych badań w zakresie wypełniania obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego nie odnotowano niestety zasadniczej poprawy stanu warunków pracy. W szczególności tam, gdzie do osiągnięcia takiej poprawy niezbędne są znaczne nakłady finansowe.

¹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2005 roku*, Warszawa, czerwiec 2006 r., „Bezpieczeństwo pracy” 2006 nr 11.

² *Choroby zawodowe w Polsce w 2005 roku*, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź 2005.

Jednakże, jak stwierdzono, nie tylko słaba kondycja ekonomiczna jest przyczyną tego stanu, ale także niewystarczająca znajomość obowiązków z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza wśród pracodawców prowadzących małe przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym. Kolejną przyczyną jest to, że wielu pracodawców w naszym kraju nie ma świadomości skutków powodowanych przez niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy. Z drugiej strony zaś duże bezrobocie powoduje, że wiele osób podejmuje pracę w warunkach zagrażających ich zdrowiu, a nawet życiu. Nieprawidłowości były najczęściej stwierdzane w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników (które stanowią około 95,1% ogółu) oraz firmach małych (10-49 pracowników).

Jak wynika z informacji Głównego Urzędu Statystycznego, które uzyskano na podstawie sprawozdania o warunkach pracy, celem uzyskania oceny narażenia zawodowego pracowników gospodarki narodowej, w 2005 r. badaniem objęto 60,8 tys. zakładów pracy, w tym 54,0 tys. zakładów sektora prywatnego i 6,8 tys. sektora publicznego. Z uzyskanych przez GUS danych wynika, że w końcu 2005 r. na 4819,2 tys. osób objętych tą sprawozdawczością około 12% osób było zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy, z uciążliwością pracy i czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami, szczególnie niebezpiecznymi. Łącznie w tych warunkach w sektorze publicznym i prywatnym pracowało 576,5 tys. osób. W porównaniu z 2004 r. jedynie o 0,1% zmniejszyła się liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia. Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy zmniejszyła się z 341,2 tys. osób w 2004 r. do 339,3 tys. w 2005 r.

Jedną z bardzo wielu konsekwencji wypadków przy pracy jest niezdolność do pracy osób poszkodowanych; wypadki przy pracy w 2005 r. spowodowały 2.840.576 dni niezdolności do pracy (nie są to dane ostateczne, gdyż rzeczywiste skutki mogą być określone dopiero po okresie niezbędnym np. na leczenie i rehabilitację osoby poszkodowanej i są rejestrowane po upływie 6 miesięcy od zaistnienia wypadku)³.

Jak widać z powyższych statystyk, sytuacja w zakresie tworzenia przez pracodawców bezpiecznego środowiska pracy nie jest zadowalająca. Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy, w tym prawidłowej organizacji pracy oraz materialnego i społecznego środowiska pracy, jest wyzwaniem stojącym przed współczesnym pracodawcą, ale także, jak pokazują statystyki dotyczące przyczyn wypadków przy pracy, przed pracownikiem, który w tym procesie jest pomiotem działań pracodawcy, ale i stroną wpływającą w aktywny sposób na kształtowanie warunków pracy. Jeżeli pracodawca nie zapewnia warunków pracy zgodnych ze standardami bezpieczeństwa, to pośrednio przyczynia się do skrócenia życia pracowników (większa liczba wypadków przy pracy), a także obniżenia jego jakości (choroby zawodowe, renty inwalidzkie), jednakże jeżeli sami pracownicy nie sto-

³ Ocena stanu...

sują się do przepisów bhp, a także podejmują ryzykowne i niedozwolone zachowania, również przyczyniają się do pogorszenia bezpieczeństwa pracy⁴.

Statystyki wypadków przy pracy uwidaczniają, że praca w warunkach podwyższonego ryzyka wiąże się z dużą częstością wypadków. Pokazuje to, iż kierowanie pracowników do wykonywania zadań w warunkach niezgodnych z obowiązującymi przepisami lub zasadami bezpieczeństwa jest działaniem powodującym pośrednio doznawanie obrażeń, a także w niektórych przypadkach doprowadzającym do śmierci pracownika.

Na podstawie przeprowadzonych przez autorkę, badań empirycznych w zakładach pracy stwierdzono, że jedną z podstawowych przyczyn popełniania błędów podczas pracy są niedociągnięcia w organizacji produkcji i zarządzaniu przedsiębiorstwem po stronie pracodawców, a po stronie pracowników – w głównej mierze ich sytuacja społeczna⁵.

Badania empiryczne obejmowały zagadnienia dotyczące: organizacji pracy i zarządzania, uwarunkowań społecznych oraz środowiska materialnego pracy i zostały przeprowadzone metodą ankietową. W 27 zakładach przemysłowych na przełomie lat 2000 i 2001 badaniom poddano 2200 pracowników, uzyskując 2070 ankiet spełniających wymogi przyjętej metodyki badawczej.

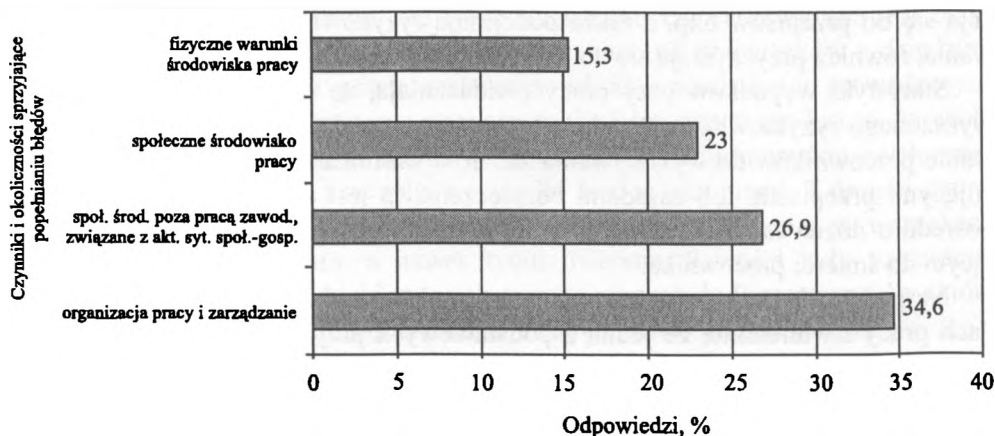
W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, że na popełnianie błędów podczas pracy mają wpływ następujące czynniki i okoliczności:

- organizacja pracy i zarządzanie (34,6%),
- społeczne środowisko pracownika, związane z aktualną sytuacją społeczno-gospodarczą (26,9%),
- społeczne środowisko pracy (23 %),
- fizyczne warunki środowiska pracy (15,3%).

Najczęściej wymieniane przez pracowników czynniki i okoliczności sprzyjające powstawaniu błędów związanych z organizacją pracy i zarządzaniem to przede wszystkim nieodpowiednia organizacja pracy, m.in. nieodpowiednie tempo pracy i organizacja przerw podczas pracy, często zdarzające się spiętrzenia robót, a także bardzo krótkie – zdaniem wielu pracowników nierealne – terminy wykonywania różnych prac. Badani pracownicy skarżyli się także na często występującą konieczność szybkiego wykonywania określonych zadań wiążącą się tym samym z wystąpieniem ryzyka dla zdrowia pracowników (możliwość spowodowania wypadku). Często ponaglano pracowników, gdy ich zdaniem pracę wykonywali już w dużym pośpiechu, co powodowało nadmierny stres i zmęczenie pracujących osób. Także stanowisko pracy było często źle przygotowane i panował tam nieporządek.

⁴ R. Studenski, *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.

⁵ A. Gembalska-Kwiecień, *Wpływ czynnika ludzkiego na wypadki przy pracy w hutnictwie*, niepublikowana praca doktorska, Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2002.



Rys. 1. Czynniki i okoliczności sprzyjające popełnianiu błędów podczas pracy
 Źródło: badania własne na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Prawidłowa organizacja pracy i odpowiednie zarządzanie nią leżą w gestii pracodawców. O ile do poprawy materialnego środowiska pracy potrzebne są często znaczne nakłady finansowe, o tyle zmiany w organizacji pracy wymagają m.in. poświęcenia większej uwagi pracującym tam ludziom i ich potrzebom, a także lepszej znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Oczywiście zrozumiałe jest, że korzyści z lepszej organizacji pracy, a tym samym tworzenia bezpiecznych warunków pracy są postrzegane nie tylko jako jedynie spełnianie obowiązku nałożonego na pracodawcę przez prawo, lecz także, zdaniem Veltriego, jako dobry interes, nie tylko zwracający zainwestowane weń koszty, ale i przynoszący zysk⁶. Zdaniem wielu znawców przedmiotu uświadomieniu i lepszemu zrozumieniu tego faktu sprzyja permanentne zbieranie danych o stratach ponoszonych w przedsiębiorstwach w wyniku niebezpiecznych zdarzeń i przekazywanie ich do wiadomości wszystkich zainteresowanych, czyli pracodawców i pracowników⁷.

Następne w kolejności czynniki i okoliczności sprzyjające powstawaniu błędów podczas pracy zlokalizowano w społecznym środowisku poza pracą zawodową. Są one związane z aktualną sytuacją społeczno-gospodarczą kraju. Tutaj badani pracownicy szczególnie podkreślali obawę przed utratą pracy, wielu z nich odczuwało brak poczucia stałości wykonywanej pracy, co nierozzerwalnie łączyło się z realną możliwością pogorszenia warunków życia pracownika i jego rodziny, a nawet z brakiem środków na jej utrzymanie. Badani twierdzili, że z tego powodu często dochodzi w ich rodzinach do konfliktów i nieporozumień, które, powodując u nich znaczny stres, przekładają się na ich gorszą i mniej uważną pracę.

⁶ A. Veltri, *An accident cost impact model: The direct cost component*, „Journal of Safety Research” 1990 Vol. 21.

⁷ R. Studenski, wyd. cyt.

Na badanych osobach ciążyła w ich odczuciu bardzo duża odpowiedzialność za siebie i swoją rodzinę w sytuacji niepewnego zatrudnienia, szczególnie wtedy, gdy badany był jedynym żywicielem rodziny. Stresująco wpływała na pracowników także ewentualna konieczność przekwalifikowania się lub zmiany specjalizacji.

Wymienione czynniki i okoliczności mogące doprowadzić do błędu, a w konsekwencji do niebezpiecznego zdarzenia, leżą po stronie pracowników, jednakże trudno nie zauważyć, że ważną rolę odgrywa tutaj także podejście do tych problemów samych pracodawców. Zrozumiałe jest, że w wielu branżach związanych z restrukturyzacją konieczna jest często redukcja etatów albo zmiana kwalifikacji pracowników. Jak każda zmiana, powoduje to w pracownikach lęk i poczucie niepewności, często zagrożenia. Dlatego też bardzo ważną rolę pracodawcy jest odpowiednie i umiejętnie podejście do pracownika w tej jakże trudnej dla niego sytuacji: zapewnienie mu poczucia bezpieczeństwa, czy to przez jasne przedstawienie nowej sytuacji zakładu na rynku pracy, a tym samym nowych oczekiwań w stosunku do pracowników, czy to przez pomoc w znalezieniu nowej pracy lub odnalezieniu się w nowej rzeczywistości na rynku pracy (tworzenie punktów doradztwa w tym zakresie w zakładach pracy). Możliwością jest tutaj oczywiście bardzo dużo i powinny być one dostosowane do konkretnych sytuacji. Jednakże korzyści z odpowiedniego podejścia do tych nietatwych spraw są obopólne.

Kolejne czynniki i okoliczności sprzyjające powstawaniu błędów są związane ze społecznym środowiskiem pracy. Zdaniem badanych osób często muszą oni wykonywać polecenia, o których słuszności nie są przekonani, co niestety przekłada się na uczucie zniechęcenia w stosunku do wykonywanej pracy. Także wielu pracowników skarży się na brak koleżeńskiej atmosfery w miejscu pracy, konflikty ze współpracownikami oraz konflikty z przełożonymi. Pracownicy wskazywali także na zniechęcenie spowodowane wykonywaniem pracy zawodowej oraz ich zdaniem zbyt dużą ciężącą na nich odpowiedzialnością za bezpieczeństwo podlegających im ludzi. Jak doskonale wiadomo z wielu badań zajmujących się społecznym środowiskiem pracy, ma ono duży wpływ na jakość i bezpieczeństwo wykonywanej przez pracowników pracy. Dlatego ważne jest, aby było ono środowiskiem przyjaznym dla zatrudnionych tam ludzi. Rysuje się tu ważna rola dla pracodawców wpływania na środowisko społeczne pracy i kształtowania go. Kształtowanie to niekoniecznie, a przynajmniej nie tylko powinno się odbywać przez popularne obecnie w wielu przedsiębiorstwach „imprezy integracyjne”, które mogą tylko na krótki czas zniwelować objawy niekorzystnej sytuacji społecznej panującej w przedsiębiorstwie, nie poprawiając jej na stałe. Powinny to być konkretne działania związane m.in. z odpowiednim doбором na stanowiska pracy, uczynieniem z pracownika współautora wielu wykonywanych przez niego zadań, a nie tylko posłusznego i bezwolnego odtwórcy poleceń zwierzchników. Oczywiście, atmosfera w miejscu pracy w znacznym stopniu zależy także od zatrudnionych tam pracowników, którzy powinni ją w sposób aktywny i świadomy kształtować tak, aby czuć się w niej dobrze.

Ostatnie czynniki i okoliczności sprzyjające powstawaniu błędów przy pracy są zlokalizowane w fizycznym środowisku pracy, a wynikają ze złych warunków środowiska pracy. Należą do nich m.in.: złe oświetlenie stanowiska pracy, częste zmiany warunków klimatycznych podczas pracy, wykonywanie niebezpiecznych zdaniami pracowników prac oraz możliwość doznania ciężkiego wypadku w czasie wykonywania pracy. Ta grupa czynników i okoliczności leży zdecydowanie po stronie pracodawców i choć wiadomo jest, że często wiąże się z dużymi nakładami finansowymi, to konieczność zapewnienia bezpiecznych warunków pracy nakłada na pracodawcę prawo. Konsekwencją niewywiązania się z tych obowiązków przez pracodawcę jest zagrożenie życia i zdrowia jego pracowników, a z tym raczej trudno dyskutować.

Podsumowując, można stwierdzić, że społeczne uwarunkowania odpowiedzialności pracodawców za warunki pracy, jakie stwarzają swoim pracownikom, także postawa samych pracowników są ważne społecznie i zasługują na szerszą dyskusję zainteresowanych środowisk – zarówno pracodawców, jak i samych pracowników.

Konieczne jest wprowadzenie nowoczesnych technik zarządzania i motywacyjnych systemów wynagradzania oraz zwiększanie fachowości i rozszerzanie kompetencji pracowników, gdyż wdrażanie nowoczesnych technologii zwiększa jednocześnie wymagania w stosunku do kadry, która decyduje o powodzeniu przedsięwzięć inwestycyjnych.

Obserwacje poczynione przez wielu specjalistów wykazują, że istnieją ściśle związki między organizacją pracy a bezpieczeństwem pracy⁸. Dotychczasowa praktyka przemysłowa wykazała, że coraz częściej zwraca się werbalną uwagę na problem kultury bezpieczeństwa i roli pracownika w powodowaniu wypadków oraz działań dotyczących tego problemu. Można stwierdzić, że problem bezpiecznego zachowania się i działania pracowników nie maleje (np. w wyniku redukcji zatrudnienia), lecz zwiększa się w miarę doskonalenia techniki produkcji oraz poprawy innych warunków pracy.

Zjawiskiem pozytywnym i godnym odnotowania jest to, że rośnie liczba pracodawców świadomych znaczenia warunków pracy dla konkurencyjności firmy i kosztów, jakie niosą ze sobą zagrożenia w pracy. Pracodawcy coraz częściej zaczynają zauważać potrzebę inwestowania także w bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia swoich pracowników. Sprzyjać temu może wzrost gospodarczy w kraju.

Należy także zauważyć, że działania samych przedsiębiorstw są wspierane przez państwo. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac inicjują prowadzenie prac naukowo-badawczych i wdrożeniowych zmierzających do likwidacji lub ograniczania zagrożeń powodujących wypadki i choroby zawodowe oraz ryzyka zawodowego, a także prowadzą prace legislacyjne, w wy-

⁸ J. Lewandowski, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2000.

niku których wydanych zostało wiele rozporządzeń dostosowujących przepisy bhp do obecnego stanu techniki, technologii i wymagań wynikających z postanowień dyrektyw Unii Europejskiej⁹.

Jednakże, jak wynika z przedstawionych powyżej danych statystycznych, nadal konieczne są działania profilaktyczne, edukacyjne i promocyjne oraz wzmożony nadzór i kontrola przestrzegania prawa.

Pewną poprawę może przynieść wprowadzenie kolejnych etapów nowego systemu ubezpieczeń wypadkowych przewidującego zróżnicowanie składki na ubezpieczenie w zależności od zagrożeń zawodowych oraz ich skutków. W zmniejszeniu liczby wypadków przy pracy i utrzymaniu tendencji spadkowej w zakresie chorób zawodowych powinna także pomóc realizacja II etapu programu wieloletniego pod nazwą „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”¹⁰.

Literatura

- Choroby zawodowe w Polsce w 2005 roku*, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź 2005.
- Gembalska-Kwiecień A., *Wpływ czynnika ludzkiego na wypadki przy pracy w hutnictwie*, niepublikowana praca doktorska, Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2002.
- Lewandowski J., *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2000.
- Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2005 roku, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006 nr 11.
- Studenski R., *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.
- Veltri A., *An accident cost impact model: The direct cost component*, „Journal of Safety Research” 1990 Vol. 21.

EMPLOYER AND EMPLOYEE SOCIAL RESPONSIBILITY FOR WORKING CONDITIONS

Summary

Development of safe working conditions, including proper work organization and working environment, is a challenge as much for the employer as for the employee, who is on the one hand a subject of actions undertaken by the employer, and on the other – a party actively developing the working conditions.

⁹ *Ocena stanu...*

¹⁰ Tamże.

If the employer does not provide these conditions compliant with safety standards he thus indirectly affects the lifetime of employees (more industrial accidents) as well as their life conditions (occupational diseases, disability pensions). However, if the employees themselves do not comply with safety regulations or even take hazardous or prohibited actions, this also influences safety of work.

Presented paper is based on both statistical data of working conditions and results of author's empirical research in workplaces. Employers' flaws in management and organization of work as well as employees' social conditions were revealed there as one of the basic reasons for mistakes made at work.