

Czy wszyscy jesteśmy współodpowiedzialni za wypadki drogowe?

W firmach z sektora transportu drogowego odpowiedzialnością za spowodowanie wypadku obarcza się często w pierwszej kolejności kierowcę lub bezpośredniego uczestnika zdarzenia, jeśli wypadek miał miejsce na stanowiskach technicznych. Zapomina się jednak o współodpowiedzialności za sytuacje niebezpieczne wynikające ze złej organizacji pracy, zaniedbań technicznych, konfliktów międzyludzkich, które angażują emocje, a tym samym zmniejszają sprawność pracowników.

Aby przeanalizować kulturę bezpieczeństwa firmy, trzeba zbadać atmosferę panującą w całym zakładzie, a nie tylko w miejscach najbardziej narażonych na ryzyko wypadku. Daje to możliwość zidentyfikowania obszarów problemowych i zaplanowania odpowiedniej interwencji, a zarazem sprzyja zwiększeniu motywacji i poprawie komunikacji między wszystkimi pracownikami. Dzięki temu kształtują się postawy solidarności i integracji ze wszystkimi pracownikami, a nie tylko z grupą kolegów i najbliższych współpracowników. Decydujące znaczenie w oddziaływaniu na psychospołeczne warunki pracy ma wsparcie społeczne w radzeniu sobie ze stresem oraz w profilaktyce wypadkowej. Uświadamianie znaczenia tego wsparcia to kluczowe zadanie wszystkich podmiotów zaangażowanych w kształtowanie przyjaznego środowiska pracy.

Wyniki badań prowadzonych w ramach programu wieloletniego¹ pokazały wiele zależności pomiędzy kontrolowanymi zmiennymi, które wskazują, że korelaty wypadkowości odnoszą się do społecznych aspektów pracy².

Jak wynika z tabeli, wskaźnik wypadkowości jest skorelowany dodatnio z konfliktowością ról, czyli koniecznością pracy w sytuacji sprzecznych precyzowanych poleceń i norm (np. jedź szybko i bezpiecznie) oraz z odczuwanym przeciążeniem. Im więcej tego typu trudności w pracy, tym więcej wypadków doświadczają pracownicy. Występowanie doświadczonych wypadkowych jest ujemnie skorelowane z tzw. kontrolą poznawczą, czyli jasnością celów, zakresu obowiązków, kryteriów oceny, metod wykonywania, przepisów oraz pewnością pracy. Liczba wypadków jest również ujemnie skorelowana z poczuciem otrzymywanego wsparcia społecznego ze strony przełożonych. Im mniej spostrzeganego wsparcia od przełożonych, tym więcej występuje zdarzeń wypadkowych. Konsekwencją doświadczeń wypadkowych i gorszych relacji społecznych jest obniżenie samopoczucia psychicznego i fizycznego pracowników, co potwierdzają ujemne korelacje istotne statystycznie.

We wspomnianych badaniach miernikiem indywidualnej kultury bezpieczeństwa pracowników były wskaźniki postaw agresywnych i aspołecznych oraz postaw prospołecznych i empatycznych na drodze. Ujawniły się następujące zależności: im mniej wsparcia społecznego odczuwali, tym więcej przejawiali agresji na drodze, a im więcej agresji przejawiali, tym gorsze mieli samopoczucie fizyczne i psychiczne. Odwrotną zależność (dodatnią) stwierdzono pomiędzy postawami prospołecznymi i empatycznymi na drodze a odczuwanym wsparciem społecznym i dobrostanem.

W transporcie drogowym główne działania na rzecz bezpieczeństwa ukierunkowane są na zwiększanie sprawności pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy. Równie ważne jest, aby działania obejmowały pracowników zatrudnionych na wszystkich stanowiskach w firmie transportowej – administracyjnych, kierowniczych, obsługi technicznej. Współodpowiedzialność za bezpieczeństwo swoje i innych, wzajemne wspieranie się w sytuacjach trudnych, odpowiednie działania szkoleniowe zwiększające umiejętności pracowników i integrujące zarazem wpływają

¹ Program wieloletni pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, zadanie IV.B.05 „Ocena związku psychospołecznych warunków pracy i cech osobowościowych pracowników z organizacyjną i indywidualną kulturą bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach transportu drogowego”.

² Najmiec A., Łuczak A. i in. *Ocena związku psychospołecznych warunków pracy i cech osobowościowych pracowników z organizacyjną i indywidualną kulturą bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach transportu drogowego*. Niepublikowany raport z zadania IV.B.05 realizowanego w ramach II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, CIOP-PIB, Warszawa 2013.



Fot. Valentina R/Bigstockphoto

Tabela. Wyniki korelacji istotnych statystycznie pomiędzy wskaźnikami psychospołecznych warunków pracy i wskaźnikiem nasilenia wypadkowości w grupie pracowników przedsiębiorstw przewozu pasażerskiego

		Wymagania wynikające z konfliktowości ról i przeciążenia	Kontrola poznawcza	Wsparcie od przełożonych	Samopoczucie fizyczne	Samopoczucie psychiczne
WYPADKOWOŚĆ	Korelacja Pearsona	,25(**)	-,19(**)	-,13(**)	-,12(**)	-,19(**)
	Istotność (dwustr.)	,000	,000	,003	,006	,000
	N	530	531	528	527	528

* Korelacja jest istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie)

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie)

na kształtowanie postaw i wartości, które są składową kulturę bezpieczeństwa przedsiębiorstwa.

Analizy korelacyjne pomiędzy nasileniem doświadczeń wypadkowych a wskaźnikami kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie w grupie pracowników przedsiębiorstw przewozu pasażerskiego są jednoznaczne: im niżej pracownicy je oceniali, tym więcej doświadczali zdarzeń wypadkowych. Zaangażowanie kierownictwa i partycypacja pracowników, ocena szkoleń bhp i jakość analizy wypadków, wartości w zakresie bezpieczeństwa istniejące w firmie, stosunki między pracownikami oraz wskaźniki bezpiecznych zachowań były związane z poziomem występowania wypadków.

Analizując przytoczone wyniki, każdy z nas może już odpowiedzieć twierdząco na pytanie postawione w tytule: „ja, kierownik; ja, specjalista ds. szkoleń; ja, pracownik techniczny; ja, kierowca jestem współodpowiedzialny za wypadki drogowe w mojej firmie, jeśli zapominam o zasadzie, że wysoka kultura bezpieczeństwa jest związana z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, przejawiającej się w codziennej pracy”. (Geller, 1996 *Psychology of Safety*. Chilton Book Company, Radnor, PA.). Pamiętajmy o tym na drodze, na sali szkoleniowej i w gabinetach kierowników i dyrektorów.

Andrzej Najmiec
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy