

A. NAUKA TRANSPORTOWA

A.3. TEORIA I PRAKTYKA BEZPIECZEŃSTWA W TRANSPORCIE KOLEJOWYM

A.3.3. Psychologia transportu – Dr Wojciech Korchut

I. Wprowadzenie do badań psychofizjologicznych pracowników transportu i zawodów pokrewnych – komentarz prawny

1. Uzasadnienie obowiązku badań psychologicznych

Rola badań psychologicznych w wybranych dziedzinach działalności społecznej i zawodowej człowieka jest nie do przecenienia. W szczególności obowiązek wykonywania badań psychologicznych w procesie doboru osób do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych należy uznać za nieodzowny.

Z jednej strony dobór osób z odpowiednimi predyspozycjami do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych dotyczy bezpieczeństwa tych osób, z drugiej strony przekłada się bezpośrednio na życie, zdrowie i bezpieczeństwo innych ludzi.

Częstą przyczynę kalectwa i zgonów w Polsce stanowią wypadki przy pracy, przy czym szacuje się, że przyczyną ponad 50% wypadków jest nieodpowiednie zachowanie pracownika, dlatego coraz większą wagę przywiązuje się do tego, aby pracownicy zatrudniani na stanowiskach o dużym zagrożeniu bezpieczeństwa byli niezawodni, co oznacza nie tylko odpowiednie kompetencje zawodowe (wiedza, umiejętności, nawyki) ale także możliwości psychofizyczne. Badania lekarskie są koniecznym ale niewystarczającym kryterium możliwości i ograniczeń kandydata do określonego zawodu. Sprawność fizyczna i prawidłowe funkcjonowanie organizmu jest bowiem uzupełniane o czynnik decyzyjno-wykonawczy związany z psychiką człowieka.

Istnieje wiele zawodów, w których jednym z istotnych czynników decydujących o przydatności do jego wykonywania, a wynikających czy to ze szczególnego charakteru czynności związanych z danym zawodem (np. treser dzikich zwierząt, policjant) lub konieczności współpracy z urządzeniami wymagającymi szczególnych predyspozycji psychofizycznych (np. kierowca, pilot, maszynista), czy też z zagrożeń zewnętrznych takich jak siła natury, żywioły (np. strażak, górnik, ratownik górski), bądź też wysokiego poziomu obciążenia psychicznego w pracach monotonna o znacznym stopniu ryzyka (np. elektroenergetyk nastawni) lub w zawodach szczególnie odpowiedzialnych decydujących bezpośrednio o losie drugiego człowieka (np., sędzia, prokurator, komornik), są nie tylko odpowiednie kwalifikacje, wiedza i doświadczenie, ale nader istotne okazują się także odpowiednie predyspozycje i sprawność psychofizyczną człowieka. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że te właściwości człowieka nie są trwałe i niewątpliwie pogarszają się wraz z procesem starzenia się człowieka.

Biorąc pod uwagę powyższe, koniecznym zatem jest przeprowadzanie stosownych badań nie tylko lekarskich, w celu sprawdzenia stanu zdrowia kandydata do danego zawodu, ale nader istotnym jest wykonywanie odpowiednich badań psychologicznych i to zarówno wstępnych, które pozwolą zweryfikować przydatność do zawodu pod względem sprawności psychofizycznej, jak i okresowych – z uwagi na wspomniany wpływ procesu starzenia się na sprawność psychofizyczną człowieka.

Celem badań winno zatem być - w zależności od wyboru określonego zawodu – poznanie człowieka pod kątem jego sprawności psychomotorycznej] oraz cech osobowościowych i temperamentalnych, z uwzględnieniem funkcjonowania w sytuacjach trudnych lub niebezpiecznych, a także poziomu dojrzałości społecznej osoby badanej.

Jako że od wyników tych badań zależy możliwość rozpoczęcia, bądź też kontynuowania wykonywania określonego zawodu, stąd niewątpliwie istnieje konieczność precyzyjnych regulacji prawnych normujących zasady ich przeprowadzania, metodologię badań, w tym kwalifikacje osób uprawnionych do ich przeprowadzania.

Należy podkreślić, że co do zasady Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w artykule 65 gwarantuje każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu, zatem wszelkie wyjątki od tej zasady winny być ściśle określone przepisami rangi ustawowej, względnie uszczegółowione przepisach wykonawczych wydanych na podstawie delegacji ustawowej.

Z drugiej strony, osoby wykonujące zawody trudne i niebezpieczne, niejednokrotnie w ramach przyznanych im prerogatyw przy wykonywaniu czynności zawodowych mogą wkraczać w sferę podstawowych praw i wolności człowieka i obywatela, włącznie z prawem do użycia broni, stąd pewne ograniczenia dostępności do tych zawodów, w tym ocena przydatności do zawodu w aspekcie psychofizycznym, są konieczne i w pełni uzasadnione, przy czym niezwykle istotne jest określenie jednolitych zasad i precyzyjnych kryteriów, którymi winny kierować się osoby przeprowadzające stosowne badania psychologiczne, bowiem to w dużej mierze od nich zależeć będzie dopuszczenie do zawodu określonego kandydata.

2. Próba syntezy obowiązujących przepisów prawnych

Z uwagi na różnorodność czynników, które warunkują konieczność przeprowadzenia stosownych badań psychologicznych określających zdolności psychofizyczne człowieka oraz różnorodność zawodów, w których czynniki te wpływają na zdolność do wykonywania danego zawodu, regulacje prawne zawierające obowiązek poddania się badaniom psychologicznym i uzyskania stosownego orzeczenia psychologicznego warunkującego dostęp do danego zawodu, są bardzo rozproszone i niejednorodne.

Zasadniczo możemy podzielić je na:

a) regulacje ustawowe - zawierające ogólne przesłanki dotyczące obowiązku poddania się badaniom psychologicznym potwierdzającym brak przeciwwskazań do wykonywania określonego zawodu oraz ogólne zasady ich przeprowadzania, jak również podstawowe obowiązki pracodawców i przedsiębiorców zatrudniających osoby na określonych stanowiskach pracy w tym zakresie oraz podstawowe wymagania w odniesieniu do psychologów i pracowni psychologicznych, które są uprawnione do przeprowadzania badań psychologicznych, tryb odwoławczy od orzeczeń psychologicznych i nadzór właściwego organu;

b) regulacje wykonawcze - wydane na podstawie delegacji ustawowej, zawarte w rozporządzeniach ministrów różnych resortów (zdrowia, infrastruktury i rozwoju, pracy i polityki socjalnej, sprawiedliwości, środowiska) – zawierające szczegółowe zasady przeprowadzania badań psychologicznych, ich zakres, częstotliwość, wymagania i konieczne kwalifikacje osób uprawnionych do ich przeprowadzania, zasady prowadzenia i

przechowywania dokumentacji związanej z przeprowadzanymi badaniami oraz wzory dokumentacji, w tym orzeczeń psychologicznych i zaświadczeń, jak również kwestie odpłatności za przeprowadzone badania i wysokości opłat,

przy czym należy podkreślić, że zakres wskazanych regulacji nie jest rozłączny i niejednokrotnie się przenika.

Co również istotne, zakres szczegółowości powyższych regulacji prawnych jest mocno zróżnicowany w odniesieniu do poszczególnych zawodów. W niektórych przypadkach zakres regulacji ustawowej jest szcążkowy wskazując w zasadzie wyłącznie na obowiązek posiadania określonej sprawności pod względem psychicznym (np. ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych, ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze) , a w pozostałym zakresie odsyłając już do przepisów rozporządzenia. W innych zaś przypadkach zakres regulacji ustawowej jest znacznie szerszy i obejmuje swym zakresem wiele kwestii, na które wskazano powyżej w pkt a)

Najbardziej szczegółowy zakres regulacji prawnych możemy odnotować w przypadku zawodów związanych z transportem, w szczególności w odniesieniu do osób kierujących pojazdami na drogach publicznych oraz położonych w strefach zamieszkania i w strefach ruchu, co niewątpliwie podyktowane jest faktem, że jedną z najczęstszych przyczyn inwalidztwa i zgonów w Polsce są wypadki drogowe (liczba ciężkich wypadków drogowych w Polsce jest znacznie wyższa niż w krajach UE, a w wypadkach drogowych w Polsce w porównaniu do liczby ludności ginie znacznie więcej osób niż w krajach UE, niestety na tle krajów UE Polska ciągle jest w czołówce).

Warto wskazać, że wymagania stawiane osobom kierującym pojazdami, zawarte są aż w dwóch aktach rangi ustawowej tj. w Ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym oraz w Ustawie z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami, która w sposób wyodrębniony zastąpiła dotychczasowe regulacje zawarte w Ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze.

Ustawa o kierujących pojazdami powstała jako odpowiedź na negatywne zjawiska związane z procesem uzyskiwania uprawnień do kierowania pojazdami silnikowymi oraz jako jeden z elementów działań na rzecz zmniejszenia liczby wypadków drogowych określonych w Programie Poprawy Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Polsce GAMBIT 2000 i GAMBIT 2005. Ponadto ustawa wdraża postanowienia dyrektywy 2006/126/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie praw jazdy oraz częściowo wdraża postanowienia dyrektywy 2003/59/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie wstępnej kwalifikacji i okresowego szkolenia kierowców niektórych pojazdów drogowych do przewozu rzeczy lub osób zmieniająca rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 oraz dyrektywę Rady 91/439/EWG i uchylająca dyrektywę Rady 76/914/EWG.

Ustawa ta rozszerzyła zakres osób, wobec których wymagane jest posiadanie niezbędnych badań psychologicznych nie tylko na kierujących pojazdami (w tym motorowerami, tramwajami i pojazdami uprzywilejowanymi), ale także na instruktorów jazdy i egzaminatorów.

Ustawa wprowadziła także szczegółowe wymagania w odniesieniu do psychologów i pracowni psychologicznych, które są uprawnione do przeprowadzania badań psychologicznych i wydawania orzeczeń psychologicznych, a także tryb odwoławczy od tych orzeczeń i nadzór nad przeprowadzaniem badań sprawowany przez Marszałka województwa, w ramach którego organ ten może w drodze decyzji administracyjnej zakazać prowadzenia badań pracownikom psychologicznym naruszającym stawiane im wymogi ustawowe.

Ustawa o transporcie drogowym reguluje natomiast częstotliwość przeprowadzania badań oraz obowiązki przedsiębiorców wykonujących transport drogowy związane z wykonywaniem badań psychologicznych.

Natomiast szczegółowe zasady przeprowadzania badań psychologicznych osób kierujących pojazdami, a nadto szczegółowe warunki, jakie musi spełniać pracownia psychologiczna – w tym wymóg posiadania zestawu narzędzi diagnostycznych, jak również wymagania odnośnie postępowania z dokumentacją z badań psychologicznych zawarte są w rozporządzeniu wykonawczym *Ministra Zdrowia z dnia 8 lipca 2014 r. w sprawie badań psychologicznych osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, kierowców oraz osób wykonujących pracę na stanowisku kierowcy*.

Należy pokreślić, że jest to właściwie jedyne rozporządzenie, które określa w sposób szczegółowy warunki, tryb, zakres, sposób oraz metodykę przeprowadzania badań psychologicznych i wydawania orzeczeń psychologicznych w procesie doboru do zawodów trudnych i niebezpiecznych.

Co istotne - ocena psychologiczna jest w tym przypadku odrębna do oceny ogólnego stanu zdrowia, co wiąże się z koniecznością wydania odrębnego orzeczenia psychologicznego, od którego przysługuje stosowne odwołanie.

Natomiast już w odniesieniu do transportu kolejowego - w *ustawie z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym* oraz wydanych na jej podstawie rozporządzeniach Ministra Infrastruktury i Rozwoju brak jest tak szczegółowo opisanych zasad przeprowadzania badań psychologicznych, w szczególności sposobu i metodyki badań, zaś ocena psychologiczna jest częścią orzeczenia lekarskiego.

W przypadku wielu stanowisk pracy i innych zawodów trudnych i niebezpiecznych niestety często brak jest tak precyzyjnych regulacji prawnych, które określałyby szczegółowe zasady i metodologię przeprowadzania badań psychologicznych, w szczególności w sposób jednoznaczny wyznaczałyby kryteria, jakimi należy kierować się przy badaniu przydatności zawodowej do określonych prac i zawodów, co może skutkować pewną dowolnością tych badań.

Niestety wiele przepisów reguluje tylko w sposób szcątkowy kwestię związaną z badaniami psychologicznymi np. *rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy*, gdzie w załączniku nr 1 wymienia się jedynie czynniki szkodliwe i uciążliwe, których występowanie na stanowisku pracy jest podstawą do przeprowadzania badań psychologicznych jako okresowych badań pomocniczych, przy czym nie wskazuje się, jakie funkcje i sprawności powinny być badane.

Co istotne - w odniesieniu do niektórych czynników szkodliwych i uciążliwych np. przy oddziaływaniu na organizm ludzki niebezpiecznych dla zdrowia metali i związków chemicznych (czteroetylen ołowiu, rtęć, dwusiarczek węgla, mieszaniny rozpuszczalników organicznych), bądź przy pracach wymagających pełnej sprawności psychoruchowej badania psychologiczne są obligatoryjne, natomiast w odniesieniu do niektórych niekorzystnych czynników psychospołecznych takich jak: 1) zagrożenia wynikające ze stałego dużego dopływu informacji i gotowości do odpowiedzi, 2) zagrożenia wynikające z pracy na stanowiskach decyzyjnych, związanych z odpowiedzialnością, 3) zagrożenia wynikające z narażania życia oraz 4) zagrożenia wynikające z monotonii pracy przepisy jedynie obligują lekarza przeprowadzającego badania okresowe do zwrócenia uwagi na stan psychiczny, a w trzech pierwszych przypadkach - zalecają korzystanie przez lekarza z konsultacji psychologicznej w przypadku oceny, że wykonywanie pracy może powodować narażenie życia własnego lub innych, przy czym zakres badań oraz ich interpretacja przez psychologa powinna być zależna od oceny krytycznej funkcji psychologicznej decydującej o wykonywaniu pracy.

W przypadku licznych kategorii prac trudnych i niebezpiecznych istnieje zatem pewna dowolność zarówno w odniesieniu do zlecenia badań psychologicznych (zależna jedynie od lekarza wykonującego badania okresowe), jak i w odniesieniu do sposobu przeprowadzenia tych badań (zależna od psychologa wykonującego badania psychologiczne).

3. Wnioski de lege ferenda

Pomimo, że przepisy ustanawiają pewne wymagania w odniesieniu do psychologów i pracowni psychologicznych i niewątpliwie stosowane przez nich procedury zwykle bazują na wieloletniej praktyce zawodowej i wiedzy specjalistycznej, to mimo to brak jednolitych uregulowań prawnych oraz ściśle określonych standardów i metod prowadzenia badań, które określałyby jednoznacznie m.in. jakie cechy i sprawności człowieka i w jaki sposób trzeba badać przy cenie stopnia przydatności do danego zawodu, mogą istotnie wpływać na przedstawienie rzetelnej i trafnej diagnozy psychologicznej.

Biorąc pod uwagę ogromną rolę, jaką odgrywają badania psychologiczne, zwłaszcza w dobie obecnej niestabilnej sytuacji społecznej i gospodarczej w Polsce i na świecie, która istotnie wpływa na wahania na rynku pracy, niezwykle ważna wydaje się racjonalna i przejrzysta polityka w celu aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem właściwych procedur w doborze osób w szczególności do zawodów trudnych i niebezpiecznych.

De lege ferenda warto zastanowić się nad ujednoczeniem przepisów regulujących obowiązek przeprowadzania badań psychologicznych w procesie doboru do zawodów trudnych i niebezpiecznych poprzez wprowadzenie obowiązku stosowania we wszystkich przypadkach, w których niezbędne jest wykonanie badań psychologicznych, określonej metodyki badań, korzystania z niezbędnych narzędzi diagnostycznych spełniających podstawowe wymagania psychometryczne, oznaczenie zakresu badań, jak również ujednoczenie procedur związanych z dokumentacją psychologiczną, trybem odwoławczym od orzeczeń psychologicznych, co niewątpliwie mogłoby wyeliminować dowolność stosowanych standardów badawczych, a przez to przyczynić się do wydawania bardziej trafnej i rzetelnej diagnozy psychologicznej.

Pewnym optymalnym rozwiązaniem w dążeniu do ujednoczenia obecnego stanu prawnego oraz usunięcia istniejących luk mogłoby być poddanie zakresu szczegółowych regulacji dotyczących zasad przeprowadzania badań psychologicznych jednemu resortowi np. Ministra Zdrowia, jako wydaje się najbardziej właściwego dla tej materii i w tym zakresie poddanie ich także pod nadzór jednego organu sprawującego kontrolę należytego przestrzegania ustanowionych prawnie wymogów wobec pracowni psychologicznych.

Na koniec warto wskazać, że szkodliwe warunki pracy, w tym także niekorzystne czynniki psychospołeczne, mogą mieć długoterminowe skutki i powodować choroby zawodowe oraz problemy zdrowotne, które ujawnią się później, nawet po wielu latach od narażenia. Odpowiednia kontrola zdrowia, także psychicznego pracowników, to zatem bardzo ważne narzędzie zapobiegania tego rodzaju problemom, stąd właściwe zapewnienie profilaktycznej opieki lekarskiej i psychologicznej pracownikom zatrudnionym przy pracach w narażeniu na czynniki szkodliwe i niebezpieczne, jest niezwykle istotne. Warunkiem zaś odpowiedniej jakości badań profilaktycznych, w tym psychologicznych jest zaś ustanowienie jednolitych i przejrzystych regulacji prawnych.

II. Rola badań psychologicznych w zintegrowanym systemie zarządzania bezpieczeństwem we wszystkich obszarach transportu.

1. Wprowadzenie

Stare porzekadło mówi, że siłę łańcucha mierzy się wytrzymałością jego najsłabszego ogniwa. Otóż w łańcuchu wzajemnie się uzupełniających czynników odpowiedzialnych za efektywny i bezpieczny transport, najsłabszym ogniwem jest człowiek.

Możliwości poznawcze i wykonawcze człowieka są przystosowane do prędkości kilkuset km/godz. Przemieszczanie się człowieka przez zdecydowaną większość istnienia gatunku opierało się na naturalnym wykorzystaniu możliwości człowieka jako istoty dwunożnej, o określonej objętości płuc, wydolności mięśniowej i możliwościach chłodzenia rozgrzewającego się organizmu. Można zatem przyjąć, że ukształtowanie się percepcji własnego położenia w przestrzeni, zdolności oceny prędkości, czas reakcji na niespodziewane wydarzenia i inne funkcje psychofizyczne zostały wykształcone i są do tej pory przystosowane do takiego tempa przemieszczania się.

Ilość wypadków w związku z naturalnym sposobem przemieszczania się człowieka była prawdopodobnie znikoma.

Skłonność człowieka do ciągłego przemieszczania się zaowocowała szeregiem odkryć prowadzących do niebywałego rozwoju tej aktywności. Wynalezienie koła i udomowienie niektórych zwierząt (konie, wielbłądy) zmieniło tę sytuację, stwarzając nowe wyzwania dla zdolności poznawczych człowieka. Zmiany te nie były jednak tak drastyczne jak w ostatnich stu latach. W 1895 roku osiągnięto w wyścigach samochodowych prędkość 74 km/godz., a po raz pierwszy prędkość 200 km/godz. uzyskał samochód wyposażony w silnik parowy w 1906 roku. Sukcesywnie wzrasta także ilość wskaźników i sygnałów mających znaczenie dla bezpiecznego poruszania się.

Istotnym impulsem dla rozwoju masowego przemieszczania osób i towarów było wynalezienie kolei żelaznej z całą swoją specyficzną infrastrukturą. Ponadto transport powietrzny i oczywiście od tysiącleci transport wodny generujące wypadki głównie związane ze specyficznymi wymogami środowiska.

Wzrost możliwości coraz szybszego przemieszczania się coraz większych ilości ludzi i towarów pociągnął za sobą specyficzne koszty w postaci dramatycznych katastrof i wypadków z ofiarami ludzkimi włącznie. Okazało się, że samo usprawnianie technologii transportu, zmiany w konstrukcji pojazdów, dbanie o infrastrukturę, doskonalenie organizacji ruchu itp. nie wystarczają, choć niewątpliwie znacznie ograniczają skutki wypadków, ograniczając do minimum uszkodzenia ciała. Jednocześnie, wraz z rozwojem psychologii, która, co ciekawe, jako nauka pojawia się wraz z postępem technicznym, zaczyna się dostrzegać istotną rolę człowieka w inicjowaniu i sterowaniu procesami przemieszczania się. Zwraca się zatem uwagę na jego zdolności psychomotoryczne, procesy percepcji, uwagi, pamięci, myślenia. Powstaje nauka o dostosowaniu techniki do człowieka (ergonomia) i z drugiej strony, praktyka oceny indywidualnych możliwości jednostki niezbędnych do obsługi współczesnych technologii transportowych (badania psychologiczne).

2. Czynniki warunkujące poprawność diagnostyczną.

Proces oceniania możliwości człowieka w odniesieniu do specyficznych aktywności, które wymusza i generuje współczesna cywilizacja jest niezwykle skomplikowany. Z jednej strony należy określić jakie wymagania stwarza określony zawód, jakiego rodzaju aktywności są dla niego charakterystyczne i decydujące o efektywności i bezpieczeństwie. Z drugiej strony trzeba „dopasować” do tych aktywności (działań) odpowiednie funkcje psychiczne, określić sposób ich pomiaru i opracować odpowiednie wskaźniki (normy) pozwalające przewidywać ryzyko niepowodzenia, ryzyko wypadku, pozwalać na selekcję do zawodu. Trzeba przy tym spełnić szereg wymogów metodologicznych, które jakkolwiek znane, nie zawsze w pełni są respektowane. Im większe odstępstwa metodologiczne tym bardziej badanie psychologiczne przypomina wróżenie z fusów.

Przed wszystkim zwrócić trzeba uwagę na specyfikę poszczególnych stanowisk pracy, czy określonej aktywności. Inne wymagania stwarza praca kierowcy samochodowego, inne maszynisty kolejowego, inne pilota samolotu, a jeszcze inne sprawności decydują o efektywnej i bezpiecznej pracy na wózku widłowym. Nie można zatem ustanowić standardowych procedur dla różnych profesji, bo jest to po prostu niemożliwe. O ile np. czas reakcji jest istotną zmienną w czasie prowadzenia samochodu, to już nie odgrywa takiej roli w przypadku przemieszczania się wózkiem widłowym, gdzie liczy się bardziej precyzja oparta m.in. o koordynację wzrokowo-ruchową i widzenie przestrzenne.

Badania psychologiczne w odniesieniu do transportu muszą także uwzględniać obok parametrów psychofizycznych także procesy decyzyjne i osobowościowe. Sama sprawność psychofizyczna (czas reakcji, koordynacja wzrokowo-ruchowa, właściwości percepcji itp.) jest koniecznym ale niewystarczającym warunkiem bezpiecznego przemieszczania się za pomocą środków mechanicznych. Sprawny układ wykonawczy podlega bowiem nadrzędnemu układowi decyzyjnemu, który m.in. wykorzystuje zgromadzoną wiedzę (teoretyczną i w postaci tzw. doświadczenia zawodowego), procesy myślenia (wnioskowanie, planowanie, ocena sytuacji) i jest modyfikowany przez procesy emocjonalne.

Istotnym, i jak dotąd nierozwiązanym problemem w badaniach psychoogicznych jest rzetelność pomiaru rozumiana jako powtarzalność wyników. Wymaga to aparatury pomiarowej podlegającej kontroli i atestom.

Podjęcie decyzji o odrzuceniu kandydata, odebraniu lub ograniczeniu uprawnień zawodowych powinno być dokonywane w oparciu o ustaloną korelację między poziomem funkcjonowania danej funkcji a ilością i jakością popełnianych błędów mających decydujące znaczenie w generowaniu wypadków (np. wyraźne spowolnienie psychoruchowe, znacznie obniżony czas reakcji – eliminuje kandydata na kierowcę; zmiany organiczne związane z zaburzeniami lateralizacji i koordynacji wzrokowo ruchowej są przeciwwskazaniem do obsługi koparki)

3. Procedury diagnostyczne.

Reasumując niezbędnym jest podjęcie badań mających na celu:

- Opracowanie psychologicznego profilu dla poszczególnych stanowisk w transporcie kolejowym, a w dalszej perspektywie (lub równolegle) dla innych dziedzin transportu. Profil ten obejmowałby czynności związane z wykonywaniem zadań na określonym

stanowisku z podziałem na czynności główne (charakterystyczne dla danego stanowiska) i uboczne oraz wymagające świadomej kontroli w zależności od oceny sytuacji i wykonywane automatycznie.

- Dokonanie identyfikacji funkcji i właściwości psychicznych odpowiedzialnych za newralgiczne działania, mające związek z bezpieczeństwem i efektywnością.
- Operacjonalizację tak wyłonionych zmiennych poprzez wskazanie:
 - wskaźników tych zmiennych,
 - sposobu pomiaru (urządzenia, testy),
 - wymogów normalizacji aparatury pomiarowej (atesty),
- Opracowanie norm opartych na losowych próbkach pracowników.
- Opracowanie szczegółowej procedury diagnostycznej na poszczególne stanowiska pracy dla potrzeb kadrowych transportu kolejowego w postaci podręcznika opatrzonego klauzulą poufności (w przypadku np. testów badających „rozumienie sytuacji zawodowych”, „testu zdań niedokończonych”, czy testów opartych na zaskoczeniu badanego wyjątkową sytuacją zawodową)

Równolegle do prac badawczych nad metodologią badań diagnostycznych dla potrzeb transportu niezbędny jest przegląd i uaktualnienie rozporządzeń związanych ze stosowaniem tych procedur oraz powołania (najlepiej w ramach ośrodka naukowego) jednostki badawczo-wdrożeniowej ds. aparatury diagnostycznej, która zajmowałaby się także wydawaniem atestów poszczególnym producentom.

III. Wybrane zagadnienia orzecznictwa psychologicznej przydatności zawodowej kandydatów do pracy a także osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z transportem kolejowym

1. Podstawy prawne.

Podstawy bezpieczeństwa w transporcie kolejowym oparto na rozporządzeniach wydanych na podstawie ustaw. Są to:

- **Minister Zdrowia** – rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy – z 30.05.1996 z póź. zmianami.
- **Minister Infrastruktury** – rozporządzenie w sprawie wykazu stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego i warunków, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na tych stanowiskach oraz prowadzący pojazdy kolejowe – z 16.08.2004 zm. MI z 04.09.2007. (art. 22 ust. 2 ustawy o transporcie kolejowym)
- **Minister Infrastruktury** – rozporządzenie w sprawie szczegółowego sposobu, trybu tworzenia i organizacji służb wykonujących zadania odpowiednie do zadań służby medycyny pracy w Polskich Kolejach Państwowych S.A., kwalifikacji zawodowych pracowników realizujących te zadania oraz szczegółowego sposobu i trybu kontroli tych służb – z dnia 04.05.2011. (art. 27 ust. 2 ustawy o służbie medycyny pracy)

- **Minister Infrastruktury i Rozwoju** – rozporządzenie w sprawie wpisu na listę podmiotów uprawnionych do przeprowadzania badań w celu sprawdzenia spełniania wymagań zdrowotnych, fizycznych i psychicznych, niezbędnych do uzyskania licencji oraz świadectwa maszynisty – z dnia 17.10.2014. (art. 22a ust. 13 ustawy o transporcie kolejowym)
- **Minister Infrastruktury i Rozwoju**– rozporządzenie w sprawie pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego, prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych – z dnia 12.01.2015. (art. 22d ust. 3 ustawy o transporcie kolejowym)
- **Minister Infrastruktury i Rozwoju**– rozporządzenie w sprawie licencji maszynisty – z dnia 17.02.2014. (art. 22a ust. 11 ustawy o transporcie kolejowym)
- **Minister Infrastruktury i Rozwoju** rozporządzenie z dnia 3 kwietnia 2015 r. w sprawie wymagań zdrowotnych, badań lekarskich i psychologicznych oraz oceny zdolności fizycznej i psychicznej osób ubiegających się o świadectwo maszynisty albo o zachowanie jego ważności (Dz. U. poz. 522), (art. 22b ust. 22 ustawy o Transporcie Kolejowym).

2. Stanowiska kolejowe wymagające szczególnej sprawności psychomotorycznej.

Zalicza się do nich:

- Dyżurny ruchu
- Nastawniczy
- Kierownik pociągu
- Ustawiacz
- Manewrowy
- Rewident taboru
- Automatyk
- Toromistrz
- Dróżnik przejazdowy
- Prowadzący pociągi lub pojazdy kolejowe
- Pomocnik maszynisty pojazdu trakcyjnego

Wymagania zdrowotne, fizyczne i psychiczne, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na powyższych stanowiskach, a więc: maszynisty oraz stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego, prowadzeniem określonych pojazdów kolejowych oraz pojazdów kolejowych metra to przede wszystkim wymagania dotyczące ogólnego stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, narządu wzroku, słuchu, mowy i układu krążenia, narządu ruchu i sprawności funkcji poznawczych i psychomotorycznych.

Czynniki niekorzystne, występujące na stanowiskach kolejowych możemy podzielić na trzy grupy. Są to:

A. Czynniki zagrożenia

- tabor w ruchu
- niebezpieczne ładunki
- urządzenia pod napięciem
- ruchome elementy maszyn i urządzeń
- praca na wysokości
- zawodność urządzeń

B. Czynniki szkodliwe

- hałas, drgania i pył
- zmienne warunki atmosferyczne
- pole elektromagnetyczne
- substancje chemiczne
- wysiłek fizyczny
- wymuszona pozycja ciała
- zmienowość

C. Czynniki uciążliwe

- gwałtowne wahania aktywacji psychicznej
- monotonia
- stres związany z presją czasową
- konieczność efektywnego współdziałania z innymi pracownikami i przedstawicielami innych służb odpowiedzialność za jakość, terminowość i bezpieczeństwo pracy

3. Wymagania psychologiczne w zawodach kolejowych.

Do podstawowych zmiennych psychologicznych, istotnych na stanowiskach kolejowych należą:

- sprawność intelektualna i zdolności poznawcze, w tym szczególności pamięć, uwaga, percepcja.
- sprawność psychomotoryczna (czas reakcji i koordynacja kończyn).
- cechy osobowości z uwzględnieniem funkcjonowania w sytuacjach trudnych.
- umiejętność komunikowania interpersonalnego umożliwiające.

Celem badań jest obiektywna ocena cech i zdolności, których posiadanie jest niezbędne dla maksymalizacji bezpieczeństwa i efektywności pracy osób zatrudnionych w transporcie kolejowym oraz bezpiecznego korzystania z transportu kolejowego.

Oceny tej dokonujemy przy użyciu obiektywnych, trafnych metod psychologicznych, uwzględniając czynniki ryzyka zawodowego i szczególne wymogi sprawności psychicznych w transporcie kolejowym.

Warunkiem doboru trafnych metod jest dobra, stale aktualizowana znajomość stanowisk pracy w transporcie kolejowym oraz odpowiednia wiedza psychologiczna, pozwalająca ocenić wartość diagnostyczną poszczególnych narzędzi.

IV. Współczesne narzędzia pomiaru zmiennych psychofizjologicznych.

Zintegrowany System Pomiaru Zmiennych Psychofizjologicznych **Polipsychograf**® to efekt współpracy śląskich naukowców grupy Psychotronics oraz Wydziału Nauk o Zdrowiu Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.

System jest rozwiązaniem kompleksowym – w ramach badania możliwe jest wykorzystanie metod kwestionariuszowych, wywiadów, skal a także zadań umożliwiających określenie poziomu sprawności funkcji poznawczych i psychomotorycznych w tym sprawności receptora wzrokowego oraz słuchu. Wszystko to w zoptymalizowanej formie, pozwalającej na prowadzenie nieinwazyjnej diagnostyki psychofizjologicznej. Jednocześnie otwarta formuła

pozwała na stałe poszerzanie jego możliwości diagnostycznych o nowe narzędzia a także obszary poznania.



System umożliwia wszechstronną i kompleksową diagnostykę psychologiczną osób w różnych grupach wiekowych. Matryce testowe można dostosować do możliwości osoby badanej, wynikających z zasobów intelektualnych, zakresu i rodzaju obciążeń chorobowych czy też istniejących dysfunkcji.

Szczególne wartości opracowany system posiada w odniesieniu do obowiązkowych badań na wybrane stanowiska pracy, związane ze szczególnym zagrożeniem zdrowia lub wymagających szczególnej predyspozycji w zakresie sprawności funkcji psychomotorycznych.

Załączniki

A. Wykaz rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. 1996 nr 62 poz. 287)

- 1.Prace przy obsłudze suwnic sterowanych z kabiny i zdalnie sterowanych.
- 2.Prace przy obsłudze podnośników i platform hydraulicznych.
- 3.Prace przy obsłudze układnic magazynowych.
- 4.Prace przy obsłudze żurawi wieżowych i samojezdnych.
- 5.Prace operatorów samojezdnych ciężkich maszyn budowlanych i maszyn drogowych.
- 6.Prace przy obsłudze urządzeń mechanicznych, związanych z czynnościami wyburzeniowymi.
- 7.Prace operatorów pulpity sterowniczych urządzeń technologicznych wielofunkcyjnych i wielozadaniowych.
- 8.Prace przy obsłudze urządzeń walcowniczych przy wprowadzaniu pasm do wykrojów walcowniczych przy użyciu narzędzi ręcznych.
- 9.Prace drużyn trakcyjnych oraz maszynistów - operatorów samojezdnych ciężkich maszyn torowych i kierowców drezyn motorowych.
- 10.Prace nastawniczego, ustawiacza i manewrowego na kolei i na zakładowych bocznicach kolejowych oraz prace dyżurnego ruchu na kolei.

11. Prace kierowców: autobusów, pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 16 ton i długości powyżej 12 m, trolejbusów i motorniczych tramwajów.
12. Prace przy montażu i remoncie sieci trakcyjnych.
13. Prace przy liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć.
14. Prace przy obsłudze urządzeń ciśnieniowych podlegających pełnemu dozorowi technicznemu.
15. Prace przy obsłudze instalacji chemicznych do produkcji gazów toksycznych lub tworzących mieszaniny wybuchowe z powietrzem.
16. Prace przy materiałach łatwo palnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych.
17. Prace przy wytwarzaniu, transportowaniu, wydawaniu i stosowaniu materiałów wybuchowych i samozapalnych.
18. Prace badawcze, doświadczalne i technologiczne, związane bezpośrednio z eksploatacją oraz obsługą ruchu reaktorów jądrowych, akceleratorów, generatorów neutronów, komór do produkcji źródeł promieniotwórczych.
19. Prace z otwartymi źródłami promieniotwórczymi w pracowniach klasy I i II.
20. Prace związane ze stosowaniem promieniowania jonizującego do celów diagnostycznych i terapeutycznych w zakładach opieki zdrowotnej, z wyjątkiem przypadków dotyczących ratowania życia ludzkiego.
21. Prace doświadczalne z nowymi rodzajami uzbrojenia i amunicji.
22. Prace remontowo-konserwacyjne przy amunicji i jej konfekcjonowaniu.
23. Prace związane z oczyszczaniem terenu z przedmiotów wybuchowych i niebezpiecznych.
24. Prace maszynisty maszyn wyciągowych, sygnalisty szybowego, operatora samojezdnych maszyn przodkowych, operatora pojazdów pozaprzodkowych i samojezdnych maszyn pomocniczych, maszynisty lokomotyw pod ziemią, rewidenta urządzeń wyciągowych – w podziemnych zakładach górniczych.
25. Prace maszynisty wiertniczego i operatora maszyn podstawowych – w odkrywkowych zakładach górniczych.
26. Prace mechanika i maszynisty wiertni, operatora i kierowcy agregatów cementacyjnych zasobników oraz urządzeń do intensyfikacji wydobywania ropy i gazu – w zakładach górniczych wydobywających kopaliny metodą otworów wiertniczych i w zakładach wykonujących prace geologiczne.
27. Prace pilota morskiego.
28. Prace przy obsłudze znaków nawigacyjnych na wodzie.
29. Prace przy technicznej obsłudze wodowania statków.
30. Prace na wysokości na masztach i wieżach antenowych.
31. Prace na wiaduktach i mostach.
32. Prace pilota samolotowego, śmigłowcowego i szybowcowego, balonu wolnego i skoczka spadochronowego zawodowego.
33. Prace nawigatora lotniczego i mechanika pokładowego w lotnictwie.
34. Prace kontrolera ruchu lotniczego.
35. Prace kaskadera filmowego.
36. Prace treserów dzikich zwierząt i akrobatów cyrkowych.

B. Organizacja badań psychologicznych

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 lipca 2010 r. w sprawie rodzajów dokumentacji badań i orzeczeń psychologicznych, sposobu jej prowadzenia, przechowywania i udostępniania oraz wzorów stosowanych dokumentów (Dz.U. 2010.131. 888)

§ 1.1. Dokumentacja badań, konsultacji i orzeczeń psychologicznych, zwana dalej "dokumentacją", obejmuje:

- 1 dokumentację indywidualną, którą stanowią:
 - a) skierowanie na badanie psychologiczne,
 - b) skierowanie na konsultację psychologiczną,
 - c) karta badania psychologicznego,
 - d) orzeczenie psychologiczne;
- 2) dokumentację zbiorczą, którą stanowią:
 - a) rejestr osób skierowanych na badania lub konsultacje psychologiczne,
 - b) księga przeprowadzonych kontroli.
2. Wzór skierowania na badanie psychologiczne określa załącznik nr 1 do rozporządzenia.
3. Wzór skierowania na konsultację psychologiczną określa załącznik nr 2 do rozporządzenia.
4. Wzór karty badania psychologicznego określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.
5. Wzór orzeczenia psychologicznego określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

§ 2. Rejestr, o którym mowa w § 1 ust. 1 pkt 2 lit. a, zawiera:

- 1) liczbę porządkową;
- 2) dane osobowe: imię i nazwisko, numer PESEL, a w przypadku osoby nieposiadającej numeru PESEL - nazwę i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, oraz adres miejsca zamieszkania osoby, która zgłosiła się na konsultację lub badanie psychologiczne;
- 3) datę wydania skierowania na badanie lub konsultację psychologiczną;
- 4) jednostkę kierującą na badanie psychologiczne;
- 5) dane identyfikacyjne miejsca pracy osoby badanej (nazwę i adres zakładu pracy, numer identyfikacyjny REGON);
- 6) treść orzeczenia psychologicznego wraz z datą jego wydania;
- 7) potwierdzenie odbioru orzeczenia psychologicznego przez osobę badaną.

§ 3. Księga przeprowadzonych kontroli, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt 2 lit. b, zawiera:

- 1) liczbę porządkową;
 - 2) dane identyfikacyjne jednostki kontrolowanej (nazwę, adres, numer identyfikacyjny REGON);
 - 3) daty rozpoczęcia i zakończenia kontroli;
 - 4) imiona i nazwiska oraz stanowiska służbowe osób przeprowadzających kontrolę;
 - 5) przedmiot kontroli;
 - 6) podstawowe ustalenia kontroli;
 - 7) zalecenia pokontrolne, ich adresatów i terminy realizacji.
2. Księgę prowadzi wojewódzki ośrodek medycyny pracy właściwy ze względu na siedzibę jednostki kontrolowanej.

§ 4. Dokumentacja jest własnością podmiotów zobowiązanych do jej prowadzenia.

1. Jeżeli zadania służby medycyny pracy w zakresie badań i orzeczeń psychologicznych przejmuje inna jednostka, indywidualną dokumentację psychologiczną, o której mowa w § 1, przekazuje się tej jednostce, z zachowaniem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, za potwierdzeniem odbioru.
2. W przypadku zakończenia działalności przez podstawową jednostkę służby medycyny pracy zatrudniającą psychologa dokumentacja tej jednostki jest przekazywana do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, na którego obszarze działania jednostka ta prowadziła działalność.
3. W przypadku zaprzestania wykonywania zadań służby medycyny pracy przez psychologa, o którym mowa w art. 2 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Dokumentację przechowuje się w warunkach organizacyjnych i technicznych uniemożliwiających dostęp osób nieupoważnionych oraz zapewniających jej ochronę przed zniszczeniem, uszkodzeniem lub zagubieniem.

1. Dokumentację przechowuje się przez okres 20 lat, licząc od dnia 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym dokonano ostatniego wpisu.

§ 6.1. Udostępnienie dokumentacji następuje w sposób zapewniający zachowanie poufności i ochronę danych osobowych.

2. Podmioty, o których mowa w art. 2 ust. 4 i art. 19 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, otrzymują dokumenty do wglądu w siedzibie jednostki kontrolowanej.