



Ochrona lekceważona

Od lat statystyki publikowane przez Główny Urząd Statystyczny i raporty Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że jedną z głównych przyczyn wypadków przy pracy jest niestosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników. Wiadomo także, że stosowanie środków ochrony należy do podstawowych obowiązków pracownika (art. 211 Kodeksu pracy), a więc rezygnacja z ich stosowania nie tylko narusza zdrowie i życie pracownika, ale też może skutkować bezpośrednimi konsekwencjami dyscyplinarnymi, ze zwolnieniem z pracy włącznie. Co zatem powoduje, że pracownicy są aż tak nierozsądni, że ryzykują utratę pracy, zdrowia, a nawet życia? Czy oprócz zastosowania sankcji dyscyplinarnych można coś zrobić, by zmotywować pracowników do zmiany postaw w tym zakresie? Można, korzystając z wniosków, jakie płyną z doświadczeń psychologii społecznej.

Lepszy wróbel w garści...

Niewątpliwie obowiązek stosowania środków ochrony stanowi dla pracowników swoiste ograniczenie i powoduje niewygodę, a zlekceważenie tego obowiązku wiąże się z korzyścią w postaci podniesienia subiektywnie odczuwanego w danym momencie komfortu. Jednocześnie decyzja o stosowaniu zabezpieczeń przed zagrożeniami zawodowymi, pomimo utrudnień z tym związanych, oznacza potencjalnie bardzo duże korzyści dla pracownika – w postaci zwiększenia szans na utrzymanie pracy oraz ochronę zdrowia i życia. Analogicznie zaś, zaniechanie stosowania środków zwiększa ryzyko pracownika. Sytuację decyzyjną o zastosowaniu (lub nie) środków ochrony indywidualnej można zatem postrzegać w kategoriach wzorców reagowania człowieka wobec kar i nagród.

Z badań Mischela¹ wynika, że nawet jeśli nagroda jest duża, wraz ze wzrostem okresu oczekiwania na tę nagrodę zainteresowanie nią spada, natomiast nie ma takiej zależności w odniesieniu do kar. Mischel wykazał także, że na to, jakich wyborów dokonujemy, w szczególności w odniesieniu do nagród, wpływa m.in. to, czy nagroda znajduje się w naszym polu widzenia oraz czy w okresie oczekiwania na jej odbiór rozmyślamy o tej

że nagrodzie, czy też naszą uwagę rozpraszają inne sprawy. I choć nasze wybory zależą też od wieku, inteligencji, odpowiedzialności społecznej czy zdolności opierania się pokusom, ogólna prawidłowość wydaje się nie zmieniać.

Jak te wyniki mają się do pracownika i przydzielonych mu środków ochrony? Przede wszystkim staje się zrozumiałe, dlaczego pracownikowi łatwiej przychodzi wybrać osiągalny natychmiast komfort związany z zaniechaniem używania środków ochrony indywidualnej, niż wysilać się dla odległej i zależnej od wielu innych czynników nagrody w postaci zachowania zdrowia i życia. Co więcej, wybór ten wydaje się w momencie jego podejmowania nawet racjonalny i uzasadniony. Któż z nas nie słyszał, że „lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu” albo że „dolar wydany jutro jest tańszy niż dolar wydany dziś”. Każdy z nas już w dzieciństwie nasiąka tymi ludowymi mądrościami każącymi nam wybierać nagrody, które możemy mieć na pewno i natychmiast, nawet jeśli są niewielkie, zaś co do kar – uczy nas, że kara poniesiona jutro jest mniejsza niż ta, którą musimy znieść dziś. A zatem raczej wygodne dzisiaj niż zdrowe jutro. I nie ma się czemu dziwić – wszyscy przecież postępujemy tak, jak zostaliśmy nauczeni.

Kij czy marchewka?

Badania przeprowadzone przez prof. Pawła Ostaszewskiego¹ wskazują, że nasze zachowanie w odniesieniu do kar i nagród zależy nie tylko od wartości kary lub nagrody oraz od tego, jak bardzo kara lub nagroda jest odroczone w czasie, ale też że nasze postawy zmieniają się w zależności od momentu podejmowania decyzji. Wynika z nich kilka podstawowych prawidłowości, a mianowicie:

- a) po pierwsze – im większa wartość kary lub nagrody, tym wolniej traci ona na znaczeniu wraz z upływem czasu, co sugeruje, że życie i zdrowie jako najwyższa wartość powinny stanowić największy bodziec motywacyjny;
- b) po drugie – przy identycznej wartości kar i nagród tempo ich dyskutowania jest bardzo zbliżone, przy czym w sytuacji małej wartości kary lub nagrody nieco szybciej dyskонтujemy wartość nagrody, zaś w odniesieniu do dużej wartości kar lub nagród nieco szybciej dyskонтujemy kary, co sugeruje z jednej strony, że motyvatory pozytywne i negatywne mogą sprawdzić się w podobnym stopniu, jednakowoż lepiej jest wskazywać korzyści długoterminowe i krótkoterminowe szkody;
- c) po trzecie – nasze postawy ulegają zmianie w czasie, co oznacza, że preferencje mogą się zmieniać w zależności od tego, jak dużo czasu mija od chwili podjęcia decyzji do momentu realnego zaistnienia kary lub nagrody.

Co nowego wnoszą te badania do kwestii stosowania przydzielonych pracownikom środków ochrony? Wydaje się, że badania te pozwalają lepiej zrozumieć, co można zrobić, by zmienić podejmowane przez pracowników decyzje w sytuacji wyboru – stosować czy nie środki ochrony indywidualnej. A niewątpliwie warto ten trud podjąć, zwłaszcza że praktyka pokazuje, iż nader często decyzje te są tragiczne w skutkach. Pierwszy praktyczny wniosek to taki, że każde odroczenie w czasie nagrody lub kary powoduje spadek subiektywnie postrzeganej wartości tejże nagrody lub kary. Oznacza to, że jeśli pracownik codziennie i nieuchronnie może mieć małą nagrodę za zastosowanie środków ochrony, powinien mieć również codziennie i – co ważniejsze – równie nieuchronnie niewielką karę za to samo. A zatem w odniesie-

niu do środków dyscyplinarnych, jakie może pracodawca zastosować w celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy nie ma sensu straszenie zwolnieniem z pracy, zamiast tego z psychologicznego punktu widzenia o wiele skuteczniejsza byłaby kara finansowa. Przykładowo, pracodawca mógłby skorzystać z regulacji art. 237.9 par. 1 Kodeksu pracy, który mówi, że „Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy”, co w rzeczywistości sprowadza się także do tego, że za nieświadczenie pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. W przypadku stosowania takiego rozwiązania warto informować o tym fakcie pracowników już w momencie przyjmowania do pracy.

Osoby bardziej ekstrawertyczne dyskонтują szybciej zarówno wartość kar, jak i nagród, szczególnie tych o dużej wartości

Psychologia wskazuje także na fakt, iż karanie nie jest najlepszym sposobem motywowania pracowników. Dlatego też warto równolegle wdrożyć w życie inną lekcję, jaka płynie z przytoczonych wyżej badań – mianowicie, że w odniesieniu do kar i nagród o dużej wartości bardziej motywująca okazuje się nagroda. W praktyce mogłoby to oznaczać np. realizację wewnętrznej społecznej kampanii na temat długoterminowych korzyści, jakie daje pracownikowi stosowanie środków ochrony indywidualnej.

Częste przypominanie pracownikowi o tym, że dzięki szelkom, masce czy okularom zobaczy ślub własnego dziecka albo że dzięki ochronie słuchu usłyszy śmiech wnuka może okazać się pomocne bardziej, niż straszenie kalectwem na skutek upadku czy innych urazów związanych z pracą.

Janko ryzykant

To, jakich wyborów dokonują pracownicy w odniesieniu do korzystania (lub nie) ze środków ochrony indywidualnej wynika także z ich cech osobowych o podłożu biologicznym, takich jak cechy temperamentu. Wspomniane wyżej badania prof. Ostaszewskiego dostarczają wiedzy także i na ten temat. Stwierdzono mianowicie, że dla osób impulsywnych im bardziej odległa nagroda, tym mniejsze ma ona znaczenie. Co ciekawe jednak, duże kary szybciej dyskонтują osoby o niskiej impulsywności niż te bardziej pobudliwe i emocjonalne. Kary są również mniej znaczące dla osób temperamentalnie

Samprey's

Safety Eyewear



art. nr: SA 140
frame: EN 166 F CE
lenses: 5-1,4/5-3,1 F K CE



art. nr: SA 210
frame: EN 166 F CE
lenses: 5-1,1/5-1,7 F K CE



art. nr: SA 470
frame: EN 166 F CE
lenses: 5-1,1/5-1,7/5-3,1 F K CE



art. nr: SA 790
frame: EN 166 F CE
lenses: 5-1,7/5-3,1 F K CE



art. nr: SA 820
frame: EN 166 F CE
lenses: 5-1,4/5-1,7/5-3,1 F K CE



www.sampreys.pl

Dystrubują: PROSTAF s.j.
tel. 61 822 10 00, fax 61 822 15 00

bardziej skłonnych do ryzyka (cechujących się wyższą tendencją do poszukiwania doznań), przy czym w szczególności związek taki zachodzi dla kar o niskiej wartości. Osoby bardziej ekstrawertyczne (najprościej mówiąc, bardziej otwarte, towarzyskie, ale i beztraskie) dyskontują szybciej zarówno wartość kar, jak i nagród, szczególnie tych o dużej wartości. Z kolei osoby lękliwe zdecydowanie wolniej lekceważą zarówno kary, jak i nagrody, niezależnie od ich wartości.

Na głupotę nie ma rady...

Wobec faktu, że stosunek pracowników do stosowania środków ochrony indywidualnej przynajmniej częściowo może wynikać z wrodzonych, niemożliwych do zmiany cech pracownika, pracodawcy powinni wykazać się szczególną starannością w budowaniu programów motywacyjnych, mających na celu skłonienie pracowników do lepszego wykorzystywania zapewnianej im ochrony zdrowia. Wydaje się też, że na tym polu nie obejdzie się bez współpracy z pracownikami, których proces motywowania ma dotyczyć. Z pomocą może przyjść bogaty dorobek psychologii społecznej na temat postaw i ich zmiany². W celu poprawy sytuacji w zakresie bhp można wykorzystać dobrze ugruntowaną teorię dysonansu poznawczego. Dysonans to stan nieprzyjemnego napięcia psychicznego, pojawiający się wtedy, gdy dana osoba posiada jednocześnie dwa elementy poznawcze (np. myśli lub sądy), które są niezgodne ze sobą. Dysonans pojawia się także wtedy, gdy zachowania nie są zgodne z postawami. Stan dysonansu wywołuje napięcie motywacyjne i powoduje zabiegi redukujące lub łagodzące to napięcie. Gdy wzbudzony zostaje dysonans, dana osoba motywowana jest do przywrócenia zgodności między sprzecznymi informacjami. Może to być osiągnięte przez:



- zmianę jednego z elementów będących ze sobą w kolizji. Pracownik, który dowiadyuje się, że nieużywanie środków ochrony indywidualnej jest jedną z najczęstszych przyczyn wypadków, może zastosować się do obowiązku używania przydzielonych mu środków lub odrzucić informację o ryzyku (albo unikać myślenia o niej),
- przeformułowanie znaczenia jednego z elementów, które są ze sobą niezgodne. Na przykład pracownik może twierdzić, że nie używa przydzielonych szelek ochronnych, ale tylko jak pracuje na małych wysokościach, więc spadając, nie zabije się. Bądź też, że „jak ma się coś stać, to i w drewnianym kościele cegła na głowę spadnie” albo że „jest wiele innych przyczyn wypadków” – właściwie każda aktywność może skończyć się nieszczęściem, przez co zmienia znaczenie pojęcie „ryzyko wypadku”,
- dodanie nowego elementu poznawczego, którego zadaniem jest zredukowanie sprzeczności między dotychczasowymi elementami. Pracownik może twierdzić, że niestosowanie środków ochrony poprawia mu komfort pracy, dzięki czemu jest bardziej skoncentrowany na właściwym jej wykonaniu lub wykonuje ją szybciej i wydajniej (czyli jest dobre).

Pracodawca może wpływać na to, jak pracownik radzi sobie z napięciem wywołanym dysonansem między przekonaniem, że zdrowie i życie jest największą wartością, a zachowaniem, które wskazuje, że rezygnując ze stosowania środków ochrony, pracownik naraża je na szwank. Do opracowania skutecznego programu nastawionego na zmianę postaw można wykorzystać wnioski, jakie płyną z licznych badań nad dysonansem poznawczym. Wiadomo bowiem, że:

- podpisanie deklaracji zawierającej pogląd w jakiejś sprawie, jeżeli mamy wrażenie, że deklarację składamy dobrowolnie –

powoduje, że zaczynamy bardziej utożsamiać się z przedmiotem deklaracji, nawet jeśli wcześniej zagadnienie było nam obojętne,

- groźenie silną karą nie obniża częstości zakazywanych zachowań wtedy, gdy groźba kary znika. Jeśli grozi się słabą karą (wystarczającą do tego, by zaniechać czynności, lecz niewystarczającą, aby myśleć, że zaniechanie nieoprawnego zachowania spowodował strach przed karą), to zmienia się postawa wobec zakazanej czynności – nie wykonuje się jej nawet wtedy, gdy groźba kary znika. Zachowanie jest hamowane, ponieważ nie można sobie powiedzieć „nie robię tego, bo się boję kary” – kara jest zbyt łagodna (niewystarczające uzasadnienie zewnętrzne). Toteż dochodzi do przekonywania siebie, że hamowanie swoich niewłaściwych zachowań następuje, bo człowiek nie chce wykonywać zakazanej czynności (co ma długotrwałe skutki),
- słabe nagrody (zbyt słabe, aby mogły być rozumiane jako wystarczające uzasadnienie zewnętrzne swojego zachowania) prowadzą do zmiany postawy wobec wykonywanego zachowania na bardziej akceptującą, pod warunkiem że istnieje początkowa motywacja do wykonywania tych zadań. (Wykonywanie zadań, których się nie lubi bez nagrody nie podnosi skłonności do ich powtarzania),
- silne nagrody (uzasadnienie zewnętrzne) wręczane za wykonywanie czynności, które i tak się lubi, prowadzą do utraty przyjemności związanej z wykonywaniem tych czynności,
- najlepsze efekty w zakresie kształtowania pożądanych postaw daje umiejętne połączenie stosowania kar i nagród, przy czym

Pracownikowi łatwiej przychodzi wybrać osiągalny natychmiast komfort związany z zaniechaniem używania środków

niska nagroda i wysoka kara dają wyłącznie efekt krótkotrwały, zaś połączenie niskiej kary z wysoką nagrodą jest skuteczniejsze i pomaga osiągnąć trwałą zmianę postaw.

Wobec powyższego, na potrzeby zmiany postaw w zakresie używania środków ochrony indywidualnej można zaadaptować rozwiązania stosowane w programach profilaktyki zdrowia, np. technikę samobowiązań. Technika ta polega na użytkowaniu dobrowolnej deklaracji człowieka, że będzie podejmował określone zachowania (np. badania profilaktyczne czy używanie przydzielonych środków ochrony) dlatego, że rozumie, jakie korzyści z tego płyną. Najlepiej, aby dana osoba sama te korzyści wymyśliła/określiła. A żeby wesprzeć ten proces, można stosować także elementy wzmocnienia zaangażowania, jak np. małe, niekoniecznie materialne, nagrody dla osób, które prawidłowo stosują się do zaleceń oraz groźbę małych, ale skutecznych kar, np. wspomniane wcześniej i skądinąd wynikające z przepisów – odsunięcie od pracy i pozbawienie za ten dzień wynagrodzenia. Dodatkowo warto zastosować regularne przypominanie o dużej nagrodzie, jaką jest życie w zdrowiu, np. poprzez rozwieszenie plakatów w szatni pracowniczej.

Katarzyna Orlak
psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

¹ Ostaszewski P., *Zachowanie się organizmów wobec odroczonego wzmocnienia*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1997

² Aronson E., Wilson T. D., Alert R. M., *Psychologia społeczna. Serce i umysł, Zysk i S-ka, Poznań 1997*

Portal **BHP**.pl

Zapisz się na BEZPŁATNY
elektroniczny serwis bhp,
a w prezencie
otrzymasz e-book:

**„Jak obliczać koszty
wypadków przy pracy?”**

Wejdź na www.portalbhp.pl



Studia
podyplomowe



Zarządzanie Bezpieczeństwem i Higieną Pracy przy Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

Studia Podyplomowe mają na celu wzbogacić wiedzę w zakresie problematyki bezpieczeństwa w zakładach pracy, zapoznać słuchaczy z obowiązującymi w krajach Unii Europejskiej zasadami zarządzania bezpieczeństwem, ułatwić im nabycie praktycznych umiejętności w zakresie rozpoznawania i interpretacji zagrożeń. Mają nauczyć samodzielnego wykonywania oceny i analizy ryzyka zawodowego oraz pozwolą zdobyć praktyczną wiedzę potrzebną do uzyskania certyfikatu nadawanego przez Ośrodek Certyfikacji Kompetencji Personelu działający przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. Szerokie spektrum zagadnień będących przedmiotem zajęć pozwala na uczestnictwo w nim zarówno ludzi, którzy dopiero zaczynają swoją karierę w służbach bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i osób pracujących w nich od wielu lat.

Studia Podyplomowe
„Zarządzanie Bezpieczeństwem i Higieną Pracy”

ul. Chelmońskiego 38C, 51-630 Wrocław
tel. 0-71 32-05-863,
tel./fax do sekretariatu Katedry 0-71 32-05-866
e-mail: studbhp@up.wroc.pl

www.up.wroc.pl/bhp