

# Rola edukacji z zakresu bezpiecznych warunków pracy w kształtowaniu dobrostanu pracowniczego

**Jerzy S.  
Marcinkowski**

Uczelnia Jana Wyżykowskiego  
w Polkowicach

Wydział Zamiejscowy w Lubinie

---

**Abstrakt:** We wstępnej części artykułu dokonano przeglądu literatury z zakresu problematyki dotyczącej dobrostanu pracowniczego, a wynik stał się podstawą sformułowania celu, którym była próba określenia udziału edukacji z zakresu warunków pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa fizycznego pracy jako cechy dobrostanu pracowniczego. Następnie omówiono zaproponowaną przez Warra i Clappertona (2010) dwunastostopniową skalę pomiaru dobrostanu pracowniczego. W tej skali w opracowaniu szczególną uwagę zwrócono na jej ósmy poziom, którym jest bezpieczeństwo fizyczne pracy. Przy analizie bezpieczeństwa fizycznego pracy scharakteryzowano różnego rodzaju formy edukacji z zakresu bezpieczeństwa pracy, wychodząc z założenia, że jest to najtańszy sposób jego poprawnego kształtowania. W artykule wzięto pod uwagę formy edukacji, które obejmują zarówno kształcenie szkolne, jak i pozaszkolne – całonocne. Wykazano, że edukacja w tym zakresie może być najskuteczniejszą formą kształtowania dobrostanu pracowniczego w obszarze bezpieczeństwa fizycznego pracy.

**Słowa kluczowe:** dobrostan pracowniczy, warunki pracy, edukacja pracowników, bezpieczeństwo i higiena pracy

---

## 1. Wprowadzenie

Na początku lat 80. ubiegłego wieku Andrzej Józefik (1982, s. 14), przewodniczący Komitetu Ergonomii Polskiej Akademii Nauk, przywołał w jednej ze swoich publikacji, przy okazji definiowania celu ergonomii, pojęcie dobrostanu człowieka. Jego zdaniem dobrostan człowieka-pracownika to zadowolenie, dobre samopoczucie, satysfakcja, poczucie komfortu w systemie człowiek–technika zarówno w działalności zawodowej, jak i pozazawodowej. Cechy te powinny być powodowane nie tylko niewystępującymi zachwianiami stanu fizycznego jego organizmu, ale także brakiem jakichkolwiek oznak zmian psychicznych czy emocjonalnych oraz duchowych wywołanych procesem pracy. Używając tego pojęcia, można uznać jego przydatność w zakresie edukacji i badań z obszaru warunków pracy, w tym ergonomii.

Korespondencja:

Jerzy S. Marcinkowski

Uczelnia Jana Wyżykowskiego

w Polkowicach

Wydział Zamiejscowy w Lubinie

ul. Odrodzenia 21/23

59-300 Lubin, Poland

Tel. + 48 601 728 909

E-mail:

jerzy.marcinkowski@put.poznan.pl

Z kolei *Słownik języka polskiego* pod redakcją Witolda Doroszewskiego (1969) definiuje dobrostan jako dobre samopoczucie.

W polskiej literaturze przedmiotu ważną pozycję z tego zakresu zajmuje praca Marii Strykowskiej (2009, s. 188–189) omawiająca dobrostan pracowników w kontekście zarządzania współczesnymi organizacjami. Autorka twierdzi, iż w ramach psychologii pozytywnej można uznać, że styl zarządzania we współczesnych elastycznych organizacjach jest oparty na upełnomocnieniu pracowników i że jest on coraz powszechniej stosowanym rozwiązaniem, ponieważ zwiększając zaangażowanie pracowników, przyczynia się do wzrostu wydajności pracy, stwarzając przy tym większą możliwość samorealizacji. Z tego faktu należy wywodzić pojęcie dobrostanu pracownika.

Przez dobrostan (ang. *well-being*), zdaniem Petera Warra (2009), można rozumieć pozytywny stan emocjonalny i poznawczy podmiotu, jakim jest człowiek w procesie pracy.

Niebagatelne znaczenie dla literatury przedmiotu z tego zakresu ma także praca Leszka Kozioła i Barbary Buzowskiej (2016, s. 40–48) omawiająca problematykę dobrostanu pracowniczego w kontekście praktyk nadzorczych i zarządczych. Autorzy poddali analizie działania zarządcze w czterech sferach: delegowanie uprawnień – rozumiane jako przekazanie przez przełożonego części funkcji zarządzania; kontrola pracy – na bieżąco sprawowana przez przełożonego, mająca na celu zapewnienie prawidłowego przebiegu realizowanych procesów w ramach organizacji; ocena pracy i rozwój zawodowy; przestrzeganie zasad i norm etycznych zarówno w stosunku do zatrudnionych pracowników, jak i klientów. W każdym analizowanym obszarze autorzy zidentyfikowali rolę kadry kierowniczej w budowaniu dobrostanu pracowników oraz potrzebę zwiększania świadomości kadry zarządzającej w zakresie wpływu działań zarządczych na dobrostan pracowników. W tym kontekście podkreślili znaczenie kompetencji komunikacyjnej kadry kierowniczej wszystkich szczebli zarządzania, która jest podstawą budowania klimatu zaufania i współpracy między przełożonym a podwładnym, jak również wewnątrz zespołu pracowniczego. To cechy niezbędne w poprawnym kształtowaniu warunków pracy.

W 2008 roku ukazała się monografia pod redakcją Jerzego S. Marcinkowskiego i Wiesławy M. Horst pt. *Kształtowanie dobrostanu pracownika. Wymagania bezpieczeństwa pracy i ergonomii*. Znalazły się w niej rozdziały, w których autorzy uważają, że sukces organizacji jest w pełni zależny od dobrostanu jej pracowników, a jej dynamizm i poziom produktywności są efektem ich zadowolenia. W owej książce można odnotować informacje o tym, że organizacje proponują różne formy wspierania dobrostanu pracownika: począwszy od edukacji prozdrowotnej, inwestycji w ergonomiczność stanowisk pracy, eliminowania czynników techniki niespełniających minimalnych i zasadniczych wymagań bezpiecznej konstrukcji, eksploatacji i tym samym niedopasowanych do indywidualnych potrzeb pracownika, poprzez wdrażanie programów poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie, a skończywszy na indywidualnym nadzorze stanu zdrowia każdego pracownika.

Jednym z najciekawszych rozdziałów we wspomnianej monografii jest podejście do problematyki dobrostanu prezentowane przez Joannę Kałkowską i Annę Włodarkiewicz-Klimek w rozdziale pt. *Czynniki wpływające na kształtowanie dobrostanu pracowników w przedsiębiorstwach* (2008, s. 91–100). Autorki przywołują w omawianej pracy, obok zadań dotyczących na pracodawcy, a dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

kształtujących dobrostan pracownika, również obowiązki nakładane na pracownika przez Kodeks pracy (Ustawa z dn. 26.06.1974 r., t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666), zobowiązujące go do przestrzegania prawa w zakresie zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc samodzielnego wpływania na utrzymanie własnego dobrostanu pracy. W tym kontekście autorki po przywołaniu podstawowego celu zarządzania zasobami ludzkim, jakim jest przede wszystkim zapewnienie przedsiębiorstwu personelu o odpowiednich umiejętnościach i predyspozycjach oraz stworzenie takich warunków pracy, które będą sprzyjać pozostaniu pracowników w organizacji, podają cele szczegółowe w tym zakresie. Celami tymi są:

- pozyskanie i zatrzymanie w przedsiębiorstwie dobrze dobranych, wykwalifikowanych pracowników skutecznie realizujących przyjętą strategię;
- stworzenie odpowiednich warunków pracy, pozwalających na zapewnienie pracownikowi fizycznego i psychicznego komfortu pracy;
- stworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- podnoszenie, doskonalenie oraz rozwijanie kwalifikacji i umiejętności pracowników;
- zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia materialnego i pozamaterialnego;
- tworzenie odpowiedniej kultury organizacyjnej, sprzyjającej rozwojowi relacji społecznych;
- tworzenie i utrzymywanie wzorców harmonijnej relacji między przełożonymi a podwładnymi oraz pomiędzy podwładnymi;
- tworzenie warunków sprzyjających pracy zespołowej i elastyczności;
- zapewnienie realizacji funkcji wspierających i obsługujących proces zarządzania organizacją;
- wspomaganie organizacji w utrzymywaniu równowagi z otoczeniem.

Na podstawie tego skrótego przeglądu literatury dotyczącej dobrostanu pracowniczego został zdefiniowany cel niniejszej pracy. Jest nim próba określenia udziału edukacji z zakresu warunków pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa fizycznego pracy jako cechy dobrostanu pracowniczego.

## 2. Cechy skali dobrostanu pracowniczego i jej struktura

Ivan T. Robertson i Jill Flint-Taylor (2009) twierdzą, że pomiar dobrostanu w pracy jest słabo reprezentowany w stosunku do pomiaru dobrostanu w życiu. Jednymi z badaczy, którzy zainteresowali się problematyką dobrostanu w pracy i zaproponowali skalę dobrostanu, byli Peter Warr i Guy Clapperton (2010). Na podstawie licznych badań Warra wyodrębnili oni 12 kluczowych cech pracy, które mają duże znaczenie przy ocenie dobrostanu pracowników, a co za tym idzie – wpływają również na kondycję organizacji. Jest to tzw. model witaminowy. Dlatego właśnie analiza i monitorowanie tych czynników przez pracodawców mają istotny wpływ na *well-being* kadr (Warr 2009).

W opracowanym modelu witaminowym wspomniane 12 cech pracy Warr porównał do witamin mających, zależnie od poziomu ich obecności, pozytywny lub negatywny wpływ na funkcjonowanie organizmu, w tym wypadku organizmu utożsamianego z organizacją gospodarczą. Podzielił te cechy na dwie grupy, w ramach których wyodrębnił po sześć wymiarów:

I grupa wymiarów:

- 1) **Kontrola osobista** – jest to zakres i swoboda decyzji podejmowanych przez pracownika, które dotyczą jego pracy pod względem wyboru czasu i sposobu wykonania zadań, jak i doboru współpracowników.
- 2) **Wymagająca kontrola** – określenie to jest związane z częstotliwością i intensywnością bieżącej kontroli pracownika oraz oceny zadań, które wykonuje, na podstawie negatywnej informacji zwrotnej ukierunkowanej na wyłapywanie błędów.
- 3) **Różnorodność pracy** – określa poziom zróżnicowania zadań oraz sposobów i miejsca ich wykonywania: od monotonii po różnorodność.
- 4) **Obciążenie pracą** – dotyczy poczucia zmęczenia zarówno nadmiarem pracy, jak i stopniem trudności wykonywanych zadań.
- 5) **Poziom kontaktów towarzyskich** – określa intensywność oraz jakość kontaktów pracownika z innymi osobami, jakie spotyka w pracy, a więc między innymi z przełożonymi czy współpracownikami.
- 6) **Rozwój i ocena** – ten wymiar jest związany z postrzeganiem przez pracownika naciskiem na jego rozwój dla dobra miejsca jego pracy.

II grupa wymiarów:

- 1) **Wspierająca kontrola** – opisuje relację pracownika z przełożonym na podstawie pozytywnej informacji zwrotnej na temat efektów i sposobów pracy.
- 2) **Poczucie bezpieczeństwa w organizacji** – określa, jak pracownik postrzega wysiłki organizacji ukierunkowane na zapewnienie bezpieczeństwa fizycznego jej członkom.
- 3) **Wynagradzanie finansowe** – jest oceną poziomu zadowolenia z wynagradzania finansowego pracownika.
- 4) **Znacząca pozycja społeczna** – opisuje potrzebę użytecznej i sensownej pracy na rzecz innych oraz organizacji.
- 5) **Etyczność organizacji** – określa, jak pracownik ocenia zaangażowanie organizacji w respektowanie norm i zasad etycznych w jej funkcjonowaniu.
- 6) **Perspektywa kariery** – wiąże się z wiedzą o warunkach awansu i wynagrodzeń oraz jasnością zasad planowania kariery w organizacji.

Jeśli elementy z grupy I – a więc możliwość sprawowania kontroli, wykorzystywania umiejętności, cele narzucane z zewnątrz, różnorodność zadań, przejrzystość środowiska, a także możliwość nawiązywania i utrzymywania kontaktów międzyludzkich – przekraczają wartość graniczną i osiągają w ten sposób wyższy poziom, są szkodliwe dla zdrowia psychicznego pracownika (analogicznie do nadmiaru rozpuszczalnych w tłuszczu witamin A i D). Dlatego też, by pracownik odczuwał zadowolenie ze swojej sytuacji zawodowej, powinny one osiągać niższy poziom. Natomiast wymiary z grupy II, czyli między innymi: dostępność środków finansowych, fizyczne bezpieczeństwo, status społeczny, utrzymywane na wysokim poziomie nie powodują skutków niekorzystnych (tak jak nadmiar witamin C i E rozpuszczalnych w wodzie). Warr zauważył ponadto, że ludzie różnie reagują na czynniki środowiskowe, co oznacza, iż zmienna, która będzie się podobała jednej osobie, wcale nie musi odpowiadać drugiej.

Model witaminowy Petera Warra (2009) stał się ważną inspiracją zarówno dla polskich naukowców, jak i praktyków biznesu. Co ciekawe, choć wydaje się on bardzo uniwersalny, został specjalnie zaadaptowany do polskich warunków kulturowych. W ten sposób powstał model dostosowany do badania dobrostanu pracowników, w którym zmodyfikowano niektóre wymiary oraz ich zakres. Model Warra dał impuls do stworzenia narzędzi diagnostycznych mających na celu wspieranie dbających o swoich pracowników dojrzałych organizacji w monitorowaniu oraz podnoszeniu poziomu satysfakcji pracowników.

### 3. Charakterystyka cech skali dobrostanu pracowniczego

Anna Borkowska i Agnieszka Czerw (2015, s. 183–199), na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań uszczegółwiających badania Warra i Clappertona, sporządziły ostateczną wersję (strukturę i charakterystykę) skali dobrostanu pracowniczego, podtrzymując jej podział na grupy I i II w tej skali.

Autorki te twierdzą, że przez bezpieczeństwo fizyczne pracy – ósmą cechę przyjętej przez nie skali dobrostanu pracowniczego – należy rozumieć postrzeganie przez pracownika wysiłków organizacji ukierunkowanych na zapewnienie jej członkom oraz otoczeniu bezpieczeństwa fizycznego. Ponadto uważają one, że bezpieczeństwo fizyczne pracy to również ocena pracownika, w jakim stopniu organizacja przestrzega praw pracowniczych i zapewnia poczucie godności swoim pracownikom. W niniejszym artykule jej autor koncentruje swoją uwagę na ósmej cesze tej skali, jaką jest bezpieczeństwo fizyczne pracy.

Wśród tych najprostszych i najtańszych zabiegów, które powinny być podejmowane przez organizację w zakresie zapewniania fizycznego bezpieczeństwa pracy, jednego z elementów skali determinującej dobrostan pracownika, powinna być realizowana szeroko rozumiana jego edukacja z zakresu warunków pracy.

### 4. Udział edukacji obejmującej warunki pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa fizycznego pracy jako jednego z czynników dobrostanu pracowniczego

Edukacji z zakresu warunków pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa pracy jest najtańszą formą realizacji bezpieczeństwa fizycznego pracy. Powinna ona obejmować zarówno nauczanych, jak i nauczających, kształcenie z zakresu warunków pracy w systemie:

- szkolnym,
- pozaszkolnym.

W systemie szkolnym kształcenie jest w tym zakresie realizowane:

- w szkołach ponadgimnazjalnych i policealnych oraz w ramach kształcenia w technikach bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez między innymi:
  - uwrażliwienie nauczanego na całokształt zagadnień dotyczących zagrożeń związanych z niewłaściwym użytkowaniem urządzeń technicznych;
  - zwrócenie uwagi nauczanych na konsekwencje dla ich zdrowia i życia związane z niewłaściwym korzystaniem z urządzeń i programów komputerowych;

- ukazanie nauczalnemu zagrożeń, jakie niosą dla życia i zdrowia człowieka wypadki przy pracy, choroby zawodowe, katastrofy itd.;
- wykształcenie u nauczanych umiejętności związanych z bezpośrednim rozpoznaniem nagłych stanów zagrożeń, które niesie ze sobą proces pracy;
- w szkolnictwie wyższym na kierunkach studiów związanych z kształtowaniem bezpiecznych warunków pracy, którymi są:
  - bezpieczeństwo i higiena pracy;
  - inżynieria bezpieczeństwa, w tym inżynieria bezpieczeństwa pracy;
  - kształcenie z zakresu ergonomii, ochrony i bezpieczeństwa pracy w ramach różnych specjalizacji i specjalności na różnych kierunkach studiów.

W systemie szkolnym kształcenie w szkołach ponadgimnazjalnych i licealnych z zakresu szeroko rozumianej problematyki warunków pracy dość mocno odbiega od systemów z tego zakresu występujących w rozwiniętych krajach europejskich. Wyjątkiem w tym obszarze jest pomaturalne bądź policealne technikum bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dlatego w polskim systemie prewencji z tego zakresu tkwią spore rezerwy, które należy w najbliższych latach zagospodarować. Kształcenie w uczelniach wyższych z omawianego zakresu jest realizowane na poziomie studiów I, II i III stopnia na wymienionych kierunkach studiów.

Absolwenci studiów I stopnia z omawianego zakresu, uzyskujący tytuł zawodowy inżyniera w ramach tych interdyscyplinarnych techniczno-humanistycznych kierunków studiów, będą posiadać podstawową wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z zakresu inżynierii, z takich dziedzin jak: mechanika, technologia, inżynieria chemiczna, elektrotechnika, ochrona środowiska, rolnictwo, melioracje, nawigacja itd. Będą oni przygotowani do:

- rozumienia i umiejętnego interpretowania roli oraz miejsca człowieka w procesie pracy wraz ze wszystkimi tego konsekwencjami;
- praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, organizacji, zarządzania i marketingu w działaniach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- oceny przebiegu procesów produkcyjnych (pracy) w podmiotach gospodarczych w funkcji zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz formułowania wniosków w zakresie poprawy warunków pracy;
- oceny rozwiązań techniczno-organizacyjnych pod względem spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii;
- badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ustalania wniosków profilaktycznych.

Zgodnie z posiadaną wiedzą i umiejętnościami uzyskanymi podczas studiów absolwenci tych kierunków będą przygotowani do pracy w:

- małych, średnich i dużych podmiotach gospodarczych, świadcząc w nich pracę w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- szkolnictwie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym;
- w podmiotach gospodarczych świadczących usługi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;

- zapleczu naukowo-badawczym prowadzącym projektowanie i wdrażanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących skutki oddziaływania procesu pracy na człowieka.

Z kolei absolwenci II stopnia studiów realizowanych w ramach wyżej wymienionych kierunków zdobędą umiejętności posługiwania się wiedzą z zakresu przedmiotów kierunkowych oraz innych objętych programem nauczania. Ich wykształcenie uzyskane podczas studiów II stopnia łączy kompleksowe przygotowanie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z gruntowną wiedzą z obszaru inżynierii, zarządzania i ekonomii. Posiądą oni znajomość metodyki badawczej oraz zarządzania zespołami ludzkimi. Absolwenci tych kierunków studiów uzyskają również pełne uprawnienia do prowadzenia własnych przedsiębiorstw świadczących usługi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pełne uprawnienia do pracy dydaktycznej w szkolnictwie, w tym podstawowym, ponadpodstawowym i wyższym w zakresie kształcenia w tej dziedzinie.

Po ukończeniu II stopnia studiów na wymienionych kierunkach będą przygotowani do:

- samodzielnego wykorzystywania zdobytej wiedzy w rozwiązywaniu w przedsiębiorstwach problemów praktycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- korzystania w pracy z literatury i aktualnych opracowań fachowych, biznesowych i ekonomicznych z tej dziedziny;
- opracowywania i wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZBHP);
- oceniania (szacowania) ryzyka zawodowego;
- organizowania i prowadzenia prac badawczych, rozwojowych i zarządczych, w szczególności: projektowania i wdrażania rozwiązań technicznych i organizacyjnych minimalizujących skutki oddziaływania procesu pracy na człowieka oraz systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Absolwenci będą przygotowani do pracy w:

- małych, średnich i dużych podmiotach gospodarczych;
- administracjach państwowej, samorządowej, gospodarczej i oświatowej zajmujących się problemami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- biurach projektowych i doradczych jako eksperci w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- szkolnictwie podstawowym, ponadpodstawowym i wyższym;
- instytucjach zajmujących się poradnictwem i upowszechnianiem wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- we własnych przedsiębiorstwach świadczących usługi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast absolwenci III stopnia studiów realizowanych w ramach wymienionych wcześniej kierunków zdobędą pełną wiedzę z zakresu bezpiecznych warunków, która umożliwi im napisanie rozprawy doktorskiej i tym samym uzyskanie pełnych uprawnień do prowadzenia dydaktyki i badań we wspomnianym zakresie (Marcinkowski, 2014).

Zdobycie tego rodzaju wiedzy i umiejętności przez absolwentów wszystkich trzech poziomów studiów pozwoli w dużym stopniu na zwiększenie zrozumienia zagadnień doty-

czących problematyki dobrostanu w organizacjach. Sygnalizowany w planach na najbliższe lata rozwój gospodarki krajowej oraz upowszechnianie wykształcenia zawodowego na poziomie średnim z prawem podjęcia kształcenia na poziomie wyższym w sposób naturalny wymuszą doskonalenie kształcenia z omawianego obszaru na tym poziomie i w systemie pozaszkolnym.

Nie bez znaczenia w realizacji tych działań będzie tak, a nie inaczej kształtujący się rynek pracy (bardziej pracobiorcy niż pracodawcy). Na to zjawisko składa się wiele czynników, między innymi duża emigracja zarobkowa mieszkańców Polski w wieku 25–45 lat oraz imigracja zza wschodniej granicy pracowników, którzy nie do końca wypełniają powstałą lukę zatrudnieniową na polskim rynku pracy. To jedynie najważniejsze fakty odciskające swe piętno na zmieniającym się wewnętrznym rynku pracy.

Natomiast w systemie pozaszkolnym, zarówno dla nauczających, jak i nauczanych, szkolenie czy kształcenie w omawianym zakresie jest realizowane poprzez edukację zwaną niekiedy edukacją całocyciową. Formy jej realizacji to:

- szkolenia, instruktaż,
- kursy,
- warsztaty,
- seminaria,
- szkoły.

Część z tych obowiązków, zgodnie z wymaganiami Kodeksu pracy, przyjmuje na siebie pracodawca. Są to szkolenia z zakresu warunków pracy prowadzone jako:

- szkolenie wstępne,
- szkolenie okresowe.

Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- Szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny) – dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników, studentów odbywających u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniów szkół zawodowych zatrudnionych w celu praktycznej nauki zawodu; instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bhp lub osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu.
- Szkolenie wstępne na stanowisku pracy (instruktaż stanowiskowy) – przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku; instruktaż stanowiskowy prowadzi wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Szkolenie okresowe odbywają:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści;
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;



- pracownicy inżynieryjno-techniczni;
- pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania tej służby;
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni w powyższych punktach, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zarówno jeden, jak i drugi rodzaj szkolenia jest działaniem permanentnym, obowiązkiem nakładanym ustawowo na pracodawcę i pracobiorcę. Jednak w tych szkoleniach, instruktażach, kursach dokształcających, warsztatach, seminariach czy wszelkiego rodzaju szkołach istotna jest nie tylko ich realizacja, lecz również ich treści oraz weryfikacja stopnia ich opamiętania przez uczestniczących w wyżej wymienionych formach kształcenia pozaszkolnego z tego zakresu. Wyniki badań ilustrujące analizę stopnia percepcji treści przez szkolonych zostały zaprezentowane w pracy Marcinkowskiego i Biernaczyk (2014). Ich poprawna realizacja ma szansę przyczynić się do autentycznej poprawy i kształtowania bezpieczeństwa fizycznego pracy jako jednej z cech dobrostanu pracowniczego.

Nie bez znaczenia dla edukacji pozaszkolnej całożyciowej, w szczególności dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych, są wszelkiego rodzaju kursy dokształcające realizowane przez nich przez cały okres zatrudnienia. Zmieniające się technologie, mechanizacja, automatyzacja czy robotyzacja procesów pracy wymuszają te zmiany. Istotną rolę w tych procesach odgrywa ich postępująca digitalizacja.

Z kolei dla pracowników inżynieryjno-technicznych, osób będących pracodawcami oraz innych osób kierujących pracownikami, zwłaszcza kierownikami, mistrzami czy brygadziściami, niebagatelne znaczenie dla dobrostanu powodowanego bezpieczeństwem fizycznym pracy ma doskonalenie ich wiedzy i umiejętności z tego zakresu przez ich permanentny udział w kursach, seminariach, warsztatach oraz szkoleniach.

## 5. Podsumowanie

Podsumowując omawianie udziału kształcenia z zakresu warunków pracy w kształtowaniu bezpieczeństwa fizycznego pracy jako cechy dobrostanu pracowniczego, należałoby zapytać o warunki, które powinny sprzyjać jego tworzeniu. Można wskazać dwa główne obszary tych warunków:

- 1) Dopasowanie, czyli poprawne, trafione kwalifikowanie pracowników ze względu na posiadane kompetencje i cechy osobowości do powierzonych im zadań. Tylko taka praca, która odpowiada w pierwszej kolejności posiadanym przez pracownika właściwościom zdefiniowanym kształceniem, a dalej szkoleniem z zakresu warunków pracy, jest w stanie dać mu szansę samorealizacji w obszarze bezpiecznej pracy. To szkolenie czy ustawiczne kształcenie to nie tylko przekazywanie informacji i wiedzy na temat zdrowej i bezpiecznej pracy. To nie zawsze atrakcyjne jej udostępnianie pracownikom, lecz w dzisiejszych czasach wyposażenie pracownika w aplikacje znajdujące się w Internecie, a pozwalające na korzystanie przez niego na bieżąco z informacji dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy itd.

- 2) Szeroko pojęta optymalizacja warunków pracy, wśród których za najważniejsze uważa się działania związane z upodmiotowieniem pracowników, umożliwiającym ustalanie własnych celów, podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów w zasięgu ich odpowiedzialności i uprawnień.

Wynika to bezpośrednio z celu bezpieczeństwa pracy ergonomii, którym jest zapewnienie dobrostanu człowieka (zadowolenia, dobrego samopoczucia, satysfakcji, poczucia komfortu) w systemie człowiek–technika zarówno w działalności zawodowej, jak i pozazawodowej. Realizacja tego celu wymaga zajęcia się nie tylko samym, ściśle określonym w czasie i przestrzeni, stanowiskiem pracy zarobkowej, ale przede wszystkim człowiekiem wykonującym nie tylko pracę zawodową, lecz również funkcjonującym poza nią – poczynając od pracy we własnym mieszkaniu czy obejściu, a skończywszy na udziale w szeroko rozumianej rekreacji. Zresztą funkcjonowanie człowieka na stanowiskach zawodowych i pozazawodowych jest funkcjonowaniem jednakowym, gorzej natomiast z ich ergonomiczną jakością. Przykładem takich rozbieżności może być stanowisko pracy w obsłudze monitora ekranowego – w miejscu pracy spełnia ono podstawowe wymagania ergonomii (meble, rodzaj sprzętu, warunki środowiska pracy), w domu zaś bywa bardzo różnie.

W skuteczną realizację obu tych aspektów wpisuje się edukacja z zakresu warunków pracy – jeden z istotniejszych czynników determinujących bezpieczeństwo pracy człowieka-pracownika.

## Bibliografia

- Borkowska, A., Czerw A. (2015). Empiryczna weryfikacja witaminowego modelu dobrostanu w pracy. *Humanizacja Pracy*, 1(279), 183–199.
- Doroszewski, W. (red.). (1969). *Słownik języka polskiego*. Warszawa: PWN.
- Józefik, A. (1982). Próba określenia zakresu merytorycznego ergonomii i jej związków z pokrewnymi dziedzinami i dyscyplinami. *Ergonomia*, 5(1–2), 13–18.
- Kałkowska, J., Włodarkiewicz-Klimek, H. (2008). Czynniki wpływające na kształtowanie dobrostanu pracowników w przedsiębiorstwach. W: J.S. Marcinkowski, W.M. Horst (red.). *Kształtowanie dobrostanu pracownika. Wymagania bezpieczeństwa pracy i ergonomii* (s. 91–100). Poznań: Wyd. Instytutu Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej.
- Koziół, L., Buzowska, B. (2016). Praktyki nadzorcze i zarządcze a dobrostan pracowników. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 29(1), 39–48.
- Marcinkowski, J.S. (2014). Edukacja specjalistów w zakresie kształtowania bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. W: J.S. Marcinkowski, W.M. Horst (red.). *Kształtowanie dobrostanu pracownika. Wymagania bezpieczeństwa pracy i ergonomii* (s. 7–44). Poznań: Wyd. Instytutu Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej. ISBN 9788360906101.
- Marcinkowski, J.S., Biernaczyk, A. (2008). Treści z zakresu ergonomii w programach szkoleń wstępnych i okresowych oraz wynikające z nich konsekwencje dla pracowników. W: J.S. Marcinkowski, W.M. Horst (red.). *Kształtowanie dobrostanu pracownika. Wymagania bezpieczeństwa pracy i ergonomii* (s. 71–94). Poznań: Wyd. Instytutu Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej. ISBN 9788360906101.
- Marcinkowski, J.S., Horst, W.M. (red.). (2008). *Kształtowanie dobrostanu pracownika. Wymagania bezpieczeństwa pracy i ergonomii*. Poznań: Wyd. Instytutu Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej. ISBN 9788360906101.
- Robertson, I.T., Flint-Taylor, J. (2009). Leadership, psychological well-being and organizational outcomes. W: S. Cartwright, C.L. Cooper (eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being* (s. 159–179). Oxford: Oxford University Press. ISBN 978019211913.
- Strykowska, M. (2009). Dobrostan pracowników a zarządzanie współczesnymi organizacjami. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 71(1), 187–194.

- Warr, P. (2009). Environmental “vitamins”, personal judgments, work values, and happiness. W: S. Cartwright, C.L. Cooper (eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being* (s. 57–85). Oxford: Oxford University Press. ISBN 9780199211913.
- Warr, P., Clapperton, G. (2010). *The Joy of Work? Jobs, Happiness and You*. London: Routledge. ISBN 9780415459662.

---

## Role of education related to working safety conditions in shaping worker well-being

**Abstract:** In the preliminary part of the paper, the literature overview in the area of worker well-being was performed. The aim of the paper was specified based on the performed literature overview and concerned the evaluation of the impact of the education related to the working safety conditions on shaping the physical safety as the feature of worker well-being. Next, the definition concerning the twelve-step scale for well-being measurement proposed by Warr and Clapperton (2010) was discussed. The eighth step of this scale,

which regards the physical safety at work, was taken into further considerations. While analysing the physical safety at work, the characterisation of various approaches regarding the safety education was performed. These forms of education refer to school and extracurricular education—life-long learning. It was demonstrated herein that education in the discussed area can be the most effective form of shaping worker well-being in the field of the physical safety at work.

**Key words:** worker well-being, working conditions, safety education, occupational health and safety

---