



DOSKONALENIE ZARZĄDZANIA BHP TERMINALU PRZEŁADUNKOWEGO FIRMY LOGISTYCZNEJ

Piotr Saja

Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych w Rzeszowie

Streszczenie: Zgodnie z art. 201 *Kodeksu pracy* za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada pracodawca. Jednakże sprawa komplikuje się w przypadku, gdy na terenie zakładu pracy współdziała jednocześnie kilka firm. Przedmiotem artykułu jest sytuacja, w której to firma zewnętrzna stale przebywa na terenie przedsiębiorstwa. Konieczność kooperacji w zarządzaniu BHP wszystkich przedsiębiorców wynika z *Kodeksu pracy* (art. 208). Jednakże rzeczywistość pokazuje, że są to działania pozorne. W artykule przytoczony jest przykład doskonalenia zarządzania BHP w terminalu przeładunkowym firmy logistycznej. Analiza stanu BHP nie powinna skupiać się wyłącznie na własnych pracownikach, ale również na działaniach pracowników firm zewnętrznych wykonujących czynności na terenie przedsiębiorstwa. Celem artykułu jest uzasadnienie konieczności włączenia pracowników firm zewnętrznych w system zarządzania BHP w przedsiębiorstwie. Brak dostatecznej kontroli oraz niwelowania niezgodności może przyczynić się do zwiększenia zagrożenia wypadkiem, co w konsekwencji zmniejsza jakość i wydajność pracy całego zakładu.

Słowa kluczowe: audyt BHP, doskonalenie warunków BHP, zarządzanie BHP

DOI: 10.17512/znpcz.2017.1.1.15

Wprowadzenie

Literatura związana z zarządzaniem dokonuje jego podziału na elementy planowania, organizowania, motywowania i kontrolowania. Takie ujęcie zarządzania wpisuje się w każdy system działań, który zmierza do jakiegoś określonego celu. Celem tym również jest bezpieczne i higieniczne środowisko pracy. To właśnie podczas procesu planowania pracodawca w porozumieniu z inspektorem BHP określa zakres funkcjonowania zakładu pracy. Na etapie organizacji środowiska pracy inspektor BHP wykonuje szereg czynności i działań (zgodnych z kwalifikacjami i zadaniami określonymi w § 2.1 i § 3 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy), które są integralne z systemem zarządzania przedsiębiorstwem i systemem zarządzania BHP (Dz.U. 2004 nr 246 poz. 2468, z późn. zm.).

System zarządzania BHP jest częścią systemu zarządzania przedsiębiorstwem i obejmuje te elementy, które służą do określania polityki i celów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Zgodnie z PN-N-18001:2004 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy” zarządzanie BHP opiera się na (Pacana 2013):

- zaangażowaniu kierownictwa w politykę BHP,
- planowaniu,

- wdrażaniu i sprawnym funkcjonowaniu,
- monitorowaniu, audytowaniu,
- ciągłym doskonaleniu.

Funkcjonowanie terminalu przeładunkowego odbywa się poprzez stałą współpracę oddziału firmy logistycznej z firmami zewnętrznymi (transportowymi), które świadczą usługi przewozowe. Taki stan rzeczy sprawia, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo kierowców podczas jazdy spoczywa wyłącznie na ich pracodawcy. Jednakże w sytuacji, gdy kierowca firmy zewnętrznej wjeżdża na teren terminalu przeładunkowego, o jego bezpieczeństwo musi dbać również kierownictwo terminalu. Celem artykułu jest uzasadnienie konieczności włączenia pracowników firm zewnętrznych w system zarządzania BHP w przedsiębiorstwie.

Współdziałanie pracodawców w zakresie BHP

W XXI wieku wiele działań, inwestycji oraz prac w przedsiębiorstwie wymaga zaangażowania pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców. Zlecanie tych działań firmom zewnętrznym często powoduje zmniejszenie kosztu tych działań oraz skutkuje szybszym ich wykonaniem. Działania wspólne wymagają porozumienia dwóch pracodawców. Jednym z obszarów tej współpracy, który niejednokrotnie jest bagatelizowany (dowodem będzie przykład podany w artykule), jest obszar bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników firm zewnętrznych pracujących na terenie innego zakładu pracy. Należy zaznaczyć, że konieczność kooperacji działań w obszarze BHP wszystkich podmiotów współpracujących wynika z przepisów prawa. Zgodnie z art. 208 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* – w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek: współpracować ze sobą, wyznaczyć koordynatora, ustalić zasady współdziałania oraz informować się nawzajem. Działania pracodawcy z tego zakresu powinny dotyczyć nie tylko kooperacji działań z wykonawcą, ale również obejmują zapewnienie właściwych warunków BHP podczas wszelkich działań, jakie odbywają się na terenie zakładu pracy. Wartym podkreślenia jest fakt, że prace podwykonawcy często realizowane są w tym samym miejscu i czasie, w którym to przedsiębiorstwo wykonuje swoje stałe działania (Ustawa z 26 czerwca 1974 r. ...).

Brak elementarnej współpracy w zakresie BHP może prowadzić do szeregu niepożądanych zdarzeń, które mogą skutkować konsekwencjami finansowymi i karnymi zarówno dla pracodawcy, jak i podwykonawcy. Warto podkreślić, że ustawodawca nie wskazał precyzyjnie formy współpracy oraz zakresu odpowiedzialności. Jednakże praktyka potwierdza, że zakres odpowiedzialności uzależniony jest od rodzaju i stopnia stwierdzonej niezgodności przez Państwową Inspekcję Pracy podczas kontroli lub przyczyn zdarzenia wypadkowego, któremu uległ pracownik podwykonawcy/firmy zewnętrznej.

Dlatego też w każdej sytuacji, w której to przedsiębiorstwa wykonują działania na terenie jednego zakładu pracy lub jednego miejsca, powinien być wyznaczony koordynator, który będzie sprawował nadzór nad bezpiecznymi warunkami wykonywanych działań. Zatrudnianie podwykonawców (outsourcing) w większości

przypadków obniża koszty oraz przyspiesza wykonanie zleconych prac, ale również zwiększa ryzyko wystąpienia zdarzenia niepożądanego dla zdrowia i życia pracowników, a także negatywnie oddziałuje na system bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązkiem pracodawcy zakładu pracy, na terenie którego wykonywane są działania, jest informowanie pracowników firm zewnętrznych lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym, występującym podczas wykonywanych zleconych prac (art. 208 § 1 pkt 4 k.p.). Ważnym elementem kooperacji działań w zakresie bezpieczeństwa jest informowanie wszystkich pracowników (również tych z firm zewnętrznych) o osobach, które są wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów oraz kierowania akcją ewakuacji. Obowiązek ten wynika z art. 209¹ k.p. (Ustawa z 26 czerwca 1974 r. ...).

Występowanie zagrożeń w środowisku pracy zobowiązuje pracodawcę do poinformowania wszystkich osób znajdujących się na terenie zakładu pracy. Dotyczy to również pracowników firm zewnętrznych, gdyż oni również mogą ulec wypadkowi. Działania pracodawcy powinny zmierzać nie tyle do informowania tych pracowników o zagrożeniu, ile do stałej kooperacji działań na rzecz bezpieczeństwa wszystkich podmiotów powiązanych w ramach określonych działań. Mając na uwadze zakres odpowiedzialności pracodawców, a także skutki potencjalnych zdarzeń wypadkowych, zasadnym wydaje się budowanie systemu relacji i współpracy pomiędzy pracodawcami. Warto wspomnieć, że pomimo wykonywania pracy przez firmę zewnętrzną na terenie zakładu pracy, gdy dojdzie do wypadku zbiorowego, ciężkiego lub śmiertelnego, to Państwowa Inspekcja Pracy, policja i prokurator będą dociekać ewentualnych zaniedbań po obydwu stronach. Brak współdziałania w zakresie informowania o zagrożeniach, a także woli przeciwdziałania im może skutkować pociągnięciem do odpowiedzialności wszystkich pracodawców (Woźny, Dobosz 2014).

Kooperacja działań w zakresie BHP w terminalu przeładunkowym firmy logistycznej

Schemat organizacyjny w terminalu przeładunkowym firmy logistycznej opiera się na stałych pracownikach biurowych, koordynatorach itp. oraz na pracownikach terminalu, którzy obsługują wózki widłowe. Wszelkie działania spedycyjne, przeładowywanie towarów na ciągniki siodłowe itp., zostały zrzucone na pracowników firm zewnętrznych (kierowców). Istotne jest to, że firm spedycyjnych współpracujących z kierownictwem terminalu przeładunkowego jest kilka. Rozdrobnienie organizacyjne wynikające z funkcjonowania kilku firm w ramach tych samych czynności może powodować trudności we właściwym funkcjonowaniu systemu zarządzania przedsiębiorstwem.

Z racji małej liczby pracowników, kierownictwo terminalu logistycznego nie zatrudnia pracownika służb BHP na etacie. Zadania BHP skierowane są na firmę zewnętrzną, która świadczy usługi outsourcingowe. Pozwala na to art. 237¹¹ *Kodeksu pracy*, który wskazuje w § 2, że w sytuacji braku kompetentnych pracowników pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy. Istotne jest to, aby specjalista spoza zakładu pracy posiadał

niezbędne kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe wynikające z § 4 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 246 poz. 2468, z późn. zm.).

Współpraca na linii inspektor BHP a kierownictwo terminalu oraz współpraca na linii inspektor BHP a kierowcy z firm zewnętrznych jest dwutorowa i często sprzeczna z realiami panującymi w terminalu przeładunkowym.

Głównym zadaniem inspektora BHP na terenie terminalu przeładunkowego firmy logistycznej jest:

- kontrolowanie terminarza badań lekarskich i szkoleń BHP,
- przeprowadzanie szkoleń BHP – wstępnych i okresowych,
- przeprowadzanie analizy zagrożeń i aktualizacja oceny ryzyka zawodowego,
- przestrzeganie zasad BHP na terenie terminalu,
- dokonywanie okresowych audytów BHP (dwutygodniowych, miesięcznych i kwartalnych),
- realizacja planów poprawy warunków BHP na dany rok kalendarzowy.

O ile pierwsze trzy punkty wydają się jasne z punktu widzenia zadań inspektora BHP, to pozostałe stają się problematyczne z racji występowania pracowników firm zewnętrznych. Dokonywane przez inspektora BHP audyty BHP w głównej mierze dotyczą wyłącznie pracowników terminalu. Dostępne korporacyjne wzory kart audytu BHP zawierają jedynie elementy takie jak:

- bezpieczeństwo użytkowania wózków widłowych,
- czystość na terenie terminalu,
- drożność dróg komunikacyjnych,
- prawidłowe składowanie towarów w strefach do tego przeznaczonych (w tym ADR¹),
- właściwe zachowanie pracowników terminalu.

Inspektor BHP związany jest umową jedynie z oddziałem terminalu i to głównie na nim ma skupiać swoje działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zwrócić uwagę, że wskazane punkty dotyczą analizy BHP czynności wykonywanych wyłącznie przez pracowników terminalu, a przecież integralną częścią jego funkcjonowania są również kierowcy firm zewnętrznych. W sytuacji tej wszelkie próby działania na rzecz poprawy warunków pracy na terenie całego terminalu są bezzasadne, gdyż nieobjęcie działaniami BHP pracowników firm zewnętrznych (kierowców) nie przyniesie zamierzonych efektów. Wprawdzie kierownictwo terminalu sugeruje inspektorowi BHP dokonywanie kontroli BHP czynności wykonywanych przez kierowców, to jednak brak jest korporacyjnych wytycznych co do audytu. Zasadnym wydaje się stworzenie korporacyjnej karty audytu BHP kierowców, gdyż na tej podstawie można doskonalić system zarządzania BHP. Jest to o tyle istotne, że przedstawiciele firm zewnętrznych rzadko wizytują oddział terminalu i nie są w stanie analizować bezpieczeństwa pracy swoich pracowników. Kwestia ta jest o tyle ważna, gdyż często zauważalne są znaczne

¹ ADR – fr. *L'Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route*. Międzynarodowa konwencja dotycząca drogowego przewozu towarów niebezpiecznych.

nieprawidłowości BHP związane z pracą kierowców na terenie terminalu. Spośród najpoważniejszych nieprawidłowości BHP w pracy kierowców można wymienić kilka.

Jako pierwszy przykład należy podać przewożenie przez kierowców towarów o wadze powyżej 450 kg ręcznymi wózkami paletowymi², pomimo że na terenie terminalu funkcjonują elektryczne wózki paletowe. Taki stan rzeczy spowodowany jest tym, że część kierowców nie posiada odpowiednich uprawnień do użytkowania elektrycznych wózków paletowych. Kierownictwo terminalu nie ma obowiązku szkolić kierowców firm zewnętrznych z obsługi tzw. elektryków. Z doświadczenia zawodowego inspektora BHP wynika, że pracodawcy kierowców z reguły lekceważą zasadność tego szkolenia i nakazują kierowcy we własnym zakresie organizowanie takiego szkolenia.

Składowanie towarów na drogach komunikacyjnych i w strefach do tego nieprzeznaczonych (np.: na drodze ewakuacyjnej) to kolejny przykład niebezpiecznych praktyk. Kierowcy firm zewnętrznych często nie stosują się do znaków poziomych oraz do wyznaczonych stref składowania towarów. Występowanie kilku firm spedycyjnych na terenie terminalu powoduje, że trudno jest wychwycić, pracownik której firmy składowuje towar w sposób nieprawidłowy. Z reguły występuje zasada zrzucania odpowiedzialności na kierowców innej firmy. Z punktu widzenia BHP występowanie tej sytuacji zagraża zdrowiu i życiu nie tylko kierowców, ale przede wszystkim pracowników terminalu. Blokowanie, zastawianie dróg komunikacyjnych lub ewakuacyjnych stwarza większe prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia niepożądanego w postaci:

- potknięcia, upadku na płaszczyźnie,
- potrącenia przez wózek widłowy,
- zahaczenia o powierzchnie ostre, chropowate itp.

Wskazane przykłady nieprawidłowości BHP w pracy kierowców firm zewnętrznych występują stale. Trudno jest je wyeliminować bez określenia realnej skali zjawiska oraz zlokalizowania sprawców tych zdarzeń. Działania kierownictwa terminalu oraz inspektora BHP powinny być skierowane na współdziałanie z pracodawcami kierowców w celu poprawy warunków pracy. Tworzenie pozornego bezpieczeństwa może negatywnie wpłynąć na jakość i wydajność pracy (Woźny, Pacana, Dobosz, Saja 2015). Brak skoordynowanych działań wszystkich firm działających na terenie terminalu w dłuższej perspektywie czasu może negatywnie oddziaływać na bezpieczeństwo środowiska pracy, czego skutkiem będą częstsze wypadki w pracy.

² Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2000 nr 26 poz. 313, z późn. zm.) pracownik nie może przewozić towarów przekraczających 450 kg ręcznym wózkiem paletowym.

Kontrola warunków pracy i bezpieczeństwa kierowców firm zewnętrznych na terenie terminalu

Kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest ważnym elementem systemu zarządzania BHP. Dlatego też brak korporacyjnych wytycznych co do audytu kierowców należy traktować jako duży problem, który należy jak najszybciej rozwiązać. Brak korporacyjnych wytycznych co do kontroli stanu BHP pracy kierowców firm zewnętrznych przebywających na terenie terminalu spowodował, że inspektor BHP sporządził własną kartę audytu, na podstawie której możliwa jest stała analiza poszczególnych elementów, które są ważne z punktu widzenia całości systemu BHP na terenie terminalu przeładunkowego. Karta audytu dotycząca kierowców firm zewnętrznych zawiera pięć elementów:

- założone kliny podczas załadunku/wyładunku,
- stan ogumienia,
- ubrana kamizelka podczas załadunku/wyładunku,
- założone obuwie ochronne lub nakładki, tzw. noski,
- czystość samochodu z zewnątrz.

Poprawnie założone kliny podczas załadunku lub wyładunku towarów z pojazdu ciężarowego zapobiegają często tragicznym w skutkach zdarzeniom. W terminalu obowiązuje nakaz stosowania klinów przez wszystkich kierowców, niezależnie od wielkości pojazdu. Brak stosowania klinów może spowodować samoczynne oddalenie się pojazdu z rampy wyładunkowej. W czasie tym kierowca z towarem na ręcznym lub elektrycznym wózku paletowym tudzież pracownik terminalu na wózku widłowym może wpaść w szczelinę pomiędzy rampą a skrzynią ładunkową. Zdarzenie to jest niebezpieczne i może skończyć się nawet śmiercią człowieka. Ważne jest to, aby kliny były prawidłowo zamontowane, gdyż niewłaściwy ich montaż może spowodować ześlizgnięcie się samochodu ciężarowego z rampy na wskutek wypadnięcia klinów. Zasadność stosowania klinów jest nadzwyczaj istotna w przypadku, gdy pracownik terminalu wjeżdża na naczepę ciągnika siodłowego wózkiem widłowym. Inspektor BHP w karcie audytu wskazuje, czy dany pojazd na terenie terminalu miał prawidłowo założone kliny.

Stan ogumienia jest kolejnym punktem karty audytu kierowców firm zewnętrznych pracujących na terenie terminalu przeładunkowego. Ocena stanu ogumienia przez inspektora odbywa się w sposób wizualny. Auditor nie posiada urządzenia badającego głębokość bieżnika, jednakże jest w stanie stwierdzić, czy ogumienie w danym pojeździe jest prawidłowe lub czy może stwarzać zagrożenie. Niejednokrotnie podczas wizyt inspektor BHP zaobserwował zły stan ogumienia w niektórych pojazdach. Pracodawcy firm zewnętrznych różnie podchodzą do kwestii bezpieczeństwa pojazdów. Zły stan ogumienia znacząco przyczynia się do zwiększenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia komunikacyjnego poprzez wydłużoną drogę hamowania, pęknięcie opony itp., przez co naraża się zdrowie i życie kierowcy, osób postronnych oraz naraża się przewożony towar na zniszczenie. Inspektor BHP w karcie audytu wskazuje, czy dany pojazd wymaga sprawdzenia pod kątem nieprawidłowości stanu ogumienia.

Tabela 1 przedstawia w sposób graficzny wzór karty audytu do kontroli kierowców firm zewnętrznych na terenie terminalu przeładunkowego. Analiza stanu bezpieczeństwa została uzupełniona o tę kartę. Inspektor BHP dane z kart włącza do audytów miesięcznych i kwartalnych, które wykonuje dla korporacji w ramach swoich działań

Podsumowanie

Kooperacja działań wszystkich pracodawców na rzecz poprawy warunków BHP jest ważna. Brak zaangażowania jednej ze stron może powodować zachwianie istniejącego systemu i przyczynić się do zwiększenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia niepożądanego. Ukazany w artykule przykład uzmysławia, że w przedsiębiorstwach brak kooperacji działań w zakresie BHP pomiędzy firmami ze sobą współpracującymi. Niska świadomość odpowiedzialności za stan BHP, a także brak konsekwencji w egzekwowaniu podstawowych wymagań BHP powoduje, że dochodzi do zachowań patologicznych. Stosowana przez inspektora BHP karta audytu uzupełniła lukę, jaka funkcjonowała w systemie zarządzania BHP na terenie terminalu.

Literatura

1. Pacana A. (2013), *Wdrażanie, auditowanie i doskonalenie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnych z PN-N-18001*, Wydawnictwo Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów.
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2000 nr 26 poz. 313, z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 246 poz. 2468, z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* (tekst jedn.: Dz.U. 2016 poz. 1666).
5. Woźny A., Dobosz M. (2014), *Podstawowa dokumentacja służb BHP*, Indygo, Rzeszów.
6. Woźny A., Pacana A., Dobosz M., Saja P. (2015), *Bezpieczna praca determinantem jakości i wydajności organizacji*, „Humanities and Social Sciences”, t. 20, nr 22(3).

IMPROVEMENT SAFETY MANAGEMENT TRANSSHIPMENT TERMINAL LOGISTICS COMPANY

Abstract: For the state of occupational safety and health is responsible employer. However, the situation becomes more complicated when the on-site work interacts several companies. The article is the situation in which the external company still resides on the premises. The necessity of cooperation in the management of health and safety of all businesses due to the Polish law. However, reality that these actions are apparent. The article on the example of Improving health and safety management transshipment terminal logistics company That shows the analysis of safety should not focus solely on its own employees, but also for the actions of employees of external companies performing in the workplace. Lack of sufficient control and eliminating incompatibility small contribute to increased risk of accidents, which consequently reduces the quality and efficiency of the entire plant.

Keywords: health and safety audit, improvement of the health, occupational health and safety management