



Skuteczne zarządzanie jako narzędzie zapobiegania wypadkom przy pracy

Każdego roku blisko 5 milionów ludzi w Unii Europejskiej ulega wypadkom przy pracy. Wynikiem tych wypadków jest nieobecność poszkodowanych osób w pracy trwająca dłuższej niż 3 dni, co w sumie daje około 146 milionów utraconych dni pracy¹⁾. Niektóre wypadki powodują trwałą niezdolność zarówno do wykonywania pracy jak i do funkcjonowania poza nią. Wypadki przy pracy dotyczą wszystkich gałęzi przemysłu. Do wypadków tych można zaliczyć poślizgnięcia, potknięcia, upadki, obrażenia spowodowane przez spadające, ostre lub gorące przedmioty oraz wypadki związane z obsługą pojazdów i maszyn. Jednak wielu tego typu **wypadkom można zapobiec** dzięki właściwemu zarządzaniu.

Koszty wypadków przy pracy są wysokie i obejmują koszty związane z:

- wypłatą zasiłków chorobowych, płacami za pracę w nadgodzinach, zapewnieniem zastępstw na czas nieobecności poszkodowanego w pracy, wcześniejszym przejściem na emeryturę, rekrutacją nowych pracowników, przekwalifikowaniem dotychczasowych pracowników
- przerwami w produkcji oraz w prowadzeniu działalności gospodarczej
- uszkodzeniem maszyn, zniszczeniem materiałów i produktów
- czasem przeznaczonym na dochodzenie powypadkowe oraz usunięcie skutków wypadków
- wzrostem składki ubezpieczeniowej, kosztami prawnymi
- obniżonym morale pracowników.

W małych i średnich przedsiębiorstwach ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy jest większe. Wskaźniki wypadków śmiertelnych w przedsiębiorstwach zatrudniających do 50 osób są około dwa razy wyższe niż w większych przedsiębiorstwach²⁾.

Odpowiedzialność za dobre zarządzanie

Zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników spoczywa na **pracodawcy**. Dyrektywa ramowa 89/391EWG zawiera ogólne **wymagania** dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz oceny ryzyka zawodowego i jego prewencji.

Wymagania tej dyrektywy zostały wdrożone do prawa wszystkich państw członkowskich. Przy czym krajowe przepisy prawne mogą zawierać dodatkowe wymagania w tym zakresie.

Do obowiązków pracodawcy należy prowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowanie działań zapobiegawczych zmierzających do ochrony zdrowia pracowników i zapewnienia im bezpieczeństwa, rejestrowanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, szkolenie i informowanie pracowników oraz zapewnienie konsultacji z nimi, a także zapewnienie współpracy i koordynacji działań z podwykonawcami. Ustalono następującą hierarchię działań prewencyjnych: unikanie ryzyka; zapobieganie ryzyku u źródła; dostosowywanie pracy do pracownika; zastępowanie niebezpiecznych materiałów bezpieczniejszymi oraz nadanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej. Pracownicy mają prawo do otrzymywania informacji na temat ryzyka zawodowego, podejmowanych działań zapobiegawczych, pierwszej pomocy oraz o zasadach postępowania w razie wystąpienia wypadku przy pracy czy awarii. **Pracownicy** mają obowiązek aktywnie współpracować z pracodawcą w ramach podejmowanych przez niego działań zapobiegawczych, stosować się do zaleceń przekazanych im na szkoleniach, a także dbać o bezpieczeństwo i zdrowie własne oraz innych pracowników.

Zapobieganie wypadkom – czynniki sukcesu

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga aktywnego **zaangażowania kierownictwa, współudziału pracowników** w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy oraz dobrze zaprojektowanego systemu zarządzania.

Zaangażowanie kierownictwa

Kierownictwo powinno aktywnie uczestniczyć w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy poprzez:

- ustanowienie polityki oraz celów ogólnych bezpieczeństwa i higieny pracy
- zapewnienie odpowiednich zasobów niezbędnych do wdrożenia i realizacji polityki bhp
- uwzględnianie problemów bhp na wszystkich poziomach zarządzania i podejmowania decyzji
- konsultowanie się z pracownikami
- monitorowanie oraz prowadzenie przeglądów w celu sprawdzenia stopnia realizacji polityki bhp i skuteczności funkcjonowania całego systemu.

Przejawem zaangażowania kierownictwa może być np. osobiste zaangażowanie w realizację podjętych decyzji, udział w dyskusjach na temat problemów bhp na posiedzeniach kierownictwa, przeprowadzanie regularnych wizyt w zakładzie pracy czy też udział w badaniach przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

Zaangażowanie pracowników

Prowadzenie konsultacji z pracownikami jest nieodzownym elementem skutecznego zarządzania. Wykorzystanie wiedzy pracowników ułatwia prawidłową identyfikację zagrożeń oraz wprowadzenie skutecznych działań zapobiegawczych w obszarze bhp. Ważną rolę pełnią tutaj przedstawiciele pracowników. Należy również konsultować z pracownikami środki zapobiegawcze przed wprowadzeniem nowych technologii lub produktów. Konsultacje przyczyniają się do większego zaangażowania pracowników w działania na rzecz poprawy stanu bhp w przedsiębiorstwie.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy

Systemowe podejście do zarządzania pozwala na kompleksowe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz skuteczniejsze wprowadzanie bezpiecznych metod pracy. Okresowe przeglądy służą ocenie, czy stosowane środki zapobiegawcze są właściwe. Poniżej przedstawiono typowy model zarządzania:



Polityka – jest deklaracją najwyższego kierownictwa, będącą wyrazem jego zaangażowania w problemy bhp.

¹⁾ Accidents at work in the EU in 1996 (Wypadki przy pracy w Unii Europejskiej w 1996 r.) Statistics in Focus, Theme 3 – 4/2000, Eurostat.

²⁾ Wityna <http://europa.osha.eu.int/legislation> zawiera linki do stron legislacyjnych Unii Europejskiej, wytycznych Komisji Europejskiej dla małych i średnich przedsiębiorstw, informacji o ocenie ryzyka zawodowego, linki do stron państw członkowskich Unii Europejskiej, gdzie można znaleźć krajowe przepisy prawne uwzględniające dyrektywy i wytyczne Unii Europejskiej.



Planowanie – obejmuje identyfikację zagrożeń i ocenę związanego z nimi ryzyka zawodowego oraz sposobu jego kontrolowania. Działania w zakresie planowania obejmują w szczególności:

- ocenę ryzyka zawodowego oraz określenie działań zapobiegawczych
- identyfikację stosowanych rozwiązań oraz potrzeb organizacyjnych w zakresie bhp
- identyfikację potrzeb szkoleniowych
- zapewnienie dostępu do wiedzy i umiejętności, w tym wiedzy specjalistycznej w zakresie bhp

Ocena ryzyka zawodowego obejmuje:

- identyfikację zagrożeń, czyli ustalenie, co może spowodować wypadek lub sytuację awaryjną
- ustalenie, kto może odnieść obrażenia i jak poważne; należy tutaj uwzględnić pracowników, podwykonawców i osoby postronne
- określenie prawdopodobieństwa wystąpienia wypadku
- ustalenie, w jaki sposób można wyeliminować lub ograniczyć ryzyko zawodowe – czy można poprawić organizację, metody pracy, wyposażenie lub szkolenia
- ustalanie priorytetów działań, w zależności od poziomu ryzyka zawodowego i liczby osób narażonych
- wprowadzenie środków zapobiegawczych
- ocenę skuteczności wprowadzonych środków zapobiegawczych
- stałe konsultacje z pracownikami podczas przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o jej wynikach.

Wdrażanie i funkcjonowanie – Ten etap obejmuje realizację planów. Może to oznaczać wprowadzanie zmian w procedurach organizacyjnych, instrukcjach stanowiskowych, środowisku pracy, stosowanym wyposażeniu i materiałach, a także przeszkolenie kadry kierowniczej i załogi oraz doskonalenie procesu komunikacji.

Szkolenia

Wszyscy pracownicy powinni rozumieć, jak należy pracować bezpiecznie. Zatem szkolenie powinno uwzględniać następujące problemy: identyfikację istniejących zagrożeń, stosowane środki zapobiegawcze oraz sposoby postępowania w razie wystąpienia wypadku i awarii.

Szkolenie powinno uwzględniać aktualny stan bhp przedsiębiorstwa i być zrozumiałe, także dla pracowników mówiących różnymi językami. Szkoleniami należy objąć zarówno nowo zatrudnionych jak i dotychczasowych pracowników, jeśli uległy zmianie procedury pracy lub stosowany sprzęt i wyposażenie, a także w przypadku zmiany stanowiska pracy lub wprowadzenia nowej technologii.

Sprawdzanie oraz działania korygujące i zapobiegawcze – Stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działania podejmowane w celu jego poprawy powinny być monitorowane. Może to być zarówno monitorowanie reaktywne, np. analiza rejestrów wypadków przy pracy, albo proaktywne, np. z wykorzystaniem informacji zwrotnych od inspektorów, z audytów oraz od pracowników nadzoru. Badanie wypadków przy pracy powinno dostarczać informacji na temat ich bezpośrednich przyczyn, w tym powinno wykazywać błędy w zarządzaniu. Celem monitorowania jest zapewnienie prawidłowego funkcjonowania systemu oraz realizacji procedur organizacyjnych, a w razie potrzeby – natychmiastowe podjęcie działań korygujących.

Przegląd wykonywany przez kierownictwo i audytowanie – Umożliwia sprawdzenie skuteczności systemu zarządzania jako całości. Istnieją tutaj okazje do antycypowania zmian np. w gospodarce, rozwoju nowych produktów oraz pojawienia się nowych technologii i uwzględnienia ich w systemie zarządzania. Przegląd wypadków przy pracy powinien być uwzględniony w szkoleniach prowadzonych dla najwyższego kierownictwa. Celem audytów jest sprawdzenie, czy realizacja polityki i funkcjonowanie systemu zarządzania bhp przyniosą oczekiwane rezultaty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Lista kontrolna

- Czy zostały jasno ustalone procedury oraz określone zakresy odpowiedzialności w obszarze bhp i czy każdy zna zakres odpowiedzialności swój i innych pracowników?
- Czy wiadomo, co należy zrobić, aby spełnić przepisy prawne z zakresu bhp? Jeśli nie, to czy została wyznaczona kompetentna osoba, która może udzielać porad w tym zakresie?
- Czy zidentyfikowano najistotniejsze zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia i czy podjęto działania zmierzające do ich wyeliminowania lub ograniczenia?
- Czy istnieją właściwe rozwiązania służące utrzymaniu wyposażenia stanowisk pracy w należytym stanie?
- Czy pracownicy zostali zaopatrzeni w niezbędne środki ochrony indywidualnej w przypadku, gdy nie można było w inny sposób ograniczyć ryzyka zawodowego? Czy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie ich stosowania?
- Czy pracownicy zostali poinformowani o wynikach oceny ryzyka zawodowego, przeszkoleni w zakresie bezpiecznej pracy oraz zasad postępowania w razie wystąpienia awarii i wypadków przy pracy?
- Czy konsultuje się z pracownikami problemy bhp, w szczególności dotyczące zmian w polityce bhp, procedurach i wyposażeniu stanowisk pracy?
- Czy pracownicy wiedzą, w jaki sposób zgłaszać niebezpieczne sytuacje i wypadki?
- Czy są podejmowane natychmiastowe działania dotyczące badania wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i zgłaszanych problemów w zakresie bhp?
- Czy przeprowadzane są regularne kontrole stanowisk pracy i czy kontroluje się stosowanie się pracowników do procedur bezpieczeństwa?
- Czy istnieją rozwiązania organizacyjne umożliwiające ocenę realizacji polityki bhp oraz funkcjonowania systemu zarządzania bhp?

Dalsze informacje

Więcej informacji na temat dobrych praktyk w zakresie zarządzania można znaleźć na stronie internetowej Agencji: <http://osha.eu.int>. Wszystkie publikacje Agencji można pobrać bezpłatnie.

Tematem Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, prowadzonego przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w październiku 2001 r., było „Zapobieganie wypadkom przy pracy”. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie WWW: <http://osha.eu.int/ew2001/>.

Na stronie internetowej Agencji znajdują się także linki do stron WWW państw członkowskich Unii Europejskiej, gdzie można znaleźć informacje nt. przepisów prawnych i wytycznych, obowiązujących w poszczególnych państwach.