

Barbara Chomętowska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA I JEJ WPŁYW NA STAN BHP W PRZEDSIĘBIORSTWIE

1. Wstęp

Zarządzający współczesnymi przedsiębiorstwami, szczególnie tymi pretendującymi do miana wysoce efektywnych systemów pracy (*high performance work systems*), stoją w obliczu wielu wyzwań. Rodzą się one na gruncie wszechobecnych zmian. Nie wnikając w ich ogrom i naturę, warto zauważyć, że w ich następstwie pojawia się konieczność wieloaspektowego postrzegania obecności człowieka w procesie pracy. Choć komplikuje to i tak już złożone procesy zarządzania, stwarza wiele możliwości na drodze poszukiwania sposobów ciągłego doskonalenia sprawności działania przedsiębiorstw.

Rozwój świata pracy powoduje, że obecnie z szeregu czynników determinujących konkurencyjność przedsiębiorstw na czoło wysuwają się zagadnienia zdrowia oraz bezpieczeństwa pracowników w środowisku pracy. Kadra kierownicza wykazuje się coraz większą świadomością kosztów związanych z błędami w zarządzaniu BHP. W konsekwencji zmienia się jej podejście do problematyki bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, rośnie też zapotrzebowanie na wiedzę oraz narzędzia, które pomogą podnosić standardy BHP w przedsiębiorstwie.

Celem artykułu jest w pierwszej kolejności zarysowanie problemu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach oraz ukazanie kierunku zmian, jakie zachodzą w sposobie podejścia podmiotów zarządzających do tych zagadnień. Następnie omówiona zostanie kwestia skuteczności działań podejmowanych w obszarze BHP oraz podstawowych czynników ją warunkujących. W artykule szczególną uwagę zwrócono na kulturę bezpieczeństwa i jej wpływ na stan BHP w przedsiębiorstwie. Kultura bezpieczeństwa bowiem jest uznawana za jedno z kluczowych zagadnień związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom zatrudnionym w danej organizacji. Artykuł powstał na podstawie studiów krajowej oraz zagranicznej literatury przedmiotu oraz obserwacji własnych autorki w obszarze praktyki gospodarczej.

2. Problem bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach

Wbrew pozorom, zawrotny postęp techniki i technologii w żaden sposób nie odciążył pracodawców od obowiązków w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przeniósł on jedynie punkt ciężkości z zagrożeń fizycznych, chemicznych itd. na psychofizyczne i biologiczne [*Bezpieczeństwo pracy...* 1999, s. 4]. Mimo dużej poprawy warunków pracy w ciągu ostatnich dziesięcioleci skala zjawiska w postaci wypadków i chorób zawodowych związanych z pracą nadal jest ogromna. Raport ILO (International Labour Organization) podaje, że w roku 2005 ok. 2,2 mln pracowników zmarło z powodu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, prawie 270 mln pracowników uległo poważnym wypadkom w pracy, a 160 mln osób zachorowało na choroby zawodowe. ILO ocenia, że ogólne koszty tych wypadków i chorób zawodowych stanowią ok. 4% światowego produktu krajowego brutto. Niepokoi również fakt, że niektóre rodzaje chorób zawodowych występują coraz częściej oraz że do listy już rozpoznanych dochodzą nowe. Znakami współczesnych procesów pracy są m.in. schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego oraz choroby wywołane napięciem psychicznym. Dla przykładu WHO (World Health Organization) ocenia, że w 2020 r. głównym powodem niezdolności do pracy będzie depresja podyktowana słabym zdrowiem psychicznym pracowników [Komunikat Komisji...].

Wobec powyższego nie dziwi fakt, że bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią obecnie jeden z najważniejszych i najbardziej zaawansowanych aspektów polityki Unii Europejskiej dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Jednym z celów wspólnotowej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012 jest zmniejszenie o 25% ogólnego wskaźnika wypadków przy pracy.

Intensyfikacja działań UE w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowała, że konieczność poważnej refleksji nad możliwościami poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w środowisku pracy pojawia się w państwach członkowskich nie tylko na poziomie krajowym (odpowiednie działania rządu, poszczególnych resortów, placówek naukowo-badawczych, takich jak np. CIOP – Centralny Instytut Ochrony Pracy itd.), ale również, a nawet przede wszystkim na poziomie zakładowym (odpowiednie postawy i działania pracodawców, służb BHP, kadry kierowniczej oraz pozostałych zatrudnionych pracowników).

Chociaż zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zawsze były obecne w przedsiębiorstwach (w procesach pracy), to jednak nie zawsze były one stawiane w centrum uwagi. Również charakterystyczna dla każdej organizacji polityka BHP nie zawsze zasługiwała na miano spójnej i całościowej. Obecnie sposób pojmowania i traktowania zagadnień BHP istotnie się zmienia. Oczywiście mowa tu o zmianach na lepsze¹.

¹ Chociaż wiele się zmienia w omawianym obszarze, trudno jednak w tym miejscu nie wspomnieć o przedsiębiorstwach, w których sprawy BHP ciągle są traktowane marginalnie. Zazwyczaj są to orga-

Jedną z podstawowych przyczyn takiego stanu rzeczy jest fakt, że spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przestaje być traktowane jako humanitarny gest dobrej woli, a staje się kategorią ekonomiczną [*Bezpieczeństwo pracy...* 1999, s. 10]. Pracodawcy, kadra zarządzająca przywiązują coraz większą uwagę do spraw zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników nie tylko dlatego, że wymaga tego prawo, albo ze wspomnianych wcześniej powodów humanitarnych², ale coraz częściej dlatego, że (jak trafnie ujął to A.S. Markowski) „bezpieczeństwo to dobry biznes” [*Zapobieganie stratom...* 1999, s. 257]. Literatura przedmiotu oraz świat biznesu obfitują w przykłady przedsiębiorstw, które inwestując w aktywną politykę w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników (szczególnie w kierunku profilaktyki), uzyskują odczuwalne wyniki, takie jak [Komunikat Komisji...]: obniżenie kosztów wynikających z nieobecności w pracy, redukcja fluktuacji, zwiększona motywacja do pracy, większe zadowolenie klienta, lepsza jakość oraz lepszy wizerunek przedsiębiorstwa.

Coraz większa świadomość faktu, że marginalne traktowanie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może prowadzić do ogromnych kosztów ekonomicznych i powodować negatywne skutki dla konkurencyjności współczesnych przedsiębiorstw sprawia, że kadra zarządzająca zastępuje dotychczasowe dość nieskoordynowane działania w obszarze BHP rozwiązaniami systemowymi, tzn. wprowadza systemy zarządzania BHP. W takich przedsiębiorstwach zagadnienia bezpieczeństwa stają się integralną częścią ogólnego systemu zarządzania i podlegają, tak samo jak pozostałe jego elementy, planowaniu, organizowaniu, realizacji i kontroli. Zarządzanie BHP nie jest w nich rozpatrywane i analizowane jako mniej istotny dodatek do „ważniejszych” obszarów zarządzania, ale ma taką samą rangę jak pozostałe działania w organizacji i funkcjonuje w sposób w pełni z nimi zintegrowany (por. [Podgórski 2000, s. 2]).

Podstawowym czynnikiem kształtującym systemy zarządzania BHP są przepisy prawa (np. dyrektywy ramowe UE, kodeks pracy i towarzyszące mu akty wykonawcze). Oprócz tego projektowanie, wdrażanie oraz udoskonalanie tych systemów może się odbywać zgodnie z wytycznymi i wymaganiami polskich norm serii PN-N-18000. Choć są one przeznaczone do dobrowolnego stosowania, wiele przedsiębiorstw wykorzystuje je jako narzędzie skutecznej poprawy warunków pracy oraz

nizację, w których podmioty odpowiedzialne za BHP w sposób minimalistyczny interpretują i wykonują stojące przed nimi zadania, ich głównym celem jest uniknięcie kar za nieprzestrzeganie przepisów prawnych. Oprócz tego wierzą w pozorne oszczędności kosztem BHP i na pewno nie traktują działań w tym obszarze jako inwestycji. Często z bardzo dużą dokładnością potrafią podać koszty poniesione np. na zakup odzieży roboczej, środków czystości, jednak taką dokładnością nie wykazują się już przy pytaniach o koszty, jakie przedsiębiorstwo ponosi w związku z wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi itd.

² Jako społeczeństwo znajdujące się na obecnym etapie rozwoju nie możemy akceptować sytuacji, że ludzie cierpią z powodu pracy, którą wykonują (wypadki przy pracy, choroby zawodowe, śmierć, kalectwo itd.) – zob. np. [Bateman, King, Lewis 1994, s. 105-107].

realizacji wymagań prawnych³. Warto w tym miejscu przytoczyć definicję systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przyjętą w wymienionej wyżej normie, według której system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy stanowi część ogólnego systemu zarządzania, która obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, zakresy odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury, procesy oraz zasoby ludzkie, rzeczowe i finansowe, potrzebne do opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki BHP, a tym samym do zarządzania ryzykiem zawodowym występującym w środowisku pracy w związku z działalnością przedsiębiorstwa.

Bez względu na to, czy przyjęty w przedsiębiorstwie system zarządzania BHP ma charakter bardziej czy mniej sformalizowany, jego głównym celem jest ciągła poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Można go zatem uznać za skuteczny, jeśli rzeczywiście do tej poprawy prowadzi, czego miarą będzie przede wszystkim zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Według Z. Pawłowskiej opinie na temat skuteczności systemów zarządzania BHP są niejednoznaczne. W wielu krajowych i zagranicznych przedsiębiorstwach wdrożenie zasad systemowego zarządzania przyczyniło się do znacznej poprawy stanu BHP (zmniejszenie liczby wypadków i powodowanej nimi absencji, spadek wysokości wypłacanych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy itd.). Jednak nie wszędzie taki stan rzeczy miał miejsce. W niektórych przedsiębiorstwach nawet złożone i starannie przygotowane systemy, spełniające wymagania norm i certyfikowane, nie przynosiły spodziewanych korzyści. Nasuwa się więc pytanie o przyczyny takiej sytuacji.

Jednym z powodów znikomej skuteczności systemów zarządzania BHP w przedsiębiorstwach jest nadmierna koncentracja na ich strukturze formalnej przy jednoczesnym pomijaniu innych czynników decydujących o ich skuteczności. Jak pisze wspomniana Z. Pawłowska, opracowanie struktury formalnej służy niewątpliwie uporządkowaniu działań i może przynosić pewną poprawę warunków pracy. Jednak samo ogłoszenie deklaracji polityki i opracowanie procedur systemowych to za mało [Pawłowska 2004, s. 137-143]. System, który nie angażuje wszystkich pracowników, nie „programuje” ich umysłu na wartość, jaką jest zdrowie i bezpieczeństwo; tak naprawdę jest tworem sztucznym, martwym i może mieć co najwyżej minimalny wpływ na poprawę stanu BHP w przedsiębiorstwie. Należy pamiętać, że bezpieczne warunki oraz bezpieczne zachowania w pracy nie powstają samoistnie, a nadmierna formalizacja i towarzyszące jej stosy dokumentów na pewno nie będą impulsem do zmiany na lepsze.

³ Projektowanie, wdrażanie i udoskonalanie systemów zarządzania BHP według PN-N-18000 jest bardzo dobrym rozwiązaniem dla przedsiębiorstw, w których funkcjonują już systemy zarządzania jakością i środowiskiem. Struktura norm PN-N-18000 umożliwia podmiotom gospodarczym zintegrowanie systemu zarządzania BHP z już wdrożonymi zgodnie z normami ISO systemami zarządzania jakością i środowiskiem.

3. Kultura bezpieczeństwa pracy jako wyznacznik skuteczności zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Dyskutując dalej nad wyznacznikami skuteczności systemów zarządzania BHP, należy zwrócić uwagę zarządzających w stronę fundamentów, na których owe systemy wznoszą się. Trywialne będzie tutaj stwierdzenie, że to ich jakość i siła w bardzo dużym stopniu decydują o powodzeniu całego przedsięwzięcia. Takim fundamentem w przypadku systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest kultura bezpieczeństwa danego przedsiębiorstwa⁴. To ona decyduje o tym, że wymyślne programy poprawy stanu BHP będą skuteczne w jednych przedsiębiorstwach, a w innych będą stratą czasu. Przeprowadzono wiele badań, które pokazują, że wskaźniki wypadków przy pracy są silniej skorelowane z czynnikami charakteryzującymi poziom kultury bezpieczeństwa niż z czynnikami związanymi z formalnym systemem zarządzania BHP⁵.

Warto też zwrócić uwagę na dwukierunkową zależność między kulturą bezpieczeństwa a systemem zarządzania BHP. Z jednej strony przyjmuje się, że jednym z celów wdrożenia tego systemu jest kształtowanie kultury bezpieczeństwa, z drugiej natomiast jakość systemów zarządzania jest uwarunkowana poziomem tej kultury [Milczarek 2004, s. 145]. Wobec powyższego kultura bezpieczeństwa nie powinna być rozpatrywana tylko w kategoriach efektu wprowadzenia zasad systemowego podejścia do zarządzania BHP. Jest ona również czynnikiem, który może wspierać lub poważnie ograniczać proces systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jak pisze R. Studenski, próby podniesienia stanu bezpieczeństwa bez modyfikacji kulturowych determinant postępowania zazwyczaj nie doprowadzają do pożądaných skutków, ponieważ korzystny efekt zmian w technice, organizacji czy technologii jest niweczony podejmowaniem ryzykownych zachowań [Studenski 2000, s. 4]⁶.

Dlatego z praktycznego punktu widzenia tak ważne dla zarządzających wydaje się pozyskiwanie i rozwijanie wiedzy oraz umiejętności z zakresu:

- badania (oceny i monitorowania) kultury BHP w przedsiębiorstwie,

⁴ Te elementy kultury organizacyjnej, które wpływają na stosunek zatrudnionych pracowników do ryzyka i bezpieczeństwa, zdrowia i życia własnego oraz innych tworzą kulturę bezpieczeństwa przedsiębiorstwa. Kultura bezpieczeństwa jest zatem pewnym specyficznym dla danego przedsiębiorstwa systemem podstawowych wartości, ideologii i założeń, postaw oraz norm zachowań w zakresie BHP. Jest widoczna w sposobie, w jaki podchodzi się do szeroko rozumianych zagadnień BHP w przedsiębiorstwie (szczególnie wtedy, kiedy nikt nie widzi).

⁵ Między innymi badania przeprowadzone przez HSL (Health and Safety Laboratory) w 12 państwach (problem szerzej opisany w [Pawłowska 2004, s. 137-143]).

⁶ Praktyka dostarcza wielu przykładów potwierdzających taki stan rzeczy. Wystarczy wymienić przedsiębiorstwa, w których pomimo zakupu maszyn z odpowiednimi zabezpieczeniami, pracownicy te zabezpieczenia ściągają i pracują w warunkach zagrażających ich zdrowiu, a nawet życiu, a ich przełożeni pozwalają im na takie zachowania.

- identyfikacji mocnych i słabych stron kultury bezpieczeństwa oraz określania szans i zagrożeń dla procesu systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie,
- sposobów kształtowania i podtrzymywania pożądanej przez przedsiębiorstwo kultury bezpieczeństwa.

Uzyskanie kompleksowego obrazu kultury BHP przedsiębiorstwa wymaga szeroko zakrojonych badań przy użyciu mniej lub bardziej zaawansowanych metod. M. Milczarek zwraca uwagę na konieczność dostosowania odpowiednich narzędzi badawczych do aspektu (elementu) kultury, który zamierzamy poznać. Dla widocznych, łatwo obserwowalnych przejawów kultury proponuje m.in.: audyty systemu zarządzania BHP czy obserwacje zachowań pracowników za pomocą odpowiednio przygotowanych list kontrolnych. Do rozpoznania głębszych poziomów kultury (ukrytych) zaleca przeprowadzenie kwestionariuszowych badań klimatu bezpieczeństwa, wywiadów z pracownikami, analiz historii przedsiębiorstwa oraz mitów i legend organizacyjnych [Milczarek 2001, s. 17-18]. Oczywiście podmiotom przeprowadzającym badania kultury bezpieczeństwa powinno zależeć na rozpoznaniu obu wspomnianych wyżej aspektów. Koncentracja tylko na jednym wymiarze, zazwyczaj tym łatwym do zaobserwowania, daje często błędny obraz stanu rzeczy. Najwięcej informacji można uzyskać, badając głębsze warstwy kultury przedsiębiorstwa, a mianowicie: postawy kierownictwa oraz pracowników wobec bezpieczeństwa, partycypację pracowników, wartości w zakresie BHP, odpowiedzialność i świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczne zachowania [Milczarek 2004, s. 151].

Uzyskane w wyniku badania kultury bezpieczeństwa informacje zwrotne mają ogromną wartość, pod warunkiem że zostaną rzetelnie potraktowane, odpowiednio zinterpretowane i wykorzystane. Ich przydatność nie powinna się kończyć na opatrzeniu kultury bezpieczeństwa danego przedsiębiorstwa mianem silnej lub słabej. Szczególnie w tym drugim przypadku niedaleko już do stwierdzenia, że bariery kulturowe organizacji są tak duże i tak trudne do pokonania, że nie warto wprowadzać żadnych programów poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Prawdziwa wartość badań kultury bezpieczeństwa pojawia się w momencie, kiedy generowane w ich wyniku informacje są wykorzystywane w rozpoznawaniu prawdziwych przyczyn problemów organizacji w obszarze BHP oraz w poszukiwaniu pomysłów na ich rozwiązanie.

„Przyznanie się” do słabości kultury bezpieczeństwa, rozpoznanie przyczyn takiego stanu rzeczy oraz chęć zmiany na lepsze, chociaż niezwykle ważne, dopiero rozpoczyna długi, wymagający wytrwałości i oddania sprawie proces kształtowania pożądanej przez przedsiębiorstwo kultury. Trudność tego procesu spowodowana jest koniecznością zmiany tego, co nie służy organizacji, na to, co nowe i sprzyjające rozwojowi w odpowiednim kierunku. Jak powszechnie wiadomo, najtrudniej walczy się ze starym porządkiem, nawykami, poglądami pielęgnowanymi przez wiele lat i przekazywanymi z jednego pokolenia pracowników na kolejne.

Chociaż w literaturze przedmiotu przeprowadzono obszerne rozważania na temat odpowiedzialności za stan BHP w przedsiębiorstwie (niewątpliwie powinna ona być podzielona pomiędzy wszystkich pracowników organizacji), to jednak rolę kreatora kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie odgrywa przede wszystkim kadra kierownicza. Tworzenie pożądanej kultury bezpieczeństwa wymaga, aby zarządzający na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej byli postrzegani przez zatrudnionych jako autentycznie i widocznie zaangażowani w sprawy bezpieczeństwa oraz ochronę zdrowia i życia pracowników (por. [Studenski 2000, s. 3]).

Podsumowując, należy stwierdzić, że mimo szeregu innych równie ważnych czynników (np. odpowiedni system komunikowania oraz motywowania do zachowań bezpiecznych, partycypacja pracowników itd.), sprzyjających kształtowaniu wysokiej kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstwa, pracownicy, którym przypisuje się największy udział w obniżaniu stanu BHP, najbardziej potrzebują przykładu i wzoru do naśladowania ze strony swoich przełożonych. Zanim to jednak nastąpi, niektórzy zarządzający, nim zaczną „dawać dobry przykład”, muszą na początek zmienić swoje własne, dawno nie weryfikowane, a przez to często błędne, założenia, poglądy na temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz roli tych zagadnień w podnoszeniu konkurencyjności przedsiębiorstwa.

4. Zakończenie

Przyczyny leżące zarówno po stronie ludzi, jak i organizacji gospodarczych prowadzą do tego, że coraz większa liczba pracodawców koncentruje swoją uwagę oraz wysiłki na obszarze BHP. Odgrywa on bowiem bardzo ważną rolę w zwiększaniu konkurencyjności oraz wydajności przedsiębiorstw. Jednak doprowadzenie do stanu, w którym odpowiednie (bezpieczne i zdrowe) warunki pracy staną się rzeczywistością każdego pracownika, wymaga ciężkiej, systematycznej pracy i całkowitego zaangażowania całej zatrudnionej w przedsiębiorstwie kadry (bez wyjątku). Dlatego kluczowym zagadnieniem związanym z zapewnieniem oraz ciągłą poprawą bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników jest kultura bezpieczeństwa (BHP) danego przedsiębiorstwa. Jej niski poziom jest silnie skorelowany z wysokimi wskaźnikami wypadkowości, liczbą chorób zawodowych itd. Stąd potrzeba jej oceny i monitorowania oraz kształtowania w kierunku kultury, w której ochronie zdrowia i zapobieganiu zagrożeniom przypisuje się największą wartość. Tylko w kulturze, w której wartość ta będzie autentyczna (nie tylko deklarowana), zagadnienia BHP będą traktowane priorytetowo każdego dnia, a nie tylko w momencie ciężkiego czy śmiertelnego wypadku przy pracy.

Literatura

Bateman M., King B., Lewis P., *The handbook of health and safety at work*, Kogan Page Limited, London 1994.

- Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*, t. 1, red. D. Koradecka, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 1999.
- Komunikat Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów; „Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012”.
- Milczarek M., *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2001 nr 5.
- Milczarek M., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w aspekcie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, [w:] *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, red. D. Podgórski, Z. Pawłowska, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2004.
- Pawłowska Z., *Skuteczność systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, [w:] *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, red. D. Podgórski, Z. Pawłowska, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2004.
- Podgórski D., *Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy – normalizacja i promocja*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000 nr 12.
- Studenski R., *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000 nr 9.
- Zapobieganie stratom w przemyśle. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*, cz. II, red. A.S. Markowski, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 1999.

SAFETY CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE CONDITION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN AN ENTERPRISE

Summary

A lot of organizations around the world are showing an increasing interest in the problem of occupational safety and health at work. Nowadays, the reasons why health and safety should be well managed are not only humanitarian and legal but first of all financial. Organizations with effective OSH management system earn positive returns and benefits on their health and safety investment. However, there is needed of a strong safety culture to develop and sustain a strong safety performance. Safety culture may be perceived as a subset of organizational culture, where the values and behaviors refer specifically to matters of health and safety. This paper highlights the influence of the safety culture on the condition of OSH at work. However there are a lot of indicators of positive safety culture (such as two-way communication, leadership, involvement of staff). This paper focuses on managerial actions and management commitment to safety at all levels (from the first-line supervisor to the managing director) as key determinants of the safety culture.