

Kształtowanie pozytywnej postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy

mgr AGNIESZKA SZCZYGIELSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

mgr JOANNA WRZESIŃSKA

certyfikowany wykładowca problematyki
bezpieczeństwa i higieny pracy
w zakresie psychofizjologii pracy,
doktorantka Instytutu Badań Edukacyjnych
w Warszawie



Fot. Charlie Balch/Stock.XCHNG

Tematyka postaw jest przedmiotem zainteresowań socjologów już od początków XX wieku. Postawa wobec bezpieczeństwa pracy jest jednym z elementów kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie i ma bezpośredni związek z bezpiecznym zachowaniem pracowników oraz sposobami wykonywania pracy. W artykule scharakteryzowano pojęcie postawy pracownika wobec bezpieczeństwa pracy, rozumiane jako ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania zasad bezpieczeństwa pracy i towarzyszących im przekonań o przestrzeganiu tych zasad oraz dyspozycji do wykonywania pracy w sposób bezpieczny. Omówiono także wybrane metody kształtowania i zmiany postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy, wśród których znalazły się: socjalizacja, naśladownictwo, identyfikacja i system wzmacnień (karanie i nagradzanie). Przedstawiono także problem kompetencji pracownika służby bhp w kontekście kształtowania probezpiecznych postaw.

Shaping worker's positive attitude towards work safety

Attitudes have interested sociologists since the beginning of the 20th century. An attitude towards work safety is an element of safety culture in an enterprise and as such is directly linked with workers' safe behaviour and the way they work.

This article describes the concept of workers' attitudes towards work safety understood as a set of a relatively lasting dispositions to assess the principles of occupational safety and the accompanying beliefs on observing those rules. This concept also covers the disposition to perform work safely. This article presents selected methods of shaping and changing workers' attitudes towards work safety. They include, amongst others, socialization, imitation, identification and a reinforcement schedule (punishment and reward). Also discussed is the issue of the competence of OSH service professionals in the context of shaping safe attitudes.

Wprowadzenie

Podłożem ludzkich zachowań jest zespół procesów psychicznych i fizjologicznych, które ukierunkowują daną osobę na osiągnięcie określonych stanów rzeczy i kierują jej działaniami w taki sposób, aby doprowadzić do zamierzonych wyników. Jednym z czynników odpowiedzialnych za podejmowanie określonych zachowań są postawy wobec danego zagadnienia, ukształtowane w dużej mierze poprzez zasób wiedzy, jaką na dany temat posiadamy. Podstawą wiedzy są informacje i dane, ale w odróżnieniu od nich wiedza jest zawsze związana z konkretną osobą, która ją posiada [1]. Postawy wobec bezpieczeństwa pracy są jedną ze składowych kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, dlatego ich odpowiednie kształtowanie ma znaczenie dla poziomu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie.

Pojęcie i charakterystyka postaw wobec bezpieczeństwa pracy

Do zdefiniowania postawy pracownika wobec bezpieczeństwa pracy można posłużyć się definicją zaproponowaną przez S. Nowaka, mówiącą, że „postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i właściwościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu”. Stosując analogię, przez postawę pracownika wobec bezpieczeństwa pracy można rozumieć ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania zasad bezpieczeństwa pracy i emocjonalnego na nie reagowania oraz towarzyszących tym dyspozycjom względnie

trwałych przekonań o przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa pracy i względnie trwałych dyspozycji do wykonywania pracy w sposób bezpieczny [2].

Zgodnie z podaną przez S. Nowaka definicją w strukturze postawy można wyróżnić trzy czynniki (zwane także komponentami): emocjonalno-oceniający (zwany afektywnym), poznawczy oraz behawioralny. Komponent poznawczy prezentuje wiedzę jednostki o różnym stopniu pewności, co jest prawdziwe, dobre, pożądane lub co jest fałszywe, złe lub niepożądane w przedmiocie postawy. Może go stanowić wiedza pracownika z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, dostarczana przede wszystkim podczas szkoleń. Komponent emocjonalno-oceniający zawiera uczucia pozytywne lub negatywne w stosunku do przedmiotu postawy. W przypadku bezpieczeństwa pracy może to być emocjonalny stosunek pracownika do przestrzegania zasad bhp, do informowania go przez pracodawcę o ryzyku związanym z pracą, o zagrożeniach i sposobach ochrony przed ich skutkami. Komponent behawioralny wynika z faktu, iż poglądy pracownika oraz emocjonalne nastawienie mogą go skłaniać do określonego zachowania się w pracy, np. wobec zasad bezpieczeństwa pracy. Posiadana wiedza oraz pozytywne nastawienie do wykonywania pracy w sposób bezpieczny mogą skutkować takim właśnie zachowaniem pracownika. Z drugiej strony zachowanie niezgodne z zasadami bhp, pomimo posiadanej wiedzy z tego zakresu, może być wynikiem negatywnego nastawienia pracownika, który uważa, że wymaganie wykonywania pracy w sposób bezpieczny skutkuje zmniejszoną efektywnością i słabszymi wynikami (co przekłada się bezpośrednio na wysokość zarobków).

Analizując postawy wobec bezpieczeństwa pracy należy pamiętać, że istnienie w postawie wyraźnie określonego komponentu behawioralnego, z jasno określonymi celami i środkami do tego celu prowadzącymi, nie oznacza jeszcze, że będzie on realizowany. Zawsze bowiem może pojawić się cel konkurencyjny, mający dla danej osoby większe znaczenie lub też przeszkody, które spowodują, że realizacja tego celu będzie zbyt kosztowna. Pracownicy z pozytywną w pełni postawą wobec bezpieczeństwa pracy mogą odwołać się w sytuacji krytycznej do własnego systemu wartości, w którym bardziej niż bezpieczeństwo cenione są: rodzina, zdrowie, praca zawodowa, miłość oraz dobra materialne i wybrać zachowanie inne, niż to rozumiane jako bezpieczne [3]. W praktyce oznacza to, że nie wystarczy zbadać i poznać postawę pracownika wobec bezpieczeństwa pracy, aby móc trafnie przewidzieć jego zachowania.

Może także istnieć komponent behawioralny o charakterze warunkowym: pracow-

nicy mają świadomość, że zachowaliby się w określony sposób, ale tylko pod pewnymi warunkami, które są dla nich mniej lub bardziej oczywiste. Zapytani, czy podczas wykonywania pracy stosują zasady bezpieczeństwa pracy i wymagane środki ochrony indywidualnej, udzielili odpowiedzi pozytywnych (bo tak postępowali i są gotowi na takie zachowania w przyszłości) [4], jeżeli jednak w hierarchii wartości autotelicznych tych pracowników ponad bezpieczeństwem stoi np. rodzina i dobra materialne, a w hierarchii wartości pracy to samo bezpieczeństwo jest mniej ważne niż np. pewność pracy, zarobek czy stosunki międzyludzkie, może się okazać, że stojąc przed koniecznością wyboru, odsuną bezpieczeństwo na dalszy plan.

Planując działania z zakresu kształtowania postaw pracowników należy zawsze brać pod uwagę możliwości takich zachowań i w odpowiednim momencie na nie reagować.

Metody kształtowania i zmiany postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy

Na kształt postaw wobec bezpieczeństwa pracy wpływ wywiera zarówno kultura społeczności, w której jednostka lub grupa uczestniczy, jak i obowiązujące w niej wzorce zachowań i systemy wartości. Okazuje się bowiem, że nie tylko postawa determinuje zachowanie pracownika, ale także zachowanie wymuszone przez władzę, sytuację, kulturę organizacji czy system wzmocnień kształtuje postawę wobec bezpieczeństwa pracy.

Wśród znanych mechanizmów kształtowania postaw wyliczyć można m.in.: socjalizację, naśladowanie, identyfikację i system wzmocnień (karanie i nagradzanie). Za socjalizację uważa się proces nabywania nowych wartości, wiedzy, umiejętności (nowe zachowania) poprzez uczestnictwo w życiu społecznym i w tym sensie proces ten trwa przez całe życie. Ma ona na celu przygotowanie jednostki do dobrego uczestnictwa w grupie społecznej. Przykład socjalizacji w środowisku pracy stanowi adaptacja zawodowa, która ma na celu zapoznanie młodego pracownika z organizacją i przygotowanie go do właściwego pełnienia roli zawodowej oraz ułatwienie i skrócenie okresu przystosowania się do pracy (startu zawodowego).

Jest to proces niezwykle ważny z punktu widzenia kształtowania postawy wobec bezpieczeństwa pracy, szczególnie w przypadku pracowników młodych, którzy nie posiadają jeszcze doświadczeń związanych z pracą. Grupa ta jest szczególnie podatna na działania kształtujące postawę, dlatego uwagę należy także zwracać na zachowania pracowników z długim stażem pracy, z którymi „młodzi” mają kontakt i od których przejmują wzorce zacho-

wań w pracy. Pracownicy starsi, wykonujący swoją pracę często rutynowo, w przekonaniu o własnej doskonałości i sprawności, rezygnują np. z używania odzieży ochronnej, twierdząc, że jest ona niewygodna i przeszkadza im w pracy: „Osoby doświadczone czasami ignorują to, bo przecież *trzydzieści lat już pracuję, i nic się nie stało*. A były takie wypadki, gdzie ten jeden raz się poślizgnął i to był właśnie koniec” [4].

Podmiotem naśladowania mogą być osoby pożądane jako źródło aprobaty. Prawdopodobieństwo naśladowania będzie większe, jeśli zostanie bezpośrednio nagrodzone przez samą osobę naśladowaną lub inne osoby. Występuje częściej, jeśli osoba naśladowana cieszy się prestiżem, a jej pozycja wydaje się pożądana. W. Domachowski słusznie zauważa, że nie wszyscy z otoczenia społecznego stają się modelami, które dana jednostka gotowa jest naśladować [5]. Modelem do naśladowania dla pracowników z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy może być osoba odpowiedzialna za sprawę bhp w przedsiębiorstwie, bliski kolega, starszy współpracownik, przełożony lub właściciel. Wszystko zależy od tego, z którą z tych osób łączy pracownika związek emocjonalny. W tym miejscu należy podkreślić wzorotwórczą rolę starszych pracowników, którzy mogą zaszczerpić w młodych odpowiednią postawę wobec bezpieczeństwa pracy lub też bezwiednie przekazywać im fałszywe wzorce: „Jeżeli doświadczony spawacz z trzydziestoletnim stażem (...) pracował bez rękawic, bo mu tak było wygodnie, to przekazuje taką postawę młodym osobom, bo młode osoby po prostu obserwują tego człowieka, i robią to samo – naśladowują. A może tysiąc razy nic się nie stać, ale nawet jeśli raz się coś stanie, to już potem niestety będzie za późno” [4].

O identyfikacji mówimy, kiedy ktoś przyjmuje jakieś zachowanie pochodzące od innej osoby, ponieważ jest z nią związany pozytywną więzią, uważa tę osobę za atrakcyjną pod jakimś względem. Niestety, działanie takie może przynieść skutek jedynie w warunkach „nasyceń” stosunkiem między osobą kształtującą postawę (wywierającą wpływ) a pracownikiem (tym, na którego jest on wywierany). Identyfikacja wykazuje pewną niezależność od dystansu między nadawcą a jego odbiorcą, ale wraz ze wzrostem tego dystansu (np. upływem czasu) lub w przypadku znalezienia się pod innymi wpływami, jej efekty ulegają osłabieniu. Dlatego tak ważne jest utrzymywanie stałego kontaktu osoby kształtującej postawę pracowników a samymi pracownikami.

W każdym z trzech omówionych przykładów działań mających na celu kształtowanie pozytywnej postawy pracownika wobec bezpieczeństwa pracy ogromne znaczenie mają kompetencje pracownika służby bhp, który powinien stanowić dla pracowników wzór do

naśladowania i niezastąpione źródło wiedzy. Stąd tak ważne są kompetencje zawodowe tej osoby.

Wzmocnieniem można nazwać wszystko to, co skłania do podjęcia bądź zaniechania danego działania. Człowiek zachowuje się w taki sposób (przyswaja i powiela zachowania), aby uzyskać nagrodę i unikać kary. Ważnym elementem całego systemu są oczekiwania. Wiąże się one z oceną prawdopodobieństwa, że wystąpi wzmocnienie, jeśli pojawi się określone zachowanie [6]. Znaczenie ma także wartość wzmocnienia. Powoduje ona, że człowiek zwraca uwagę, jakie wzmocnienia są dostępne w otoczeniu i wybiera takie zachowanie, które pociąga za sobą wzmocnienie o wartości relatywnie największej. Stosowanie wzmocnień może mieć szybki i zauważalny wpływ na zachowania pracowników, jednak jest to wpływ krótkotrwały, często ujawniający się jedynie w obecności osoby stosującej wzmocnienie. Z drugiej strony systematyczne stosowanie nagród i kar może doprowadzić do radykalnych zmian zachowań związanych z pracą. Korzystne wydaje się więc stosowanie wzmocnień, które mają szerszy wpływ na zachowanie pracownika, np. nagradzanie za osiągnięcia w konkursie wiedzy o bhp – co może zachęcić pracownika do poszerzenia wiedzy z tego zakresu, a w ten sposób wpływa na kształt jego postawy wobec bezpieczeństwa pracy i przekłada się na jego dalsze zachowania.

Podatność postaw na zmiany zależy m.in. od takich właściwości osobowości jednostki, jak: ogólna inteligencja, wiedza, wiek, dominująca potrzeba itp. Osoby o wyższym poziomie inteligencji oraz dysponujące szerszą wiedzą ogólną zwracają uwagę głównie na treść informacji i lepiej ją oceniają. Na postawy osób mniej inteligentnych, o mniejszym zasobie wiedzy mają często wpływ drugorzędne cechy informacji, takie jak jej forma, źródło itp. Łatwiej ulegają zmianie postawy osób młodszych niż starszych. Poza tym, podatność na określone oddziaływanie jest zależna od dominujących potrzeb danej osoby, np. osoby o silnie rozwiniętej potrzebie poznawczej zmieniają postawy głównie pod wpływem racjonalnych argumentów, natomiast osoby, u których dominuje potrzeba afiliacji, częściej zmieniają postawy pod wpływem presji określonej grupy społecznej [7].

Kompetencje pracownika służby bhp a kształtowanie probezpiecznych postaw

W świetle tych rozważań, a także znanych i wykorzystywanych metod kształtowania i zmiany postawy, warto przyjrzeć się bliżej kompetencjom pracownika służby bhp – osoby, której jednym z głównych zadań powinno być kształtowanie probezpiecznych postaw w środowisku pracy.

Zgodnie z literą prawa, inspektorem do spraw bhp w przedsiębiorstwie może być osoba o zawodzie technika bezpieczeństwa i higieny pracy, natomiast stanowiska specjalistów są przewidziane wyłącznie dla osób z wyższym wykształceniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo absolwentów studiów podyplomowych w tej dziedzinie. Zmiany dotyczące podwyższonych wymagań kwalifikacyjnych weszły w życie z dniem 1 lipca 2005 r. – wcześniej do uzyskania kwalifikacji pracownika służby bhp wystarczyło ukończenie kursu podstawowego w wymiarze 153 godzin. Warto dodać, że jakość i rzetelność tych kursów, zdaniem samych zainteresowanych [8] pozostawiała wiele do życzenia. Przypuszczalnie to właśnie niskie wymagania kwalifikacyjne, brak odpowiednich standardów zarówno w dziedzinie nauczania bhp, jak i w zakresie ochrony pracy, duża dowolność interpretacji przepisów i brak dostatecznej świadomości zagrożeń – doprowadziły przez ostatnie dziesięciolecie do silnej deprecjacji zawodu tzw. behapowca.

Dziś sytuacja jest zupełnie inna – rozwój kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach, konieczność dostosowania elementów organizacji pracy (produkcji) do wymogów unijnych czy wreszcie wzrost świadomości zagrożeń i chęć zminimalizowania ryzyka, doprowadziły do dużego zainteresowania problematyką bhp zarówno ze strony pracodawców, jak i kandydatów do pracy w służbie bhp. Śledząc politykę zatrudnienia w przedsiębiorstwach, obserwując dynamiczny rynek pracy bez trudu zauważymy, że nieustannie rośnie popyt na „dobrych” specjalistów bhp. Konieczne jest zatem postawienie pytania: kim jest „dobry” specjalista bhp? Jakimi posiada kompetencje i jak sprawdzić jego efektywność w praktyce?

W procesie kształtowania należy pamiętać o jego dwóch stronach. Jakość kształtowania powinna być zatem oceniana poprzez pryzmat obu stron tego procesu. Przygotowanie do pracy przyszłych specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy polega na przekazaniu im wiedzy potrzebnej do pełnienia obowiązków zawodowych w myśl rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy [9]. W różnych ośrodkach kształtowania ustawicznego proces tej edukacji przebiega w różny sposób, a placówki



Fot. Troy Newell/Stock.XCHNG

edukacyjne dokładają wszelkich starań, aby merytoryczne przygotowanie wykładowców i ich specjalistyczna wiedza poparta doświadczeniem zawodowym sprostały wymaganiom zarówno uczestników procesu kształcenia, jak i potrzebom rynku. Jednak warto postawić pytanie: jak podczas tego kształcenia traktowana jest owa „druga” strona procesu kształcenia? Czy osobowość przyszłego specjalisty bhp kształtowana jest w duchu współcześnie rozumianej kultury bezpieczeństwa, której podstawę stanowi wysoka wartość przypisywana zdrowiu i życiu? Kształtowanie takiej kultury wymaga kreowania pożądanych postaw w przedsiębiorstwie i dotyczy wszystkich pracowników oraz ich osobistego zaangażowania.

W całym procesie kształcenia jego efekty stanowią jeden z zasadniczych elementów, niezależnie od dziedziny, jakiej proces ten dotyczy. Zgodnie z definicją sformułowaną w dokumentach Komisji Europejskiej pojęcie „efekty kształcenia” (*learning outcomes*) oznacza „zbiór kompetencji określających, co student będzie wiedział, rozumiał/lub potrafił zrobić po zakończeniu okresu kształcenia” [10]. Ujmując nieco inaczej – efekty kształcenia to jasno określona wiedza i kompetencje, jakie student powinien zdobyć, zrozumieć i być w stanie zademonstrować po zakończeniu nauki. Efekty kształcenia wyrażają się poziomem kompetencji, jakie nabędzie osoba ucząca się.

Zgodnie z programem *Tuning Educational Structures in Europe*, kompetencje oznaczają dynamiczne połączenie umiejętności kognitywnych i meta-kognitywnych, wiedzy i jej rozumienia, umiejętności interpersonalnych, intelektualnych i praktycznych oraz etycznych. Kompetencje zatem to „udowodniona zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych wykazywana w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej” [11]. Pracownik służby bhp posiadający, oprócz wiedzy merytorycznej, kompetencje w zakresie motywowania pracowników do zachowań bezpiecznych, potrafiący promować bezpieczeństwo w pracy jako wspólną ideę wszystkich zatrudnionych, umiejący diagnozować przyczyny pojawiających się w zespole problemów oraz znający zasady efektywnej i skutecznej komunikacji – jest rzeczywiście specjalistą w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Przedsiębiorstwa XXI wieku to przedsiębiorstwa wiedzy, które mogą istnieć w dowolnym miejscu na świecie: „wirtualne i globalne, małe i duże, w zależności od celów i zadań, dla których zostały powołane” [12]. Organizacje takie, przy całej swojej łatwości adaptacyjnej, będą skupiać podobnych sobie pracowników: niezależnych, elastycznych, samodzielnych. Do najbardziej cenionych umiejętności nowego pracownika zaliczyć więc będzie można przede wszystkim umiejętności intelektualne, osobiste i społeczne. Są one bliżej związane z osobowością człowieka aniżeli z kwalifikacjami zawodowymi, bowiem kandydat do pracy w przedsiębiorstwie XXI wieku z założenia potrafi szybko i sprawnie przyswoić wiedzę merytoryczną w zakresie zadań zawodowych.

Prawdziwym wyzwaniem są te umiejętności, które nazwać można pozazawodowymi. „Techniczna” ochrona pracy w latach 30. XX wieku (która sprawdziła się w świecie produkcji) musi obecnie ewoluować w stronę bardziej „miękkich”, wieloczynnikowych i złożonych rozstrzygnięć

związanych z nowym społeczeństwem – „w kierunku zarządzania wiedzą, upowszechniania informacji i indywidualizmu w jej wykorzystywaniu” [13]. A. Zając jako cechę charakterystyczną dla cywilizacji wiedzy podaje wzajemne przeplatanie się szeroko rozumianej sfery kulturowej i materialnej, co w efekcie daje nowe wymiary: gospodarki, organizacji, pracownika [14]. Współczesny „behapowiec” – menedżer angażuje się w budowanie świadomości na temat bezpieczeństwa w pracy, jest otwarty na zmiany, samodzielny w myśleniu, lecz pracujący z zespołem. Potrafi zarządzać tak projektem, jak i ludźmi kształtując poprzez to wiele innych czynników społecznych, które mają ogromny wpływ na efektywność całego zespołu. Może także wpływać na klimat organizacyjny, sprawność przebiegu procesów komunikacyjnych, relacje w zespole. Śmiało więc możemy nazwać takiego specjalistę bhp współtwórcą kultury organizacji.

Podsumowanie

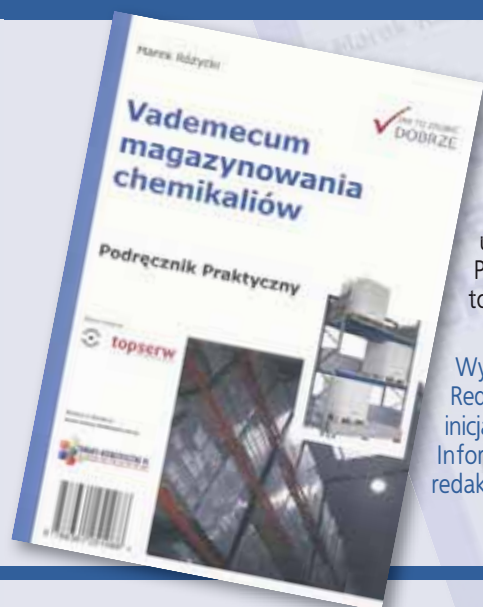
Należy pamiętać, że tylko nieustanne podnoszenie poziomu wiedzy, twórcze podejście do rozwiązywania konfliktów oraz zwykłe, codzienne dostrzeganie ludzi i ich problemów mogą wpłynąć na skuteczność działania specjalisty bhp. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy to zadanie pracodawcy, ale to właśnie pracownicy służby bhp powołani są nie tylko do pełnienia funkcji kontrolnych, ale także – a może przede wszystkim – do kreowania bezpiecznych zachowań w środowisku pracy.

Czy jeden zaangażowany pracownik służby bhp jest w stanie zmienić postawy tak pracowników, jak i pracodawców wobec pojawiających się w środowisku pracy zagrożeń? Przypuszczalnie nie, jednak należy pamiętać, że autentyczne (a nie wyłącznie deklaratywne) przyswajanie zasad i norm przez pracowników danego zakładu następuje drogą obserwacji zachowań przełożonych, zgodnie z zasadą przykładu idącego „z góry”. Warto zatem idee

kształtowania probezpiecznych postaw uczynić aktualnym wyzwaniem współczesnego „behapowca”.

PIŚMIENNICTWO

- [1] R. Wolański *Wiedza i innowacje w małych i średnich przedsiębiorstwach – postęp czy strategia* [w:] *Wiedza i innowacje w rozwoju gospodarki: siły motoryczne i bariery*. Collegium Novum UJ, Kraków 2007
- [2] S. Nowak *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych* [w:] *Teorie postaw* (red.) S. Nowak. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1973
- [3] M. Milczarek *Sprawozdanie z realizacji 3 etapu zadania badawczego 35/2002/PW-NB, Opracowanie programu uzupełniającego system zarządzania bezpieczeństwem w zakresie kształtowania pozytywnej kultury bezpieczeństwa na przykładzie górnictwa*. Warszawa 2004
- [4] A. Szczygielska *Sprawozdanie z realizacji 1 etapu zadania 5.S.10 „Kampanie społeczne ukierunkowane na potrzeby sekcji gospodarki o wysokim ryzyku wypadkowym w Polsce”*. Warszawa 2008
- [5] W. Domachowski *Przewodnik po psychologii społecznej*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 77
- [6] B. Szmigielska *Społeczno-uczeniowa teoria osobowości Juliana B. Rottera* [w:] A. Gałdowa (red.) *Współczesne koncepcje osobowości*. UJ, Kraków 1995, s. 15
- [7] T. Mądrycki *Warunki i metody zmiany postaw* [w:] *Teorie postaw* (red.) S. Nowak. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1973, s. 325
- [8] L. Knyziak *Trzecia prawda o behapowcach*. „Atest” 4/2007, s. 32-33
- [9] Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. DzU nr 109, poz. 704 ze zm.
- [10] *Tuning Educational Structures in Europe (wprowadzenie do projektu), Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wkład uczelni w proces bezpieczeństwa*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Narodowa Agencja Programu „Uczenie się przez całe życie” Warszawa 2008, s. 59
- [11] Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie
- [12] R. Tomaszewska-Lipiec *Młodzież wobec wyzwań świata pracy* [w:] R. Gerlach (red.) *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 410
- [13] D. Koradecka *Człowiek a środowisko pracy*, w: S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*. IPiS, Warszawa 2005, s. 109
- [14] A. Zając *Zmiana kapitału organizacyjnego jako elementu kapitału ludzkiego w cywilizacji wiedzy* [w:] R. Gerlach (red.) *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008



„Bezpieczeństwo Pracy” poleca

„Vademecum magazynowania chemikaliów” to pozycja, w której szczegółowo opisano m.in. terminologię specjalistyczną dot. magazynowania towarów niebezpiecznych, przepisy prawa – ogólne, jak i szczegółowe, sposoby magazynowania poszczególnych substancji i materiałów uznawanych za niebezpieczne, a także zagrożenia występujące w różnego rodzaju magazynach. Pozycję można polecić wszystkim osobom, które zajmują się zawodowo magazynowaniem towarów niebezpiecznych.

Wydawca:

Redakcja kwartalnika wyspecjalizowanego „Towary Niebezpieczne” (Mikołów), inicjatora współorganizowanej z CIOP-PIB konferencji pn. „Bezpieczne magazynowanie chemikaliów”. Informacje nt. dostępności „Vademecum” można uzyskać pod adresem: redakcja@towary-niebezpieczne.pl lub pod nr. telefonu: 32 226 39 98