

Doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa tworzyw sztucznych – praktyczne doświadczenia i kierunki doskonalenia

Improving Occupational Health and Safety in Plastics Processing Enterprises: Practical Experience and Directions for Improvement

Marzena Matuszek, mgr

Firma Usługowo-Szkoleniowa Marzena Matuszek, Wrocław, Polska

ORCID: 0009-0008-1548-0111

Streszczenie

Artykuł przedstawia analizę czynników wpływających na skuteczność działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa tworzyw sztucznych. Opracowanie ma charakter praktyczny i zostało przygotowane na podstawie wieloletnich doświadczeń zawodowych autorki zdobytych podczas realizacji zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współpracy z przedsiębiorstwami produkcyjnymi. W artykule omówiono znaczenie zaangażowania pracodawcy i kadry kierowniczej, rolę szkoleń, identyfikacji zagrożeń oraz aktywnego udziału pracowników w procesie doskonalenia bezpieczeństwa pracy. Wskazano, że skuteczność działań profilaktycznych zależy nie tylko od spełnienia wymagań wynikających z przepisów prawa, lecz przede wszystkim od budowania kultury bezpieczeństwa opartej na współpracy, odpowiedzialności oraz systematycznym eliminowaniu przyczyn zagrożeń. Przedstawione doświadczenia pokazują, że trwała poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwa wyłącznie przy zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu pracy oraz konsekwentnym wdrażaniu działań organizacyjnych, technicznych i edukacyjnych.

Słowa kluczowe:

bezpieczeństwo i higiena pracy; kultura bezpieczeństwa; zarządzanie bezpieczeństwem; identyfikacja zagrożeń; działania profilaktyczne; przedsiębiorstwo produkcyjne; przetwórstwo tworzyw sztucznych.

Abstract

This article presents an analysis of the factors affecting the effectiveness of occupational health and safety (OHS) activities in plastics processing enterprises. The study is practice-oriented and is based on the author's many years of professional experience gained while performing occupational health and safety duties and cooperating with manufacturing companies. The paper discusses the importance of employer and managerial commitment, the role of employee training, hazard identification, and active employee participation in the continuous improvement of occupational safety. The findings indicate that the effectiveness of preventive measures depends not only on compliance with legal requirements but, above all, on the development of a safety culture based on cooperation, responsibility, and the systematic elimination of the root causes of hazards. The experiences presented in the article demonstrate that sustainable improvement in occupational health and safety can only be achieved through the involvement of all participants in the work process and the consistent implementation of organizational, technical, and educational measures.

Keywords:

occupational health and safety; safety culture; safety management; hazard identification; preventive measures; manufacturing enterprise; plastics processing industry.

1. Wprowadzenie

Bezpieczeństwo i higiena pracy od wielu lat stanowią jeden z kluczowych elementów prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstw produkcyjnych. Pomimo systematycznego rozwoju przepisów prawa, postępu technologicznego oraz coraz większej dostępności narzędzi wspierających zarządzanie bezpieczeństwem, w wielu zakładach pracy nadal dochodzi do zdarzeń wypadkowych, których można byłoby uniknąć. Znaczenie bezpieczeństwa i higieny pracy jako jednego z podstawowych elementów skutecznego zarządzania organizacją podkreślane jest zarówno w literaturze krajowej, jak i zagranicznej, wskazującej na ścisły związek pomiędzy kulturą bezpieczeństwa, zaangażowaniem kierownictwa oraz poziomem ryzyka zawodowego (Pawłowska, 2002; Reason, 1997). Analiza praktyki pokazuje, że przyczyną wielu zdarzeń nie jest brak obowiązujących regulacji, lecz trudności związane z ich konsekwentnym stosowaniem w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Problem ten jest szczególnie widoczny w przedsiębiorstwach przetwórstwa tworzyw sztucznych. Specyfika tej branży wiąże się z wykorzystaniem złożonych procesów technologicznych, pracą maszyn i urządzeń, transportem wewnętrznym oraz koniecznością zachowania ciągłości produkcji. W takich warunkach nawet niewielkie odstępstwa od podstawowych zasad bezpieczeństwa mogą prowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych, organizacyjnych i ekonomicznych.

Analiza zgromadzonej dokumentacji oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe autorki, zdobyte podczas wykonywania obowiązków specjalisty ds. BHP, wskazują, że wiele zdarzeń wypadkowych nie było wynikiem pojedynczych błędów pracowników. W licznych przypadkach ich źródłem okazywały się powtarzające się nieprawidłowości organizacyjne, niewystarczający nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących zasad, niewłaściwie określone priorytety organizacyjne, brak skutecznej komunikacji dotyczącej zagrożeń oraz tolerowanie odstępstw od przyjętych zasad bezpieczeństwa. Powielanie tych samych nieprawidłowości prowadziło do sytuacji, w których podobne zdarzenia występowały pomimo wcześniejszych działań profilaktycznych.

Przeprowadzone obserwacje pozwalają stwierdzić, że skuteczność działań podejmowanych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie zależy wyłącznie od wiedzy specjalisty ds. BHP ani od liczby przeprowadzonych szkoleń, kontroli czy audytów. O rzeczywistym poziomie bezpieczeństwa decyduje zaangażowanie wszystkich uczestników procesu pracy, co znajduje potwierdzenie w badaniach dotyczących kultury bezpieczeństwa oraz zarządzania bezpieczeństwem pracy (Hopkins, 2006; Cooper, 2000). Każda z grup pełni odmienną, lecz równie istotną rolę – pracownicy poprzez przestrzeganie zasad i zgłaszanie zagrożeń, osoby kierujące pracownikami poprzez właściwą organizację i nadzór nad pracą, specjaliści ds. BHP poprzez prowadzenie kontroli warunków pracy, doradztwo oraz inicjowanie działań profilaktycznych, natomiast pracodawca poprzez podejmowanie strategicznych decyzji organizacyjnych, finansowych umożliwiających tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Niniejszy artykuł ma charakter praktyczny i został opracowany na podstawie wieloletnich doświadczeń zawodowych autorki oraz obserwacji prowadzonych podczas wykonywania obowiązków specjalisty ds. BHP, uzupełnionych analizą materiałów wykorzystywanych w realizacji ustawowych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie

przedstawione przykłady zostały zanonimizowane w sposób uniemożliwiający identyfikację przedsiębiorstw oraz osób, których dotyczą.

Celem opracowania jest identyfikacja najczęściej występujących nieprawidłowości wpływających na poziom bezpieczeństwa pracy oraz wskazanie działań, które w praktyce okazały się skuteczne w ograniczaniu liczby zagrożeń i zdarzeń wypadkowych. Artykuł nie koncentruje się na interpretacji przepisów prawa ani na wymaganiach norm dotyczących systemów zarządzania bezpieczeństwem. Jego celem jest przedstawienie praktycznych doświadczeń pokazujących, że trwała poprawa bezpieczeństwa pracy jest możliwa przede wszystkim poprzez systematyczne eliminowanie przyczyn nieprawidłowości, budowanie świadomości pracowników oraz rzeczywiste zaangażowanie wszystkich szczebli zarządzania – od osób kierujących pracownikami po pracodawcę, który podejmuje strategiczne decyzje dotyczące organizacji pracy, inwestycji oraz zapewnienia środków niezbędnych do tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

2. Metodyka opracowania

Niniejsze opracowanie ma charakter praktyczny i zostało przygotowane na podstawie wieloletnich doświadczeń zawodowych autorki zdobytych zarówno podczas pracy na stanowisku specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i podczas świadczenia usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jako zewnętrzny specjalista ds. BHP dla przedsiębiorstw reprezentujących różne sektory działalności gospodarczej.

Podstawę opracowania stanowią doświadczenia zawodowe autorki wynikające z prowadzenia kontroli warunków pracy, uczestnictwa w analizie zdarzeń wypadkowych, realizacji audytów bezpieczeństwa, obserwacji organizacji procesów produkcyjnych oraz współpracy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami i pracownikami w zakresie doskonalenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawione w artykule wnioski mają charakter syntetyczny i zostały opracowane na podstawie wieloletnich obserwacji praktyki zawodowej. Nie stanowią opisu pojedynczych zdarzeń ani konkretnych przedsiębiorstw, lecz przedstawiają najczęściej występujące zjawiska i problemy obserwowane w przedsiębiorstwach przetwórstwa tworzyw sztucznych.

W opracowaniu dokonano analizy zależności pomiędzy obserwowanymi nieprawidłowościami a działaniami podejmowanymi przez przedsiębiorstwa w celu ich wyeliminowania. Ocenie poddano wpływ tych działań na poziom bezpieczeństwa pracy oraz ich skuteczność w ograniczaniu zagrożeń zawodowych. Analizowano również zależności pomiędzy organizacją pracy, podejmowanymi decyzjami zarządczymi, sposobem sprawowania nadzoru nad pracownikami a poziomem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedmiotem opracowania nie była wyłącznie analiza zdarzeń wypadkowych. Szczególną uwagę poświęcono identyfikacji powtarzających się przyczyn nieprawidłowości, ocenie skuteczności wdrażanych rozwiązań oraz określeniu czynników wpływających na doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa tworzyw sztucznych.

Istotnym elementem opracowania była również ocena skuteczności działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa po stwierdzeniu nieprawidłowości. Wieloletnia praktyka zawodowa autorki umożliwiła obserwację nie tylko procesu identyfikowania problemów, lecz także sposobu, w jaki przedsiębiorstwa wdrażały działania organizacyjne, techniczne i szkoleniowe mające na celu ich eliminację. Pozwoliło to na ocenę skuteczności podejmowanych rozwiązań oraz określenie czynników sprzyjających trwałej poprawie bezpieczeństwa pracy, a także barier ograniczających efektywność wdrażanych działań.

W opracowaniu przyjęto, że skuteczna poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy jest wynikiem współdziałania wszystkich uczestników procesu pracy. Rola służby bezpieczeństwa i higieny pracy polega na realizacji zadań kontrolnych, doradczych, opiniotwórczych oraz inicjowaniu działań profilaktycznych, natomiast wdrażanie rozwiązań organizacyjnych i technicznych oraz zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy do obowiązków pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Wszystkie przedstawione przykłady zostały opracowane w sposób zapewniający anonimowość przedsiębiorstw oraz osób, a zaprezentowane wnioski mają charakter uogólniony i odnoszą się do zjawisk obserwowanych w praktyce zawodowej autorki.

3. Czynniki wpływające na skuteczność działań BHP

3.1. Zaangażowanie pracodawcy i kadry kierowniczej

Praktyka zawodowa autorki wskazuje, że jednym z najistotniejszych czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie jest rzeczywiste zaangażowanie pracodawcy oraz kadry kierowniczej. To właśnie na tym poziomie podejmowane są decyzje dotyczące organizacji pracy, planowania działań profilaktycznych, przeznaczania środków finansowych na poprawę warunków pracy oraz wdrażania rozwiązań ograniczających ryzyko zawodowe. Literatura przedmiotu podkreśla, że skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem pracy wymaga aktywnego zaangażowania najwyższego kierownictwa oraz traktowania bezpieczeństwa jako integralnego elementu zarządzania organizacją (Pawłowska, 2002; Podgórski & Pawłowska, 2004).

Przeprowadzone obserwacje wskazują, że skuteczność działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie zależy wyłącznie od jakości pracy wykonywanej przez służbę BHP. Nawet prawidłowo przeprowadzone kontrole, rzetelnie opracowane zalecenia czy wskazanie istniejących zagrożeń nie prowadzą do trwałej poprawy bezpieczeństwa, jeżeli nie spotykają się z odpowiednią reakcją osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji organizacyjnych i finansowych. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy, co wynika z przepisów Kodeksu pracy.

W przedsiębiorstwach, w których bezpieczeństwo i higiena pracy stanowiły jeden z kluczowych elementów zarządzania organizacją, znacznie częściej obserwowano systematyczne usuwanie stwierdzonych nieprawidłowości, lepszą współpracę pomiędzy służbą BHP a kadrą kierowniczą oraz większe zaangażowanie pracowników w działania profilaktyczne. Z kolei w przedsiębiorstwach, w których działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy traktowano przede wszystkim jako obowiązek wynikający z przepisów prawa, wdrażanie zaleceń często odkładano w czasie lub uzależniano wyłącznie od bieżącej sytuacji ekonomicznej. Podobne zależności opisano w opracowaniach dotyczących kultury bezpieczeństwa, wskazując, że postawa kierownictwa wyznacza standardy zachowań w całej organizacji (Cooper, 2000; Hopkins, 2006).

Szczególnie widoczne było to w odniesieniu do decyzji dotyczących modernizacji stanowisk pracy, usuwania nieprawidłowości technicznych, zakupu środków ochrony indywidualnej czy organizacji specjalistycznych szkoleń. W wielu przypadkach proponowane działania oceniano przede wszystkim pod kątem kosztów ich realizacji, a nie wpływu na ograniczenie ryzyka zawodowego. Prowadziło to do sytuacji, w których usunięcie zagrożenia było odkładane na późniejszy termin pomimo wcześniejszego wskazania problemu podczas kontroli lub audytu.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika również, że istotną rolę odgrywa sposób postrzegania służby bezpieczeństwa i higieny pracy w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. W organizacjach, w których specjalista ds. BHP był traktowany jako partner wspierający proces zarządzania bezpieczeństwem, łatwiej wdrażano działania profilaktyczne oraz budowano kulturę bezpieczeństwa opartą na współpracy. Natomiast w przedsiębiorstwach, w których rolę służby BHP ograniczano wyłącznie do realizacji obowiązków formalnych, możliwości skutecznego oddziaływania na poprawę warunków pracy były znacznie mniejsze.

Analiza doświadczeń zawodowych autorki prowadzi do wniosku, że trwała poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga zaangażowania wszystkich uczestników procesu pracy, jednak szczególna odpowiedzialność spoczywa na pracodawcy oraz osobach kierujących pracownikami. To oni tworzą warunki organizacyjne umożliwiające skuteczne wdrażanie działań profilaktycznych oraz podejmują decyzje mające bezpośredni wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie.

Należy podkreślić, że przedstawione zależności odnoszą się zarówno do przedsiębiorstw zatrudniających własną służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i do podmiotów korzystających z obsługi prowadzonej przez zewnętrznych specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Forma organizacji służby BHP sama w sobie nie przesądza o skuteczności działań profilaktycznych. O ich efektywności decyduje przede wszystkim rzeczywiste zaangażowanie pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami we wdrażanie, wspieranie i egzekwowanie działań służących poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3.2. Szkolenia i budowanie świadomości pracowników

Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią jeden z podstawowych elementów działań profilaktycznych prowadzonych w przedsiębiorstwach. Ich celem nie jest wyłącznie spełnienie obowiązków wynikających z przepisów prawa, lecz przede wszystkim przygotowanie pracowników do bezpiecznego wykonywania powierzonych obowiązków oraz kształtowanie świadomości zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Znaczenie szkoleń jako narzędzia budowania kultury bezpieczeństwa podkreślają zarówno krajowe opracowania dotyczące zarządzania bezpieczeństwem pracy, jak i badania poświęcone kulturze bezpieczeństwa (Pawłowska, 2002; Cooper, 2000).

Doświadczenia zawodowe autorki wskazują jednak, że skuteczność szkoleń zależy nie tylko od ich przeprowadzenia, ale przede wszystkim od sposobu ich organizacji, jakości przekazywanych treści oraz zaangażowania zarówno pracodawcy, jak i uczestników szkolenia. W przedsiębiorstwach, w których szkolenia traktowano jako element budowania kultury bezpieczeństwa, pracownicy wykazywali większą świadomość zagrożeń oraz częściej stosowali się do obowiązujących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odmienne obserwacje dotyczyły przedsiębiorstw, w których szkolenia postrzegano przede wszystkim jako obowiązek formalny. W takich przypadkach podstawowym kryterium wyboru organizatora szkolenia była często jego cena lub czas trwania, a nie jakość merytoryczna czy dostosowanie programu do rzeczywistych zagrożeń występujących w przedsiębiorstwie. Takie podejście ograniczało skuteczność działań profilaktycznych oraz zmniejszało wartość szkolenia jako narzędzia budowania świadomości pracowników.

Szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy ma instruktaż stanowiskowy, który zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinien być prowadzony przez osobę kierującą pracownikami lub inną osobę wyznaczoną przez pracodawcę, posiadającą odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz przeszkolenie w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Jego celem jest przygotowanie pracownika do bezpiecznego wykonywania pracy na konkretnym stanowisku oraz zapoznanie go z zagrożeniami występującymi w środowisku pracy i sposobami ochrony przed nimi.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że w części przedsiębiorstw instruktaż stanowiskowy był realizowany w sposób niewystarczający. Zdarzało się, że nowo zatrudniony pracownik był powierzany opiece doświadczonego pracownika i obserwował wykonywane przez niego czynności, bez przeprowadzenia pełnego instruktażu zgodnego z wymaganiami przepisów. Rozwiązanie takie nie zastępuje prawidłowo przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego realizowanego zgodnie z wymaganiami obowiązujących przepisów. W konsekwencji pracownik rozpoczynał wykonywanie obowiązków bez pełnej wiedzy dotyczącej zagrożeń występujących na stanowisku pracy oraz zasad bezpiecznego wykonywania powierzonych czynności.

Praktyka zawodowa autorki wskazuje, że do najczęściej występujących nieprawidłowości podczas realizacji instruktażu stanowiskowego należały: zbyt krótki czas jego prowadzenia, ograniczenie instruktażu wyłącznie do omówienia podstawowych czynności bez praktycznej prezentacji bezpiecznych metod pracy, brak sprawdzenia stopnia opanowania wiedzy i umiejętności przez pracownika oraz powierzanie prowadzenia instruktażu osobom, które nie posiadały odpowiedniego przygotowania metodycznego. Obserwowano również przypadki potwierdzania odbycia instruktażu stanowiskowego przed pełnym zrealizowaniem wszystkich jego elementów wymaganych przepisami prawa. Tego rodzaju działania nie tylko obniżają skuteczność procesu szkolenia, lecz mogą prowadzić do wykonywania pracy przez pracowników nieprzygotowanych do bezpiecznego wykonywania powierzonych obowiązków, zwiększając ryzyko wystąpienia zdarzeń wypadkowych.

Istotnym elementem budowania świadomości pracowników jest również systematyczne przekazywanie informacji dotyczących zdarzeń wypadkowych oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Omawianie przyczyn takich zdarzeń, przedstawianie wniosków wynikających z przeprowadzonych postępowań oraz informowanie o wdrożonych działaniach zapobiegawczych pozwala ograniczać ryzyko wystąpienia podobnych sytuacji w przyszłości oraz zwiększa świadomość pracowników dotyczącą rzeczywistych zagrożeń występujących w środowisku pracy. Podejście to jest zgodne z koncepcją organizacyjnego uczenia się na podstawie zdarzeń oraz ciągłego doskonalenia kultury bezpieczeństwa (Reason, 1997; Hopkins, 2006).

Praktyka zawodowa autorki wskazuje, że przedsiębiorstwa, które systematycznie analizują przyczyny zdarzeń wypadkowych, informują pracowników o wdrażanych działaniach

zapobiegawczych oraz wykorzystują doświadczenia wynikające ze zdarzeń jako element procesu doskonalenia bezpieczeństwa pracy, skuteczniej budują kulturę bezpieczeństwa niż organizacje ograniczające się wyłącznie do realizacji obowiązków formalnych.

3.3. Znaczenie identyfikacji zagrożeń i eliminowania ich przyczyn w zapobieganiu wypadkom przy pracy

Skuteczne doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy rozpoczyna się od systematycznej identyfikacji zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz konsekwentnego eliminowania ich przyczyn. Doświadczenia zawodowe autorki wskazują, że większość zagrożeń prowadzących do zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz wypadków przy pracy nie powstaje nagle. Najczęściej są one konsekwencją wcześniej występujących nieprawidłowości, które nie zostały odpowiednio wcześniej zauważone lub skutecznie wyeliminowane. Podejście to pozostaje zgodne z koncepcją zarządzania bezpieczeństwem opartą na identyfikacji zagrożeń i eliminowaniu ich przyczyn, przedstawioną w literaturze dotyczącej zarządzania ryzykiem organizacyjnym (Reason, 1997).

Praktyka pokazuje, że pojedyncza nieprawidłowość rzadko stanowi jedyną przyczynę wypadku. Znacznie częściej zdarzenie jest wynikiem nałożenia się kilku czynników organizacyjnych, technicznych oraz ludzkich. Pozostawienie nawet drobnych usterek technicznych, tolerowanie odstępstw od przyjętych zasad wykonywania pracy, niewłaściwe stosowanie lub całkowite niestosowanie środków ochrony indywidualnej oraz brak reakcji na zgłaszane zagrożenia powodują stopniowy wzrost ryzyka zawodowego. W takich warunkach nawet niewielki błąd pracownika lub nieprzewidziana sytuacja mogą doprowadzić do poważnego zdarzenia.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że skuteczna identyfikacja zagrożeń nie powinna ograniczać się wyłącznie do okresowych kontroli prowadzonych przez specjalistę do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to proces ciągły, wymagający zaangażowania wszystkich uczestników procesu pracy. Pracownicy, osoby kierujące pracownikami, pracodawca oraz służba BHP posiadają odmienne doświadczenia i zakres odpowiedzialności, dlatego każdy z nich może dostrzegać inne zagrożenia występujące w środowisku pracy. Dopiero połączenie tych obserwacji pozwala na uzyskanie rzeczywistego obrazu poziomu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Podobne podejście prezentują Pawłowska (2002) oraz Podgórski i Pawłowska (2004), wskazując,

że skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem wymaga aktywnego udziału wszystkich uczestników procesu pracy.

Znaczenie systematycznej identyfikacji zagrożeń oraz eliminowania ich przyczyn znajduje odzwierciedlenie również w obowiązujących przepisach prawa pracy. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek nie tylko ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, lecz również zastosowania odpowiednich środków zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości. Oznacza to, że postępowanie powypadkowe nie powinno kończyć się na sporządzeniu dokumentacji, lecz prowadzić do rzeczywistej analizy przyczyn zdarzenia, wdrożenia działań profilaktycznych oraz oceny ich skuteczności.

Szczególne znaczenie w procesie doskonalenia bezpieczeństwa pracy mają również zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Ich zgłaszanie, analiza oraz skuteczne eliminowanie przyczyn pozwalają zapobiegać wystąpieniu rzeczywistych wypadków przy pracy. Warunkiem skuteczności tego procesu jest jednak podejmowanie rzeczywistych działań po otrzymaniu zgłoszenia oraz konsekwentne usuwanie zidentyfikowanych zagrożeń.

Doświadczenia zawodowe autorki wskazują, że skuteczność systemu zgłaszania zagrożeń zależy nie tylko od stworzenia pracownikom możliwości przekazywania informacji o zagrożeniach i zdarzeniach potencjalnie wypadkowych, lecz przede wszystkim od sposobu reagowania na zgłoszone problemy. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy dostrzegali, że zgłaszane zagrożenia są analizowane, a następnie skutecznie eliminowane, obserwowano większe zaangażowanie w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Natomiast brak reakcji na zgłaszane zagrożenia prowadził do stopniowego ograniczania aktywności pracowników oraz przekonania, że zgłaszanie zagrożeń nie przynosi oczekiwanych efektów.

Budowanie kultury bezpieczeństwa wymaga nie tylko zachęcania pracowników do zgłaszania zagrożeń i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, ale również konsekwentnego informowania ich o podjętych działaniach oraz efektach wdrożonych rozwiązań. Informacja zwrotna stanowi jeden z podstawowych elementów budowania zaufania do systemu bezpieczeństwa funkcjonującego w przedsiębiorstwie. Pracownik, który dostrzega, że jego zgłoszenie doprowadziło do usunięcia zagrożenia, znacznie chętniej angażuje się w kolejne działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa. W efekcie budowane jest poczucie współodpowiedzialności

za bezpieczeństwo własne oraz pozostałych uczestników procesu pracy. Znaczenie komunikacji oraz informacji zwrotnej jako elementów kultury bezpieczeństwa podkreślają również Cooper (2000) oraz Hopkins (2006).

Równie istotne jest wykorzystywanie doświadczeń wynikających z zaistniałych wypadków przy pracy. Każde zakończone postępowanie powypadkowe powinno stanowić nie tylko podstawę do ustalenia przyczyn zdarzenia i wdrożenia działań zapobiegawczych, lecz również źródło wiedzy dla pozostałych pracowników. Przekazywanie pracownikom informacji o okolicznościach i przyczynach wypadków, z zachowaniem ochrony danych osobowych, zwiększa świadomość zagrożeń oraz przypomina, że bezpieczeństwo i higiena pracy wymagają stałego zaangażowania wszystkich uczestników procesu pracy.

3.4. Pracownik jako uczestnik procesu doskonalenia bezpieczeństwa i higieny pracy

Skuteczność działań podejmowanych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy zależy nie tylko od zaangażowania pracodawcy, kadry kierowniczej czy służby BHP, lecz również od aktywnego udziału pracowników. To właśnie pracownicy, wykonując codzienne obowiązki na stanowiskach pracy, jako pierwsi dostrzegają zagrożenia, nieprawidłowości organizacyjne oraz sytuacje mogące prowadzić do zdarzeń potencjalnie wypadkowych i wypadków przy pracy. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że aktywne uczestnictwo pracowników w procesie identyfikacji zagrożeń oraz doskonalenia warunków pracy stanowi jeden z podstawowych elementów skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (Pawłowska, 2002; Cooper, 2000).

Doświadczenia zawodowe autorki wskazują, że przedsiębiorstwa osiągające najlepsze wyniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy traktowały pracowników nie tylko jako odbiorców obowiązujących procedur i poleceń, lecz również jako aktywnych uczestników procesu doskonalenia warunków pracy. Pracownicy byli zachęceni do zgłaszania zagrożeń, przedstawiania propozycji usprawnień oraz udziału w działaniach profilaktycznych. W efekcie wzrastała ich odpowiedzialność za bezpieczeństwo własne oraz współpracowników.

Istotnym elementem budowania zaangażowania pracowników jest prowadzenie otwartej komunikacji oraz tworzenie warunków sprzyjających zgłaszaniu zauważonych zagrożeń.

Pracownik powinien mieć pewność, że zgłoszone przez niego informacje zostaną potraktowane poważnie, poddane analizie oraz – jeżeli będzie to zasadne – wykorzystane do poprawy warunków pracy. Tylko wówczas system zgłaszania zagrożeń staje się rzeczywistym narzędziem doskonalenia bezpieczeństwa, a nie wyłącznie elementem formalnym. Znaczenie otwartej komunikacji, zaufania oraz informacji zwrotnej jako podstaw budowania kultury bezpieczeństwa podkreślają również Hopkins (2006) oraz Cooper (2000).

W praktyce zawodowej autorki wielokrotnie obserwowano, że bezpośrednie rozmowy z pracownikami stanowiły jedno z najcenniejszych źródeł informacji o rzeczywistych zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy. To właśnie pracownicy, dzięki codziennemu wykonywaniu obowiązków, najlepiej znają specyfikę procesów technologicznych oraz trudności związane z organizacją pracy. Uwzględnianie ich doświadczeń podczas identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka zawodowego oraz planowania działań profilaktycznych pozwala skuteczniej dostosowywać rozwiązania do rzeczywistych warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Analiza doświadczeń zawodowych autorki pozwala stwierdzić, że skuteczne doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy nie może opierać się wyłącznie na działaniach pracodawcy, osób kierujących pracownikami czy służby BHP. Trwała poprawa poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwa jedynie wówczas, gdy pracownik staje się świadomym i aktywnym uczestnikiem procesu doskonalenia warunków pracy, a wszystkie osoby uczestniczące w organizacji i realizacji procesu pracy współpracują na rzecz identyfikacji zagrożeń, eliminowania ich przyczyn oraz budowania kultury bezpieczeństwa. Podejście to pozostaje zgodne z koncepcją kultury bezpieczeństwa, zgodnie z którą trwała poprawa bezpieczeństwa pracy wymaga współdziałania całej organizacji oraz ciągłego doskonalenia procesów zarządzania bezpieczeństwem (Reason, 1997; Hopkins, 2006).

4. Wnioski

Analiza doświadczeń zawodowych autorki przedstawionych w niniejszym opracowaniu prowadzi do wniosku, że skuteczne doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem wymagającym systematycznych działań oraz zaangażowania wszystkich uczestników procesu pracy. Spełnienie obowiązków wynikających z przepisów prawa stanowi podstawę funkcjonowania systemu ochrony pracy, jednak samo w sobie nie gwarantuje osiągnięcia

wysokiego poziomu bezpieczeństwa. O skuteczności podejmowanych działań decyduje przede wszystkim sposób ich realizacji w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Wnioski te są zgodne z wynikami badań dotyczącymi zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa w organizacjach (Pawłowska, 2002; Cooper, 2000).

Przeprowadzone obserwacje wskazują, że kluczowe znaczenie dla skuteczności działań profilaktycznych ma rzeczywiste zaangażowanie pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami. To na poziomie zarządzania przedsiębiorstwem podejmowane są decyzje dotyczące organizacji pracy, przeznaczenia środków finansowych, modernizacji stanowisk pracy, zakupu środków ochrony indywidualnej, organizacji szkoleń oraz wdrażania rozwiązań ograniczających zagrożenia zawodowe. Nawet duże zaangażowanie osób kierujących pracownikami oraz służby bezpieczeństwa i higieny pracy nie zawsze umożliwia skuteczną realizację działań profilaktycznych, jeżeli nie są one wspierane decyzjami podejmowanymi przez pracodawcę.

Jednocześnie analiza doświadczeń zawodowych autorki potwierdza, że trwała poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy nie może opierać się wyłącznie na działaniach pracodawcy lub służby BHP. Skuteczne doskonalenie warunków pracy wymaga współpracy wszystkich uczestników procesu pracy – pracodawcy, osób kierujących pracownikami, służby BHP oraz pracowników. Dopiero połączenie ich wiedzy, doświadczenia oraz wzajemnej odpowiedzialności umożliwia skuteczną identyfikację zagrożeń, eliminowanie ich przyczyn oraz budowanie trwałej kultury bezpieczeństwa.

Przedstawione w artykule doświadczenia wskazują również, że działania podejmowane w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie powinny być postrzegane wyłącznie jako koszt działalności przedsiębiorstwa ani obowiązek wynikający z przepisów prawa. Inwestowanie w poprawę warunków pracy, działania profilaktyczne oraz rozwój świadomości pracowników przynosi wymierne korzyści organizacyjne, społeczne i ekonomiczne. Dotyczy to nie tylko ograniczania liczby wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, lecz również poprawy organizacji pracy, zwiększenia komfortu wykonywania obowiązków, poprawy ergonomii stanowisk pracy oraz tworzenia środowiska sprzyjającego ochronie zdrowia pracowników. Działania te wpływają także na ograniczenie absencji chorobowej, zmniejszenie kosztów

wynikających z wypadków przy pracy, organizacji zastępstw, wdrażania nowych pracowników, prowadzenia postępowań powypadkowych oraz wzrostu składki na ubezpieczenie wypadkowe. W dłuższej perspektywie wysoki poziom bezpieczeństwa i higieny pracy sprzyja stabilności zatrudnienia, budowaniu pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa oraz zwiększeniu jego atrakcyjności jako pracodawcy.

Analiza doświadczeń zawodowych autorki pozwala również stwierdzić, że przedsiębiorstwa, w których bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią jeden z kluczowych elementów zarządzania organizacją, skuteczniej ograniczają zagrożenia zawodowe, tworzą bezpieczniejsze warunki pracy oraz osiągają większą stabilność organizacyjną i efektywność funkcjonowania. Oznacza to, że działania profilaktyczne przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcy, stanowiąc inwestycję w długofalowy rozwój przedsiębiorstwa.

Obowiązujące przepisy prawa wyznaczają ramy funkcjonowania systemu bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak o skuteczności ich stosowania decydują przede wszystkim ludzie – pracodawca, osoby kierujące pracownikami, służba BHP oraz sami pracownicy. To podejmowane każdego dnia decyzje, wzajemna współpraca oraz konsekwentne identyfikowanie zagrożeń i eliminowanie ich przyczyn wpływają na rzeczywisty poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Doświadczenia przedstawione w niniejszym artykule potwierdzają, że trwała poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwa wyłącznie wtedy, gdy bezpieczeństwo staje się wspólną wartością całej organizacji, a nie jedynie obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa. W takim ujęciu bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią nie tylko obszar zgodności z wymaganiami prawnymi, lecz przede wszystkim element odpowiedzialnego i nowoczesnego zarządzania organizacją.

Bibliografia

- Cooper, M. D. (2000). *Towards a model of safety culture*. *Safety Science*, 36(2), 111–136. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Hopkins, A. (2006). *Studying organisational cultures and their effects on safety*. *Safety Science*, 44(10), 875–889. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.05.005>

Pawłowska, Z. (2002). *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Podgórski, D., & Pawłowska, Z. (2004). *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.).

Biogram autora

Marzena Matuszek, mgr – Główny Specjalista ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, inspektor ochrony przeciwpożarowej oraz właścicielka Firmy Usługowo-Szkoleniowej Marzena Matuszek. Od ponad 16 lat zajmuje się organizacją i doskonaleniem systemów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych, logistycznych i usługowych. Prowadzi szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, audyty, oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowe. Jest nauczycielką przedmiotów zawodowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wykładowczynią akademicką. Posiada kwalifikację Pełnomocnika Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy zgodnego z normą ISO 45001. W pracy zawodowej koncentruje się na praktycznych aspektach zarządzania bezpieczeństwem pracy, budowaniu kultury bezpieczeństwa oraz doskonaleniu działań profilaktycznych w organizacjach.

Zainteresowania naukowe autorki obejmują kulturę bezpieczeństwa, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, analizę przyczyn wypadków przy pracy oraz doskonalenie systemów zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwach.