

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr. Marty Niciejewskiej p.t.
„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwach małej wielkości”
napisanej pod kierunkiem naukowym prof. dr. hab. inż. Jerzego Lewandowskiego

opracował
dr hab. inż. Zbigniew Wiśniewski
Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Łódzka

1. Formalna podstawa opracowania

Podstawę opracowania stanowi uchwała Rady Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej z 7 czerwca 2017 roku. Ocena rozprawy dokonywana jest w celu określenia: 1. w jakim stopniu dzieło stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, 2. czy praca odpowiednio wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, a także 3. czy praca dowodzi posiadania przez kandydata do stopnia doktora umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

2. Dobór problematyki badawczej

Przedstawiona do oceny praca doktorska skupia się na analizie bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach małej wielkości. To kreślenie autorka rezerwuje dla firm zaliczanych do grupy mikro i małych przedsiębiorstw, używając jako kryterium wielkości zatrudnienia. Chodzi o przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 pracowników.

Problematyka bezpieczeństwa pracy jest niezwykle istotnym obszarem działań przedsiębiorców i badań dla naukowców. W percepcji wielu przedsiębiorców bezpieczeństwo pracy wiąże się głównie z kosztami, a nie z korzyściami. Przy czym koszty te związane są nie z konsekwencjami jakie ponosi pracodawca, pracownik i gospodarka w wyniku nie przestrzegania zasad bezpieczeństwa – wówczas pracodawcy widzieliby potencjał doskonalenia poziomu bezpieczeństwa w redukcji kosztów; prawdziwe koszty dostrzegane są w konieczności prewencji wypadkowej. Pracodawcy starają się zredukować koszty działalności poprzez pozorne oszczędności w nakładach na zapobieganie ryzykom. Takie podejście ma swoje niestety wieloletnie tradycje i nowoczesne ustawodawstwo stara się rugować takie postrzeżenie.

Autorka wskazuje na to, że znaczący wpływ na sposób postrzegania bezpieczeństwa ma kultura organizacyjna, kultura bezpieczeństwa. Wydaje się, że przyczyn złej interpretacji roli bezpieczeństwa należy dopatrywać się w zjawisku, które leży również u podstaw zaniedbań w innym z obszarów działalności produkcyjnej – gospodarce remontowej. W obu przypadkach zauważa się następujące zjawisko: jeśli procesy funkcjonują prawidłowo, to nie ma uzasadnienia do tego by ponosić koszty na prewencję (w zakresie utrzymania ruchu, czy bezpieczeństwa pracy). Skoro ‘wszystko działa’, to prewencja jest zbędnym kosztem – gdyby jej nie było, to też by działało. Dopiero gdy zdarza się awaria, wypadek, absencja, które powodują koszty, podejmuje się działania korekcyjne. Trzeba przywrócić stan procesów do tego sprzed awarii. Dobrze, gdy po takim zdarzeniu pracodawca uświadomi sobie, że incydent spowodowany był zaniedbaniami w zakresie zapobiegania i utrzymania właściwego poziomu zabezpieczenia. W małych przedsiębiorstwach ta pętla sprzężenia zwrotnego działa nie dość efektywnie. Z prostego powodu: przy małej liczbie zatrudnionych prawdopodobieństwo zajścia incydentu związanego z bezpieczeństwem pracy jest niższe niż dla podobnych procesów przy dużej liczbie wykonawców. Dlatego rzadko dochodzi do sytuacji niebezpiecznych (prawdopodobnie proporcjonalnie rzadziej). Skutkiem tego jest to, że pracodawca nie zauważa konieczności podejmowania działań zapobiegawczych, bo nie dochodzi do zaistnienia wyzwalacza. W dużych firmach takie incydenty dzieją

się częściej i bardzo szybko kierownictwo uświadamia sobie znaczenie podejmowania działań zapobiegawczych. Jakże zatem przedsięwziąć kroki by sprowokować małych przedsiębiorców do odpowiednich działań? Takie inicjatywy podejmują instytucje wskazane przez autorkę w pracy doktorskiej, temu ma służyć prawo, które sankcjonująco determinuje zachowania pracodawców. Temu mają służyć promowane nowoczesne podejścia w zakresie zarządzania narzucane przez partnerów biznesowych (rzadko, niestety).

Dlatego bardzo dobrze, że kolejny autor podejmuje tematykę tak ważną zarówno dla gospodarki, jak i przedsiębiorców, a najbardziej dla pracowników, którzy są poddani oddziaływaniu czynników stanowiących dla nich zagrożenie w środowisku pracy. Środowisku kształtowanym przez pracodawców, ale nie tylko przez nich. Sami pracownicy również mają możliwość kształtowania swojego otoczenia w pracy i świadomego oddziaływania na nie oraz na pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Istnieje jeszcze jeden niezwykle ważny aspekt pracy, który w ogromny sposób determinuje poziom bezpieczeństwa pracy. Jest to ergonomia. Poprawnie skonfigurowane miejsce pracy i jego otoczenie wpływają na fizjologiczne aspekty pracy. Powodują, że pracownik będzie popełniał mniej błędów, podlegał mniejszym obciążeniom fizycznym i psychicznym. Skutkiem tego będzie zmniejszenie ryzyka zawodowego i w konsekwencji częstotliwości występowania wypadków. Autorka nie podejmuje się analizy tego zagadnienia wprost, jednak w wielu miejscach zahacza o aspekty związane pośrednio z ergonomią i jej wpływem na bezpieczeństwo właśnie.

Autorka przewrotnie pisze „zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwach ‘małej wielkości’ jest nie tylko niezbędne, ale i możliwe”. Przewrotność tego sformułowania polega na tym, że obowiązek wprawdzie istnieje i wszyscy go znają, jednak nie traktują go poważnie, jednakże według autorki możliwe jest, by uznali go za oczywistość i standard działania.

3. Ocena celu badawczego pracy

Celem pracy jest analiza i ocena bezpieczeństwa pracy w mikro i małych przedsiębiorstwach. Autorka zamierzała w pracy zidentyfikować zagrożenia w przedsiębiorstwach poprzez analizę czynników mających wpływ na bezpieczeństwo, ocenę obciążenia pracą psychofizyczną, ocenę kultury organizacyjnej. Jednym z celów jest też opracowanie analizy dyskryminacyjnej badającej zależność między kulturą organizacyjną, a bezpieczeństwem pracy.

Takie sformułowanie celów pracy określa ją jako pracę badawczą. Autorka postanowiła przeprowadzić badania na szeroką skalę (o zakresie badań będzie mowa w dalszej części recenzji), przez co dokonać opisu zjawiska występującego w pewnej zbiorowości. Cel pracy polegający na opracowaniu analizy dyskryminacyjnej jest nieco błędnie zdefiniowany, ponieważ nie może nim być sama analiza, a wnioski uzyskane dzięki zastosowaniu tego narzędzia. Mam również pewne drobne zastrzeżenie co do zdefiniowania celu głównego. Jest nim ‘analiza’. Powszechne wśród naukowców predestynujących do uzyskania stopnia doktora nauk jest poszukiwanie mechanizmów zjawisk, identyfikowanie zależności, relacji, związków przyczynowo – skutkowych. Autorka nie tak postawiła cel. Określiła go jako analiza i ocena. Co się za tym kryje? Co odkryje badacz? Czy tylko poda suche fakty? Dalsza część wywodu doktorantki pokazuje, że poprzez opis złożonego zagadnienia jakim jest kultura organizacyjna, bezpieczeństwo pracy i ich wzajemny związek, była w stanie znaleźć ciekawe zależności. Nie stawia więc pytań z tezą w tle. Odkrywa eksplorując i przedstawia stan jaki jest. To oryginalne podejście, w którym autorka nie sili się na aprioryczne zakładanie rezultatu badań.

Autorka nie zdefiniowała konkretnego celu użytecznego. Praca prezentuje wiedzę możliwą do bezpośredniego zastosowania w praktyce gospodarczej.

4. Ocena metod badawczych

Zasadniczą część pracy stanowią badania opinii respondentów na temat celów, dążeń, wartości i miejsca bezpieczeństwa w życiu zawodowym, czynników powodujących zagrożenia życia i zdrowia, symptomów stresu i czynników wpływających na dolegliwości mięśniowo – szkieletowe. Analizowano również zależność stresu od obciążenia pracą oraz stan obecny i pożądany „ogólnego profilu kultury organizacyjnej” w opinii respondentów.

Analizy ilościowe wykonano za pomocą narzędzi takich jak MS Excel, czy Statistica (na s. 77 podano, że posłużono się pakietem w wersji 12.0, a na s. 135 że 9.0).

Autorka podaje, że dane empiryczne pozyskano w okresie od 2012 roku do 2015 roku, obejmują zatem cztery lata. Ankiety rozesłano do 3150 podmiotów i uzyskano zwrot zdatnych do dalszej analizy w liczbie 1006 bezbłędnie wypełnionych kwestionariuszy. Nie podano klucza, według którego docierano do konkretnych przedsiębiorstw, nie określono wielkości populacji, ani reprezentatywności próby. Nie byłoby to konieczne, gdyby autorka poprzestała na statystyce opisowej wyników badań. Jednak pokusiła się ona o wnioskowanie oparte na analizie korelacji analizie dyskryminacyjnej i stawianiu sformułowań typu „w przedsiębiorstwach”. Wprawdzie w większości przypadków autorka pisze (przynajmniej w tytułach rozdziałów) sufiks „w opinii respondentów”, lecz już w treści samych rozdziałów wywód niebezpiecznie ociera się o próbę uogólniania wniosków na populację.

Nie podano ile faktycznie przedsiębiorstw wzięło udział w badaniach. Czym innym jest liczba ankiet, a czym innym liczba przedsiębiorstw. Poza tym nie wiadomo jaka jest struktura sektorowa (branżowa) badanych firm. Podział na: produkcyjne, usługowe, handlowe niewiele ułatwia. Aby można było mówić o różnicowaniu bezpieczeństwa ze względu na działalność należało dokonać podziału bardziej szczegółowego. Na przykład w największej grupie – przedsiębiorstwach usługowych (58%) inaczej będzie się określać poziom bezpieczeństwa dla jednoosobowej firmy prowadzącej usługi księgowe, a inaczej dla 40 osobowej firmy prowadzącej prace strzałowe w kamieniołomach. Dlatego należy ustalić jaka jest struktura rzeczywista badanej próby, co pozwoli w prawidłowy sposób odnieść się do nakładu pracy, jaki włożyła autorka w przygotowanie badania oraz wnioskowanie.

5. Struktura i ocena merytoryczna pracy

Rozprawa doktorska zawiera 164 strony, na które składają się: wstęp, cztery rozdziały, wnioski i zakończenie (w spisie treści: „wnioski i podsumowanie”), bibliografia, wykaz rysunków i tabel.

Rozdziały poświęcono kolejno: znaczeniu bezpieczeństwa pracy w zarządzaniu, metodom identyfikacji zagrożeń oraz oceny bezpieczeństwa pracy i ryzyka zawodowego, czynnikom wpływającym na poziom bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach, badaniom własnym. Struktura pracy została poprawnie określona i jest podporządkowana realizacji celu pracy.

Wstęp

We wstępie przedstawiono tło prowadzonych badań, problematykę badawczą, cele pracy, uzasadnienia wyboru tematu oraz opis struktury pracy. Deklarowane jest również przedstawienie hipotez, czego faktycznie w pracy nie ma.

Rozdział 1.

Rozdział zawiera opis tła analizowanych zagadnień. Autorka przedstawia regulacje prawne związane z bezpieczeństwem pracy ze szczególnym naciskiem położonym na uregulowania polskie oraz unijne. W tej części zaprezentowane są nie tylko przepisy, ale również wynikające z nich konsekwencje dla pracodawców oraz pracowników. Ciekawym zagadnieniem jest przedstawienie ujęcia systemowego bezpieczeństwa pracy w świetle przedstawionych wymogów prawnych. To często pomijany aspekt w

podobnych rozważaniach. Należy bowiem pamiętać, że żadne prawo nie jest skuteczne jeśli nie ma narzędzi zapewniających jego powszechne stosowanie. W najgorszym przypadku może tym narzędziem być egzekwowanie przez przynależny państwu aparat przymusu. W najlepszym przypadku – stosowanie rozwiązań, dzięki którym podmioty widząc korzyści same będą zainteresowane stosowaniem i przestrzeganiem prawa. Dlatego ciekawym aspektem bezpieczeństwa pracy jest właśnie systemowe ujęcie tych zagadnień. Autorka opisuje możliwe do zastosowania ujęcia tej problematyki i pokazuje sposoby korzystania z nich. W rozdziale 1.2.1. podaje definicje bezpieczeństwa, ale już we wcześniejszych rozdziałach posługuje się tym pojęciem. Objaśnienie terminu powinno być zatem postawione wcześniej.

Ostatnia część tego rozdziału poświęcona jest przeglądowi bezpieczeństwa pracy w polskich przedsiębiorstwach w oparciu o powszechnie dostępne raporty. W tej części autorka rzetelnie zaprezentowała wyniki prac innych podmiotów w zakresie bezpieczeństwa pracy. Należy zauważyć, że w rozdziale 1., jak i pozostałych gdzie prezentuje zagadnienia będące tłem i podstawą swoich obserwacji autorka nie ogranicza się do przedstawienia definicji, opinii z podaniem źródeł, ale prowadzi ciekawą dyskusję i zestawia ze sobą różne punkty widzenia, pochodzące od różnych autorów i komentuje je w dojrzały sposób.

Rozdział 2.

W tym rozdziale opisano wybrane metody identyfikacji zagrożeń oraz oceny bezpieczeństwa pracy i ryzyka zawodowego.

To drugi z rozdziałów 'teoretycznych', który czyta się z dużą przyjemnością ze względu na klarowne przedstawienie zagadnień z wyczerpującym, jak się wydaje, odwołaniem do właściwej literatury, a co za tym idzie dające wiedzę o najważniejszych metodach identyfikacji. Badania, które w dalszej części autorka prowadzi nie są bezpośrednio związane z żadną z przywołanych metod identyfikacji. Celem tego rozdziału jest pokazanie jakie narzędzia oferuje nauka i branża dla właściwego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa, o których pisze dalej autorka w swoich badaniach. Przedstawione metody są bardzo zróżnicowane pod względem złożoności. Wiele z nich nadaje się bardzo dobrze do zastosowania w wersjach uproszczonych i dlatego są adekwatne dla przedsiębiorców zatrudniających niewielką liczbę pracowników. Nie wymagają ani skomplikowanego podejścia, ani drogiego oprogramowania. Oprócz narzędzi do ocen autorka pisze o roli szkoleń pracowników i wpływie tychże na poziom bezpieczeństwa. Jest to konsekwentny wywód przedstawiający tło zagadnień badanych przez autorkę.

Rozdział 3.

Po przedstawieniu znaczenia bezpieczeństwa oraz metod związanych z kształtowaniem bezpieczeństwa poprzez identyfikację ryzyk autorka przechodzi w rozdziale 3. do opisu czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa. Przedstawiono klasyfikację zagrożeń, definicje, pojęcia z tym związane.

Ważną kwestią poruszoną przez autorkę są zagrożenia występujące w środowisku pracy. Na podstawie przedstawionych wyników i raportów autorka podsumowuje rozdział konkluzją, że świadomość bezpiecznej pracy wśród polskich pracowników nie jest na poziomie zadowalającym. Głównymi przyczynami wypadków są nieodpowiednie zachowania pracowników, nieprzestrzeganie przepisów. Najważniejszym czynnikiem zwiększającym ryzyko wypadków przy pracy jest czynnik ludzki, a nie materialny. Kształtowanie materialnego środowiska pracy zależy w największym stopniu od pracodawcy i jego przestrzegania prawa i norm. Stopień spełnienia wymogów jest z reguły na dobrym poziomie ze względu na represyjny model funkcjonowania prawa. Najgorszy wpływ na ryzyka mają jednak wciąż zachowania, których nie da się wprost ująć w ramy prawne i zawsze znajdują się sposoby na ominięcie niewygodnych zaleceń zmniejszających wydajność lub utrudniających wykonywanie pracy według utartych schematów postępowania. Jako jeden z najważniejszych celów dla służb w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych za poziom bezpieczeństwa pracy podaje autorka wpływanie wszelkimi dostępnymi metodami na zachowanie pracownika i kształtowanie jego bezpiecznych

zachowań. Ciężar odpowiedzialności spoczywa na zarządzających, a nie na pracownikach. Jedną z efektywniejszych metod kształtowania zachowań wśród pracowników mają być behawioralne metody poprawy bezpieczeństwa pracy, jednak, jak zauważa autorka, w najmniejszych przedsiębiorstwach jest to bardzo trudne do zastosowania. Powołując się na opracowania PIP, CIOP, GUS doktorantka konkluduje, że istnieje ogromna przestrzeń do zagospodarowania w dziedzinie profilaktyki i prewencji, która wymaga opracowania, adekwatnych do potrzeb różnych podmiotów gospodarczych, metod działania.

Rozdział 4.

W tym rozdziale przedstawiono wyniki badań autorki. Na początku rozdziału przedstawiono metodę badań, dobór próby, jej charakterystykę. To wprowadzenie nie jest najlepiej opracowane. Autorka nie przedstawiła sposobu budowy narzędzia badawczego. Ograniczyła się do stwierdzenia, że użyto autorskiego kwestionariusza, który powstał w wyniku przeglądu list kontrolnych PIP, kwestionariuszy i kart zagrożeń autorstwa 'pracowników CIOP' oraz innych dostępnych źródeł. Takie przedstawienie jest niewystarczające. Poza tym w pracy brak samego kwestionariusza, a zawarto tylko część pytań (ss.83.-95.), natomiast rozważania w dalszej części są prowadzone przez zaprezentowanie tylko zbiorczych wyników analiz, bez możliwości odniesienia się do samej treści i konstrukcji kwestionariusza. Inną kwestią jest samo narzędzie badawcze i analiza jego rzetelności. Autorka konstruując kwestionariusz powinna była udowodnić, że jest on wewnętrznie spójny, czyli że wszystkie pozycje w ankiecie mierzą to samo pojęcie (albo częściami wewnętrznie spójny). Jest to warunek wzajemnego powiązania ze sobą poszczególnych pytań wewnątrz danej części kwestionariusza, gdzie pytania dotyczą tego samego obszaru. Zanim narzędzie zostanie użyte do badań powinien być przeprowadzony test wewnętrznej spójności na przykład poprzez analizę alfa Cronbacha, albo przynajmniej poprzez przeprowadzenie badań pilotażowych i uproszczoną wersję analizy wewnętrznej spójności.

W badaniach autorka podjęła się identyfikacji zagrożeń w przedsiębiorstwach na stanowiskach pracy, czynników mających wpływ na bezpieczeństwo pracy: hierarchii wartości, symptomów stresu, zagrożeń życia, obciążeń psychicznych itd. Odrębnym aspektem poddanym analizom była kultura organizacyjna: jej stan obecny i pożądany. Ciekawym elementem jest ilustracja badań za pomocą studium przypadku, a konkretnie kilku przypadków przedsiębiorstw z regionu śląskiego. Ostatnią częścią rozdziału czwartego jest analiza dyskryminacyjna. Autorka zaprezentowała ją technicznie, a nie merytorycznie przez odniesienie do przedmiotu analizy, o czym mowa w części 3. recenzji. Zabrakło wniosków podsumowujących i solidnego uzasadnienia celu przeprowadzenia samej analizy.

W opracowaniu brakuje jednoznacznego wskazania jaka jest pozycja respondentów w przedsiębiorstwach. Jeśli są to właściciele badanych przedsiębiorstw, to przeprowadzone analizy mają niemałą wartość i są przykładem na bardzo rozbudowane pod względem rozległości obszarowej badania. Natomiast jeśli autorka dopuszczała do zestawień ilościowych opinie osób przypadkowych z badanych przedsiębiorstw, to te opinie (bo tylko opiniami są jednak zebrane wyniki) nie mają aż takiej wartości we wnioskowaniu, gdyż są jedynie sondażem wśród przypadkowych osób. Należy zauważyć, że autorka odrzuciła sporą część zebranych wyników badań (700 z 1800, s. 77.), dlatego należy ustalić: kim byli respondenci, których opinie zostały uwzględnione w badaniach.

6. Redakcja pracy

Redakcja pracy jest poprawna. Zawiera drobne uchybienia. Autorka używa pierwszej osoby liczby mnogiej, co nie jest poprawną formą prowadzenia wywodu w rozprawie naukowej. Wielokrotnie używa określenia „ilość” zamiast „liczba” w odniesieniu do grup policzalnych.

Ilustracje są niekiedy złej jakości, jak na przykład wykres ze strony 69. Oraz większość diagramów w części teoretycznej, w których użyto jako wypełnienia kształtów koloru niebieskiego, zaś czcionka ma kolor czarny, co sprawia, że owe diagramy są bardzo nieczytelne.

Na niektórych wykresach nieprawidłowo skonfigurowano układ, przez co są one nieczytelne, na przykład rys. 3.5. (s.66.): wartości przy ostatnich słupkach zlewają się w jedną liczbę.

Spis treści zawiera błędne odwołania do numerów stron.

7. Uwagi i pytania

Uwagi

W rozdziale 4.8. przeprowadzono analizę dyskryminacyjną. W całej rozprawie autorka pisze o „próbie analizy dyskryminacyjnej” i na s. 147. Podsumowuje pisząc, że próba analizy dyskryminacyjnej badającej zależność między kulturą organizacyjną a bezpieczeństwem pracy powiodła się i jednocześnie konkluduje, że osiągnięto postawiony w pracy cel, jakim było właśnie opracowanie tej analizy. Trudno zgodzić się z takim wnioskiem, a właściwie taką jego konstrukcją, jako dowodem na realizację celu pracy naukowej. Analiza dyskryminacyjna jako metoda nie jest przedmiotem rozważań naukowych w opracowaniu. Przedmiotem rozważań powinno być nie to, czy się uda to zrobić, a efekty tej analizy w postaci konkretnych rozważań dotyczących podmiotu analizy. Wnioski, które przedstawiła nieco wcześniej (s. 147. i wcześniejsze) dają trochę lepszy obraz sytuacji i pozwalają zapoznać się z ciekawymi efektami samej analizy. Jednak sama autorka albo zbyt skromnie, albo nieporadnie nie odnosi się wprost do efektów swojej pracy i poprzestaje na zestawieniu wyników obliczeń, opatrzonych skromnym komentarzem, zamiast oddać całe bogactwo poczynionych dokonań w postaci daleko idących wniosków i konsekwencji zauważonych i udowodnionych statystycznie w ramach wywodu związanego z analizą dyskryminacyjną. Tego zbrakło.

Pytania

1. Kim byli respondenci, których odpowiedzi zostały uwzględnione w analizach? Czy byli to właściciele i zarządzający firmami, czy też autorka nie miała wiedzy o tym, kto faktycznie udzielał odpowiedzi na pytania z ankiet?
2. Jaka jest populacja mikro i małych przedsiębiorstw w Polsce, ile firm przebadano i jaką wartość mają uzyskane wyniki dla wszystkich spoza przebadanej próbki.
3. Jaka jest struktura sektorowa (branżowa) badanych firm?
4. Po co przeprowadzono analizę dyskryminacyjną i jaki jest wniosek dla badanych i niebadanych przedsiębiorstw z grupy mikro małych?

8. Wniosek

Praca jest wartościowym opracowaniem, świadczy o dobrej znajomości tematyki i swobodnym poruszaniu się autorki wśród zagadnień z zakresu bezpieczeństwa pracy. Nie jest praca wolna od wad, które przedstawiam w recenzji oraz podsumowuje poniżej.

W opracowaniu używa się kilku miar korelacji oraz testów statystycznych. Autorka nie określiła, dlaczego akurat takich miar używa i co one dają w odniesieniu do danego zestawienia wyników. Zabrakło komentarza i interpretacji, które powinny towarzyszyć przedstawieniu obliczeń statystycznych. Statystyka jest tylko narzędziem ułatwiającym wnioskowanie, a nie wnioskowaniem dlatego należało postawić stosowny komentarz interpretujący dane wyniki obliczeń, pokazujący konsekwencje praktyczne obserwowanych zależności.

Autorka poddaje analizie korelacji zależność przyczyn wypadków przy pracy (tab. 4.14.), częstości występowania wydarzeń powodujących wypadki (tab. 4.15.) i innych podobnych czynników od parametrów opisowych badanej próby (wiek respondentów, sektor działalności, wielkość firmy). Problem z tymi analizami polega na tym, że nie są to analizy opisujące zależności skutków od czynników potencjalnie determinujących te skutki, a jedynie analizy zależności... opinii respondentów o znanych im skutkach od ich wieku, wykształcenia itd. Przy czym należy pamiętać, że są to osoby, co do których nie wiadomo jakie są ich kompetencje i wiedza merytoryczna co do opisywanych zagadnień. Są to 'respondenci', co jest pojęciem niezwykle pojemnym i niebezpiecznym.

W pracy autorka zauważa, że w małych przedsiębiorstwach trudno jest dokonać identyfikacji zagrożeń z powodu niechęci pracodawców jak i pracowników ze względu na brak zainteresowania badaniami tego obszaru. Wydaje się, że jest to wniosek banalny i prawdopodobnie możliwy do postawienia w każdym rodzaju przedsiębiorstw. Dalsza część wniosków dotyczy bardziej konkretnych zagadnień. Przedsiębiorcy wykazują brak zainteresowania metodami monitorowania zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi. Jako główne czynniki wskazywane są: hałas, mikroklimat, pyły i drgania. Nie są przestrzegane zasady prawidłowego przemieszczania ciężarów podczas czynności transportowych. Mimo wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony osobistej, prawie połowa pracowników ich nie używa. Znamienne jest również to, że w większości przedsiębiorstw z badanej grupy kierownictwo nie przykłada należytej staranności do zmniejszenia wysiłku fizycznego i monotonii pracy, podobnie jest ze stosowaniem metod pracy zmniejszających ryzyko wypadkowe. W większości badanych firm nie prowadzi się rzetelnych analiz przyczyn i skutków zdarzeń wypadkowych. Obraz przedsiębiorcy jawi się w złym świetle – w większości przypadków brak jest dbałości o zmniejszanie ryzyka zdarzeń niepożądanych, wydaje się, że sfera bezpieczeństwa pracy i ergonomii jest pewnym dodatkiem do działalności przedsiębiorcy i to dodatkiem opcjonalnym. Autorka sporo miejsca w pracy poświęciła na wykazanie tego jakie obowiązki ma pracodawca, czego wymaga polskie i unijne prawo w zakresie kształtowania środowiska pracy. Jednak, jak pokazują badania i obserwacje autorki, są to wszystko utrudnienia dla pracodawców, z którymi muszą sobie radzić. Pracodawcy nie widzą potencjału, z którego mogą czerpać również korzyści finansowe. A przecież autorka pokazuje, że prawo polskie przewiduje konkretne możliwości obniżenia obciążeń finansowych dla przedsiębiorstw właściwie podchodzących do kwestii bezpieczeństwa pracy. Decyduje jednak rachunek ekonomiczny i często okazuje się, że nakłady poniesione na poprawę bezpieczeństwa pracy są większe niż oszczędności pozyskane przez pracodawcę dzięki zmniejszeniu ryzyka wypadkowego. Potwierdzają to wyniki badań autorki, z których wynika, że ważniejsze od bezpieczeństwa są dochody i stabilność zatrudnienia.

Utylitarnym aspektem całego opracowania są rekomendacje dla przedsiębiorstw podnoszące poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawać się może, że wnioski te są banalne i nie potrzebne jest prowadzenie tak szeroko zakrojonych badań nad zjawiskiem braku odpowiedniej kultury bezpieczeństwa. Jednak opracowanie, które przedstawiła autorka jest dowodem na to, że mimo, iż wiele wiadomo, to niewiele się dzieje. Przez lata doskonalenia systemu prawnego, prowadzenia akcji zachęcających, promujących, uświadamiających przez instytucje rządowe i pozarządowe, mimo zachęt finansowych dla przedsiębiorców – niewiele się zmienia. Autorka pokazała, że aktywność i inicjatywy podejmowane przez instytucje są niewystarczającymi stymulantami dla podnoszenia poziomu bezpieczeństwa. Wydaje się również, że najważniejszym aspektem umożliwiającym poprawę stanu rzeczy jest poprawa poziomu kultury bezpieczeństwa w firmach, właśnie zwłaszcza mikro i małych. I to jest ważny wniosek, który autorce udało się uzyskać. Wszystkie formalne aspekty poprawy bezpieczeństwa odpowiednio stosowane nie wystarczą, co pokazują jej badania, gdy zawodzi poziom osobistego postrzegania bezpieczeństwa i imperatyw wynikający z kultury bezpieczeństwa. Czas płynie, a przedsiębiorcy mierząc się z zagrożeniami na rynku dotąd nie będą szanować w należyty sposób bezpieczeństwa, dopóki nie doprowadzą do zmiany kultury w firmach.

Dlatego oceniam pozytywnie pracę w aspekcie merytorycznym. Stanowi ona oryginalne opracowanie oceny zarządzania bezpieczeństwem pracy. Przedstawiona praca wnosi wkład w nauki o zarządzaniu poprzez zastosowanie oryginalnego podejścia w analizie poziomu bezpieczeństwa i badania zależności tegoż od poziomu kultury bezpieczeństwa. Autorka wykazuje dobrą znajomość zagadnień z obszaru zarządzania. Autorka potrafiła poprawnie (z drobnymi uchybieniami) przeprowadzić proces badawczy zakrojony na szeroką skalę. Przedstawione uwagi krytyczne nie wpływają na końcową pozytywną ocenę rozprawy.

Opracowanie spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie do publicznej obrony.



- 9 -09- 2017