



BEZPEČNOSTNÁ KULTÚRA - KULTÚRA BEZPEČNOSTI

Juraj Václav ¹, Jaroslav Sivák ²

ABSTRAKT

Spôsob správania sa osôb zainteresovaných na ochrane dôležitých objektov, správania sa ostatných osôb pracujúcich a pohybujúcich sa v chránenom prostredí, ako aj ich bezpečnostné povedomie, zohrávajú kľúčovú rolu v efektívnosti opatrení smerujúcich k bezpečnosti a ochrane.

Práca sa zaoberá možnosťami hodnotiť úroveň bezpečnostnej kultúry a popisuje doterajšie výsledky výskumu v tejto oblasti.

Kľúčové slová: bezpečnostné povedomie, bezpečnostná kultúra, ochrana, sebahodnotenie

ABSTRACT

The behaviour of approved individuals for important objects' protection, the behaviour of another persons working and moving within restricted area along with their security awareness plays the key role in efficiency of the safety and protection measures. The article (study) concerns possibilities of safety culture levels evaluation and describes the present science finds from this area.

Key words: security awareness, security culture, protection, selfassessment

ÚVOD

Pojem „Bezpečnostná kultúra“ pre účely popisovaného projektu je chápaný ako multidisciplinárny prístup k príprave obslúh na skutočné aj potenciálne hrozby, ktorý zahŕňa nie len technologické znalosti ľudí zainteresovaných priamo i nepriamo do procesov bezpečnosti, ale aj ich ochotu a motiváciu dodržiavať ustanovenia predpisov a ich bdelosť.

¹ Ing. Juraj Václav, Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky, Bajkalská 27, Bratislava, juraj.vaclav@ujd.gov.sk,

² doc. Ing. Jaroslav Sivák, CSc., MBA, ALFA Security Technologies, a.s., Dúbravská cesta 3, Bratislava, jsivak@alfasys.sk

Je to súbor vlastností, postojov a správania jednotlivcov, organizácií a inštitúcií, ktoré slúžia ako prostriedky na podporu a posilnenie jadrovej bezpečnosti.

Čím je vyšší stupeň bezpečnostného uvedomenia u človeka, tým je vyššia pravdepodobnosť, že sa bude správať „bezpečne“.

Projekt je zameraný na vývoj metodiky a neskôr aj vývoj konkrétneho prakticky použiteľného systému na sebahodnotenie pracovníkov zainteresovaných na ochrane objektov s vyššími rizikami, akými prevažná časť objektov v jadrovom priemysle je.

Priradenie vyššej miery presnosti termínu „bezpečnostná kultúra“ a „kultúra bezpečnosti“ ponechávame teoretikom. Na túto tému bol napísaný dostatočný počet teoretických prác. Našou ambíciou je vyvinúť prakticky použiteľný systém sebahodnotenia pre oblasť bezpečnostnej kultúry v organizácii.

1 BEZPEČNOSTNÁ KULTÚRA

Pojem „kultúra“ v pôvodnom význame znamenal „plocha osiata/osadená užitočnou plodinou ale aj aktivita, ktorú vykonávali už prví neolitickí poľnohospodári moderného poddruhu Homo sapiens sapiens. Presunom významu od konkrétneho poľnohospodárskeho objektu k ľudským aktivitám nastal meritórny aj sémantický problém [2].

Postupne sa pojem „kultúra“ rozšíril na dve sféry ľudského bytia a vedomia a to na kultúru hmotnú a duchovnú. Je „kultúra“ vo všeobecnosti výsledkom genetického dedičstva, alebo je možné človeka zásadám kultúry (v tom zmysle aj bezpečnostnej kultúry) naučiť?

Bezprostredným stimulem, ktorý ve 20. letech obrátil pozornosť kultúrnych antropológů k soustavnému studiu problematiky vztahu osobnosti a kultury, byl spor o působení biologických a kulturních determinant na lidské chování a prožívání. Někteří autoři stáli nekompromisně proti představitelům genetického determinismu, kteří zastávali názor, že lidské vlastnosti a vzory chování jsou primárně určovány dědičností. Pro kulturní antropology však byla bohatost a rozmanitost různých světových kultur důkazem, že rozdíly v lidském chování jsou výsledkem enkulturace a výchovy [3].

S istou dávkou nepresnosti, môžeme vyvodit' analógiu v oblasti ochrany objektov s vyššími rizikami. „Hmotnou“ časťou kultúry bezpečnosti týchto objektov sú všetky technické a technologické súčasti ochranného systému a „duchovnou“ spôsob správania sa ľudí zainteresovaných na ochrane. Pomerne presne dokážeme popísať technické a technologické opatrenia a merať ich parametre. Dokonca, s použitím historických údajov z priebehu fungovania týchto systémov, dokážeme vyvodit' aj ich bezpečnostnú a ekonomickú efektívnosť.

Problém nastáva, keď chceme kvantifikovať mieru stotožnenia sa personálu s požiadavkami bezpečnosti v duchovnej sfére.

Výsledky analýz príčin nehôd a mimoriadnych udalostí často označujú ako bezprostrednú príčinu tzv. ľudský faktor. Pri podrobnejšej analýze „ľudského faktora“ zisťujeme, že „pro zajištění bezpečnosti provozu těchto zařízení je nejdůležitější přístup pracovníků k bezpečnému a spolehlivému výkonu jejich činností na všech stupních řízení včetně organizace jako celku. Sledování úrovně kultury bezpečnosti a její posilování je proto v současnosti logickým důsledkem těchto aktivit.“ [1]

Pojem „kultúra bezpečnosti“ bol zavedený Medzinárodnou poradnou skupinou pre jadrovú bezpečnosť (tzv. INSAG) vytvorenou MAAE. V správe tejto skupiny (INSAG-4, 1991) sa uvádza „že udržiavanie kultúry bezpečnosti v organizácii je jedným ze základných princípů nutných pro bezpečný provoz jaderného zařízení“ [1]. Správa konštatuje, že kultúra bezpečnosti zasahuje všetky úrovne riadenia organizácie, vzťah organizácie ku jednotlivcom a rovnako aj postoje a oddanosť jednotlivcov ku cieľom organizácie. Návod ASCOT, IAEA-TECDOC-860, vydaný v roku 1996 navrhol kľúčové indikátory pre rôzne oblasti, ktoré je potrebné brať do úvahy pri hodnotení kultúry bezpečnosti.

Ovládnuť fenomén „bezpečnostná kultúra“ znamená predovšetkým:

- a) Tvorivo aplikovať poznatky o pojme „kultúra“, ktoré dosiahli iné vedné odbory,
- b) Pochopiť formálne a neformálne aspekty prevádzkovej bezpečnosti organizácie,
- c) Zvládnuť metodiky na hodnotenie bezpečnostnej kultúry v organizácii,
- d) Definovať a pochopiť kľúčové ukazovatele nárastu a degradácie úrovne bezpečnostnej kultúry v životnom cykle organizácie,
- e) Akceptovať fakt, že bezpečnostná kultúra sa vyvíja v čase vplyvom technologických, sociálnych a environmentálnych javov.

Závery z doposiaľ vykonaného literárneho prieskumu ukázali, že pravdepodobne optimálny spôsob chápania bezpečnostnej kultúry je založený na „viacstupňovom“ modeli kultúry, ktorý rozpracoval Edgard Schein [4]. Model je založený na postupnom prechode od zjavných – viditeľných faktorov kultúry k nevysloveným a neviditeľným faktorom. Model predpokladá identifikáciu a popis kľúčových charakteristík:

- a) Artefaktov a chovania (štruktúra organizácie, úroveň formálnych vzťahov, schôdze, ako sa vykonávajú rozhodnutia, komunikácia a pod.),
- b) Zastávané hodnoty (vízia a misia organizácie, stratégie, filozofia platná v organizácii),
- c) Základné predpoklady (ľudská povaha, podstata rešpektu, uznávania jednotlivcov, podvedomé – nevyslovené podmienenie chovania a pod.).

Príkladom charakteristík kultúry, ktoré identifikujeme môžu byť:

- a) Informovanosť všetkých zamestnancov,

- b) Zapojenie všetkých zamestnancov do formulovania stratégie organizácie, rešpektovanie ich názorov, návrhov a pripomienok, stotožnenie sa zamestnancov so stratégiami,
- c) Jasné vymedzenie právomocí a zodpovednosti,
- d) Zrozumiteľnosť komunikácie, oceňovanie otvorenosti, konštruktívnej kritiky a pravdy,
- e) Postavenie zamestnancov (rešpekt, podpora iniciatívnosti a inovatívnosti a pod.).

2 CIEĽ A VÝVOJ PROJEKTU

Projekt je zameraný na analýzu súčasného stavu v zisťovaní bezpečnostného povedomia pracovníkov zainteresovaných na ochrane jadrových zariadení v Slovenskej republike a vo svete. Bola vypracovaná logicko-štruktúrna schéma základných rysom bezpečnostného povedomia. Boli stanovené ciele zisťovania a metodika zisťovania. Výsledky budú použité pri vytváraní funkčného systému sebahodnotenia.

V súčasnej dobe je hotový literárny prieskum a sú stanovené ciele zisťovania a vypracované metodiky zisťovania. Prebiehajú práce na vývoji samotného systému sebahodnotenia.

System sebahodnotenia bude zložený z nasledujúcich modulov:

- a) Súbor dotazníkov,
- b) System vyhodnocovania,
- c) System interpretácie výsledkov do formy použiteľnej v praxi.

Súbor dotazníkov bude vypracovaný podľa odporúčania medzinárodne uznávaných autorít (inštitucionálnych aj akademických) v jednotlivých oblastiach sebahodnotenia a bude zisťovať:

- a) Manažérsky system,
- b) Vodcovské správanie sa,
- c) Personálne správanie sa.

System vyhodnocovania bude založený na komentovaných a dôsledne označených grafoch a tabuľkách. Táto informácia bude poskytovať vizuálnu a číselnú informáciu o stave jednotlivých oblastí a podoblastí sebahodnotenia. Umožní interaktívne stanovovať napr. prahové hodnoty, vytvárať rôzne relevantné rezy v dátovej štruktúre a pod.

Interpretačný system umožní lepšie pochopenie nameraných hodnôt a čiastočne podporí aj vytváranie stratégií na zlepšovanie.

Po vytvorení príslušných batérií dotazníkov, tieto budú podrobené predvýskumu, s cieľom zistiť úroveň správneho chápania u respondentov. Následne

budú optimalizované znenia jednotlivých otázok a spracované finálne verzie dotazníkov.

System bude vytvorený v prostredí štandardných kancelárskych balíkov MS OFFICE (MS ACCESS a MS EXCEL).

Ukončenie projektu sa predpokladá v priebehu 2016.

ZÁVER

System sebahodnotenia je primárne vytváraný pre použitie v prostredí jadrového priemyslu. Metodika, ktorá je použitá v tomto konkrétnom projekte je podľa autorov použiteľná v iných oblastiach prevádzkovej a fyzickej bezpečnosti. Komplexné bezpečnostné audity, ktoré boli vykonané na rôznych objektoch tohto typu ukazujú jednoznačne na najslabší článok systému ochrany a tým je ľudský faktor. Zdokumentované postupy zabezpečujúce prevádzkovú a fyzickú a objektívnu bezpečnosť nezaručujú zníženie rizika zlyhania ľudského faktory. Prechod od zjavných spôsobov riadenia na ovplyvňovanie nezjavných spôsobov správania sa pracovníkov v predmetných prostrediach vytvára dobré predpoklady na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany v organizáciách, ktoré prevádzkujú objekty s vyššími rizikami.

LITERATÚRA

- [1] Kultura bezpečnosti v jaderných zařízeních. Státní úřad pro jadrovou bezpečnost Praha: Překlad IAEA-TECDOC-1329. 2010, 109 s.
- [2] JENÍK, J.: Polarity of nature and culture in theory and praxis. Životní Prostředí., Vol. 40. Praha 2006.
- [3] SOUKUP, V.: Přehled antropologických teorií kultury. Vyd. 2. Praha: Portál 2002. 229 s. ISBN 80-7178-929-1.
- [4] SCHEIN, E., Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Inc. (1992).