

## **7. Struktura, odpowiedzialność i uprawnienia w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**

### **7.1. Jakie wymagania i wytyczne dotyczące określenia struktur odpowiedzialności i uprawnień w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy sformułowano w normach serii PN-N-18001?**



Strukturę organizacji (systemu) można zdefiniować jako całokształt stosunków łączących poszczególne jej części (podsystemy). Wyróżnić przy tym można strukturę statyczną, obejmującą w szczególności rozmieszczenie ludzi i środków, podział pracy, strukturę decyzyjną - mechanizmy koordynacyjne, zadania, kompetencje i zakres odpowiedzialności oraz strukturę dynamiczną, opisującą procesy pracy i przebiegi informacyjne, a także plany w systemie bezpieczeństwa i higieny pracy (Kieżun 1997).

Opisując istniejącą w przedsiębiorstwie strukturę, zgodnie z wymaganiami systemu zarządzania BHP, podaje się przeważnie konfigurację struktury statycznej, przedstawioną jako organigram, który w formie graficznej (prostokąty i linie) pokazuje pionowe i poziome powiązania między poszczególnymi częściami (jednostkami organizacyjnymi) przedsiębiorstwa. Każdemu istniejącemu w tej strukturze stanowisku pracy muszą być przypisane określone zadania oraz zakres odpowiedzialności i uprawnień.

Przy określaniu zakresu odpowiedzialności poszczególnych osób za BHP trzeba wziąć pod uwagę przepisy prawne. Zgodnie z tymi przepisami, podstawowa odpowiedzialność za zapewnienie BHP w przedsiębiorstwie spoczywa na pracodawcy, który odpowiada za bezpieczeństwo i zdrowie zarówno pracowników przez niego zatrudnianych, jak i innych osób, wykonujących pracę lub przebywających na terenie jego zakładu pracy. W wypełnieniu tych obowiązków współdziałać z nim powinny osoby kierujące pracownikami i sami pracownicy. Zgodnie z zapisami kodeksu pracy, do osób kierujących pracownikami należy:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający jej bezpieczne wykonywanie
- dbałość o właściwy stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem
- dbałość o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich właściwe stosowanie
- egzekwowanie przestrzegania przez pracowników zasad BHP.

Biorąc pod uwagę zapisy kodeksu pracy, kierownicy komórek organizacyjnych powinni, w podległych im komórkach, odpowiadać w szczególności za:

- zapewnienie, że wszyscy pracownicy mają odpowiednie kompetencje i zostali przeszkoleni w zakresie BHP
- zapewnienie, że stosowane w przedsiębiorstwach instalacje, maszyny i inne urządzenia są sprawne, odpowiadają wymaganiom BHP oraz są stosowane zgodnie z instrukcjami obsługi
- zapewnienie, że została przeprowadzona i udokumentowana ocena ryzyka zawodowego, a wszyscy pracownicy zostali poinformowani o ryzyku związanym z wykonywaną pracą i stosowanymi w celu jego ograniczenia środkami ochrony
- przeprowadzanie okresowych przeglądów stanu BHP
- określanie celów BHP związanych z poprawą warunków pracy oraz planów związanych z ich osiągnięciem
- zapewnienie realizacji działań korygujących i zapobiegawczych, których przeprowadzenie jest potrzebne w celu usunięcia występujących niezgodności
- zapewnienie, że zostały ustalone oraz są znane pracowni kom procedury reagowania na wypadki przy pracy i awarie, a także wyznaczono i odpowiednio przeszkolono osoby do udzielania pierwszej pomocy

- dopilnowanie, aby stan pomieszczeń socjalnych i odzieży roboczej był zadowalający
- zapewnienie właściwego doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej
- zapewnienie odpowiedniego oznakowania stref niebezpiecznych w miejscu pracy
- zachęcanie wszystkich pracowników do udziału w działaniach dotyczących BHP.

Określając zakresy odpowiedzialności pracowników, należy uwzględnić, że zgodnie z wymaganiami zawartymi w przepisach prawnych, powinni oni:

- znać przepisy i zasady BHP, brać udział w szkoleniu, instruktazu, a także poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym
- wykonywać pracę w sposób zgodny z zasadami BHP stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych
- dbać o należyty stan maszyn i innych urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek w miejscu pracy
- stosować środki ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących BHP.

Obowiązkiem pracownika powinno być więc, między innymi, zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych (uszkodzeń sprzętu, maszyn, zachowań niebezpiecznych) bezpośrednio przełożonemu, powstrzymanie się od obsługi sprzętu oraz od wykonywania czynności bez uprzedniego przeszkolenia lub zaznajomienia z nimi, informowanie przełożonego i/lub osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników o każdej sytuacji, stwarzającej poważne, bezpośrednie zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia, a także o zauważonych zagrożeniach.

Pracodawca powinien zapewnić takie warunki pracy, które umożliwiają wszystkim osobom wywiązać się z nałożonych na nie obowiązków.

Konieczność jednoznacznego określenia odpowiedzialności wszystkich pracujących za BHP w przedsiębiorstwie podkreślono w wymaganiach zamieszczonych w normie PN-N-18001, zgodnie z którymi celem zapewnienia właściwego funkcjonowania systemu zarządzania BHP niezbędne jest:

- określenie, przypisanie i udokumentowanie zakresu odpowiedzialności i uprawnień dotyczących BHP oraz zakomunikowanie o tym, a także o wzajemnych zależnościach i powiązaniach w systemie zarządzania wszystkim kierownikom, pracownikom nadzoru, robotnikom - a więc wszystkim pracownikom
- określenie i zakomunikowanie odpowiednim osobom we właściwym czasie wszystkich zmian w przypisanej im odpowiedzialności i kompetencjach
- określenie zakresu odpowiedzialności w sytuacjach awaryjnych.

Za określenie zakresu odpowiedzialności odpowiada pracodawca i najwyższe kierownictwo. Jednemu z przedstawicieli najwyższego kierownictwa należy przypisać szczególną odpowiedzialność za zapewnienie, że system zarządzania BHP jest wdrożony i funkcjonuje zgodnie z zamierzeniami; przedstawiciel ten powinien składać najwyższemu kierownictwu okresowe sprawozdania o funkcjonowaniu systemu.

W większości przedsiębiorstw zakresy obowiązków pracowników są udokumentowane. Zapisy, odnoszące się do odpowiedzialności za BHP, mają w nich z reguły dość ogólny charakter. W systemie zarządzania BHP odpowiedzialność ta i związane z jej realizacją zadania oraz uprawnienia mogą zostać jasno określone w procedurach i instrukcjach systemowych, jak również w planach działań. W ten sposób wywiązać się z ogólnego obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa może być bezpośrednio związane z odpowiedzialnością za realizację określonych zadań. Zakres odpowiedzialności, uprawnień i zadania oraz określone wzajemne zależności i powiązania, a także zachodzące w nich zmiany muszą być udokumentowane. Każdy z pracowników powinien zostać o nich

odpowiednio poinformowany - jest to jeden z podstawowych warunków wywiązywania się z obowiązków w zakresie BHP. Najlepiej jest, jeżeli o tych obowiązkach informuje pracownika bezpośredni przełożony. Pracownikom nowo zatrudnionym informacje te należy przekazać podczas przyjmowania do pracy.

Ważne jest, aby pracownicy na co dzień byli świadomi odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i swoich współpracowników. Świadomość tej odpowiedzialności może być wzmocniana na przykład przez przypominanie o niej na organizowanych okresowo zebraniach.

Zgodnie z wymaganiami zawartymi w normie PN-N-18001, odpowiedzialność za BHP musi być również określona dla dostawców i podwykonawców. W specyfikacjach dotyczących zakupów i umów leasingowych, a także podczas oceny i wyboru podwykonawców konieczne jest uwzględnienie wymagań odnoszących się do BHP. Także osoby odwiedzające przedsiębiorstwo powinny otrzymać jednoznaczne wytyczne, dotyczące konieczności stosowania się do zasad bezpieczeństwa, obowiązujących na terenie przedsiębiorstwa.

## **7.2. Czy sposób określenia zakresu odpowiedzialności! odpowiada wymaganiom i wytycznym zawartym w polskich normach i wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy?**



W ocenie, czy sposób określenia zakresu odpowiedzialności odpowiada wymaganiom i wytycznym zawartym w polskich normach i wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy mogą pomóc odpowiedzi na następujące pytania:

- czy określono strukturę organizacyjną, wskazującą na wzajemne powiązania i zależności komórek organizacyjnych w zakresie BHP?
- czy wszyscy pracownicy mają określone zadania, zakres odpowiedzialności i uprawnień w zakresie BHP?
- czy wszyscy pracownicy znają swoje zadania, zakres odpowiedzialności i uprawnień dotyczących BHP?

- czy określono zadania, zakres odpowiedzialności i uprawnień osób wyznaczonych do postępowania w sytuacjach awaryjnych?
- czy zadania, zakres odpowiedzialności i uprawnień w zakresie BHP są udokumentowane?
- czy zadania, zakres odpowiedzialności i uprawnień w zakresie BHP są okresowo przeglądane i w razie potrzeby aktualizowane?
- czy kierownictwo wyznaczyło swojego przedstawiciela, odpowiedzialnego za wdrożenie i funkcjonowanie systemu zarządzania BHP?
- czy zostały spełnione wymagania dotyczące powołania oraz funkcjonowania służby BHP, komisji BHP oraz społecznych inspektorów pracy?