

DROŻYNER Przemysław¹
SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA Joanna²

Audyty systemu bezpieczeństwa pracy według procedur SMETA

WSTĘP

„SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) [1] jest procedurą audytową opracowaną przez SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) – organizację non-profit wspierającą rozwój odpowiedzialnych praktyk biznesowych w globalnych łańcuchach dostawców. Praktyki te dotyczą odpowiedzialności firm w zakresie: standardów prawa pracy, BHP, środowiska naturalnego oraz etyki biznesu. SMETA opisuje sposób prowadzenia audytów w tych obszarach z wykorzystaniem tzw. dobrych praktyk audytowych w oparciu o kryteria zawarte w kodeksie etycznym ETI (Ethical Trade Initiative) [4] oraz lokalnym prawodawstwem. W trakcie audytu audytorzy oceniają firmę w aspekcie praktyk zatrudniania (np. swoboda zrzeszania się pracowników, dyskryminacja, praktyki dyscyplinarne, czas pracy, wynagrodzenia), warunków bhp, dbałości o środowisko oraz etyki biznesu (poufność, korupcja, łapówki). W artykule skoncentrowano się na tej części procedur, które dotyczą bezpieczeństwa i higieny pracy w polskich przedsiębiorstwach. Że jest to temat ważny, świadczy podjęcie tego tematu w wielu różnych publikacjach, np. [5].

1. WYMAGANIA KODEKSU ETYKI ETI W ZAKRESIE BHP

Wymagania ETI dotyczące spraw bezpieczeństwa i higieny pracy składają się z pięciu punktów i sformułowane są w sposób bardzo ogólny [2]:

- Należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko, zgodne z obecną wiedzą o przemyśle i specyficznych zagrożeniach. Należy podjąć odpowiednie kroki w celu ochrony przed wypadkami i uszczerbkami na zdrowiu wynikającymi z, powiązanych z lub występującymi w trakcie pracy, poprzez minimalizowanie, na tyle ile to możliwe, przyczyn ryzyka związanych ze środowiskiem pracy.
- Pracownicy powinni odbywać regularne szkolenia bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia te powinny być powtarzane dla nowych lub przeniesionych pracowników.
- Zapewniony powinien być dostęp do czystych toalet i bieżącej wody, a jeśli to konieczne, zapewnić warunki sanitarne do przechowywania żywności.
- Miejsce noclegowe, jeśli zapewnione, muszą być czyste, bezpieczne i zaspokajające podstawowe potrzeby pracownika.
- Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy BHP należy przypisać członkowi najwyższego kierownictwa firmy.

2. WYMAGANIA KODEKSU ETYKI ETI W ZAKRESIE BHP

Audyty obejmuje trzy etapy. W etapie pierwszym audytor dokonuje obchodu firmy koncentrując się na aspektach bhp i socjalnych. W etapie drugim dokonuje przeglądu dokumentacji bhp, środowiskowej oraz kadrowo – płacowej a w etapie trzecim przeprowadza wywiady z losowymi wybranymi pracownikami. Wywiady odbywają się bez obecności osób trzecich, w wariantach wywiadów indywidualnych i grupowych. Raport z audytu zostaje umieszczony na platformie internetowej

¹ Uniwersytet Warmiński – Mazurski w Olsztynie, Wydział Nauk Technicznych, 10-900 Olsztyn, ul. Oczapowskiego 11. Tel +48 89 5 23 3463, przemyslaw.drozynier@uwm.edu.pl

² Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Ergonomii i Inżynierii Jakości, 60-965 Poznań ul. Strzelecka 11. Tel. 600 23 36 30, jmw@post.pl

SEDEX, gdzie jest widoczny dla tych członków (firm) SEDEX, których audytowana organizacja do tego upoważni.

W przewodniku dobrych praktyk SMETA zawarte są uwagi dotyczące zasad realizacji każdego etapu audytu. Podczas obchodu firmy audytor sprawdza jako minimum [3]:

- obecność planów ewakuacji,
- dostęp do gaśnic, hydrantów i wyjść ewakuacyjnych,
- poziom hałasu, oświetlenia, temperatury, wentylacji i innych czynników,
- czystość i dostęp do toalet rozdzielonych wg płci,
- dostęp do wody pitnej,
- szatnie, stołówki pracownicze,
- używanie środków ochrony osobistej przez pracowników,
- stosowanie bezpiecznych metod pracy,
- stan bezpieczeństwa zakwaterowania pracowników (jeśli jest taka konieczność),
- zasady dostępu do chemii (zwłaszcza niebezpiecznej),
- stan infrastruktury (instalacje elektryczne, gazowe, ogromowe i inne),
- dostęp do apteczek i/lub opieki lekarskiej w zależności od rozmiaru zakładu pracy, liczby pracowników i wymogów prawnych.

Na etapie przeglądu dokumentacji audytor sprawdza:

- czy została opracowana polityka BHP i procedury, odpowiednie do wielkości i złożoności firmy,
- czy są dokumenty potwierdzające przeprowadzenie oceny ryzyka zgodne z przepisami BHP i jakie akcje są podejmowane w celu minimalizacji ryzyka; jako minimum, audytor powinien zwrócić uwagę, czy ocena ta dotyczy środowiska pracy, maszyn, chemikaliów, ryzyka pożaru, wyposażenia pracowników w środki ochrony osobistej; szczególną oceną powinni być objęci pracownicy na niebezpiecznych stanowiskach pracy, młodociani, niepełnosprawni, kobiety i inni potencjalnie narażeni pracownicy; audytor powinien również zwrócić uwagę na dokumentację związaną z wypadkami w pracy,
- czy dostępne są takie dokumenty jak: odbiory budowlane, ważne pozwolenia, decyzje, świadectwa kontroli - zgodnie z lokalnymi przepisami, raporty konserwacji maszyn, zapisy z ćwiczeń przeciwpożarowych, instrukcje BHP, karty przekazania odpadów, zapisy szkoleń BHP, potwierdzenia zapoznania się z ryzykiem zawodowym, uprawnienia pracowników (wózki, spawanie), rejestry wypadków, karty charakterystyk substancji niebezpiecznych, itd.,
- czy jest komisja BHP i czy pracownicy są w niej reprezentowani – audytor weryfikuje protokoły z posiedzeń i analizuje podjęte w ich wyniku działania,
- dokumentację dotyczącą maszyn w zakładzie pracy - certyfikaty bezpieczeństwa maszyn (np. zapisy UDT), plany przeglądów, zapisy potwierdzające przeprowadzenie przeglądu/naprawy,
- czy szkolenia BHP są odpowiednie do zadań realizowanych przez pracowników, tzn. użytkowanie maszyn, praca z chemikaliami, pierwsza pomoc; czy rejestry szkoleń są przechowywane w aktach osobowych pracowników,
- jakie działania są podejmowane w stosunku do osób, które nie przestrzegają zasad BHP i jeśli są to kary dyscyplinarne, to czy dotyczą wszystkich poziomów, pracowników i zarządzających.
 - Wywiady z pracownikami powinny obejmować weryfikację uzyskanych informacji. Audytor rozmawia z pracownikami i poszukuje potwierdzenia, że:
 - komisja BHP istnieje i pracownicy są w niej reprezentowani,
 - pracownicy przeszli odpowiednie szkolenia,
 - pracownicy wiedzą, kto jest przeszkolony w zakresie pierwszej pomocy,
 - są świadomi typów najczęstszych wypadków występujących w miejscu pracy,
 - wiedzą co robić w razie wypadku,

- pracownicy czują się bezpiecznie w miejscu pracy i czy są ogólnie usatysfakcjonowani np. stołówką, warunkami higienicznymi, gospodarowaniem, miejscami noclegowymi itp.
- pracownicy używają PPE i czy zostali przeszkoleni w jego poprawnym użyciu; czy rozumieją ryzyko nie korzystania z niego?,
- kierownicy są otwarci na wszelkie uwagi i zastrzeżenia w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowane są działania przeciw każdemu, kto lekceważy zasady BHP i jeśli są to kary dyscyplinarne, to czy dotyczą wszystkich poziomów, pracowników i zarządzających,
- mają wolny dostęp do toalet.

3. IDENTYFIKACJA I RANGOWANIE NIEZGODNOŚCI

Przewodnik SMETA zawiera bardzo szczegółowe informacje dotyczące sytuacji, które audytor musi uznać jako niezgodne z wymaganiami ETI. Przewodnik nadaje również rangę takiej niezgodności, ustala termin wdrożenia działań korekcyjnych i korygujących oraz sposób weryfikacji skuteczności tych działań. Przykłady takich niezgodności wraz z oceną ważności podano w tabelach 1-4.

Tab. 1. Zagadnienia ochrony pożarowej [3]

Problem	Ważność problemu	Skala czasowa	Metoda weryfikacji
Zamknięte lub brak wyjść ewakuacyjnych.	krytyczny	natychmiast	wizyta dodatkowa
Niewystarczająca liczba wyjść ewakuacyjnych.	poważny	60 dni	wizyta dodatkowa
Brak oznaczenia wyjść ewakuacyjnych.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Drzwi ewakuacyjne słabo oznakowane i/lub utrzymane.	poważny	60 dni	przegląd dok.
Brakujące miejsca zbiórki po ewakuacji.	drugorzędny	60 dni	przegląd dok.
Zablokowane wyjścia ewakuacyjne.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak sprzętu przeciwpożarowego.	krytyczny	30 dni	wizyta dodatkowa
Sprzęt przeciwpożarowy niedostępny, niewystarczający, nieużyteczny z powodu złego rodzaju lub braku szkoleń.	poważny	60 dni	przegląd dok.
Gaśnice przeterminowane (baz ważnych badań).	poważny	60 dni	przegląd dok.
Gaśnice zamontowane na złej wysokości.	drugorzędny	30 dni	przegląd dok.
Brak alarmu przeciwpożarowego.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Niewystarczająco skuteczny alarm ppoż.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak procedur ewakuacyjnych, ćwiczeń lub szkoleń.	poważny	60 dni	przegląd dok.
Brak zapisów z ćwiczeń przeciwpożarowych.	drugorzędny	60 dni	przegląd dok.
Brak lub niewystarczające funkcjonowanie oświetlenia awaryjnego.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Sieć elektryczna niewystarczająco izolowana lub zabezpieczona.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak lub niewystarczająco utrzymany sprzęt lub procedury zapobiegania eksplozjom.	poważny	30 dni	przegląd dok.

Tab. 2. Infrastruktura budowlana[3]

Problem	Ważność problemu	Skala czasowa	Metoda
Stan techniczny budynków stanowi zagrożenie.	krytyczny	natychmiast	wizyta dodatkowa
Budynki wymagają napraw.	poważny	30 dni	wizyta dodatkowa
Niewystarczające oświetlenie w niebezpiecznych rejonach..	poważny	60 dni	przegląd dok.
Ogrzewanie i wentylacja oraz klimatyzacja – systematyczne błędy w programie obsługi technicznej.	poważny	60 dni	wizyta dodatkowa
Budynek nie posiada wymaganych pozwoleń i certyfikatów.	poważny	90 dni	przegląd dok.

Tab. 3. System zarządzania [3]

Problem	Ważność problemu	Skala czasowa	Metoda
Brak systemów zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w zakładzie.	krytyczny	90 dni	wizyta dodatkowa
Systematyczne błędy w systemach zdrowia i bezpieczeństwa.	poważny	60 dni	wizyta dodatkowa
Brak certyfikatów zdrowia i bezpieczeństwa.	poważny	90 dni	przegląd dok.
Nieaktualne certyfikaty zdrowia i bezpieczeństwa.	drugorzędny	90 dni	przegląd dok.

Tab. 4. Postępowanie z substancjami chemicznymi [3]

Problem	Ważność problemu	Skala czasowa	Metoda
Brak lub niebezpieczne przechowywanie/składowanie odpadów niebezpiecznych chemikaliów.	krytyczny	30 dni	wizyta dodatkowa
Przechowywanie niebezpiecznych materiałów w miejscach zakwaterowania.	krytyczny	30 dni	wizyta dodatkowa
Niewłaściwe przechowywanie, usuwanie, etykietowanie, przeszkolenie.	poważny	60 dni	przegląd dok.
Niewłaściwe postępowanie z niebezpiecznymi chemikaliami lub błędy w ich zastosowaniu..	poważny	30 dni	przegląd dok.
Niedostępne karty charakterystyk	poważny	60 dni	przegląd dok.

Tab. 5. Zasady ogólne [3]

Problem	Ważność problemu	Skala czasowa	Metoda
Brak dostępu do czystej wody pitnej.	krytyczny	natychmiast	wizyta dodatkowa
Brak łatwego dostępu do czystej wody pitnej.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Sprzęt niewłaściwie używany, utrzymany lub zaprojektowany, co może prowadzić do utraty kończyny lub życia.	krytyczny	natychmiast	wizyta dodatkowa
Sprzęt niewłaściwie używany, utrzymane lub zaprojektowane, co może prowadzić do poważnego urazu.	poważny	30 dni	wizyta dodatkowa
Brak regularnych przeglądów maszyn .	krytyczny	60 dni	przegląd dok.
Stanowiska i obszary pracy nieuporządkowane, co powoduje ryzyko poważnego urazu.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Śliskie powierzchnie powodujące ryzyko urazu.	poważny	30 dni	wizyta dodatkowa
Środki ochrony osobistej niewydane pracownikom lub niezakładane w niebezpiecznych środowiskach.	krytyczny	30 dni	przegląd dok.
Środki ochrony osobistej wydane, ale niekonsekwentnie zakładane lub utrzymane.	drugorzędny	30 dni	przegląd dok.
Systematyczne błędy w zapewnieniu pracownikom szkoleń BHP.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Pojedyncze błędy w zapewnieniu pracownikom szkoleń BHP.	drugorzędny	90 dni	przegląd dok.
Brak odpowiedniego sprzętu lub szkoleń do bezpiecznego przemieszczania ciężarów, które stanowią poważne ryzyko .	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak ochrony oczu lub osłon igieł w maszynach szyjących lub osłon pasów w maszynach.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak urządzeń myjących w niebezpiecznych środowiskach, w tym myjki do oczu tam gdzie konieczna.	krytyczny	30 dni	przegląd dok.
Niewłaściwe toalety i urządzenia myjące i/lub nie oddzielone ze względu na płęć.	poważny	90 dni	przegląd dok.
Brak zapisów urazów/wypadków.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Brak odpowiednich badań pracowników w niebezpiecznych środowiskach (na przykład na utratę słuchu z powodu hałasu).	poważny	90 dni	przegląd dok.
Pojedyncze błędy w wykonaniu badań lekarskich.	drugorzędny	90 dni	przegląd dok.
Brak personelu przeszkolonego z pierwszej pomocy.	poważny	30 dni	przegląd dok.
Niewłaściwie przeszkolony personel pierwszej pomocy/pracownicy nie wiedzą kto jest przeszkolony.	drugorzędny	60 dni	przegląd dok.
Niewłaściwe zaopatrzenie i procedury BHP dla pracowników w ciąży.	poważny	30 dni	przegląd dok.

Brak komitetu i/lub reprezentantów BHP.	poważny	30 dni	przeгляд dok.
Brak dostępnych apteczek.	krytyczny	natychmiast	wizyta dodatkowa
Niewłaściwa ilość lub stan apteczek.	drugorzędny	30 dni	przeгляд dok.
Niewłaściwe zaopatrzenie do higienicznego przechowywania i przygotowania posiłków.	poważny	30 dni	przeгляд dok.
Brak oszacowania hałasu.	drugorzędny	60 dni	przeгляд dok.
Transport pracowników, gdzie konieczny jest niebezpieczny lub niewłaściwy.	poważny	30 dni	wizyta dodatkowa

4. WYNIKI AUDYTÓW U DOSTAWCÓW W POLSKICH ŁAŃCUCHACH DOSTAW

W latach 2009 – 2013 przeprowadzono 55 audytów w polskich małych i średnich przedsiębiorstwach. Większość audytowanych firm wywodziła się z branży produkcji żywności oraz opakowań. W tabeli 6 przedstawiono zestawienie dotyczące wyników tych audytów. Zestawienie zawiera sumaryczne liczby niezgodności stwierdzonych w czasie audytów ze względu na rodzaj (aspekt) wymagania oraz kryterium – wymaganie ETI lub wymaganie polskiego prawa.

Tab. 6. Liczby i rodzaje niezgodności identyfikowane podczas audytów

Aspekt SEDEX	Liczba niezgodności z wymaganiami ETI	Liczba niezgodności z wymaganiami polskiego prawa
Prawo pracy	55	26
Prawo środowiskowe	15	25
Prawo BHP	142	142
Etyka Biznesu	10	0

Zródło: opracowanie własne.

W tabeli 7 przedstawiono zestawienie liczby niezgodności dotyczących bhp w zależności od ich charakteru.

Tab. 7. Zestawienie liczby niezgodności w aspekcie bhp w zależności od charakteru niezgodności

Charakter niezgodności (tylko aspekty BHP)	Liczba niezgodności
Niewłaściwe posługiwanie się środkami chemicznymi (brak kart charakterystyk, zwłaszcza dla chemii warsztatowej, nie oznakowane lub źle oznakowane pojemniki.	35
Ograniczony dostęp do gaśnic, hydrantów, wyjść ewakuacyjnych.	26
Nieużywanie przez pracowników środków ochrony osobistej.	23
Nieaktualne instrukcje bezpieczeństwa pożarowego oraz brak wynikających z nich przeglądów instalacji gazowych, kominowych itp.	23
Źle wyposażone apteczki pierwszej pomocy (brak spisu wyposażenia, przeterminowana zawartość).	16
Brak oznaczeń ładowności regałów lub przekraczanie tej ładowności.	15
Pozostałe.	7

Zródło: opracowanie własne.

Zdecydowanie największą część stanowią niezgodności dotyczące postępowania z substancjami chemicznymi. Charakterystyczne jest to, że nie dotyczą one braku szkoleń (te zazwyczaj odbywają się regularnie) ale niewłaściwego postępowania, np. przechowywanie substancji chemicznych (również

niebezpiecznych) w nie oznakowanych pojemnikach, w tym również po opakowaniach po środkach spożywczych. Często zauważany jest brak kart charakterystyk substancji niebezpiecznych ale dotyczy to głównie środków chemicznych używanych w działach utrzymania maszyn (rozpuszczalniki, kleje, WD-40) oraz utrzymania czystości w pomieszczeniach (środki myjące, dezynfekujące). Środki chemiczne używane w procesach produkcyjnych są na ogół dobrze kontrolowane.

Kolejną istotną grupę niezgodności stanowi nie przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych – zastawianie gaśnic, hydrantów, blokowanie wyjść ewakuacyjnych. Jako przyczynę pracownicy podają pośpiech, brak miejsca i generalnie bagatelizują problem twierdząc, że zablokowanie jest tylko „na chwilę”. Lekceważony jest również często problem nieaktualności instrukcji bezpieczeństwa pożarowego - co jest bardzo niezrozumiałe w kontekście możliwości utraty odszkodowania w razie pożaru, pomimo posiadania ważnego ubezpieczenia.

Znaczącą grupę niezgodności stanowi nie stosowanie przez pracowników środków ochrony osobistej: okularów ochronnych, stoperów, bezpiecznego obuwia, pasów bezpieczeństwa itp. Ważne jest to, że w audytowanych firmach pracodawca przeprowadził analizę ryzyka zawodowego i środki te były dla pracowników dostępne. Ostatnie w aspekcie liczby niezgodności stanowią te, które są związane z niewłaściwym wyposażeniem apteczek (obecność lekarstw, często przeterminowanych, brak spisu wyposażenia, zawartość niezgodna ze spisem) oraz oznakowania ładowności regałów. W wielu przypadkach – mimo oznakowania maksymalnej ładowności – pracownicy nie potrafili określić ciężaru składowanych na tych regałach ładunków.

DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

Audyty przeprowadzono w 55 przedsiębiorstwach branży produkcji żywności oraz opakowań o zbliżonym poziomie rozwoju technicznego i technologicznego. Odnotowano średnio 2,6 niezgodności związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy na przedsiębiorstwo. Najczęściej identyfikowane niezgodności to niewłaściwe postępowanie z substancjami chemicznymi, nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych oraz niestosowanie środków ochrony osobistej (mimo ich dostępności). Wśród audytowanych firm było 20 przedsiębiorstw z wdrożonymi systemami zarządzania bhp (ISO18001, OHSAS) i charakterystyczne jest to, że w tych firmach nie zostały zidentyfikowane żadne niezgodności o charakterze bhp. Nie uwzględniając tych przedsiębiorstw w statystyce, średnia liczba niezgodności wzrasta do ponad czterech niezgodności na audytowane przedsiębiorstwo. Biorąc pod uwagę, że każda z tych niezgodności stanowiła również naruszenie obowiązującego prawa wydaje się, że jest to liczba znaczna.

Zdaniem autorów przyczyną tak znacznych różnic liczb niezgodności o charakterze bhp w firmach nie certyfikowanych i certyfikowanych jest dużo wyższa świadomość pracowników tych ostatnich a zidentyfikowane przyczyny głównych niezgodności, są potwierdzeniem raportów PIP: podjęcie działań ryzykownych wynika najczęściej z nieznamomości przepisów i zasad bhp, lekceważenia zagrożenia oraz braku wykształconego nawyku stosowania metod bezpiecznej pracy.

Przedsiębiorstwa bez wdrożonych (nawet nie koniecznie certyfikowanych) systemów zarządzania bezpieczeństwem rzadko wykazują zainteresowanie inwestowaniem w bezpieczeństwo pracy, a z kolei pracownicy nie angażują się w budowanie bezpiecznego środowiska pracy. Zauważalna jest niska świadomość dotycząca zarówno identyfikacji zagrożeń, jak i ich eliminacji bądź ograniczania skutków.

Podejmowane próby podniesienia stanu bezpieczeństwa w firmie najczęściej zakładają dokonywanie zmian w technice, organizacji lub w technologii – niestety, powyższe zmiany nie uwzględniają modyfikacji kulturowych determinant postępowania i zazwyczaj nie doprowadzają do pożądanych skutków, ponieważ korzystny efekt zmian w technice jest niweczony brakiem kultury bezpieczeństwa pracowników i podejmowaniem ryzykownych zachowań.

Skuteczność funkcjonowania systemu bhp zależy przede wszystkim od ludzi go tworzących i w nim pracujących, a w szczególności od zaangażowania najwyższego kierownictwa. System, który nie aktywizuje wszystkich pracowników i nie wpływa pozytywnie na zmiany kultury bezpieczeństwa i higieny pracy będzie miał niewielki wpływ na poprawę stanu BHP w przedsiębiorstwie.

W świetle powyższego należy uznać, że głównym wyzwaniem w zakresie podnoszenia poziomu bhp w przedsiębiorstwach nie jest stosowanie coraz doskonalszych środków technicznych i proceduralnych ale zbudowanie oraz promowanie kultury bezpieczeństwa i prewencji w środowisku pracy. Należy przy tym pamiętać, że kultura bezpieczeństwa jest nieodłącznym elementem kultury organizacyjnej [6]. Jest to możliwe tylko poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy, uświadamiania zagrożeń i konsekwencji skutków. W firmach z wdrożonymi systemami zarządzania bhp powszechne są działania polegające na rejestracji i analizie tzw. prawie wypadków, prowadzeniu wewnętrznych audytów zachowań pracowników w miejscach pracy, nagradzaniu pracowniczych propozycji działań zapobiegawczych i doskonalących. Niestęchanie ważne jest wzmocnienie prowadzonych działań poprzez osobisty przykład najwyższego kierownictwa. Często stosowane w firmach o wysokiej kulturze organizacyjnej jest przedstawienie polityki firm w zakresie bezpieczeństwa pracy w postaci wyraźnie eksponowanych haseł, np. safety first, bezpieczeństwo jest najważniejsze, jeden wypadek, to jeden wypadek za dużo. Wizualizuje się zachowania bezpieczne i niebezpieczne, wyraźnie oznakowuje strefy zagrożeń a analizy przyczyn wypadków dostępne są na tablicach ogłoszeń.

Że są to działania skuteczne, świadczą przedstawione wyniki badań. W firmach o porównywalnym poziomie zaawansowania technicznego i technologicznego zdecydowanym liderem bezpieczeństwa pracy są te, które wprowadziły systemowe metody zarządzania aspektami bhp w przedsiębiorstwie.

Należy zwrócić uwagę, że brak systemów zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w zakładzie jest w systemie SEDEX niezgodnością krytyczną, której usunięcie nie może trwać dłużej niż 90 dni a potwierdzenie wymaga wizyty dodatkowej wizyty audytora.

Streszczenie

W artykule przedstawiono wymagania systemu SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które wynikają wprost z kodeksu ETI (Ethical Trade Initiative). Zostały zaprezentowane zasady przeprowadzania audytów w tym zakresie obejmujące wizję lokalną zakładu pracy, przegląd dokumentów i wywiady z pracownikami. Opisano sytuacje będące szczegółowymi interpretacjami wymagań ogólnych SEDEX, które audytor musi uznać za niezgodne z wymaganiami systemu. Zaprezentowano również propozycję rangowania takich niezgodności (krytyczna, poważna, drugorzędna) wraz z proponowanymi terminami usunięcia tych niezgodności i sposobu weryfikacji. Przedstawiono wyniki badań prowadzonych przez autorów artykułu w polskich przedsiębiorstwach dotyczące stanu bezpieczeństwa w aspekcie wymagań SEDEX. Na uwagę zasługuje fakt, że w firmach, które mają wdrożone systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy nie odnotowano żadnych niezgodności w tym zakresie podczas gdy w pozostałych, rejestrowano średnio cztery niezgodności na przedsiębiorstwo.

Safety system audits in aspect of SMETA requirements

Abstract

The paper presents requirements of SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) system in the field of occupational health and safety. These requirements result directly from the ETI (Ethical Trade Initiative) Code. There were presented rules for conducting audits in this area, including the local vision for the workplace, a review of documents and interviews with employees. There were described situations which are detailed interpretations of the general requirements SEDEX that the auditor must considered as incompatible with the requirements of the system. Proposal to the ranking of such non-compliance (critical, serious, secondary), together with the proposed deadlines to remove these inconsistencies and method of verification was presented. The results of researches concerning state of H&S in the Polish enterprises in terms of SEDEX requirements were presented. Noteworthy is the fact that in companies that have implemented safety management systems there have been no non-compliance in this respect while in the other, recorded an average of four non-compliance on the company.

BIBLIOGRAFIA

1. <http://www.sedexglobal.com/ethical-audits/smeta/> (data dostępu – lipiec 2014).

2. Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Best Practice Guidance Version 4.0 May 2012, http://www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2012/07/SMETA-Best-Practice-Guidance-4-Pillar-4_0-L.pdf, (data dostępu – lipiec 2014).
3. Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Non Compliance Guidance (Version 1.2, June 2010), https://www.sedex.org.uk/sedex/_WebSite/PDF/SMETA_Non_Compliance_Guidance_1_2_D.PDF, (data dostępu – lipiec 2014).
4. <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code> (data dostępu – lipiec 2014).
5. Konodyba – Szymańska Maria, *Bezpieczeństwo pracy w polskich przedsiębiorstwach sektora MŚP w świetle ogólnodostępnych raportów i doniesień*, Bezpieczeństwo systemu. Techniczne, organizacyjne i ludzkie determinanty bezpieczeństwa pracy, Częstochowa, 2012.
6. Salamon Sz. , Zajączkowski A. , *Kształtowanie kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie x i jej wpływ na stan bezpieczeństwa zakładu*