

Zanim zdarzy się wypadek

Dodano: 26.01.2022

Wypadków podczas prac związanych z pozyskaniem drewna w Polsce jest wciąż dużo, żeby je ograniczyć potrzebne są działania zarówno zakładów usług leśnych, jak i nadleśnictw.



Na przestrzeni ostatnich 20 lat zmieniło się wiele, jeśli chodzi o tempo i skalę prac leśnych. Przede wszystkim zwiększyła się masa drewna zlecona w jednym leśnictwie w ciągu miesiąca **z 400 - 700 m³, do ok. 1300 - 2300 m³**. Oczywiście nie co miesiąc w ciągu roku, ale przy kumulacji pozyskania, co pokazuje możliwości i potencjał współczesnych zakładów usług leśnych.

Zwiększyła się też mobilność drwali, którzy mając do dyspozycji samochody mogą w ciągu jednej zmiany przemieszczać się bez wysiłku na nowe powierzchnie robocze. Harwestery i forwardery przewożone są lawetami z dużych odległości, a operatorzy mogą pracować na 2 zmiany, łącznie po kilkanaście godzin na dobę. Ta zwiększona wydajność przynosi firmom leśnym korzyści skali, umożliwiając dalszy rozwój, ale zwiększone tempo prac i związany z nim pośpiech zazwyczaj wpływają negatywnie na racjonalność decyzji, podejmowanych w sytuacjach niebezpiecznych podczas pracy, a to już jest zagrożenie.

Wewnętrzny audyt

Przyczyny wypadków są różne. Ogólnie można zakwalifikować je jako rażące naruszenie przepisów

bhp przy ścinie drzew, w tym: praca w strefie zagrożenia, niewłaściwa technika ścinki, niestosowanie środków ochrony indywidualnej lub zaskoczenie nagłym zdarzeniem. Po każdym wypadku trzeba zastanowić się nad rozwiązaniami, które mogłyby te zachowania ograniczyć. Samo opisanie przyczyn wypadku w protokole i omówienie ich z pracownikami jednak już nie wystarcza. Myślę, że nadszedł czas, aby podjąć realne działania zapobiegawcze, mające na celu ograniczenie sytuacji prowadzących do wypadku. Co można zrobić teraz?

Przede wszystkim **sprawdzić poziom bezpieczeństwa swoich pracowników poprzez diagnozę działań profilaktycznych z zakresu bhp**. W tym celu należy odpowiedzieć sobie na kilka ważnych pytań, a mianowicie:

1. Czy w moim zakładzie w ogóle odbywają się szkolenia bhp (zarówno stanowiskowe dla nowych pracowników, jak i okresowe)?
2. Czy ostatnio zapewniono odpowiednią organizację pracy (odpowiednia współpraca, koordynacja i nadzór bhp, w tym zapewnienie pełnego składu załogi tam, gdzie jest to wymagane – np. min. 2 osoby przy ścinie drzew)?
3. Czy wszyscy pracownicy posiadają środki ochrony indywidualnej (profesjonalną, nieuszkodzoną odzież ochronną, w tym: hełmy z siatką ochronną, ochronniki słuchu, rękawice ochronne, spodnie i buty z wkładkami odpornymi na przecięcia)?
4. Czy narzędzia (pilarki i sprzęt pomocniczy) oraz maszyny (harwestery i forwardery) są sprawne i mają ważne przeglądy techniczne (np. UDT)?
5. Czy pracownicy posiadają ważne badania lekarskie, stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania zawodu?

Jeżeli na którekolwiek z tych pytań odpowiemy „nie”, to sygnał, że powinniśmy podjąć niezwłocznie działania, które poprawią sytuację bhp w firmie. Bez takiego wewnętrznego „audytu” nie jesteśmy w stanie kontrolować minimalnego poziomu bhp, zapewniającego pracownikom bezpieczną pracę.

W takim przypadku grożą nam sankcje zawarte w Art. 283 §1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym podmioty odpowiedzialne za stan bhp lub kierujące pracownikami, jeśli nie przestrzegają przepisów lub zasad bhp, podlegają **karze grzywny od 1000 do 30 000 zł**.

Niestety to jeszcze nie koniec. Kodeks Pracy, w dziale pod tytułem „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy” nie pozostawia wątpliwości co do tego, że to pracodawca między innymi zobowiązany jest do:

- informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (ocena ryzyka zawodowego podpisana przez pracownika),
- organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- działań dla usuwania uchybień i kontroli ich wykonania (przede wszystkim codziennej kontroli

przez swoich koordynatorów, a nie tylko przez przedstawicieli LP lub PIP),

- posiadania procedur postępowania dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, służących bezpieczeństwu pracowników i koordynacji prac (np. odpowiedniej komunikacji przy powstawaniu zagrożeń, w tym ostrzeganiu o zawieszeniu drzewa lub drzewach niestabilnych tzw. „ekologicznych”).

Jeżeli by tak pozbierać te wszystkie zadania, to może się okazać, że zamiast pracownika z wykształceniem leśnym (wymaganym przez SWZ), bardziej potrzebny jest pracownik służby bhp!

Co ciekawe Kodeks pracy w Art.237¹¹ daje możliwość właściwemu inspektorowi pracy, polecenia utworzenia służby bhp w danym zakładzie, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi. Sytuacja staje się poważna, jeżeli wiemy, że **współczynnik śmiertelności w leśnictwie i przy pozyskaniu drewna w 2019 r. wyniósł 0,15 na 1000 osób pracujących (wg GUS) i jest tylko o 0,01 mniejszy od współczynnika śmiertelności w górnictwie. To wskazuje, że poziom zagrożenia wypadkami w zawodzie drwala jest wysoki i uzasadnia utworzenie służby bhp w zakładach usług leśnych bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.** Jeżeli to doprowadziłoby do zmniejszenia liczby wypadków śmiertelnych w lasach to może warto ponieść ten koszt? Sprawa wymaga indywidualnego podejścia i dokładnego policzenia, czy może wystarczy po prostu przeszkolić w tym celu któregoś z pracowników?

Samo studium podyplomowe z zakresu bhp trwa 2 semestry i jest dostępne w każdym ośrodku akademickim w Polsce. Sfinansowanie takiego kursu można wliczyć do kosztów operacyjnych firmy.

Zmiany organizacyjne i planowanie

Pozostaje jeszcze kwestia organizacji i planowania pozyskania ze strony nadleśnictwa, a konkretnie jak **najlepiej zlecać prace, aby nie powodowały dezorganizacji w lesie.** Nie jest to zadanie łatwe, ponieważ zróżnicowanie odbiorców, sortymentów i rozmieszczenia surowca na dużym obszarze stwarza pewne problemy logistyczne. Najlepiej by było zlecać prace na podstawie skumulowanych zamówień, tak aby **daną powierzchnię trzebieżową lub zrębową wykonać za jednym podejściem.**

Jest to o tyle trudne, że surowiec drzewny podzielony jest na grupy wg klasyfikacji jakościowo-wymiarowej, a te jeszcze na sortymenty. Otóż na jednej powierzchni jest kilka grup sortymentów w różnych klasach jakościowo-wymiarowych, przeznaczonych do różnych odbiorców np. drewno wielkowymiarowe iglaste w klasie A i B (W_AB), drewno specjalne sklejkowe (W Sklejka), wielkowymiarowe ogólnego przeznaczenia (W Standard) oraz średniowymiarowe (S).

Często bywa tak, że np. zakłady sklejkowe nie zamawiają surowca z nadleśnictwa przez cały miesiąc, albo w ilościach, które nie pozwalają na dokończenie powierzchni i drewno stoi na pniu, aby nie

uległo deprecjacji. Tymczasem napływają kolejne zamówienia na drewno wielkowymiarowe w klasach W_AB i trzeba rozpoczynać kolejny zrąb, w celu realizacji dostaw surowca. Jedynym wyjściem z tej sytuacji jest **uzgodnienie z odbiorcami dostaw z konkretnych zrębów lub powierzchni, z wyliczeniem ilości wszystkich sortymentów, z przynajmniej miesięcznym wyprzedzeniem.**

Innym rozwiązaniem jest podział dostaw na surowiec dostępny na magazynie, który może być wydany w ciągu 1-2 dni oraz taki, który wymaga przygotowania - wtedy należy ustalić termin odbioru na **nie mniej niż 10-14 dni**. To wymusiłoby na odbiorcach planowanie produkcji z odpowiednim wyprzedzeniem, a nie byłoby sprzeczne z zapisami umowy, ponieważ realizacja harmonogramów jest rozliczana w cyklu miesięcznym. Do tego dałoby czas pracownikowi działu sprzedaży (lub marketingu, jak kto woli) na odpowiednie zlokalizowanie prac (leśnictwo i oddział) i dopasowanie planowanych sortymentów do pozostałych odbiorców, w zależności od zamówienia. Niestety w praktyce udaje się to tylko z nielicznymi globalnymi odbiorcami takimi jak IKEA Industry Poland, STORA Enso, czy też MM Kwidzyn, które mają bardziej zaawansowane procesy zarządzania łańcuchem dostaw, chociaż niektóre z nich również miały problemy z odbiorem surowca na początku pandemii.

Pozostali **odbiorcy składają zamówienia wyłącznie w reakcji na bieżące zamówienia, z maksymalnie 3-4 dniowym wyprzedzeniem lub „na wczoraj”**. Stąd te przerzucania zespołów drwali lub harwesterów z powierzchni na powierzchnię, po niewielkie „kursowe” ilości drewna.

Uważam, że **takie działanie wobec pracowników zul nie powinno mieć miejsca i niezbyt dobrze świadczy o organizacji planowania i sprzedaży drewna w nadleśnictwie**. Być może w niedalekiej przyszłości zostanie opracowany elektroniczny system zamówień surowca (np. podobny do Allegro), który te problemy rozwiąże. Na chwilę obecną ok. 60 proc. zamówień drewna odbywa się „na telefon”, co przy dużej liczbie odbiorców jest trochę problematyczne.

Wracając jednak do zapobiegania wypadkom, nadleśnictwa mogą przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa podczas prac w lesie, wspierając zakłady usług leśnych w organizacji szkoleń bhp. To wsparcie może przejawiać się np. w udostępnianiu pomieszczeń i kadry w celu ich przeprowadzenia. **Praktyczną formą szkolenia i sprawdzianu w terenie jest na pewno zorganizowanie lokalnych zawodów drwali**. Wiele nadleśnictw z powodzeniem organizuje je od lat, ale jeszcze jest ich zbyt mało.

Myślę, że ciągle doskonalenie i zdobywanie wiedzy na temat bhp oraz wymiana doświadczeń podczas szkoleń, pozwolą zbudować profesjonalne zespoły drwali, operatorów harwesterów i forwarderów. Tu chciałbym zaznaczyć, że żaden inspektor czy pracownik służby bhp nie jest w stanie wszystkich upilnować i dlatego **trzeba postawić na ludzi, którzy chcą się doskonalić** i mają na tyle zaangażowania, że nie pozwolą na łamanie przepisów bhp nie tylko na swoim stanowisku pracy, ale też w najbliższym otoczeniu.



Grzegorz Morawski, autor tekstu jest absolwentem Wydziału Leśnego AR w Poznaniu i studium podyplomowego z zarządzania BHP na SGGW w Warszawie, a także sędzią zawodów drwali i instruktorem kursów drwali/pilarzy drzew. Pracuje jako starszy specjalista ds. gospodarki towarowej i bhp, Nadleśnictwo Spychowo.

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.