

*Halina Pawlak, Krzysztof Jasiński, Piotr Maksym
Katedra Podstaw Techniki
Akademia Rolnicza w Lublinie*

TWORZENIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY W ZAKŁADZIE PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO

Streszczenie

Jednym z istotnych elementów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest kształtowanie odpowiedniej kultury bezpieczeństwa. Tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie ma bezpośredni wpływ na postawy pracowników w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Oceny kultury bezpieczeństwa w zakładach spożywczych dokonano na podstawie opracowanej w Pracowni Ergonomii ankiecie. Pytania zawarte w ankiecie, zwracają uwagę na kilka istotnych aspektów tworzenia kultury bezpieczeństwa i dotyczą między innymi przestrzegania przepisów bhp przez kierownictwo i pracowników, wykorzystywania sprzętu ochron indywidualnych, analizy wypadków w przemyśle spożywczym, szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa pracy, przemysł spożywczy, ryzyko zawodowe, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wstęp

Postęp techniczny i technologiczny to nie tylko wygoda życia codziennego, ale również wynikające z tego zagrożenia. Nowe technologie, procesy produkcyjne, a także zmieniające się zadania stawiane przed pracownikami stwarzają również nowe, nieznane dotąd zagrożenia. Nowe zagrożenia są dla pracowników dodatkowym źródłem stresu, którego konsekwencją są między innymi wypadki, powstające na skutek popełnianych błędów, wymuszeń rytmu i tempa pracy, osłabionej koncentracji czy pośpiechu.

Na podstawie danych statystycznych w roku 2004 w przetwórstwie przemysłowym nastąpił wzrost liczby wypadków przy pracy o 5,9% w stosunku do roku 2003, a przy produkcji artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych ilość zarejestrowanych wypadków przy pracy wyniosła 6458 w tym 21 śmiertelnych.

Korzystanie z nowych technologii i dobrodziejstw cywilizacyjnych ma jednak swoją cenę. W sytuacji ciągle utrzymujących się na wysokim poziomie ilości wypadków przy pracy, jak i poza pracą czy katastrof przemysłowych zrodziła się potrzeba tworzenia, rozwijania i umacniania kultury bezpieczeństwa pracy [Raport Głównego Inspektora Pracy 2004].

Wyjaśnienie pojęcia kultury bezpieczeństwa pracy należy rozpocząć od ogólnej definicji kultury, która zgodnie ze „Słownikiem języka polskiego”, jest to „całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości, gromadzony, utrwalany i wzbogacany w ciągu jej dziejów, przekazywany z pokolenia na pokolenie”. Kultura jest to również stopień doskonałości w opanowaniu jakiejś specjalności czy umiejętności. Jeżeli tę definicję przeniesiemy na zakres działań związanych z bezpieczeństwem pracy i ochroną życia pracowników to możemy powiedzieć że: kultura bezpieczeństwa jest to całokształt dorobku ludzkości w zakresie bezpieczeństwa (ochrony życia i zdrowia), utrwalany i wzbogacany w ciągu jej dziejów, przekazywany z pokolenia na pokolenie. Jest to stopień osiągniętej sprawności w zakresie ochrony życia czy zdrowia. Każda grupa społeczna (również pracownicy zakładu) charakteryzuje się określonym poziomem kultury bezpieczeństwa. [Słownik języka polskiego 2003; Milczarek 2002].

Kształtowanie odpowiedniej kultury bezpieczeństwa jest jednym z istotnych elementów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy [Polska Norma 1999]. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy to proces ciągły i wielowymiarowy, któremu należy poddać wszystkie grupy pracowników w przedsiębiorstwie. W równym stopniu dotyczy to przekazania odpowiedniej wiedzy teoretycznej jak i wprowadzeniu jej do codziennego stosowania. Kultura bezpiecznej pracy jest tworzona, a następnie odtwarzana zgodnie z systemem przyjętych znaczeń w danej grupie pracowników. Pracownicy chętnie będą powtarzali swoje zachowania zgodnie z przyjętym wzorcem tylko wówczas, kiedy przyjęty wzorec będzie dla nich zrozumiałym, oczywistym i niekwestionowanym sposobem zachowania. Udział świadomości działania i identyfikacja z przyjętymi wzorcami zachowań wydają się mieć tutaj podstawowe znaczenie. Kształtowanie bezpiecznych zachowań przyszłego pracownika rozpoczyna się już na etapie początkowym edukacji szkolnej i praktycznie trwać powinno w całym okresie aktywności zawodowej pracownika.

Systemowe działania pracodawcy w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy poprzez kształtowanie pożądanych zachowań pracowników obejmują [Galler 1996]:

- Techniczne (atestowane, bezpieczne maszyny i urządzenia, bezpieczne technologie, znakowanie miejsc i stref niebezpiecznych, aktywne zabezpieczenia działające nawet pomimo nieuwagi pracownika, ergonomiczność stanowiska pracy)

- Edukacyjne (podnoszenie kwalifikacji zawodowych, opracowanie systemu szkolenia pracowników; informacje o zagrożeniach, ochronie zdrowia pracowników; instrukcje, plakaty, konkursy, ocena ryzyka zawodowego)
- Organizacyjne (koncentracja uwagi na sprawy bezpieczeństwa, zaangażowanie kierownictwa i pracowników, tworzenie wzorców zachowań, poczucie osobistej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa, swobodna i otwarta komunikacja, monitorowanie zachowań pracowników, wdrożenie wewnętrznego systemu oceny i nadzoru nad warunkami pracy)
- Prawne (wypełnianie nakazów przepisów prawa i organów kontrolnych, system motywacyjny dla pracowników, świadomość odpowiedzialności dyscyplinarnej i materialnej).

Edukacja pracownika obejmuje dwie formy działania. Pierwsza, wynikająca głównie z nakazów Kodeksu pracy, dotyczy prowadzenia obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Drugą częścią będą działania pracodawcy związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Zgodnie z zapisami Kodeksu pracy pracownik powinien podejmować starania w celu podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych, pracodawca natomiast ma obowiązek ułatwienie tego zadania. W każdym przypadku, również w tworzeniu kultury bezpieczeństwa pracy istotną rolę odgrywa wiedza pracownika [Kodeks pracy 2004].

Cel i metodyka pracy

Celem pracy było wstępne określenie poziomu kultury bezpieczeństwa w zakładach owocowo-warzywnych. Założony cel osiągnięto poprzez przeprowadzenie opracowanej w Pracowni Ergonomii Katedry Podstaw Techniki Akademii Rolniczej w Lublinie ankiety. Ankieta zawierała pytania pogrupowane tematycznie, dotyczące przestrzegania przepisów bhp przez kierownictwo i pracowników, wykorzystywania sprzętu ochron zbiorowych i indywidualnych, analizy wypadków w zakładzie, szkoleń z zakresu bhp oraz oceny ryzyka zawodowego.

Przykładowe pytania z ankiety:

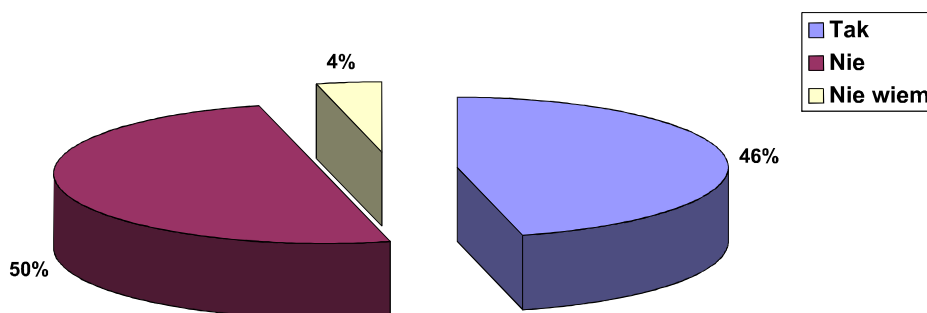
- Czy systematycznie podnosisz swoje kwalifikacje zawodowe?
- Czy odbyłeś/aś szkolenie z zakresu bhp?
- Czy pamiętasz datę i nazwę ostatniego szkolenia z zakresu bhp?
- Czy szkolenie zawierało wiedzę praktyczną?
- Czy umiesz przenieść wiedzę zdobytą na szkoleniu na swoje stanowisko pracy?
- Czy potrafisz zidentyfikować zagrożenia występujące na Twoim stanowisku pracy?

- Czy znasz poziom ryzyka zawodowego na Twoim stanowisku pracy?
- Czy na Twoim stanowisku pracy wymagane jest stosowanie ochron indywidualnych?
- Czy przełożony kontroluje przestrzeganie przepisów i zasad bhp?

Uzupełnieniem ankiety były przeprowadzone z pracownikami wywiady oraz analiza udostępnionych dokumentów.

Wyniki badań

Ankiety przeprowadzono w grupie 40 pracowników linii produkcji koncentratu pomidorowego oraz soków owocowych i wielowarzywnych, pracujących w systemie dwuzmianowym. Wszyscy respondenci odbyli obowiązkowe szkolenia z zakresu bhp. Z pośród ankietowanych pracowników produkcyjnych 46% umiało wskazać zagrożenia na swoim stanowisku pracy (rys. 1) oraz określić potencjalne skutki oddziaływania tych czynników.

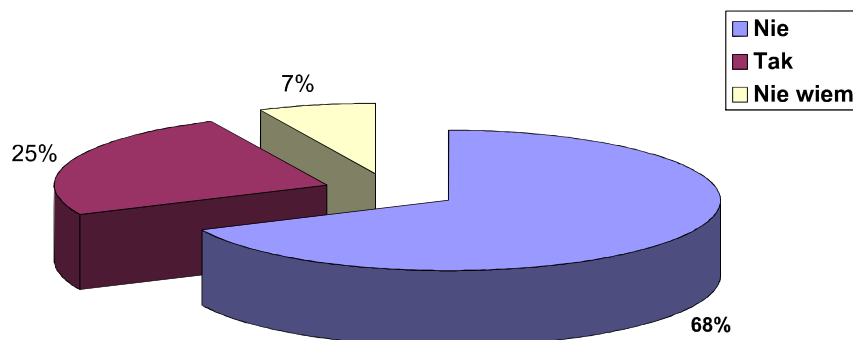


Rys. 1. Wykres z odpowiedziami na pytanie: „Czy potrafisz zidentyfikować zagrożenia występujące na Twoim stanowisku pracy?”

Fig. 1. Graph with answers to the questions: „Can you identify hazards existing in your place of work?”

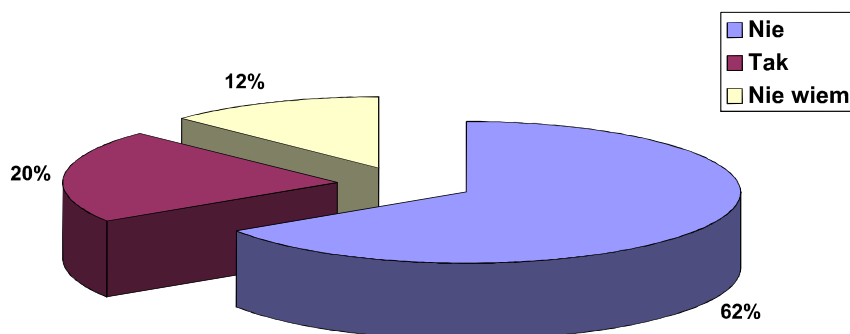
Przeprowadzona ocena ryzyka, pomimo wypełnienia formalnego wymogu powiadomienia pracowników o jego poziomie, jest pracownikom nieznaną (rys. 2).

Szkolenia prowadzone tradycyjną metodą wykładu nie powodują przeniesienia wiedzy teoretycznej (wykładowej) do praktycznego zastosowania (rys. 3).



Rys. 2. Wykres z odpowiedziami na pytanie: „Czy znasz poziom ryzyka zawodowego na Twoim stanowisku pracy?”

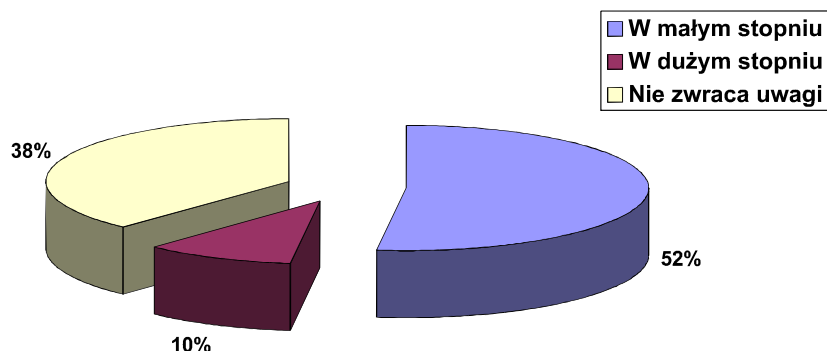
Fig. 2. Graph with answers to the questions: Do you know the level of professional hazards in your place of work?



Rys. 3. Wykres z odpowiedziami na pytanie: „Czy umiesz przenieść wiedzę zdobytą na szkoleniu na swoje stanowisko pracy?”

Fig. 3. Graph with answers to the questions: Can you transpose the knowledge you got during the training to your place of work?

Ponad połowa pracowników uznała, że ich przełożeni w małym stopniu zwracają uwagę na problemy bhp w swoim codziennym działaniu (rys. 4), tylko 10% ankietowanych uważa, że przełożeni przywiązują wagę do przepisów i zasad bhp.



Rys. 4. Wykres z odpowiedziami na pytanie: „Czy przełożony kontroluje przestrzeganie przepisów i zasad bhp?”

Fig. 4. Graph with answers to the questions: Does your superior check if OHS rules and regulations are followed?

Podsumowanie

Przed przystąpieniem do wypełnienia ankiety należało dokładnie wyjaśnić pracownikom podstawowe pojęcia dotyczące kultury bezpieczeństwa pracy. Definicja tego pojęcia nie była w ogóle znana wśród pracowników.

Funkcjonowanie powołanych służby bezpieczeństwa i higieny pracy w większości swoich działań ogranicza się do wypełniania w sposób bardzo formalny swoich obowiązków, nie zawsze informując pracowników o efektach swoich działań. W małych zakładach przetwórstwa owocowo-warzywnego, w których były przeprowadzane ankiety, kultura bezpieczeństwa pracy jest pojęciem praktycznie nieznanym, co wykazały wstępne rozmowy przy wyjaśnianiu celu i zakresu przeprowadzanych ankiet.

Wprowadzenie wymagań Unii Europejskiej w zakresie higieny i bezpieczeństwa produkcji (wyrobów) i uzyskanie certyfikatu jakości wymusi na pracodawcach wdrożenie w swoich zakładach również systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy, co jednocześnie spowoduje opracowanie i wprowadzanie systemu tworzenia kultury bezpieczeństwa pracy.

Bibliografia

Dziubisz S. 2003. Słownik języka polskiego. PWN, Warszawa.

Galler E. S. 1996. The Psychology of Safety. Chilton Book Company, Radnor Pennsylvania.

Kodeks Pracy 2004.

Milczarek M. 2002. Kultura bezpieczeństwa pracy. CIOP, Warszawa.

Polska Norma PN-N-18001 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higiena pracy - lipiec 1999.

Raport Głównego Inspektora Pracy 2004.

CREATING WORK SAFETY CULTURE IN FOOD INDUSTRY PLANT

Summary

One of essential elements of OHS management is creating adequate safety culture. Creating work safety culture in an enterprise has a direct effect on attitudes of the staff in terms of safety and health protection. The assessment of safety culture in food manufacturing plants was made based on a poll prepared in Ergonomic Laboratory. The questions included in the survey focus on some essential aspects of creating safety culture and regard, among other things, respecting OHS regulations by the management and the employees, using individual protection equipment, accident analysis in food industry, OHS trainings and professional hazard assessment.

Key words: work safety culture, food industry, professional hazards, work safety management