

Bezpieczeństwo i higiena pracy w UE Ustawodawstwo dotyczące sektora morskigo

Analiza ustawodawstwa UE i zbiór najlepszych praktyk w zakresie jego wdrażania

Raport sporządzony przez Philippe'a Castela, EPHICOM, w ramach wspólnego projektu ECSSA - ETF i IWP, który otrzymał finansowanie z Unii Europejskiej.



Spis treści

1. PREZENTACJA	5
2. OGÓLNE ZASADY ZAWARTE W EUROPEJSKIM USTAWODAWSTWIE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY (BHP) MAJĄCYM ZASTOSOWANIE DO PRZEMYSŁU MORSKIEGO	6
› 2.1 Wprowadzenie	6
› 2.2 Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. - „Dyrektywa ramowa”	6
› 2.3 Dyrektywy szczegółowe dotyczące BHP zgodnie z definicją zawartą w artykule 16 „Dyrektywy ramowej”	7
› 2.4 Inne dyrektywy obejmujące istotne dla przemysłu morskiego kwestie z zakresu BHP	9
3. NAJLEPSZE PRAKTYKI	10
› 3.1 Główne źródła	10
› 3.2 Zidentyfikowane najlepsze praktyki - przegląd	13
› 3.3 Zidentyfikowane najlepsze praktyki - szczegóły	13
3.3.1	
Dyrektywa ramowa	13
3.3.2	
Dyrektywa 89/656/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego w miejscu pracy	17
3.3.3	
Dyrektywa 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników	25
3.3.4	
Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią	25
3.3.5	
Dyrektywa 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy	26
3.3.6 Dyrektywa 2003/10/WE w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem)	28
3.3.7 Dyrektywa 2002/44/WE w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem)	30
3.3.8	
Dyrektywa 92/29/EWG dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach	31
4. ZALECENIA I WNIOSKI	33
› 4.1 Ogólne zalecenia dotyczące „najlepszych praktyk”	33
› 4.2 Konkretnie zalecenia w zakresie „najlepszych praktyk”	34
› 4.3 Wnioski	35
5. ZAŁĄCZNIK: DYREKTYWY UE DOTYCZĄCE BHP MAJĄCE ODNIESIENIE DO ŻEGLUGI – MATRYCA TRANSPOZYCJI DO PRAWA KRAJOWEGO	36

Streszczenie

Celem niniejszego raportu jest określenie, w jaki sposób europejskie ustawodawstwo dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy jest wdrażane w przemysł morskim w Europie oraz zwrócenie uwagi na dobre praktyki w tej dziedzinie.

Pierwsza część przedstawia cele badania oraz metodologię zastosowaną do ich osiągnięcia.

Druga część obejmuje przegląd europejskiego ustawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mającego zastosowanie do przemysłu morskiego. Podkreślono te problemy, które, opisane w konkretnym tekście, stanowią szczególne wyzwanie dla przemysłu morskiego. W stosownych przypadkach podano odniesienia do tekstów opublikowanych przez Międzynarodową Organizację Morską (IMO) lub Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), dotyczących tych samych tematów.

W części trzeciej szczegółowo opisano dobre praktyki w zakresie wdrażania pewnych wytycznych z dziedziny BHP. W stosownych przypadkach najpierw nakreślono główne postanowienia zawarte w tych dokumentach. Dobre praktyki przedstawione w niniejszym raporcie zostały zaczerpnięte z badań udostępnionych przez członków ECSA i ETF.

Czwarta, ostatnia część raportu, przedstawia szereg zaleceń opracowanych w oparciu o podane wcześniej informacje:

- › Dwa ogólne zalecenia w zakresie propagowania bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle morskim.
- › Zalecenia dotyczące każdej z określonych powyżej dobrych praktyk w celu ich upowszechnienia w całej Unii Europejskiej.

Klauzula o wyłączeniu odpowiedzialności

Odpowiedzialność za informacje i opinie zawarte w niniejszym raporcie w całości ponosi jego autor. Informacje i poglądy przedstawione w raporcie nie muszą odzwierciedlać poglądów ECSA, ETF ani Komisji Europejskiej, które nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za wykorzystanie tych informacji.

Wszystkie zdjęcia zostały udostępnione dzięki uprzejmości L'Institut Maritime de Prevention, Francja

1. Prezentacja

Pomimo tego, że kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) są już od jakiegoś czasu na porządku dziennym obrad Komitetu Dialogu Sektorowego ds. transportu morskiego, rozmowy na ten temat nie doprowadziły do wyciągnięcia rozstrzygających wniosków. Przyczynami jest brak dokładnych informacji dotyczących odpowiedniego ustawodawstwa UE mającego zastosowanie do transportu oraz brak informacji o tym, w jaki sposób przepisy te są wdrażane na poziomie krajowym.

W związku z tym, że każde działanie musi być oparte na wszechstronnej wiedzy dotyczącej regulacji prawnych, partnerzy społeczni zajmujący się transportem morskim – Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) oraz Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) – zwrócili się do Komisji Europejskiej o wsparcie finansowe badania, które ma na celu identyfikację i kompilację istniejącego ustawodawstwa UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mającego znaczenie do przemysłu morskiego wraz z towarzyszącymi mu najlepszymi praktykami.

Badanie będące podstawą przygotowania niniejszego raportu zostało przeprowadzone dwuetapowo:

- › Dokonano analizy istniejących odpowiednich przepisów UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy mających zastosowanie do żeglugi.
- › Wśród członków ETF i ECSA przeprowadzono konsultacje, w formie odpowiedzi na pytania kwestionariusza, w celu zidentyfikowania najlepszych praktyk/ inicjatyw podejmowanych przez państwa członkowskie i branżę w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niniejszy raport będzie dokumentem odniesienia w przyszłych rozmowach między ECSA i ETF.



2. Ogólne zasady wyrażone w europejskim ustawodawstwie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), mającym zastosowanie do przemysłu morskiego

2.1 Wprowadzenie

Europejskie ustawodawstwo w zakresie BHP opiera się głównie na pewnej liczbie dyrektyw, z którymi zapoznamy się szczegółowo poniżej.

Pierwszą z nich jest Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. zwana „dyrektywą ramową”. Określa ona ogólne zasady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy zawarte we wszystkich kolejnych dyrektywach szczegółowych wymienionych w artykule 16 „dyrektywy ramowej” są zgodne ze wspólnymi zasadami określonymi w „dyrektywie ramowej”.

Do dnia dzisiejszego „dyrektywę ramową” uzupełniają dziewiętnaście dyrektyw szczegółowych. Ustęp 3 artykułu 16 stanowi, że przepisy „dyrektywy ramowej” stosuje się w całości do wszystkich dziedzin objętych przez poszczególne dyrektywy szczegółowe.

W tym zestawie dyrektyw określono więc podstawy w zakresie norm minimalnych koniecznych do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych w UE. Zgodnie z postanowieniami „dyrektywy ramowej” państwa członkowskie mogą przekroczyć te minimalne wymagania podczas transpozycji dyrektyw do prawa krajowego. Zgodnie z tymi

samymi przepisami nie mogą obniżyć poziomu ochrony już ustanowionego w ustawodawstwie krajowym.

Istnieją także inne szczególne dyrektywy europejskie nie uwzględnione w artykule 16 „dyrektywy ramowej”, które jednak mają bezpośredni lub pośredni wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy.

UWAGI a i b:

a

Główne postanowienia zarówno poszczególnych, jak i szczegółowych dyrektyw zostały przedstawione w rozdziale 3 - Najlepsze praktyki

b

Pewne wytyczne, które widnieją w Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. (MLC 2006), zostały przedstawione poniżej w formie przypomnienia, ponieważ trzeba wziąć pod uwagę, że nie są one obowiązkowe.

2.2 Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. - „Dyrektywa ramowa”

Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r., często określana mianem „dyrektywy ramowej”, jest podstawowym tekstem dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy w UE. Wprowadza pojęcie oceny ryzyka do europejskiego ustawodawstwa w dziedzinie BHP. Główne postanowienia „dyrektywy ramowej” (które nie dotyczą pomocy domowych, określonych działań służb publicznych wykonywanych przez siły zbrojne czy policję, jak również wolnych strzelców) przedstawiono w poniższym wykazie, który nie obejmuje wszystkich przepisów. Dyrektywa zobowiązuje pracodawców do:

1. Prowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz wdrożenia powiązanego z nią procesu ciągłego doskonalenia.
2. Określenia zaangażowania pracowników w ten procesie.
3. Zdefiniowania dziewięciu ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom, stanowiących podstawę działań w trakcie wdrażania tego procesu.
4. Zdefiniowania wymagań w zakresie szkoleń dla pracowników, mających zasadnicze znaczenie dla wdrażania tego procesu.
5. Określenia zobowiązań pracowników w tym procesie.
6. Określenia kontroli warunków zdrowotnych, jakiej powinni podlegać pracownicy.

Zwracam uwagę, że Konwencja o pracy na morzu z 2006 r. (MLC 2006 r.) zawiera większość tych przepisów w rozporządzeniu 4.3 – Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom.

Norma A4.3 MLC 2006 r. określa jedną z metod zaangażowania pracowników, wprowadzając wymóg utworzenia „Komitetu ds. bezpieczeństwa na statku” na pokładzie statków, na których pracuje pięciu lub większa liczba marynarzy.

2.3 Dyrektywy szczegółowe dotyczące BHP zgodnie z definicją zawartą w artykule 16 „Dyrektywy ramowej”

W dyrektywach szczegółowych określono zasady i instrumenty służące wdrażaniu przepisów „dyrektywy ramowej”, odnoszące się do konkretnych zagrożeń w pracy (na przykład narażenia na niebezpieczne substancje lub czynniki fizyczne), prostych zadań (na przykład ręcznego przemieszczanie ciężarów, pracy z monitorami ekranowymi itp.) oraz różnych miejsc pracy o wysokim ryzyku (na przykład miejsc pracy tymczasowej, w przemyśle wydobywczym, na statkach rybackich itp.)

Inna dyrektywa omawia połączenie tych czynników w odniesieniu do najbardziej narażonych pracowników (czyli kobiet ciężarnych i matek karmiących piersią).

Dyrektywy szczegółowe określają, jak należy oceniać ryzyko oraz w stosownych przypadkach ustalają dopuszczalną wartość narażenia zawodowego.

Ogólne przepisy dyrektywy ramowej mają pełne zastosowanie do wszystkich dziedzin objętych przez dyrektywy szczegółowe, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych lub specyficznych przepisów zawartych w tych dyrektywach.

Jedenaście z 19 dyrektyw szczegółowych wymienionych w artykule 16 ustęp 1 „dyrektywy ramowej” ma zastosowanie do przemysłu morskiego:

1. Dyrektywa 89/656/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających ze środków ochrony indywidualnej (ŚOI) w miejscu pracy. Dyrektywa ta ustanawia minimalne wymagania dotyczące oceny, wyboru i prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej (trzecia dyrektywa szczegółowa).

Jest to najważniejsze zagadnienie na pokładach statków, w szczególności w odniesieniu do ochrony stóp, głowy i rąk, ochrony przed hałasem, przed ryzykiem utonięcia i upadków z wysokości.

Norma A4.3 - §1-c) MLC 2006 kładzie nacisk na korzystanie z ŚOI w ramach pokładowych programów zapobiegania wypadkom przy pracy.

2. Dyrektywa 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników. Dyrektywa ta zapewnia ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z ręcznym przemieszczaniem ciężarów i pomaga, w szczególności w zapobieganiu zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego (czwarta dyrektywa szczegółowa).

W przypadku wszystkich zawodów urazy kręgosłupa spowodowane ręcznym przemieszczaniem ciężarów są często główną przyczyną wypadków przy pracy i najczęstszą przyczyną trwałej niepełnosprawności związanej z pracą. Sektor żeglugi handlowej nie jest wyjątkiem od tej reguły.

W wytycznej B4.3.1 - §3 MLC 2006 określa, że ryzyko związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów powinno być uwzględnione w ocenie ryzyka zawodowego występującego na statkach.

3 i 4. Dyrektywa 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa) oraz **Dyrektywa 2000/54/WE** w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie **czynników biologicznych** podczas pracy (siódma dyrektywa szczegółowa).

5. Dyrektywa 92/58/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa lub zdrowia w miejscu pracy, która wprowadza zharmonizowany **system znaków bezpieczeństwa** w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa).

6. Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia **pracownic w ciąży** oraz pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa).

7. Dyrektywa 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z **czynnikami chemicznymi** w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa).

Niniejszy raport odnosi się do tej dyrektywy w zakresie zagrożeń wywołanych czynnikami chemicznymi stosowanymi w eksploatacji i konserwacji statków. Rzeczywiście wypadki przy pracy związane z użyciem czynników chemicznych mają na ogół poważne konsekwencje zdrowotne.

Transport czynników chemicznych we wszystkich formach (pakowane, ciekłe luzem lub stałe) podlega istniejącym umowom i kodeksom międzynarodowym, które są bardziej szczegółowe i rygorystyczne.

8 i 9. Dyrektywa 2002/44/WE w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznym (**wibracjami**) (szesnasta dyrektywa szczegółowa): ma ona zastosowanie w przemyśle morskim z wyjątkiem przypadków, w których państwo członkowskie żąda odstępstwa od tej dyrektywy oraz **Dyrektywa 2003/10/WE** w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa).

Statki są zarówno miejscem pracy, jak i środowiskiem życia. Potencjalnie są również głośnym otoczeniem i osoby na pokładzie mogą być również narażone na wibracje przekazywane na całe ciało. Marynarze są narażeni potencjalnie na hałas i drgania przez całą dobę. Narażenie na hałas i drgania to zatem dwa główne problemy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach.

MLC 2006 poświęca tym kwestiom dwie wytyczne: wytyczną B4.3.2 w sprawie ekspozycji na hałas oraz wytyczną B4.3.3 w sprawie narażenia na wibracje.

Jeżeli chodzi o ekspozycję na hałas, to w dniu 19 listopada 1981 r. Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) uchwaliło rezolucję A 468 (XII) w sprawie hałasu, a w dniu 30 listopada 2012 r. Komitet Bezpieczeństwa na Morzu IMO przyjął „Kodeks dotyczący poziomu hałasu na pokładach statków” na mocy rezolucji Komitetu Bezpieczeństwa na Morzu (MSC 337(91) wnoszącej poprawki do Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS). Implikacje tej rezolucji zostały szczegółowo opisane w rozdziale 3 niniejszego raportu dotyczącym najlepszych praktyk.

10 i 11. Dyrektywa 2006/25/WE w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (**sztuczne promieniowanie optyczne**) (dziewiętnasta dyrektywa szczegółowa) oraz **Dyrektywa 2013/35/WE** w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (**pola elektromagnetyczne**). Jest to dwudziesta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu artykułu 16(1) dyrektywy 89/391/EWG i uchyla ona dyrektywę 2004/40/WE w sprawie pól elektromagnetycznych.



W czasie pracy na statkach marynarze mogą być narażeni na sztuczne promieniowanie optyczne (oświetlenie LED itp.) oraz pola elektromagnetyczne (radar, obrotowe maszyny elektryczne itp.), choć związane z tym ryzyka nie zostały wyraźnie wymienione w MLC 2006.

Osiem pozostałych dyrektyw szczegółowych nie odnosi się do żeglugi albo ze względu na ich charakter, albo ponieważ żegluga została wyłączona z zakresu ich oddziaływania.

2.4 Inne dyrektywy mające znaczenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)

Dorobek prawny UE w zakresie BHP obejmuje również inne dyrektywy, które nie są jednak oparte na art. 16 ust. 1 „dyrektywy ramowej”, a zawarte w nich postanowienia dotyczą przede wszystkim technicznych aspektów BHP. Warto tutaj przypomnieć, że ogólne przepisy dyrektywy ramowej mają pełne zastosowanie do wszystkich dziedzin objętych przez dyrektywy szczegółowe, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych lub specyficznych przepisów zawartych w tych dyrektywach.

- › **Dyrektywa 92/29/EWG** dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach.
- › **Dyrektywa 91/383/EWG** uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub **w czasowym stosunku pracy**.
Dyrektywa 1994/33/WE w sprawie ochrony **pracy osób młodych** wprowadza bardziej rygorystyczne zasady skutecznej ochrony pracowników poniżej 18 roku życia.
- › **Dyrektywa 2009/13/WE** z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany Dyrektywy 1999/63/WE (organizacja czasu pracy marynarzy).
- › **Dyrektywa 2009/148/WE** w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy.

3. Najlepsze praktyki

3.1 Główne źródła

Wymienione poniżej najlepsze praktyki podano w oparciu o informacje otrzymane od członków ETF i ECSA w odpowiedzi na kwestionariusz przesłany do nich z prośbą o przytoczenie przykładów najlepszych praktyk w praktycznym wdrażaniu dyrektyw UE w zakresie BHP w sektorze żegluga.

W niektórych przypadkach dokumenty zostały zmienione w oparciu o nadesłane odpowiedzi. Dokumenty te przedstawiono poniżej:

A. KODEKS PRAKTYK W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA W PRACY DLA MARYNARZY MARYNARKI HANDLOWEJ - WYDANIE Z 2015 R.

Dokument ten został wydany przez Agencję Morską i Straży Przybrzeżnej Wielkiej Brytanii (MCA) i zatwierdzony przez Krajowy Morski Komitet ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Izba Żegluga Wielkiej Brytanii, Nautilus Międzynarodowy Związek Morski i Pracowników Transportu).

Kodeks ten ma być traktowany jako poradnik w zakresie najlepszych praktyk stosowanych w celu poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa na pokładzie statków. Ma on również na celu podanie wskazówek, jak należy wypełniać obowiązki ustawowe.

Kodeks ten zawiera wskazówki dotyczące praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy i odwołuje się do 7 z 11 dyrektyw wymienionych w kwestionariuszu.

B. PODRĘCZNIK O ŚRODOWISKU PRACY DLA MARYNARZY – WYDANIE Z MARCA 2016 R.

Podręcznik ten został wydany przez Prevent, organizację non-profit będącą własnością Konfederacji Szwedzkich Przedsiębiorstw, Szwedzkiej Konfederacji Związków Zawodowych i Kartelu Negocjacyjnego dla Pracowników Etatowych w Sektorze Przedsiębiorstw Prywatnych.

Opracowanie składa się z dwóch części. Pierwsza część zatytułowana „Lepsze środowisko pracy na morzu” opisuje, w jaki sposób powinny i mogą być wykonywane działania związane z pracą na pokładzie statku, przedstawia wymogi prawne oraz niektóre podstawowe fakty odnoszące się do różnych kwestii. Druga część jest bardziej obszerna. Obejmuje podręczniki dotyczące środowiska pracy opisujące różne zadania realizowane na pokładzie statku, związane z nimi zagrożenia oraz to, co jest niezbędne, aby praca mogła być wykonana jak najbezpieczniej. Materiał zawiera również szereg instrumentów i list kontrolnych, które mogą być wykorzystane do systematycznego zarządzania środowiskiem pracy (SZSP) zgodnie z przepisami Szwedzkiego Urzędu ds. Środowiska Pracy.

Podręcznik ten zawiera wskazówki dotyczące praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy i odwołuje się do 8 z 11 dyrektyw wymienionych w kwestionariuszu.

C. NAJPIERW BEZPIECZEŃSTWO - WYDANIE ZE STYCZNIA 2006 R.

Dokument ten został wydany przez Stichting Scheepvaart, holenderską fundację parasolową zrzeszającą inne fundacje i stowarzyszenia zajmujące się kwestiami dotyczącymi zabezpieczenia społecznego, szkoleń, promocji zdrowia i bezpieczeństwa holenderskich marynarzy.

Fundacja opracowuje spójne polityki w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzeń i opieki w zakresie żegluga handlowej i rybołówstwa.

Dokument ten zawiera wskazówki dotyczące praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy i odwołuje się do 3 z 11 dyrektyw wymienionych w kwestionariuszu.

D. PODRĘCZNIK PRAKTYK W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA W PRACY - BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ŻEGLUDZE HANDLOWEJ I NA STATKACH RYBACKICH - PAŹDZIERNIK 2014 R.

Podręcznik ten został wydany przez BG Verkehr, niemiecką organizację zajmującą się ubezpieczeniami społecznymi w sektorach transportu, logistyki pocztowej i telekomunikacji.

Podręcznik ten pomaga kierownictwu i załogom na statkach identyfikować i oceniać niebezpieczne warunki pracy. Ma on strukturę modułową i zawiera liczne ilustracje. Odwołuje się on do co najmniej 4 z 11 dyrektyw wymienionych w kwestionariuszu.

Uwagi dotyczące tych dokumentów.

Opracowywanie takich poradników poświęconych w szczególności sektorowi żegluga handlowej i zajmujących się wszelkimi aspektami bezpieczeństwa i higieny pracy [samo w sobie jest dobrą praktyką](#) i warto byłoby upowszechnić ten pomysł w całej Unii Europejskiej.

Jednak każdy dokument prezentuje odrębne podejście: celem niektórych jest wyczerpujące opracowanie tematu, podczas gdy inne są bardziej zwięzłe. Niektóre w systematyczny sposób odnoszą się do tekstów i przepisów wykonawczych mających zastosowanie do kwestii, o które chodzi, a inne nie. Niektóre w założeniu są bardzo kształtujące i zawierają liczne ilustracje, podczas gdy inne są bardziej akademickie.

We wszystkich przypadkach warto mieć podręcznik – zarówno w siedzibie firmy, jak i na statkach – który opisuje różne warunki pracy na pokładach statków i próbuje zidentyfikować ryzyka oraz przedstawiać odpowiednie, możliwe do podjęcia środki zapobiegawcze lub ochronne.

Inne źródła podane w odpowiedziach na pytania kwestionariusza:

A. SEAHEALTH

Seahealth to duńska organizacja o charakterze niezarobkowym, której zarząd składa się z równej liczby przedstawicieli stowarzyszeń armatorów i związków zawodowych.

Misją Seahealth jest poprawa bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia marynarzy oraz spowodowanie, aby środowisko pracy na morzu było bezpieczniejsze, a praca bardziej efektywna.

B. MORSKI INSTYTUT PREWENCJI

Institut Maritime de Prévention (Morski Instytut Prewencji) to francuskie stowarzyszenie o charakterze niezarobkowym, które we Francji spełnia tę samą rolę co Seahealth w Danii. W skład zarządu stowarzyszenia wchodzi przedstawiciel organizacji zabezpieczenia społecznego marynarzy.

Celem poniższej analizy jest określenie, jakie praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pochodzące z różnych źródeł wydają się być najbardziej skuteczne i odpowiednie w ramach tematów poruszanych w kwestionariuszu. Te najlepsze praktyki dodatkowo powinny:

- › Być zgodne z praktykami prewencyjnymi określonymi w dyrektywie ramowej.
- › Być dostosowane do potrzeb sektora żegluga morskiej i pracy na statkach.
- › Być konkretne, pragmatyczne, możliwe do zastosowania i dostępne.
- › Ewentualnie wykraczać poza przepisy dyrektywy

Istnienie wyspecjalizowanych organizacji zajmujących się zapobieganiem zagrożeniom na pokładach statków **jest również dobrą praktyką samą w sobie.**

INNE ŹRÓDŁA:

A- DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI - Ocena ex-post dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (ewaluacja REFIT), załączona do dokumentu KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW – Praca bezpieczniejsza i zdrowsza dla wszystkich - modernizacja ustawodawstwa i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dokument opublikowany w dniu 10 stycznia 2017 r. ocenia z praktycznego punktu widzenia wdrożenie dyrektyw z zakresu BHP w UE. Opracowany w ramach Programu sprawności i wydajności regulacyjnej („REFIT”) wdrożonego przez Komisję Europejską, podsumowuje wyniki szeregu badań przeprowadzanych w latach 2007 i 2012. W stosownych przypadkach niektóre zawarte w nim wnioski lub ustalenia zostaną przedstawione w rozdziale dotyczącym zaleceń.

3.2 Zidentyfikowane najlepsze praktyki - przegląd

Dyrektywa	Najlepsza praktyka	Tytuł	Źródło
Kwestie ogólne	G1	Podręcznik morski w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	
Kwestie ogólne	G2	Morska organizacja zajmująca się bezpieczeństwem i higieną pracy	
Założenia koncepcyjne	1.1	„Ocena ryzyka” – proces o czterech poziomach	„Kodeks praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej” - MCA
Założenia koncepcyjne	1.2	Szkolenia i angażowanie marynarzy	Morski Instytut Prewencji
Założenia koncepcyjne	1.3	Angażowanie marynarzy – tworzenie Komitetów ds. zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy w firmach zatrudniających ponad 50 pracowników.	Kwestionariusz
ŚOI	2.1	Dostarczanie informacji na temat ŚOI	„Podręcznik praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy - Bezpieczeństwo i higiena pracy w żegludzie handlowej i na statkach rybackich – BG Verkehr
ŚOI	2.2	Rozporządzenie dotyczące stosowania ŚOI jako ochrony przed utonięciem	Kwestionariusz
Ręczne przemieszczanie ciężarów	3.1	Ocena ryzyka w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów	„Kodeks praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej” - MCA
Ręczne przemieszczanie ciężarów	3.2	Szkolenie i informacje o „ruchach i postawach”	„Podręcznik praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy - Bezpieczeństwo i higiena pracy w żegludzie handlowej i na statkach rybackich – BG Verkehr
Ręczne przemieszczanie ciężarów	3.3	Szkolenie i informacje o „ruchach i postawach”	Wewnętrzne szkolenia trenerów przeprowadzone przez Morski Instytut Prewencji w Brittany Ferries
Pracownicy w ciąży	4.1	Włoskie przepisy - decreto legislativo 151/2001	Kwestionariusz
Czynniki chemiczne	5.1	Czynniki chemiczne – biała lista – baza danych – zamiana	Seahealth (Dania)
Czynniki chemiczne	5.2	Obowiązkowe szkolenia w zakresie stosowania chemikaliów na pokładach statków	Seahealth (Dania)
Hałas	6.1	Wdrażanie rozporządzeń IMO	Prevent (Szwecja)
Wibracje	7.1	Kalkulator narażenia na wibracje przekazywane na kończyny górne	Seahealth (Dania)
Opieka medyczna	8.1	DOTA B - optymalizacja przechowywania i zarządzania wyposażeniem medycznym na statkach kategorii „B”	Morski Instytut Prewencji (Francja)

3.3 Zidentyfikowane najlepsze praktyki - szczegóły

3.3.1 DYREKTYWA RAMOWA

Dyrektywa ramowa wymaga od pracodawców, aby dokonali oceny ryzyk zawodowych, na jakie narażeni są pracownicy i podjęli niezbędne środki zapobiegawcze lub ochronne w celu ich złagodzenia. Proces ten musi zostać wdrożony zgodnie z określonymi poniżej dziewięcioma zasadami działania zapobiegawczego obejmującymi:

- › zapobieganie zagrożeniom
- › ocenę zagrożeń
- › zwalczanie źródeł zagrożeń
- › dostosowanie organizacji pracy do pracownika
- › dostosowanie do postępu technicznego
- › zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub też są mniej niebezpieczne;
- › opracowanie spójnej ogólnej polityki zapobiegania zagrożeniom
- › ustalenie priorytetowej pozycji zbiorowych środków zapobiegawczych (nad indywidualnymi środkami zapobiegawczymi)
- › wydanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

Musi to być przeprowadzone we współpracy z marynarzami oraz osobami wyznaczonymi przez armatora do pracy nad kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proces oceny ryzyka jest podstawą polityk w zakresie BHP we wszystkich firmach. Powinien on być rozumiany jako **wysiłek na rzecz ciągłego doskonalenia**, którego ogólną organizację przedstawiamy na następnej stronie.

Metody zapobiegania i odnoszące się do wysiłku na rzecz ciągłego doskonalenia:



Podstawowe ryzyko związane z tym procesem polega na tym, że jest on przeprowadzany przede wszystkim w siedzibie głównej przedsiębiorstwa żeglugowego i w jego wyniku powstaje „martwy” dokument, który jest na ogół nieznany lub ignorowany przez marynarzy. Dyrektywa ustanawia zatem zasady dotyczące przeprowadzania oceny ryzyka, które muszą być przestrzegane, jednak bez określania zastosowanej metody, ani formy, jaką ocenie tej należy nadać. Celem dobrych praktyk szczegółowo opisanych poniżej jest określenie ram metodologicznych odpowiednich dla przemysłu morskiego, zapewniających, że wszystkie osoby na pokładzie są zaangażowane w ten proces i biorą odpowiedzialność za własne bezpieczeństwo.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 1.2

„OCENA RYZYKA” – PROCES O CZTERECH POZIOMACH

Pod tym względem [Kodeks praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej](#) wydany przez Agencję Morską i Straży Przybrzeżnej Wielkiej Brytanii przedstawia metodę, która wydaje się być skuteczna i jednocześnie umożliwia uniknięcie wyżej wymienionego ryzyka.

W następujących punktach przedstawiono wybrane podejście zaczerpnięte bezpośrednio z [Kodeksu praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej](#).

„Niektóre firmy stosują bardzo skuteczne podejście polegające na przeprowadzaniu procesu na czterech poziomach zgodnie z tym, co przedstawiono poniżej.

Ocena ryzyka poziom 1: Ogólna ocena ryzyka

Kodeks ISM (Międzynarodowy kodeks zarządzania bezpieczeństwem) wymaga, aby cele w zakresie zarządzania bezpieczeństwem w firmie obejmowały, między innymi, ocenę ryzyka związaną ze wszystkimi zidentyfikowanymi zagrożeniami w odniesieniu do statków, personelu i środowiska oraz ustanawiały odpowiednie środki zabezpieczające.

Oceny ryzyka tego rodzaju, czasami określane mianem ogólnej oceny ryzyka, powinny zatem odbywać się w firmie na wysokim szczeblu przy udziale personelu posiadającego odpowiednią wiedzę i doświadczenie, a wyniki powinny zostać wykorzystane do zapewnienia, że właściwe zabezpieczenia i środki kontroli są zawarte w systemie zarządzania bezpieczeństwem firmy w postaci polityk, procedur i instrukcji pracy.

Ocena ryzyka poziom 2: Ocena zadaniowa

Oprócz ogólnych wymagań Kodeksu ISM w rozporządzeniach z 1997 r. dotyczących żeglugi handlowej i statków rybackich (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy) wymaga się przeprowadzenia odpowiedniej i wystarczającej oceny ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy marynarzy podczas wykonywania normalnych czynności lub obowiązków służbowych.

Określono oceny ryzyka dla statku i konkretnych zadań, które muszą zostać przeprowadzone na pokładzie każdego statku. Chociaż jasne jest, że firma może ocenić ogólne ryzyko, na przykład pracy na wysokości, pracy z użyciem energii elektrycznej, poruszania się po statku itp., to nie jest możliwe przeprowadzenie oceny ryzyka zmiany zarówno nawigacyjnej umieszczonej na głównym maszcie na danym statku w danym dniu, ponieważ nie można wziąć pod uwagę wszystkich czynników oddziałujących w tym czasie na tym statku. Z tego powodu ważne jest, aby wszystkie ogólne oceny ryzyka były stosowane w kontekście, a nie postrzegane jako nadające się do oceny konkretnych zadań. Dlatego też ocena ryzyka konkretnego zadania (ORKZ) powinna zostać przeprowadzona na pokładzie każdego statku przez osoby wykonujące daną pracę.

Można korzystać z dwóch rodzajów ORKZ. Po pierwsze, można opracować cały szereg ogólnych ORKZ dla danego statku, obejmujących wszystkie zadania rutynowe o niskim ryzyku. Powinny być one okresowo sprawdzane, jednak częstotliwość weryfikacji byłaby w znacznym stopniu zależna od konkretnych okoliczności na statku i poziomu ryzyka.

Drugi rodzaj ORKZ byłby wykorzystywany do oceny konkretnych zadań o wysokim ryzyku, które nie są rutynowe, takich jak praca na wysokości lub w pomieszczeniach zamkniętych. Powinny one odnosić się do konkretnych osób, które będą wykonywały daną pracę i obowiązywać tylko na czas trwania tej pracy.

W obu przypadkach oceny powinny być przeprowadzone przez kompetentną osobę lub osoby, która(-e) rozumie(-ją), na czym polega oceniana praca. Zaleca się również, aby marynarze, którzy będą wykonywać pracę byli zaangażowani w proces oceny.

Ocena ryzyka poziom 3: Pogadanki robocze

Pogadanki robocze są inną formą oceny ryzyka przeprowadzanej w celu wspierania ORKZ. Ich głównym celem jest omówienie procedur związanych z bieżącym zadaniem oraz wniosków z ORKZ z marynarzami mającymi wykonać daną pracę.

Ważne jest, aby w pogadankach roboczych aktywny udział brały zarówno osoby wykonujące pracę, jak i te, które mogą być zagrożone, czyli marynarze, podwykonawcy i inni obecni na pokładzie statku, na które praca ta może oddziaływać. Należy zachęcać załogę do pełnego i aktywnego uczestnictwa w pogadankach i omawiać oraz brać pod uwagę wszelkie pytania i uwagi. Po zakończeniu należy upewnić się, że wszyscy w pełni zrozumieli, jaką rolę pełnią w zadaniu oraz podjęte środki ostrożności ('komunikacja w zamkniętej pętli'). Następnie powinno to zostać zapisane, uwzględniając szczegóły odpowiednich ocen ryzyka, o których była mowa.

Pogadanka robocza powinna zostać przeprowadzona przed rozpoczęciem jakichkolwiek prac stanowiących poważne zagrożenie dla osób lub majątku, w których ma wziąć udział więcej niż jedna osoba.

Ocena ryzyka etap 4: Osobista ocena ryzyka

Jest to nieformalna ocena ryzyka zagrażającego nam codziennie, gdy jesteśmy zajęci pracą i w ogóle w życiu. Zastosowanie tej techniki sprawia, że nawet najbardziej prozaiczne zadania wykonujemy, nie odnosząc urazów. Jest ona stosowana w celu zachowania przez cały czas świadomości otoczenia i do pomocy w identyfikacji i kontroli bezpośrednich zagrożeń, gdy jesteśmy zajęci pracą. Należy rozwijać umiejętność osobistej oceny ryzyka i zachęcać do korzystania z niej.

Chodzi o poświęcenie kilku minut na to, aby stanąć z boku, przyjrzeć się pracy do zrobienia, zastanowić się, co może się nie udać i jak może do tego dojść oraz jakie kroki we własnym zakresie można podjąć, aby zapobiec wypadkowi. W miarę postępu prac należy również monitorować miejsce pracy, zwracając uwagę na wszelkie zmiany w panujących warunkach, które mogą modyfikować rodzaj zagrożeń i wymuszać dostosowanie środków zabezpieczających. Jeżeli są powody do niepokoju, to należy przerwać pracę, dokonać ponownej oceny zastosowanych środków zabezpieczających oraz, w razie potrzeby, znowu zaplanować i ocenić zadania.

Takie podejście można również określić mianem 'dynamicznej oceny ryzyka'. Jeżeli ktoś nie wierzy, że dynamiczna ocena ryzyka wystarczy, to powinien powrócić do etapu 2".

Wydaje się, że jest to wzorowe podejście. W większości przypadków przeprowadza się tylko dwa pierwsze etapy (a czasami tylko pierwszy). Podejście to ma szereg zalet:

- › Zapobiega przeprowadzaniu oceny ryzyka niejako „w próżni”, w zbyt ogólnej i odległej od rzeczywistości na pokładzie formie.
- › Dzięki etapowi 2 zapewnia, że ocena jest dostosowana do statku i uwzględnia jego konstrukcję, sposób wykorzystania i środowisko, w którym działa.
- › Zapewnia, że marynarze biorą udział w tym procesie, a dzięki etapowi 3 ocena i ograniczanie ryzyka są prowadzone przez cały czas.
- › Zapewnia, dzięki etapowi 4, że marynarze biorą udział w tym procesie i nabywają pewnej kultury w zakresie zapobiegania wypadkom, krytycznie spoglądając na bezpieczeństwo swoich własnych działań.

Bez wątpienia jednak metoda ta wymaga podjęcia wcześniejszych starań w zakresie szkolenia marynarzy we wstępnej analizie prac, które mają zostać wykonane, analizie wypadków przy pracy oraz w dziedzinie zapobiegania i ochrony.

W odniesieniu do tej kwestii Morski Instytut Prewencji (Francja) służy kolejnym przykładem dobrej praktyki.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 1.2

SZKOLENIA I ANGAŻOWANIE MARYNARZY

We współpracy z jednym z największych armatorów francuski Morski Instytut Prewencji (MIP) opracował moduł szkoleniowy dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy przeznaczony dla wszystkich marynarzy.

W każdym trwającym **2,5 dnia** module sesji szkoleniowej bierze udział 12 uczestników. Są to osoby mając różne stopnie, od marynarza do kapitana.

Program takiego modułu przedstawiono poniżej:

1,5 dnia: Zapobieganie ryzyku zawodowemu – zasoby

- › Nadzór epidemiologiczny w zakresie zdrowia w miejscu pracy /analiza statystyczna wypadków w miejscu pracy
- › Systemowe podejście do sytuacji powstających w miejscu pracy
- › Analiza rzeczowa wypadków w miejscu pracy za pomocą metody drzewa następstw wypadków
- › Analiza sytuacji powstających w miejscu pracy
- › Dokument dotyczący oceny ryzyka zawodowego - podejście firmy

0,5 dnia:

- › Środki ochrony indywidualnej (ŚOI) - wybór i użytkowanie
- › Zapobieganie urazom pleców spowodowanym ręcznym przemieszczaniem ciężarów

0,5 dnia:

- › Polityka firmy w zakresie BHP przedstawiona przez kierownika ds. BHP firmy

W programie tego kursu wykorzystano konkretne przykłady podane przez uczestników.

Szybko zaobserwowano oddziaływanie tej inicjatywy, ponieważ liczba wypadków wpisanych do firmowego rejestru wypadków zmniejszyła się o połowę w ciągu jednego roku (choć trzeba być ostrożnym, jeżeli chodzi o statystyki, bo postępy w tej dziedzinie muszą być mierzone przez dłuższy okres czasu).

NAJLEPSZA PRAKTYKA 1.3

UTWORZENIE KOMISJI DS. ZDROWIA, BEZPIECZEŃSTWA I WARUNKÓW PRACY

Zgodnie z francuskim prawem we wszystkich przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej **50 pracowników** musi zostać utworzona Komisja ds. zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy (KZBWP). W przedsiębiorstwach żeglugowych komisja obejmuje sekcję pracowników pracujących na lądzie i sekcję personelu morską.

W skład komisji wchodzi pracodawca, który jest jej przewodniczącym i pracownicy mianowani przez wybrany zespół przedstawicieli pracowników.

Misje zespołu tworzącego komisję obejmują pomoc w zakresie ochrony zdrowia pracowników, poprawy warunków pracy oraz zapewnienia prawidłowego stosowania przepisów prawnych w tych dziedzinach. W związku z tym powinien on być konsultowany przed podjęciem decyzji odnoszących się do „poważnych zmian wpływających na warunki zdrowia i bezpieczeństwa lub pracy”. Zajmuje się on analizowaniem ryzyk zawodowych i warunków pracy.

Przepis ten instytucjonalizuje udział pracowników w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w firmie zgodnie z tym, co przewidziano w dyrektywie oraz formalizuje ramy tego uczestnictwa.

3.3.2 DYREKTYWA 89/656/EWG W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z WYPOSAŻENIA OCHRONNEGO W MIEJSCU PRACY (ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ)

Uwagi do tego i kolejnych rozdziałów: dział „Główne postanowienia”, w którym przedstawiono główne przepisy każdej dyrektywy, w żadnym razie nie wyczerpuje tematu; w celu pełnego zrozumienia wszystkich implikacji przepisów, należy przeczytać tekst całej dyrektywy. W dziale tym starano się ukazać podobieństwa między zidentyfikowanymi dobrymi praktykami, a głównymi postanowieniami każdej z dyrektyw.

Główne postanowienia (1 do 6):

1. Środki ochrony indywidualnej (ŚOI) muszą spełniać odpowiednie przepisy wspólnotowe dotyczące projektowania i produkcji takich środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Zgodnie z określonymi w dyrektywie ramowej zasadami działania zapobiegawczego środki ochrony zbiorowej powinny być traktowane priorytetowo w stosunku do środków ochrony indywidualnej. Stosowanie środków ochrony indywidualnej (ŚOI) jest wymagane, gdy zbiorowe środki zapobiegawcze lub ochronne nie są w stanie zmniejszyć ryzyka do akceptowanego poziomu. W takim przypadku wszystkie ŚOI muszą być odpowiednie do ryzyka, o które chodzi i same w sobie nie powodować zwiększania zagrożenia.
3. ŚOI są zasadniczo przeznaczone do użytku osobistego i muszą być dobrze dopasowane do ich użytkownika po ewentualnym dokonaniu koniecznej regulacji.
4. ŚOI zostają nieodpłatnie udostępniane przez pracodawcę, który zapewnia, że są one w dobrym stanie technicznym.
5. Pracodawca najpierw informuje pracownika o istniejących zagrożeniach, przed którymi chronią go noszone przez niego środki ochrony indywidualnej. Pracodawca organizuje odpowiednie szkolenia i, w razie potrzeby, organizuje pokazy użytkowania ŚOI.

6. Państwa członkowskie zapewnią ustanowienie ogólnych zasad dotyczących użytkowania ŚOI lub określą zasady dotyczące przypadków i sytuacji, w których pracodawca musi udostępnić ŚOI. W tym zakresie załączniki do dyrektywy nie mówią o ŚOI wymaganych do **ochrony pracowników przed utonięciem**, które w przemyśle morskim stanowi poważne zagrożenie. W związku z tym zapraszamy do przedstawienia wszelkich krajowych przepisów wykonawczych dotyczących tej kwestii.

Analiza odpowiedzi na pytania kwestionariusza, dotyczących środków ochrony indywidualnej wykazała, że ŚOI są na ogół odpowiednio udostępniane i należycie wykorzystywane. Problemy mogą się jednak pojawiać w zakresie przydatności sprzętu do wykonywanych prac lub dopasowania do osób, które muszą go nosić.

Celem jest zatem udzielenie osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i marynarzom, od których wymaga się noszenia ŚOI, informacji dotyczących ich charakterystyki technicznej, warunków stosowania i konserwacji oraz poziomu zapewnianej ochrony.

W tym kontekście w każdym z 4 wyżej wymienionych dokumentów znajduje się rozdział obejmujący mniej lub bardziej szczegółowy przegląd wszystkich rodzajów ŚOI, które mogą być używane na pokładzie statków i są to środki służące do:

- › ochrony przed hałasem
- › ochrony twarzy i oczu
- › ochrony głowy
- › ochrony dłoni i stóp
- › ochrony ciała
- › ochrony dróg oddechowych
- › ochrony przed utonięciem
- › ochrony przed upadkiem z wysokości
- › ochrony przed zimnem.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 2.1

DOSTARCZANIE INFORMACJI NA TEMAT ŚOI

Prezentacja zagadnień w wydany przez BG Verkehr „Podręczniku praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy - Bezpieczeństwo i higiena pracy w żegludze handlowej i na statkach rybackich” (Niemcy) wydaje się być najbardziej kompleksowa i pouczająca (choć brakuje w nim informacji na temat ochrony przed zimnem).

Dział „A” tego podręcznika jest poświęcony ŚOI i podzielony na rozdziały, z których każdy poświęcony jest określonej kategorii ŚOI.

Każdy rozdział ma podobną strukturę:

1. Ogólne przedstawienie ŚOI i ramy prawne
2. Kiedy stosować ŚOI
3. Jak wybrać ŚOI - kategorie i charakterystyka techniczna
4. Jak ich używać i, w stosownych przypadkach, konserwacja ŚOI

Prezentacja jest dobrze zilustrowana, pouczająca i wydaje się być łatwo dostępna dla kierowników ds. bezpieczeństwa i użytkowników, ponieważ jest w postaci arkuszy danych przygotowanych z jasnym podejściem, którego celem jest udzielenie instrukcji i podnoszenie świadomości.

Jako ilustracja na kolejnych stronach przedstawiono arkusz danych odnoszący się do stosowania hełmów ochronnych.

Head Protection – Safety Helmet

Many jobs on board can be dangerous due to objects falling, toppling, swinging or flying off from moving parts as well as hitting one's head on parts of machines or facilities. By not wearing an effective head protection, life-threatening injuries can result.



Dangerous situations frequently develop as a result of:

- not using the head protection at all
- using an unsuitable or defective head protection
- a loose-fitting head protection
- wearing the head protection incorrectly
- removing the head protection for short periods of time during works in a danger area

For further information refer to:
DGUV Vorschrift 1 „Principles of Prevention”,
DGUV Regel 112-193 „Benutzung von Kopfschutz”,
DIN EN 397 „Industrieschutzhelme”

Selecting the Suitable Head Protection

2014

The safest head protection on board is a safety helmet which is suitable for the specific conditions of work.

If jobs have to be carried out under special conditions, special safety helmets which are designed for work under these conditions are advised to be used, e.g.:

- if there is a hazard of a short, unintended contact with alternating voltages
- if there is a danger by sideways strains

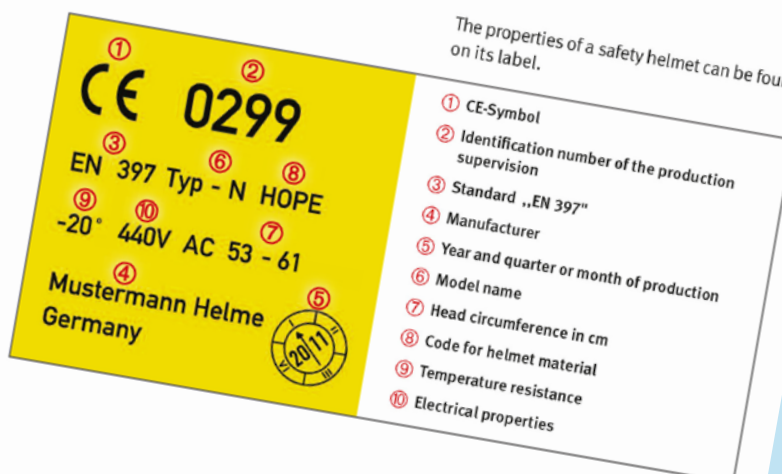
Only approved safety helmets with the appropriate test mark are permitted to be used.

Helmet shells are made from thermoplastics or thermosetting plastics:

- It is advisable to use helmet shells made from thermosetting plastics at temperatures which are below 0 °C.
- Helmet shells made from thermoplastics are sufficient for standard board operations.

Each user must select a helmet with an appropriate size to make sure the helmet fits tightly and securely.

The properties of a safety helmet can be found on its label.



Head Protection – Safety Helmet A 1.2

When to Use a Head Protection

A suitable head protection must always be worn when carrying out jobs which might cause tools or objects to fall, topple, swing or fly off. It is also important to use a head protection in work places where it is easily possible to bump one's head due to a constrained posture or the narrowness of the space.

Examples for such jobs on board are:

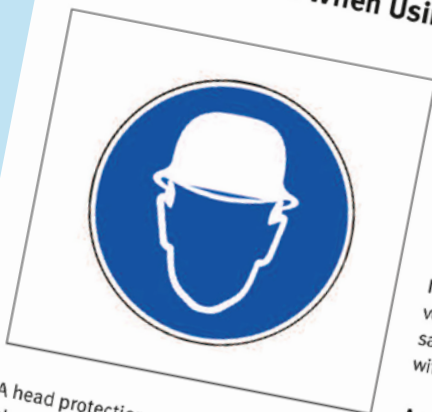
- working with lifting gear
- re-lashing cargo lashings
- cleaning cargo holds
- working at heights
- repairing machines
- working in narrow spaces
- working during bad weather conditions



A 1.1

Head Protection – Safety Helmet

Safety Measures When Using a Safety Helmet



A head protection must be worn in all work places marked with the mandatory sign shown above.

Every crew member on board must have an individual safety helmet at her or his disposal.

All crew members must be instructed on the use of safety helmets.

Maintenance

- It is good practice to clean the helmet shells regularly with lukewarm soap water.
- Dirty sweatbands are to be replaced.
- In general, safety helmets made from thermoplastics have a maximum service life of four years from the date of manufacture (5). After this period the helmet must be replaced by a new one.

Use

The safety helmet must be checked for obvious defects before use. After a heavy impact or when defects are visible, it must not be used any more and must be withdrawn securely from further use.

It is not permitted to apply any coatings, solvents, adhesives or self-adhesive labels on the safety helmet because this might interfere with the protective effect.

A safety helmet provides protection in the best possible way if it is worn properly.

- The straps of the suspension system must fit closely to one's head.
- The helmet must be adjusted to fit the user's head size with the adjustable neck strap. The helmet must fit tightly without squeezing the head.
- An additional chin strap should be used to prevent the helmet from falling off the head during strong winds and exposure to bouncing movements.

The safety helmet must neither be worn too loosely or too tightly.

The responsible officer must check that safety helmets are worn during jobs when the wearing of safety helmets is necessary.

Superiors set a good example by wearing a safety helmet!

A 1.2

Head Protection – Safety Helmet

NAJLEPSZA PRAKTYKA 2.2

ROZPORZĄDZENIE DOTYCZĄCE STOSOWANIA ŚOI JAKO OCHRONY PRZED UTONIĘCIEM

Ani w dyrektywie, ani w żadnym z jej załączników nie wspomniano o środkach ochrony indywidualnej chroniących przed utonięciem. Jednakże w sektorze przemysłu morskiego jest to duże zagrożenie, zarówno pod względem ciężkości, jak i poziomów narażenia. Wprowadzenie przepisów dotyczących stosowania tego sprzętu na pokładzie statków należy uznać za dobrą praktykę.

We Francji dekret i rozporządzenie regulują tę kwestię:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029254293&categorieLien=id>

3.3.3 DYREKTYWA 90/269/EWG W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ DOTYCZĄCYCH OCHRONY ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA PODCZAS RĘCZNEGO PRZEMIESZCZANIA CIĘŻARÓW W PRZYPADKU MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA ZAGROŻENIA, ZWŁASZCZA URAZÓW KRĘGOSŁUPA PRACOWNIKÓW (RĘCZNE PRZEMIESZCZANIE CIĘŻARÓW)

Główne postanowienia (1 do 3):

1. Zgodnie z zasadami działań zapobiegawczych określonymi w dyrektywie ramowej pracodawca podejmuje odpowiednie środki organizacyjne w celu uniknięcia konieczności ręcznego przemieszczania ciężarów.
2. W przypadku gdy ręczne przemieszczanie ciężarów przez pracowników jest konieczne, pracodawca podejmuje wszelkie niezbędne środki, aby zmniejszyć ryzyko urazów kręgosłupa. W tym celu zbada cechy charakterystyczne ciężarów (wagę, rozmiar, łatwość przemieszczania itp.), wymagany wysiłek fizyczny (mozolność, konieczność wykonywania ruchów skręcających tułowia, możliwość nagłego przesunięcia ciężaru, niestabilną postawę itp.), cechy środowiska pracy (za mało miejsca, nierówne lub ruchome podłoże itp.) oraz wymagania dotyczące działania (częstotliwość, okresy odpoczynku itp.).
3. Pracodawcy muszą zapewnić, że pracownicy otrzymają dokładne informacje dotyczące masy ładunku i jego środka ciężkości. Ponadto pracodawcy muszą zapewnić, że pracownicy przejdą odpowiednie szkolenia dotyczące poprawnego przemieszczania ciężarów.

W przypadku wszystkich zawodów urazy kręgosłupa spowodowane ręcznym przemieszczaniem ciężarów są często główną przyczyną wypadków przy pracy i najczęstszą przyczyną trwałej niepełnosprawności związanej z pracą.

Sektor żeglugi handlowej nie jest wyjątkiem od tej reguły.

Istnieją dwa główne sposoby ograniczania tego ryzyka:

- › poprawa ergonomii stacji roboczych i sprzętu;
- › przeprowadzanie wśród pracowników szkoleń dotyczących odpowiednich ruchów i postawy.

Choć można poprawić ergonomię obszarów roboczych na pokładzie statków, istnieją wyraźne ograniczenia wynikające z różnorodności powstających sytuacji, braku standaryzacji operacji przemieszczania ciężarów i samego charakteru poruszających się statków.

Problemem tym powinny się zająć działy techniki okrętowej, firmy i stocznie. Ani z dokumentów, ani z odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu nie wynika, aby tak było.

Dlatego też szkolenie i podnoszenie świadomości marynarzy w zakresie ryzyka, na które są narażeni są postrzegane jako najlepszy sposób, aby osiągnąć dobre wyniki.

W każdym z 4 wyżej wymienionych dokumentów kwestia ta poruszana jest w inny sposób.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 3.1

OCENA RYZYKA W ZAKRESIE RĘCZNEGO PRZEMIESZCZANIA CIĘŻARÓW

Najbardziej wyczerpującym dokumentem pod tym względem jest „Kodeks praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej (Wielka Brytania - Agencja Morska i Straży Przybrzeżnej). Obejmuje on procedurę oceny ryzyka, która uwzględnia specyfikę pracy na pokładach statków. Podano w nim również schemat określający wagi, które mogą być bezpiecznie przemieszczane przez jedną osobę, w zależności od płci i wysokości podnoszenia. Wszystkie te informacje ujęto na umieszczonych poniżej rysunkach.

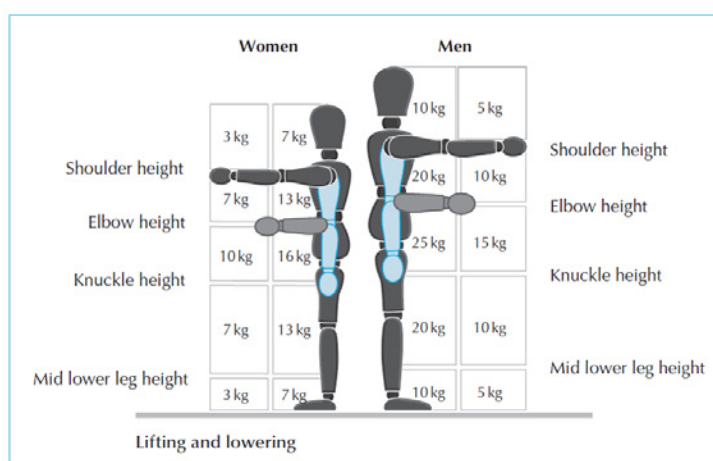
ANNEX 10.1 FACTORS TO BE CONSIDERED

The following are examples of the factors to which the Company should have regard, and the questions they should consider when making an assessment of manual-handling operations or providing instruction for personnel.

Plain text gives the general factors and questions to be considered in the risk assessment carried out under the regulations. *Additional specific factors that may be found on board ship are included for guidance (text in italics).*

Factors	Questions
1. The tasks	Do they involve: ● activity that is too strenuous? ● holding or manipulating loads at distance from trunk? ● unsatisfactory or unstable bodily movement or posture, especially: – twisting the trunk? – stooping? – reaching upward? ● excessive movement of loads, especially: – excessive lifting or lowering distances? – excessive carrying distances? ● risk of sudden movement of loads? ● frequent or prolonged physical effort, particularly affecting the spine? ● insufficient rest or recovery periods? ● a rate of work imposed by a process? ● <i>climbing up or down stairs?</i> ● <i>handling while seated?</i> ● <i>use of special equipment?</i> ● <i>team handling?</i>
2. The loads	Are they: ● heavy? ● bulky or unwieldy, or difficult to grasp? ● unstable or with contents that are likely to shift? ● likely, because of the contours and/or consistency, to injure workers, particularly if the individual collides with someone or something? ● <i>wet, slippery, very cold or hot and, therefore, difficult to hold?</i> ● <i>sharp?</i> ● <i>potentially damaging/dangerous if dropped?</i>
3. The working environment	● Are there space constraints preventing the handling of loads at a safe height or with good posture? ● Is there an uneven, slippery or unstable deck surface? ● Are there variations in level of deck surfaces (e.g. door sills) or work surfaces? ● Are there extremes of temperature or humidity? ● <i>Has account been taken of the sea state, wind speed and the unpredictable movement of the deck?</i> ● <i>Are there steps, stairs or ladders or self-closing doors to be negotiated?</i> ● <i>Is the area adequately lit?</i> ● <i>Is movement or posture hindered by personal protective equipment or by clothing?</i>
4. Individual capability	Is the individual: ● physically unsuited to carrying out the task, either because of the nature of the task or because of a need to protect an individual from a danger that specifically affects them? – <i>i.e. does the job require unusual strength, height, etc.?</i> – <i>is there a hazard to those who might reasonably be considered unsuited to the task?</i> – <i>does it pose a risk to those who are pregnant or have a health problem?</i> ● wearing unsuitable clothing, footwear or other personal effects? ● inadequately experienced or trained? ● inadequately equipped?

The diagram below shows guidelines for safe weights for manual handling.



The guidelines for safe weight vary depending on the capacity of the individual and also the position in which the weight is held. Subject to risk assessment, lighter weights may be safely lifted with arms extended or at high or low levels. The diagram above gives guidelines, which will reduce the risk of harm. The safe weight is reduced if the seafarer has to twist or carry out the lift repeatedly (say more than 30 times per hour). Consideration should also be given to the movement of the vessel during the risk assessment for the task. If the load moves through more than one box, use the lower weight as the safe weight.

Trzeba pamiętać, że dyrektywa nie określa maksymalnej wagi, jaką może przemieszczać jedna osoba. Ogólnie rzecz biorąc, wartość 16 kg jest powszechnie akceptowana dla kobiet, a 25 kg – dla mężczyzn.

Dyrektywa wymaga jednak, aby marynarze byli informowani o wadze przemieszczanego ciężaru.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 3.2

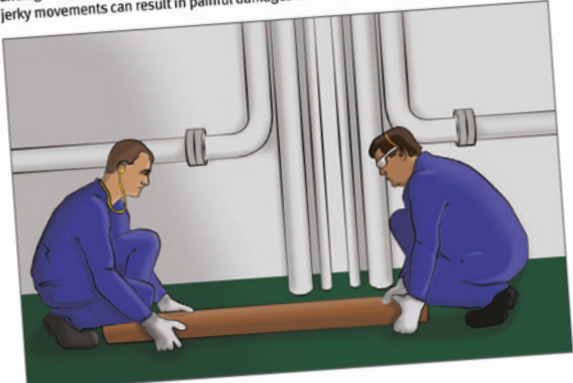
SZKOLENIE I INFORMACJE O „RUCHACH I POSTAWACH”

Jeżeli chodzi o szkolenie i informacje dotyczące odpowiednich ruchów i postaw, to arkusz danych B-12.1 zamieszczony w wydanym przez BG Verkehr „Podręczniku praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy - Bezpieczeństwo i higiena pracy w żegludze handlowej i na statkach rybackich” przedstawia podstawowe zasady odnoszące się do tych kwestii w pouczającej formie (zaprezentowano je na zamieszczonych poniżej rysunkach).

2014

Lifting and Carrying

Lifting and carrying loads is part of many jobs on board. A wrong body posture and jerky movements can result in painful damages to the spine, the joints and the muscles.



Frequent causes for accidents are:

- a wrong body posture when taking and putting down the load
- jerky movements and twisting the body
- carrying of loads which are too heavy
- bad distribution of the load
- visual obstruction by the load
- unsecured stacking of single loads on top of each other
- slipping of a load as a result of a bad grip
- unsafe footing because of the vessel's movements

For further information refer to:
DGUV Vorschrift 1 „Principles of Prevention”,
Lastenhandhabungsverordnung,
BAuA-Broschüre „Heben und Tragen ohne Schaden”,
Module B 16 „Jobs with Lifting Equipment”

Lifting and Carrying B 12.1

Using Technical Auxiliary Devices

Loads which are heavy or difficult to handle should be lifted, carried and put down with suitable transport auxiliary devices, if possible.

The following devices are suitable for lifting and carrying loads during ship's operation:

- pulleys, winches
- workshop cranes
- sack barrows
- transport trolleys
- carts
- pallet trucks

The user has to be familiar with handling the particular lifting or transportation devices. The indicated safe loading capacity must not be exceeded.

Carrying Devices

If loads have to be carried, simple carrying devices can make the lifting and carrying of loads easier. They also help to prevent typical injuries like cuts and crushings.

Sheet-metal clamps should be used, for example, for holding thin sheets of metal, clamping knobs for wooden panels, carrying straps for heavy loads or carrying boxes for small objects.

Personal Protective Equipment

In general, safety shoes have to be used when lifting and carrying loads.

If loads with sharp edges or rough surfaces have to be lifted and carried, suitable protective gloves have to be used.



B 12.1 Lifting and Carrying

Wreszcie, wciąż w kontekście szkolenia i informowania marynarzy, jedynie w pozycji wydanej przez Prevent pt. „Podręcznik o środowisku pracy dla marynarzy” (Szwecja) wskazuje się na znaczenie wcześniejszego wykonania ćwiczeń rozciągających i przygotowania fizycznego. Jeżeli firmy chcą złagodzić problem urazów odnoszonych podczas ręcznego przemieszczania ciężarów, to muszą zająć się tą kwestią, która jednak wymaga znacznego zaangażowania kierownictwa.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 3.3

SZKOLENIE I INFORMACJE O „RUCHACH I POSTAWACH”

Francuski Morski Instytut Prewencji prowadzi program kursów szkoleniowych dla trenerów dotyczący „ruchów i postaw”.

Ten dwudniowy kurs jest przeznaczony dla marynarzy, którzy na pokładzie statku będą odpowiadać za informowanie innych o bezpiecznych praktykach w zakresie ręcznego przemieszczania

ciężarów.

Ten wewnętrzny kurs przygotowano w oparciu o film wideo, przystosowując jego treść do specyfiki działalności na statku (w tym przykładzie chodzi o prom samochodowy).

3.3.4 DYREKTYWA 92/85/EWG W SPRAWIE WPROWADZENIA ŚRODKÓW SŁUŻĄCYCH WSPIERANIU POPRAWY W MIEJSCU PRACY BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA PRACOWNIC W CIĄŻY, PRACOWNIC, KTÓRE NIEDAWNO RODZIŁY I PRACOWNIC KARMIAĄCYCH PIERSIĄ (PRACOWNICE W CIĄŻY)

Główne postanowienia (1 do 5):

1. Dyrektywa ta określa niewyczerpujący wykaz warunków pracy, w najszerszym tego słowa znaczeniu, w przypadku których musi zostać przeprowadzona konkretna ocena ryzyka w zakresie higieny pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią (hałas, drgania, narażenie na środki chemiczne, ręczne przemieszczanie ciężkich ciężarów, stres itp.)
2. Dyrektywa ta określa niewyczerpujący wykaz warunków pracy, w najszerszym tego słowa znaczeniu, na które pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły lub karmią piersią nie powinny być narażone, ze szczególnym naciskiem na pracę w nocy.
3. Pracodawca musi ocenić ryzyka, na które narażone są pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły i karmiące piersią, w szczególności w odniesieniu do wyżej wymienionych warunków pracy.
4. Zgodnie z wynikami tej oceny oraz w celu ograniczenia ryzyka, pracodawca powinien rozważyć dostosowanie warunków pracy, przeniesienie pracownika, o którego chodzi do innej pracy, a nawet udzielenie mu urlopu. Dyrektywa w każdym przypadku określa prawa związane z umową o pracę pracowników, w szczególności w odniesieniu do utrzymania płatności (w tym w trakcie urlopu macierzyńskiego, jak przedstawiono poniżej).
5. Dyrektywa przyznaje pracownikom prawo do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, udzielonego przed lub po porodzie, jak również uznaje za konieczny obowiązkowy urlop macierzyński wynoszący co najmniej dwa tygodnie. Dyrektywa zabrania zwalniania pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 4.1

REGULACJE PAŃSTW CZŁONKOWSKICH WYKRACZAJĄCE POZA POSTANOWIENIA DYREKTYWY

Warunki pracy na statkach sprawiają, że pracownicy są wyraźnie narażeni na wyżej wymienione sytuacje przy pracy. Z tego powodu w niektórych państwach członkowskich przepisy dotyczące kondycji zdrowotnej marynarzy określają ciążę jako przyczynę tymczasowej niezdolności do pracy na morzu. Ponadto przepisy przewidują, że matka z noworodkiem lub karmiąca piersią może nadal otrzymywać wynagrodzenie przez pewien okres czasu po porodzie. Przykład z Estonii, zgodnie z informacjami podanymi w kwestionariuszu, przytoczono poniżej:

„Po stwierdzeniu ciąży lekarz powiadamia armatora, wnioskując o przeniesienie kobiety w ciąży do innej pracy. Zazwyczaj oznacza to, że kobieta jest odsyłana do domu do czasu urodzenia dziecka i otrzymuje pełne wynagrodzenie płatne przez nasz system zabezpieczenia społecznego. Nasze ustawodawstwo przewiduje możliwość pozostania w domu po urodzeniu dziecka dopóki nie skończy ono 3 lat. W ciągu pierwszego 1,5 roku osoba, która przebywa w domu otrzymuje pełną pensję”. “

3.3.5 DYREKTYWA 98/24/WE W SPRAWIE OCHRONY ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW PRZED RYZYKIEM ZWIĄZANYM Z CZYNNIKAMI CHEMICZNYMI W MIEJSCU PRACY (CZYNNIKI CHEMICZNE)

Główne postanowienia (1 do 6):

1. W przypadku niektórych niebezpiecznych czynników chemicznych, czyli mogących wywierać szkodliwe skutki na ludzkie zdrowie, Komisja Europejska określa wiążące dopuszczalne wartości narażenia zawodowego i wiążące dopuszczalne wartości biologiczne, których transpozycja do prawa państw członkowskich jest obowiązkowa.
2. Pracodawcy muszą sporządzić wykaz czynników chemicznych używanych w miejscu pracy i muszą ocenić ryzyko związane z ich wykorzystywaniem. W przypadku jednoczesnego używania kilku niebezpiecznych czynników chemicznych, ryzyko powinno zostać ocenione na podstawie zagrożenia, jakie niosą wszystkie połączone czynniki chemiczne.
3. W oparciu o ocenę ryzyka pracodawca musi podjąć działania zapobiegawcze, w szczególności w celu zmniejszenia liczby narażonych pracowników, skrócenia czasu trwania narażenia, zmniejszenia ilości czynników chemicznych obecnych w miejscu pracy, optymalizacji rozwiązań w zakresie bezpiecznego obchodzenia się i przechowywania tych czynników chemicznych, zastąpienia niebezpiecznych czynników chemicznych mniej niebezpiecznymi, podjęcia działań w zakresie zapewnienia zbiorowych środków zapobiegawczych i udostępnienia odpowiedniego sprzętu ochrony indywidualnej. W przypadku gdy w zakładzie używany jest czynnik chemiczny o skutecznie określonej dopuszczalnej wartości narażenia zawodowego i ocena ryzyka wskazuje, że wartość ta została przekroczona, to należy podjąć powyższe działania zapobiegawcze.

4. Należy podjąć szczególne działania w razie wystąpienia wypadków lub zdarzeń.

5. Pracodawca musi pracownikom narażonym na działanie niebezpiecznych czynników chemicznych udostępnić informacje uzyskane podczas oceny ryzyka. Pracownicy powinni mieć również dostęp do wszystkich istotnych informacji dotyczących czynników chemicznych, w szczególności podanych na karcie charakterystyki produktu udostępnionej przez dostawcę. Pracodawca musi również odpowiednio przeszkolić narażonych pracowników.

6. Zgodnie z wynikami oceny ryzyka oraz w przypadkach gdy stosowany jest czynnik chemiczny, dla którego została ustalona dopuszczalna wartość biologiczna, narażony pracownik musi podlegać określonemu nadzorowi medycznemu.

Zdarzenia w miejscu pracy/ wypadki przy pracy związane z użyciem czynników chemicznych mają na ogół poważne konsekwencje zdrowotne. W tej dziedzinie, zawsze po zastosowaniu ogólnych zasad działania zapobiegawczego, niebezpieczne produkty powinny być w miarę możliwości zastępowane przez mniej niebezpieczne. Informacje i szkolenia pozostają skutecznymi metodami zapobiegania zdarzeniom/ wypadkom w tym zakresie. W tej dziedzinie wyżej wymieniona duńska organizacja Seahealth przedstawiła kilka najlepszych praktyk.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 5.1

CZYNNIKI CHEMICZNE – BIAŁA LISTA – BAZA DANYCH – ZAMIANA

Seahealth daje duńskim armatorom możliwość wprowadzania chemikaliów, których używają na statkach do bazy danych. Każda firma może zatem sporządzić własną białą listę, postępując zgodnie z procedurą określoną na stronie internetowej Seahealth i przedstawioną poniżej. <http://www.seahealth.dk/en/page/white-list>

„Przygotowanie białej listy

Przygotowanie białej listy wymaga dużo pracy, jednak gdy jest ona już gotowa potrzeba tylko drobnych prac w zakresie jej utrzymania. Zalecamy jednak pamiętać, aby stale śledzić wpisy dokonywane przez personel statków, który zakupił nowe chemikalia oraz stworzyć wytyczne dotyczące rejestrowania zakupów dla statków tylko przez jedną osobę odpowiedzialną za to zadanie w firmie.

Użytkownik, który chce zacząć od utworzenia białej listy, może to zrobić w następujący sposób:

- › Należy spisać wszystkie produkty znajdujące się na pokładzie statku, przeglądając wszystkie pomieszczenia i szafki, w których przechowywane są chemikalia.
- › Posprzątać i usunąć produkty, które nie są już używane.
- › Zastanowić się, czy produkt jest potrzebny, czy też można ograniczyć jego użycie. Może okazać się, że jego wykorzystywanie do wszystkich celów, do jakich jest obecnie używany nie jest potrzebne.
- › Czy nie jest jednym z produktów, których nie chcemy mieć na pokładzie, a zatem, czy nie powinno się go zastąpić czymś mniej niebezpiecznym?
- › Który z produktów jest najmniej niebezpieczny spośród wszystkich używanych do tego samego celu?
- › Czy można znaleźć mniej niebezpieczny produkt, którym można zastąpić obecnie używany?
- › Które produkty niebezpieczne nie mogą być natychmiast zastąpione mniej niebezpiecznymi? Czy można je zastąpić w dłuższej perspektywie?

Lista produktów, które pozostają po dokonaniu przeglądu i wybranych jako najmniej niebezpieczne, zostaje wysyłana do firmy w celu zebrania wszelkich informacji od wszystkich jej statków i wpisania na białą listę. Lista wszystkich produktów spisanych na pokładzie w ramach programu Zdrowie i bezpieczeństwo na morzu może zostać wyeksportowana z programu i wysłana do firmy jako plik Excel”.

Obecnie baza danych obejmuje 4,5 tys. produktów i korzysta z niej 18 duńskich armatorów.

Ponadto Seahealth pracuje na platformie „Subsport” <http://www.subsport.eu>, której celem jest zastąpienie niebezpiecznych chemikaliów mniej szkodliwymi substancjami. Szereg produktów już zostało zastąpionych i są w ofercie dla armatorów.



NAJLEPSZA PRAKTYKA 5.2

OBOWIĄZKOWE SZKOLENIA W ZAKRESIE STOSOWANIA CHEMIKALIÓW NA POKŁADACH STATKÓW

Duńskie władze morskie przekazały informacje dotyczące wymagań w zakresie obowiązkowego szkolenia dla członków załogi w formie filmu szkoleniowego na temat stosowania chemikaliów na pokładach statków. Wszyscy członkowie załogi narażeni na działanie chemikaliów w czasie pracy na pokładzie muszą obejrzeć ten film w obecności kapitana.

W film pokazano, jak należy korzystać z instrukcji służbowych dotyczących używania chemikaliów znajdujących się na pokładzie i w jaki sposób właściwe korzystanie z ŚOI może pomóc zmniejszyć obrażenia.

Film składa się z czterech części – ogólnej przeznaczonej dla wszystkich członków załogi oraz trzech rozdziałów dotyczących pomieszczeń mieszkalnych, maszynowni i pokładu – co pozwala pracownikom obejrzeć tylko tę część, która jest dla nich istotna.

Ten film szkoleniowy został wyprodukowany przez Seahealth i jest dostępny do sprzedaży na ich stronie internetowej. Pokaz filmu jest dostępny pod adresem:

<http://www.seahealth.dk/en/page/new-instructional-material-about-handling-chemicals>

3.3.6 DYREKTYWA 2003/10/WE W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ W ZAKRESIE OCHRONY ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA DOTYCZĄCYCH NARAŻENIA PRACOWNIKÓW NA RYZYKO SPOWODOWANE CZYNNIKAMI FIZYCZNYMI (HAŁASEM)

Główne postanowienia (1 do 3):

1. Dyrektywa ta określa 3 graniczne wartości ekspozycji ustalone w oparciu o dwa parametry:

- › Poziom ekspozycji na hałas: LEX, 8h, wyrażony w dB(A)
- › Wartość ta określa dzienny poziom ekspozycji na hałas, czyli „dzienną dawkę” hałasu odbieranego podczas ośmiogodzinnego dnia pracy.
- › Szczytowa wartość ciśnienia akustycznego: Lp,C,peak, wyrażona w dB(C)
- › Jest to maksymalna wartość chwilowego ciśnienia akustycznego.

Trzy graniczne wartości ekspozycji są następujące:

- › Dolne wartości narażenia, przy których należy podejmować odpowiednie działania:
 - › LEX, 8h= 80 dB(A) i Lp,C,peak =135 dB(C)
- › Górne wartości narażenia, przy których należy podejmować odpowiednie działania:
 - › LEX, 8h= 85 dB(A) i Lp,C,peak =137 dB(C)
- › Graniczne wartości ekspozycji: LEX, 8h= 87 dB(A) i Lp,C,peak =140 dB(C)

2. Pracodawca musi ocenić poziom hałasu, na jaki narażeni są pracownicy, w odniesieniu do wyżej wymienionych parametrów. Ocena ta, w razie potrzeby, powinna obejmować pomiar poziomu hałasu. Jeżeli takie pomiary są przeprowadzane, to powinny one być zgodne z przepisami normy międzynarodowej ISO 1999:1990.

W celu określenia poziomu ekspozycji w odniesieniu do wartości działania, efekt tłumienia dźwięku dzięki wykorzystaniu indywidualnych środków ochrony słuchu nie jest brany pod uwagę.

W celu określenia poziomu ekspozycji w odniesieniu do granicznej wartości ekspozycji, efekt tłumienia dźwięku dzięki wykorzystaniu indywidualnych środków ochrony słuchu jest brany pod uwagę.

3. Działania zapobiegawcze wynikające z oceny

Bez względu na poziom hałasu	» Ocena ryzyka » Wyeliminowanie hałasu lub ograniczenie go do minimum » Konsultacje i udział pracowników w zakresie oceny ryzyka, działań mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka, wybór indywidualnych środków ochrony słuchu
Powyżej dolnej wartości, przy której należy podejmować odpowiednie działania	» Udostępnienie indywidualnych ochronników słuchu » Informacja i szkolenie pracowników w zakresie ryzyk, ŚOI itp. » Możliwość zwiększonej kontroli warunków zdrowotnych
Powyżej górnej wartości, przy której należy podejmować odpowiednie działania	» Wdrożenie planu działania z zakresie redukcji hałasu » Oznakowanie miejsc pracy odpowiednimi znakami oraz ograniczenie dostępu » Używanie indywidualnych ochronników słuchu » Prowadzenie zwiększonej kontroli warunków zdrowotnych
Powyżej granicznej wartości ekspozycji	» Nie wolno przekraczać - należy natychmiast wdrożyć środki redukcji ekspozycji na hałas

Hałas jest czynnikiem ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pod kilkoma względami:

1. Nadmierny hałas może spowodować nieodwracalne uszkodzenie słuchu pracowników.
2. Zbyt głośne środowisko pracy stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa prowadzonych działań, ponieważ uniemożliwia skuteczne komunikowanie się marynarzy.
3. Hałas jest czynnikiem stresu powodującym zmęczenie i zwiększającym ryzyko wypadków przy pracy.

W preambule dyrektywy wymieniono rezolucję IMO A 468(12) „Kodeks dotyczący poziomu hałasu na pokładach statków”.

Rezolucja IMO określa graniczną wartość ekspozycji na hałas oraz wymaga przeprowadzania pomiarów hałasu na pokładach statków.

Celem nie jest tu porównanie obu tekstów, a raczej zwrócenie uwagi na dodatkowy wkład rezolucji IMO, który nie jest objęty dyrektywą. Biorąc pod uwagę, że marynarze mieszkają w miejscu pracy, rezolucja IMO wprowadza pojęcie granicznej wartości ekspozycji w ciągu doby: $L_{ex,24 h} = 80 \text{ dB(A)}$. Jest to poziom ekspozycji na hałas w ciągu dnia na pokładzie statku.

Chociaż dyrektywa odnosi się do „przedłużenia ekspozycji na hałas poza normalne godziny pracy na odpowiedzialność pracodawcy”, które powinno być traktowane jako część oceny ryzyka, nie określono dobowej wartości granicznej.

Tak więc wprowadzenie tej granicznej wartości wynoszącej $L_{ex,24 h} = 80 \text{ dB(A)}$ w krajowych przepisach wykonawczych jest dobrą praktyką wykraczającą poza zakres postanowień dyrektywy.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 6.1**WPROWADZENIE GRANICZNEJ WARTOŚCI EKSPOZYCJI WYNOSZĄCEJ $L_{EX,24H} = 80 \text{ dB(A)}$ W KRAJOWYCH PRZEPISACH WYKONAWCZYCH LUB PODRĘCZNIKACH ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRACY NA STATKACH**

Poniżej przytoczono fragment **Podręcznika o środowisku pracy dla marynarzy – wydanie z marca 2016 r. (Prevent - Szwecja)**

Wartość graniczna

- › Dzienny poziom ekspozycji na hałas w ciągu 8 godzin, biorąc pod uwagę używanie środków ochrony słuchu 85 dB(A)
- › Dzienny poziom ekspozycji na hałas w ciągu 24 godzin, biorąc pod uwagę używanie środków ochrony słuchu 80 dB(A)
- › Maksymalny poziom dźwięku (z wyjątkiem dźwięków impulsowych) 115 dB(A)
- › Maksymalny poziom szczytowych dźwięków impulsowych 135 dB(C)
- › Granice te są nieostre i nie ma gwarancji, że nie dojdzie do uszkodzenia słuchu z powodu ekspozycji na niższe poziomy dźwięku.
- › Pracownicy żeglugi morskiej przebywający w miejscu pracy lub w innym miejscu, w którym równoważne poziomy hałasu (rodzaj wartości średniej) przekraczają 75 dB(A) w ciągu doby muszą zostać poinformowani o ryzyku wysokich poziomów hałasu i otrzymać od pracodawcy nauszники przeciwhałasowe. Jeżeli równoważne poziomy hałasu przekraczają 80 dB(A) w ciągu doby, to nauszники przeciwhałasowe muszą być używane.

3.3.7 DYREKTYWA 2002/44/WE W SPRAWIE MINIMALNYCH WYMAGAŃ W ZAKRESIE OCHRONY ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA DOTYCZĄCYCH NARAŻENIA PRACOWNIKÓW NA RYZYKO SPOWODOWANE CZYNNIKAMI FIZYCZNYMI (DRGANIAMI MECHANICZNYMI)

Główne postanowienia (1 do 5):

1. Dyrektywa ta określa dwa rodzaje drgań mechanicznych, na które pracownicy mogą być narażeni podczas pracy:

- › „wibracje przekazywane na kończyny górne”, które stanowią zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, wywołując, w szczególności zaburzenia układu naczyniowego, kostnego lub stawowego, nerwowego lub mięśniowego.
- › „wibracje przekazywane na całe ciało”, które pociągają za sobą ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w szczególności zapadalności na schorzenia okolicy lędźwiowej i urazy kręgosłupa.

2. Dla każdego rodzaju wibracji dyrektywa ustanawia dopuszczalne wartości narażenia, które są przedstawione w tabeli poniżej:

	Wibracje przekazywane na kończyny górne	Wibracje przekazywane na całe ciało
Dzienna wartość narażenia, przy której należy podejmować odpowiednie działania, ujednolicona dla ośmiogodzinnego okresu odniesienia	$2,5 \text{ m/s}^2$	$0,5 \text{ m/s}^2$
Dzienna dopuszczalna wartość narażenia, ujednolicona dla ośmiogodzinnego okresu odniesienia	5 m/s^2	$1,15 \text{ m/s}^2$

3. Pracodawca oceni i, jeżeli to konieczne, zmierzy poziomy drgań mechanicznych, na które narażeni są pracownicy. W przypadku transportu morskiego, państwa członkowskie mogą uwzględniać jedynie drgania o częstotliwości powyżej 1 Hz.

Ocena ryzyka powinna uwzględniać wszelkie pośrednie skutki dla bezpieczeństwa pracownika wynikające z interakcji wibracji mechanicznych i miejsca pracy lub innego sprzętu roboczego.

4. Jeżeli ocena wskazuje, że wartości narażenia, przy których należy podejmować odpowiednie działania są przekroczone, to pracodawca wdraża środki oparte na ogólnych zasadach zapobiegania określonych w dyrektywie ramowej. Właściwa kontrola warunków zdrowotnych powinna być również przeprowadzona w odniesieniu do wyżej wymienionych zagrożeń.

We wszystkich przypadkach pracodawca musi udzielić narażonym pracownikom odpowiednich informacji i zapewnić szkolenie dotyczące podjętych środków zapobiegawczych, przyczyn i sposobów wykrywania i raportowania oznak urazów oraz praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy w celu zminimalizowania narażenia na drgania mechaniczne.

5. Nie wolno przekraczać dopuszczalnych wartości narażenia; w przypadku gdyby do tego doszło, należy natychmiast podjąć skuteczne środki zmierzające do ich redukcji. Państwa członkowskie mogą jednak przyznać odstępstwa dla narażenia na wibracje przekazywane na całe ciało na pokładzie statków.

NAJLEPSZA PRAKTYKA 7.1

PRZEPIS DOTYCZĄCY KALKULATORA NARAŻENIA NA WIBRACJE PRZEKAZYWANE NA KOŃCZYNY GÓRNE

Za pośrednictwem poniższego linku można uzyskać dostęp do arkusza kalkulacyjnego programu Excel umożliwiającego łatwe obliczenie poziomu narażenia na wibracje przekazywane na kończyny górne podczas pracy z narzędziami ręcznymi. Dzięki kalkulatorowi można w prosty i praktyczny sposób upewnić się, że wartości narażenia określone w dyrektywie nie zostały przekroczone i tak zorganizować procesy pracy, aby zapewnić, że nie zostaną przekroczone.

<http://www.seahealth.dk/en/page/vibrations#1>

3.3.8 DYREKTYWA 92/29/EWG DOTYCZĄCA MINIMALNYCH WYMAGAŃ W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W CELU POPRAWY OPIEKI MEDYCZNEJ NA STATKACH (OPIEKA MEDYCZNA NA STATKACH)

Główne postanowienia

1. Dyrektywa ta wymaga, aby na wszystkich statkach, w zależności od ich wielkości, charakteru rejsu i liczby pracowników znajdujących się na pokładzie:

- › znajdowało się wyposażenie medyczne (leki i sprzęt medyczny), którego skład zależy od obszaru działania:
 - Kategoria A: Statki morskie bez ograniczenia długości rejsów.
 - Kategoria B: Statki morskie odbywające rejsy na odległość mniejszą niż 150 mil morskich od najbliższego portu, wyposażone w odpowiedni sprzęt medyczny.
 - Kategoria C: Statki portowe, łodzie i statki pozostające bardzo blisko brzegu lub nieposiadające kabiny mieszkalnej.
- UWAGA: powyższe wymagania nie dotyczą statków żeglugi śródlądowej, okrętów wojennych, statków wycieczkowych używanych do celów niekomercyjnych i holowników działających na obszarach portowych.

- › Na wszystkich statkach o pojemności przekraczającej 500 ton rejestrowych brutto, z załogą liczącą 15 lub więcej pracowników i wypływających w rejsy dłuższe niż trzy dni, musi być szpital okrętowy.

- › Na wszystkich statkach wypływających w międzynarodowe rejsy dłuższy niż trzy dni, z załogą liczącą 100 lub więcej pracowników, musi być lekarz odpowiedzialny za opiekę medyczną nad pracownikami znajdującymi się na pokładzie.

Dyrektywa wymaga również, aby na pokładzie statków przewożących substancje niebezpieczne były przewożone odpowiednie odtrutki.

Dyrektywa określa, że pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie wyposażenia medycznego, natomiast zarządzanie nim

odbywa się pod nadzorem kapitana statku.

2. Dyrektywa określa, że pracownicy odpowiedzialni za opiekę medyczną na pokładzie muszą odbyć specjalne szkolenie. W tym względzie Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht IMO (Konwencja STCW) w rozdziale VI, rozporządzeniu VI/4, określa i w znacznym stopniu uzupełnia przepisy tej dyrektywy.

3. Dyrektywa stanowi również, że każde państwo członkowskie powinno utworzyć jeden lub więcej ośrodek(-ków) udzielania porad medycznych przez radio. Lekarze świadczący usługi dla takich konsultacyjnych ośrodków radiowych muszą być przeszkoleni w zakresie szczególnych warunków panujących na statkach.



NAJLEPSZA PRAKTYKA 8.1

OPTIMALIZACJA PRZECHOWYWANIA I ZARZĄDZANIA WYPOSAŻENIEM MEDYCZNYM NA STATKACH KATEGORII „B” – KONCEPCJA „DOTA B”

Z inicjatywy swego doradcy medycznego i z pomocą farmaceuty, francuski Morski Instytut Prewencji stworzył system wspierający przechowywanie i zarządzanie wyposażeniem medycznym kategorii B na pokładzie zgodnie z przepisami francuskiego prawa. Informacje w języku francuskim o tej koncepcji nazwanej „DOTA B”, można znaleźć pod następującym adresem:

http://www.institutmaritimede prevention.fr/2014/02/dota-b-simplifier-et-optimiser-la-consultation-medicale-maritime/#4_LE_CONCEPT_DOTA-B

System ten obejmuje magazyn fizyczny, w którym przechowywane są leki i sprzęt medyczny (w odpowiednich pojemnikach) oraz skomputeryzowany system zarządzania zapasami. System ten ma szereg zalet:

- › Usprawnia zarządzanie wyposażeniem medycznym, datami ważności oraz ilością leków i sprzętu medycznego. Zapewnia, że na pokładzie statku są odpowiednie, nadające się do podania leki.
- › Zmniejsza koszty zarządzania wyposażeniem medycznym.
- › Poprawia komunikację pomiędzy osobą odpowiedzialną za opiekę medyczną na pokładzie oraz medycznym konsultacyjnym ośrodkiem radiowym, który może uzyskać informacje dotyczące organizacji fizycznego przechowywania leków i sprzętu medycznego na pokładzie. Może to mieć kluczowe znaczenie w sytuacjach awaryjnych.

4. Zalecenia i wnioski

4.1 Ogólne zalecenia dotyczące „najlepszych praktyk”

4.1.A EUROPEJSKI PODRĘCZNIK ZAPOBIEGANIA RYZYKU ZAWODOWEMU NA POKŁADACH STATKÓW

Z ankiety przeprowadzonej wśród członków ECSA i ETF wynika, że w niektórych krajach korzysta się z podręcznika zapobiegania ryzyku zawodowemu, opracowanego specjalnie dla przemysłu morskiego i dotyczącego pracy na pokładach statków.

Cztery otrzymane dokumenty (choć w Unii Europejskiej mogły też zostać wydane inne) są różne, jednak wzajemnie się uzupełniają. Żaden z nich nie obejmuje wszystkich dyrektyw europejskich mających zastosowanie w przemyśle morskim w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niewątpliwie byłoby to przydatne, gdyby, w oparciu o dyrektywy opisane w drugiej części niniejszego raportu, został opracowany ogólnoeuropejski dokument podzielony na dwie części:

- › Część „firmową” przeznaczoną dla kierownictwa i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy. W ramach każdej poruszanej kwestii powinna ona obejmować:
 - Odniesienia do mających zastosowanie tekstów (krajowych, europejskich, IMO oraz dokumentów MOP).
 - Metodologię lub przewodnik dotyczący wdrażania głównych działań w kontekście pracy na pokładzie statku.
 - W razie potrzeby program szkoleniowy.
- › Część „pokładową” przeznaczoną dla kapitanów, służb zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy oraz dla wszystkich marynarzy. W ramach każdej poruszanej kwestii powinna ona obejmować:
 - Streszczenie obowiązków wszystkich osób w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
 - Arkusze obejmujące praktyczne wskazówki i wskazówki edukacyjne.
 - Materiały szkoleniowe w razie potrzeby.

Dokument ten mógłby zostać opracowany przez jedną z wymienionych poniżej organizacji.

4.1.B EUROPEJSKA PLATFORMA ORGANIZACJI ZAJMUJĄCYCH SIĘ ZAPOBIEGANIEM RYZYKU ZAWODOWEMU NA POKŁADACH STATKÓW

Z ankiety przeprowadzonej wśród członków ECSA i ETF również wynika, że w niektórych państwach członkowskich istnieją organizacje odpowiedzialne za promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle morskim. Organizacje te opracowują i udostępniają narzędzia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przystosowane do potrzeb żeglugi. Wspierają one przedsiębiorstwa we wdrażaniu ich polityk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rola tych organizacji jest szczególnie ważna, ponieważ ich celem jest wspieranie małych przedsiębiorstw bez wystarczającej liczby lub odpowiednio wykwalifikowanego personelu na łodzi, który mógłby się poważnie zająć tymi problemami.

Bez wątpienia byłoby to przydatne, gdyby w ramach europejskiej platformy wymiany zebrać razem wszystkie istniejące organizacje, umożliwiając im dzielenie się wiedzą fachową i doświadczeniem, aby wspierać wszystkie europejskie przedsiębiorstwa żeglugowe.

4.2 Konkretnie zalecenia w zakresie „najlepszych praktyk”

Konkretnie najlepsze praktyki można podzielić na trzy kategorie:

1. PRZEPISY USTAWOWE I WYKONAWCZE WPROWADZONE W NIEKTÓRYCH PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH, WYKRACZAJĄCE POZA PRZEPISY DYREKTYW EUROPEJSKICH.

Tak się dzieje w przypadku: reprezentowania i udziału pracowników w polityce BHP przedsiębiorstwa (Francja), stosowania wyposażenia ochronnego przed ryzykiem utonięcia (Francja), obowiązkowych szkoleń na temat zagrożeń związanych ze stosowaniem chemikaliów na pokładzie statków (Dania), przepisów mających na celu ochronę pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią oraz ustanowienia granicznych wartości ekspozycji na hałas dla okresu dobowego (Estonia, Włochy).

W tych dziedzinach dostarczanie informacji dotyczących korzyści wynikających z tych przepisów w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa pracowników stanowi jedyny sposób, aby zachęcić firmy do dobrowolnego przyjęcia tych praktyk.

2. METODOLOGICZNE WSKAZÓWKI DLA OPERATORÓW, MAJĄCE NA CELU WSPIERANIE WDRAŻANIA POSTANOWIEŃ DYREKTYW EUROPEJSKICH.

Szereg dobrych praktyk zidentyfikowanych w odpowiedziach na pytania zawarte w kwestionariuszu należy do tej kategorii.

Metodologia przedstawiona w [Kodeksie praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy dla marynarzy marynarki handlowej \(Wlk. Brytania\)](#) służąca przeprowadzaniu skutecznej oceny ryzyka dzięki inicjatywie aktywizującej mającej na celu promowanie silnej kultury bezpieczeństwa, jak również wytyczne dotyczące prawidłowej oceny zagrożeń związanych z ręcznym przemieszczaniem ciężarów zaproponowane w niniejszym dokumencie, mogłyby zostać zamieszczone w wyżej wymienionym podręczniku europejskim.

Raport zatytułowany „Ocena ex-post dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy” przypomina nam, że „zarówno podmioty krajowe, jak i zainteresowane strony w UE mają tendencję do przywiązywania relatywnie większej wagi do oceny ryzyka, jako że jest to postrzegane jako podstawa do rozwijania kultury zapobiegania zagrożeniom, zamiast przyjmowania bardziej reaktywnego podejścia do bezpieczeństwa i zdrowia”. Niemniej jednak ostrzega nas, że „ocena ryzyka w małych i średnich przedsiębiorstwach jest często niewystarczającej jakości, uniemożliwiającej zapewnienie odpowiedniego zarządzania ryzykiem, ponieważ czasami firmom tym brakuje zasobów (ludzkich i finansowych) w celu odpowiedniej identyfikacji zagrożeń i zarządzania nimi”.

Idea przewodnika dotyczącego zamówień, użytkowania i konserwacji środków ochrony indywidualnej (ŚOI) zaproponowanego w wydanym przez [BG Verkehr](#) „[Podręczniku praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy - Bezpieczeństwo i higiena pracy w żegludzie handlowej i na statkach rybackich](#)”

([Niemcy](#)) również mogłaby być użytecznym dodatkiem do podręcznika europejskiego. Odnosząc się ponownie do raportu „Ocena ex-post dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy” we wnioskach stwierdza, że „W zewnętrznym badaniu ewaluacyjnym wskazano, że należy rozważyć przygotowanie łatwo dostępnych wytycznych na poziomie UE, w miarę możliwości skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw, dotyczących wyboru i stosowania środków ochrony indywidualnej”.

Wreszcie można by uświadomić operatorom z UE, że istnieją programy szkoleniowe.

Odnosi się to zarówno do ogólnych szkoleń z zakresu BHP (Morski Instytut Prewencji – Francja), szkoleń specjalistycznych, na przykład dotyczących zagrożeń chemicznych (Seahealth – Dania), jak i na temat ryzyka związanego z ręcznym przemieszczaniem ciężarów (BG Verkehr – Niemcy).

Jeżeli chodzi o szkolenia w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów, to w raporcie „Ocena ex-post dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy” stwierdza się, że: „Biorąc pod uwagę dowody opisane w literaturze naukowej o nieskuteczności szkoleń w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów, pogląd znajdujący swe potwierdzenie w krajowych raportach inwentaryzacyjnych oraz wyrażany przez inne zainteresowane strony, w badaniu zalecono poprawienie artykułu 6(2). Chociaż działania edukacyjne mające na celu podniesienie świadomości zagrożeń wynikających z przemieszczania ciężarów mają swą wartość, to jednak tekst przepisu należy zmodyfikować w taki sposób, aby zmniejszyć postrzegane wymogi w odniesieniu do szkoleń w zakresie ręcznych technik obsługi ciężarów.

Poza 'obniżeniem wymagań' w odniesieniu do szkoleń w zakresie ręcznych technik obsługi ciężarów, wskazane wydaje się wyjaśnienie podejścia opartego na ocenie ryzyka, zawartego w artykule 3, aby podkreślić hierarchię ważności:

- › zapobiegania ryzyku;
- › ograniczania ryzyka;
- › ochrony przed zagrożeniami (indywidualnej).

W ramach tej hierarchii szkolenie w zakresie ręcznej obsługi ciężarów mogłyby być prawidłowo postrzegane jako ewentualne uzupełnienie ulepszeń w rozplanowaniu miejsc pracy (zapobieganie i zmniejszanie ryzyka), jak i podejście dotyczące ochrony osobistej”.

Jeżeli chodzi o ręczne przemieszczanie ciężarów, to zapobieganie i ograniczanie ryzyka muszą pozostać głównymi priorytetami w tym zakresie. Niemniej jednak w konkretnym przypadku pracy na pokładach statków, często pozostaje to poważnym wyzwaniem, ponieważ zadania są rzadko standaryzowane. Program szkoleniowy zajmujący się tym tematem powinien zostać opracowany zgodnie z przedstawionymi powyżej wytycznymi.

3. PRAKTYCZNE NARZĘDZIA DLA OPERATORÓW MAJĄCE NA CELU WSPIERANIE WDRAŻANIA POSTANOWIEŃ DYREKTYW EUROPEJSKICH.

Większość narzędzi przedstawionych w odpowiedziach na pytania kwestionariusza jest dostępnych online i zostały opracowane przez organizacje zajmujące się zapobieganiem ryzyku zawodowemu dla przemysłu morskiego. Mogłyby być one szerzej dostępne za pośrednictwem platformy, o którym mowa w rozdziale 4.2.b.

Na platformie tej mogłyby być również dostępne narzędzia informatyczne umożliwiające ocenę ryzyka w odniesieniu do pracy na statkach, takie jak internetowa interaktywna aplikacja do oceny ryzyka (OiRA) udostępniona przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Link podano poniżej:

<https://oiraproject.eu/en/oir-tools?q=oir-tools&page=7>

4.3 Wnioski

Odpowiedzi na pytania kwestionariusza udzielone przez członków ECSA i ETF w ramach tego badania nie wskazują na żadne problemy związane z transpozycją dyrektyw europejskich do prawa krajowego (w państwach członkowskich organizacji, które odpowiedziały na pytania kwestionariusza).

Jedynie sygnalizowane gdzieś problemy dotyczą prawidłowego stosowania ustawodawstwa w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Kilka odpowiedzi podkreśla ewentualne braki w zakresie jakości i adekwatności środków ochrony indywidualnej.

Dzięki udostępnieniu małym i średnim przedsiębiorstwom podręcznika opisanego w rozdziałach 4.1.a, ryzyko to mogło by zostać ograniczone.

Jednak w odpowiedziach na pytania kwestionariusza omówiono również kilka istotnych inicjatyw, którymi warto byłoby się podzielić w przemyśle morskim w całej UE. Rozpowszechnienie niniejszego raportu może przyczynić się do ich rozpropagowania.

Niemniej jednak wnioski badania wyciągnięte w oparciu o informacje zebrane przy pomocy kwestionariusza, na który odpowiedzi udzielili wyłącznie członkowie ECSA i ETF, sugerują, że może istnieć wiele innych istotnych inicjatyw i dobrych praktyk w zakresie BHP realizowanych na poziomie przedsiębiorstw, które zostały pominięte w tym badaniu.

Niniejszy raport może zachęcić przedsiębiorstwa, które wdrożyły takie inicjatywy, aby podzieliły się swoimi dobrymi praktykami. O ile zostanie to uznane za właściwe, odpowiedzialność za zdefiniowanie, w jaki sposób dobre praktyki odpowiednie dla konkretnej firmy powinny być gromadzone i opracowywane spoczywa na ECSA i ETF.



	89/391/EEC	89/656/EEC	90/269/EEC	92/85/EEC	98/24/EC
Country	Framework	PPE	Ręczne przemieszczanie ciężarów	Pregnant Workers	Chemical
h2: Austria	Austrian Act on Occupational Safety and Health (ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz-(ASchG) 17/06/1994)	Multiple	Multiple	Law for maternity protection,BGBI.Nr. 221/1979	Multiple
Belgia	Law of 4 august 1996 " Well being of workers in the performance of their work" and implementing Royal Decree of 9/14/1992 forms "Code on Well-being at Work"	Royal Decree of 13 june 2005	Royal Decree of 12 august 1993	Royal Decree of 2 may 1995	Royal Decree of 11 march 2002
Bułgaria	"Safety and Health at Work Act" December 1997 - amended in 2007 and 2010	Ordinance n3 of 19/4/2001 modified by Ordinance of 18 april 2008	Ordinance n16 of 31 may 1999	Multiple	Ordinance n13 of 30 december 2003
Cypr	Regulations on the Management of Occupational Health and Safety Issues (2002) and a cluster of laws brought together under the Health and Safety at Work Laws of 1996 to 2011	Regulation 470/2001	Regulation 267/2001	Regulation 255/2002	Regulation 268/2001 amended by 55/2004
Czech Republic	Labour Code (Act N° 262/2006) and OSH Act (Act N° 309/2006)				
Croatia	Safety and Health at Work Act of 19 june 2013	Rules of 2 december 2012	Rules of 21 december 2012	Multiple	Ordinance of 21 june 2013 Rule of 11 april 2013
Dania	Consolidated Act on "Safety at sea" N°72 of 17 January 2014	Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)	Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)	Consolidated Act on "Safety at sea" N°72 of 17 January 2014	Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)
Spain	Law 31/1995 of 8 November 1995 - Prevention of Occupational Risks	Royal Decree 773/1997 of 30 May 1997	Royal Decree 487/1997 of 14 April 1997	Law 34/1995 of 8 November 1995	Royal Decree 374/2001 of 6 April 2001
Estonia	Occupational Health and Safety Act - 7/26/1999	Legal Act n°12 - 01/11/2000	Legal Act n°26 - 2/27/2001	Multiple	Legal Act n°105 - 3/20/2003
Finland	Occupational Safety and Health Act N° 738/2002 + Occupational Health Care Act N° 1383/2001)	Government decision N°1407/93 - 12/22/1993		Law on work contracts N° 55/2001 - 01/26/2001	Government decree N°715/2001 - 8/9/2001
France	Law N°91/1414 - 12/31/1991 - Modify-ing Labour Code	Multiple	Decree N° 92-958 - 9/3/1992	Decree N° 96-364 - 4/30/1996 and Ordinance N° 2001-173 - 2/22/2001	Decree 1254 - 12/23/2003
Germany	German Act on Occupational Safety and Health (Arbeitsschutzge-setz (ArbSchG))- 7 August 1996	Regulation 12/4/1996		Maternity protection Act 1/17/1997	Chemical Act - amended 5/14/1998
Grecja	"Code of laws/statutes for the health and safety of workers" ratified through law 3850/2010 -			Presidential decrees 176/97 and 41/2003	
Hungary	Occupational Safety and Health Law ("OSH Law" -Act XCIII -11/3/1993)	Ministerial decree 65/1999 - 12/22/1999	Ministerial decree 25/1998 - 12/27/1998	Act CCXI through Labour Code and Ministerial decree 33/1998 -6/24/1998	Act XXV (chemical safety) and join decree 25/2000 - 9/30/2000
Ireland	Safety Health and Welfare at Work (SHWW) - 2005 and SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	Safety, Health and Welfare at Work (Chemical Agents) Regulations 2001 S.I. n° 619 of 2001, 19/12/2001 + Code of Practice for the Chemical Agents Regulations 2016
Italy	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Legislative decree 151/2001 Con-solidedet Act of the provisions on maternity's and paternity's safeguard and support	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008
Latvia	Labour Protection Law -7/6/2001	Ministerial regulation N°372/2002 -8/20/2002		Labour Law - 7/6/2001	Ministerial regulation N°325/2002 -5/15/2007
Lithuania	Labour Code and Law on Safety and Health at Work	Order of Minister N° A1-331 - 11/26/2007		Resolution of the Government	
Luxembourg	Laws on the Safety and Health of the Workers at Work and on the Occupatio-nal Health service - 6/17/1994	Grand Ducal Regulation - 11/4/1994	Grand Ducal Regulation - 11/4/1994	Labour Code - 9/1/2006	Grand Ducal Regulation - 11/14/2016
Malta	OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AUTHORITY ACT ACT XXVII of 2000, as amended by Act XXXII of 2007; Legal Notice426 of 2007; and Act X of 2013.	LEGAL NOTICE 121 of 2003	LEGAL NOTICE 35 of 2003.	LEGAL NOTICE 92 of 2000, as amen-ded by Legal Notice 436 of 2012 and LEGAL NOTICE 195 of 2015.	LEGAL NOTICE 227 of 2003, as amended by Legal Notices 353 of 2007 and 53 of 2012 and LEGAL NOTICE 198 of 2015.
The Netherlands	Working Conditions Act of 18 March 1999 - Amended up to 03/25/2013	Working Conditions Decree of 15 Janu-ary 1997 - Amended up to 1-09-2016	Working Conditions Decree of 15 Janu-ary 1997 - Amended up to 1-09-2016	Working Conditions Act of 18 March 1999 - Amended up to 03/25/2013	Working Conditions Regulation -Text amended up to 1-9-2016
Poland	Act of 26 June 1974 – Labour Code (LC)	Art. 2376 § 1 of LC	Act of 26 June 1974 – Labour Code (LC): SECTION 10: "Occupational safety and health"		Act of 26 June 1974 – Labour Code (LC) : SECTION 10: "Occupational safety and health"
Portugalialia	Law 102/2009 of 10 September 2009 Labour Code - Art.º 281º a 284º (Law 7/2009 of 12 february 2009)	Decree- Law 348/93 of 1 october 1993	Decree- Law 330/93 of 25 september 1993	Law 7/2009 of 12 february 2009 and Law 102/2009 of 10 september 2009	Decree- Law 24/2012 of 6 february 2012
Romania	Law 319/2006 of 14 July 2006 on Safety and Health at Work	Government decision of 23 august 2006	Government decision of 21 august 2006	Governmental Ordinance 96/2003 of 27 october 2003	Government decision of 13 october 2006
United Kingdom	The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) Regulations 1997 - Statutory Instru-ment (SI) 1997/2962	SI 1999/2205 - Merchant Shipping Notice (MSN) 1731	SI 1998/2857	SI 1997/2962	SI 2010/330 - Maritime Guidance Notice (MGN) 409 & 454
Slovakia	Occupational Health an Safety Act 124/2006 and Public Health Act335/2007	Government regulation 395/2006	Government regulation 281/2006	Labour Code Act 311/2001 and Government regulation 272/2004	Government regulation 355/2006
Slovenia	Health and Safety at Work Act of 24 may 2011	Rule of 19 april 2005	Rule of 1 may 2005	Multiple	Rule of 1 december 2001 modified by Rule of 19 april 2005
Sweden	Swedish Statute-Book (SFS) 1977:1160 Work Environment Act Swedish Work Environment Authority Statute-Book (AFS) 2001:1 Systematic Work Environment Management	AFS 2001:3	AFS 2012:2	AFS 2007:5	AFS 2015:7 AFS 2014:43

Klauzula o wyłączeniu odpowiedzialności

Powyższy wykaz powstał w wyniku badań przeprowadzonych przez autora i obejmuje informacje, jakie mógł znaleźć. Odpowiedzialność za informacje zawarte w powyższym wykazie w całości ponosi jego autor

2002/44/EC	2003/10/EC	92/29/EEC	91/383/EEC	94/33/EC	2009/13/EC
Vibrations	Noise	Medical treatment	Fixed duration contract	Young workers	MLC 2006
Multiple	Multiple	Not transposed given to the territorial situation of Austria	Multiple	Multiple	Not transposed given to the territorial situation of Austria
Royal Decree of 7 july 2005	Royal Decree of 16 january 2006	Royal Decree of 7 january 1998 modified by Royal Decree of 9 december 2014	Royal Decree of 15 december 2010	Royal Decree of 3 may 1999	Multiple
Ordinance n3 of 5 may 2005	Ordinance n6 of 15 august 2005	Ordinance n9 of 29 march 2006	Ordinance n5 of 20 april 2006 modified by Ordinance of 26 february 2013	Ordinance n6 of 24 july 2006 Ordinance of 10 april 2001	Decree n7 of 28 march 2014
Regulation 332/2005	Regulation 230/2002	The Merchant Shipping (Minimum Requirements of Medical Treatment on Board Ships) Law of 2002 (Law 175(I)/2002)	Regulation 184/2002	Law on the Protection of Young Persons at Work 48(I)/2001	
		Not transposed given to the territorial situation of the Czech Republic			
Rules of 11 april 2013	Rules of 11 april 2013	Rules of 24 may 2013	Multiple	Multiple	Multiple
Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)	Order no. 1283 of 11 November 2013 amending the order on Notice A from the Danish Maritime Authority, "Technical regulation on occupational health in ships".	Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)	Consolidated Act on "Safety at sea" N°72 of 17 January 2014	Danish Maritime Authority - "Technical regulation on occupational health in ships"(12/15/2009)	Consolidated Act on "Safety at sea" N°72 of 17 January 2014
Royal Decree 1311/2005 of 4 November 2005	Royal Decree 286/2006 of 10 March 2006	Royal Decree 258/1999 of 12 February 1999	Law 31/1995 of 8 November 1995 - Royal Decree 216/1999 of 5 February 1999 - Law 14/1994 of 1 June 1994	Law 31/1995 of 8 November 1995	Council of State Ruling n° 325/2015 (Employment and social security)
Legal Act n°109 - 4/12/2007	Legal Act n°108 - 4/12/2007			Multiple	
Government decree N°48/2005 - 2/2/2005	Government decree N°85/2006 - 2/2/2006	Government decree N°509/93 - 12/30/94		Young worker Ordinance 189/2012	Act N°756/2011 - 6/17/2011
Decree 2005-748 - 7/4/2005 (specific to shipping)	Decree 2006-1044 - 8/23/2006			Ordinance N° 2001-174 - 2/22/2001	Law 2013-619 (Art 22 to 33) - Modifying Transport Code
		MariMed Regulation 8/14/2014			
CELEX number: 72002L0044GRC_124539 - 9/14/2005	CELEX number: 72003L0010GRC_134994 - 7/28/2006		"Code of laws/statutes for the health and safety of workers" ratified through law 3850/2010 and law 4052/2012 Art 125		CELEX number: 72009L0013GRC_222296 -12/24/2014
Ministerial decree - 22/2005 - 6/24/2005	Ministerial decree 66/2005 - 12/22/2005	Ministerial decree 6/2000 - (3/17/2000)	Labour Code and "OSH Law"	Labour Code and "OSH Law"	
SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	Statutory instrument N°506/1997		SHWW General Application Regulation - 2007 (amended 2010, 2012, 2016)	CELEX number: 72009L0013IRL_217555 - 7/4/2014
Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Inter-ministerial decrees 279/88 - 5/25/1988 and 708/96 - 12/20/1996	Consolidated Occupational Health and Safety Legislation under Legislative decree 81/2008 - 4/9/2008	Legislative decree 345/1999	Law 113/2013
	Ministerial regulation N°249/2008 -4/8/2008	Multiple	Labour Law - 7/6/2001	Labour Law - 7/6/2001	Ministerial regulations N° 18/2014 - 1/14/2014 and 278/2014 - 6/3/2014
Order of Minister N° A1-55/V91 - 3/2/2004	Order of Minister N° A1-103/V-265 - 4/15/2005			Resolutions of the government N° 138 and 139 - 1/29/2003	
Grand Ducal Regulation - 2/6/2007	Grand Ducal Regulation - 2/6/2007	Grand Ducal Regulation - 6/22/2000	Labour Code - 9/1/2006	Labour Code - 9/1/2006	Grand Ducal Regulation - 11/21/2014
LEGAL NOTICE 371 of 2005.	LEGAL NOTICE 158 of 2006.	MERCHANT SHIPPING ACT (CAP. 234) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Rules, 2013		LEGAL NOTICE 91 of 2000, as amended by Legal Notice 283 of 2004 and LEGAL NOTICE 196 of 2015 + MERCHANT SHIPPING ACT (CAP. 234) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Rules, 2013.	MERCHANT SHIPPING ACT (CAP. 234) Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Rules, 2013
Working Conditions Decree of 15 January 1997 - Amended up to 1-09-2016	Working Conditions Decree of 15 January 1997 - Amended up to 1-09-2016	Environment and infrastructure ministry Rule 12/12/2011	Working Conditions Act of 18 March 1999 - Amended up to 03/25/2013	Working Conditions Act of 18 March 1999 - Amended up to 03/25/2013	Environment and infrastructure ministry Rule of 12 October 2012
Act of 26 June 1974 – Labour Code (LC) : SECTION 10: "Occupational safety and health"	Act of 26 June 1974 – Labour Code (LC) : SECTION 10: "Occupational safety and health"	Multiple		Art. 204 § 1 of LC	Multiple
Decree- Law 46/2006 of 24 february 2006	Decree- Law 182/2006 of 6 september 2006	Decree- Law 274/95 of 23 october 1995	Decree-Law 441/91 of 14 november 1991	Law 7/2009 of 12 february 2009 and Law 102/2009 of 10 september 2009	Law 146/2015
Government decision of 30 january 2006	Government decision of 3 may 2005	Government decision of 15 august 2006	Government decision of 18 june 2007	Minister Order of 15 november 2006	Multiple
SI 2007/3077 - MGN 353	SI 2007/3075 - MGN 352	Multiple	SI 1997/2962	SI 1998/2411 - MSN 1838	SI 2014/1616
Government regulation 416/2005	Government regulation 115/2006	Government regulation 488/2004	Labour Code Act 311/2001	Labour Code Act 311/2001 and Government regulation 286/2004	
Rule of 25 october 2005	Rule of 17 february 2006 + Practical guidelines	Rule of 9 march 2006	Multiple	Multiple	Multiple
AFS 2005:15 Swedish Transport Statute-Book (TSFS) 2009:119 Working Environments on Board Ships, Vibrations 63–65 §§	AFS 2005:16 TSFS 2009:119 Working Environments on Board Ships, Ch. 4 Noise and appendix 2 Highest noise levels on board ships			TSFS 2009:119 Working Environments on Board Ships, Ch. 6 Minors	

Notes

Ustawodawstwo WE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze morskim

Analiza ustawodawstwa UE i zbiór najlepszych praktyk w zakresie jego wdrażania