

Warszawa, 2005.04.14

Informacja na temat warunków pracy osób niepełnosprawnych na podstawie sprawozdań Głównego Inspektora Pracy z działań w 2004 r. i listów kierowanych do Ministerstwa Polityki Społecznej.

Jak wynika z materiałów przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy, w 2004 roku w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych przeprowadziła ona 807 kontroli w 771 zakładach pracy chronionej oraz 3 kontrole w 3 zakładach aktywności zawodowej.

W kontrolowanych zakładach pracy chronionej zatrudnionych było 80.595 pracowników (co stanowi 25,8% pracowników ogółem zatrudnionych w zakładach posiadających taki status), w tym 41.274 osób niepełnosprawnych (tj. 21,7% ogółem zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zpch), wśród których były 15.884 kobiety. Natomiast trzy kontrolowane zakłady aktywności zawodowej zatrudniały 143 osoby, w tym 100 osób niepełnosprawnych, z czego 55 osób to kobiety.

Kontrolowano, zgodnie z zakresem ustawowym, przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.). Przeprowadzone w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej działania kontrolne w szczególności miały na celu stwierdzenie, czy obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy spełniają wymagania przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, jak również czy pracodawcy przestrzegają uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe, badania lekarskie).

Dane dotyczące najczęściej ujawnianych nieprawidłowości podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2002 – 2004 w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne przedstawia tabela:

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości			Ujawnione naruszenia przepisów	
		2002	2003		2004
Eksploatacja instalacji urządzeń elektrycznych	A ^{*)}	21	30	22	brak lub niewłaściwe zabezpieczenia instalacji i urządzeń energetycznych
	B ^{**)}			0	

Maszyny i urządzenia	A	22	25	21	brak właściwych zabezpieczeń elementów niebezpiecznych, brak oprzyrządowania dostosowanego do rodzaju niepełnosprawności osoby
	B			0	
Budynki i pomieszczenia pracy	A	21	41	26	niewłaściwy stan podłóg, pochylni, drzwi, niewłaściwa powierzchnia i kubatura
	B	17	16	33	
Bariery architektoniczne	A	21	25	12	występowanie progów i różnicy poziomów w ciągach komunikacyjnych, pomieszczeniach pracy i higieniczno sanitarnych
	B			33	
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	25	38	29	niewłaściwie urządzone pomieszczenia higieniczno-sanitarne lub niewystarczająca ich liczba
	B	0		0	
Oświetlenie pomieszczeń pracy światłem dziennym lub elektrycznym	A	13	10	8	niewłaściwe oświetlenie lub jego brak
	B			0	
Wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy	A	13	19	16	brak lub niewłaściwa wymiana powietrza oraz instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca pary, gazy i pyły z miejsca ich powstania
	B			0	
Praca w godzinach nadliczbowych	A	8	15	6	praca ponad dopuszczalny limit
	B			0	
Urlopy	A	15	12	22	zaległe urlopy wypoczynkowe i urlopy dodatkowe
	B			33	
Szkolenie w zakresie bhp	A	32	38	29	niepoddawanie pracowników szkoleniom wstępnym lub okresowym
	B			0	
Badania lekarskie – wstępne, okresowe i kontrolne	A	5	20	10	niepoddawanie pracowników badaniom wstępnym, okresowym lub kontrolnym
	B			0	

*) A – zakłady pracy chronionej

**) B – zakłady aktywności zawodowej

Wyniki przeprowadzonych działań wskazują, że pomimo kontrolowania w każdym roku innej grupy zakładów pracy chronionej, warunki pracy osób niepełnosprawnych kształtują się na podobnym poziomie.

Znacząca liczba nieprawidłowości dotyczy w szczególności:

- szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - 29% kontrolowanych zakładów. Prawie co trzeci pracodawca dopuszczał do pracy pracowników bez przeszkolenia w zakresie bhp.
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych - 29% zakładów, głównie w zakresie wyposażenia tych pomieszczeń zgodnego z przepisami,
- użytkowanych budynków i pomieszczeń pracy - 26% zakładów, głównie w zakresie niewłaściwego stanu technicznego podłóg i posadzek oraz pochylni i schodów, braku oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych - 22% zakładów. Kontrolujący ujawnili brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji elektrycznych oraz urządzeń grzewczych,
- maszyn i urządzeń - 21% zakładów, głównie w zakresie braku oprzyrządowania dostosowanego do rodzaju niepełnosprawności osoby bądź też wyposażenia elementów niebezpiecznych we właściwe zabezpieczenia.

Działania kontrolne wykazały ponadto, że w porównaniu do lat poprzednich wzrosła liczba pracodawców, którzy dopuścili do zaległości w urlopach wypoczynkowych, w tym dodatkowych. Zmalała natomiast liczba zakładów, w których osoby niepełnosprawne były zatrudniane w godzinach nadliczbowych ponad dopuszczalny limit.

Omawiając warunki pracy osób niepełnosprawnych oraz zagadnienie naruszania przez pracodawców praw pracowniczych tych osób (w tym pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej), należy nadmienić, że w roku 2004 w przedmiotowej sprawie wpływały skargi i wnioski zarówno do Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Polityki Społecznej jak również do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Analiza tych dokumentów wykazała, że skargi pracowników będących osobami niepełnosprawnymi dotyczyły w szczególności:

- przekraczania norm czasu pracy,
- pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej,
- nieprawidłowej ewidencji czasu pracy,

- nieterminowych wypłat wynagrodzeń,
- braku wypłaty wynagrodzenia i dodatkowych świadczeń z tytułu zatrudnienia,
- dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność,
- zatrudniania pracowników niepełnosprawnych niezgodnie z umowami o pracę (wykonywanie przez te osoby prac niezgodnych z zakresem obowiązków),
- nieprzekazywania pracownikom zakresu obowiązków,
- fikcyjnego zatrudniania w celu osiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- niedostosowania pomieszczeń do przepisów bhp np. braku oddzielnego pomieszczenia przeznaczonego do spożywania posiłków i na szatnię,
- braku ogrzewania w zimie hali produkcyjnej i szatni,
- pracy niezgodnej z przeciwwskazaniami lekarskimi np. zakazem dźwigania, zakazem pracy w pozycji stojącej,
- zatrudnienia bez umowy o pracę („na czarno”),
- w przypadku firm sprzątających - osoby niepełnosprawne z dysfunkcją narządu ruchu skarżyły się na ciężką pracę fizyczną będącą wynikiem zbyt dużych powierzchni przypadających na jedną osobę w stosunku do czasu pracy przypadającego na wykonanie czynności.

Osoby niepełnosprawne zwracały również uwagę na fakt, że są słabo wynagradzane. Z reguły bowiem otrzymują one – co nie jest jednak niezgodne z przepisami – minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jak wynika z danych pochodzących z ewidencji prowadzonej przez wydział obsługi dofinansowań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, średnie wynagrodzenie osób niepełnosprawnych zatrudnionych u pracodawców uprawnionych do otrzymywania miesięcznego dofinansowania w roku 2004 wynosiło 1147,01 zł co oznacza, że kształtowało się ono na poziomie 50,1% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Wynagrodzenie to wynosiło w przypadku osób z orzeczoną:

- znacznym stopniem niepełnosprawności – 1.030,87 zł, co stanowi 45,02 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej,
- umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 1188,87 zł, tj. 51,93% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej,

- lekkim stopniem niepełnosprawności – 1.133,48 zł, tj. 49,5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Wszystkie skargi dotyczące naruszania przez pracodawców praw pracowniczych zatrudnionych osób niepełnosprawnych Biuro Pełnomocnika przekazywało według właściwości do Państwowej Inspekcji Pracy w celu przeprowadzenia kontroli. Należy nadmienić, że w większości przypadków przedstawione zarzuty w całości potwierdziły się.

W informacji Państwowej Inspekcji Pracy o wynikach kontroli przeprowadzonej w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej podano, że przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących warunków zatrudniania osób niepełnosprawnych są:

Według pracodawców:

- słaba kondycja ekonomiczna zakładów wynikająca z ogólnej sytuacji gospodarczej kraju oraz stałego ograniczania ulg i dotacji ze strony państwa, które nie rekompensują podwyższonych kosztów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych,
- zbyt duże wymagania stawiane zakładom pracy chronionej, przy jednoczesnym braku jednoznacznych przepisów dotyczących przystosowania zakładów pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Natomiast w ocenie inspektorów pracy:

- tolerowanie przez pracodawców niezgodnego z obowiązującymi przepisami stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie oraz odstępstw od zasad bezpiecznej pracy - lekceważenie zagrożeń,
- wadliwa organizacja pracy, niestaranne wykonywanie obowiązków przez osoby nadzorujące pracę oraz przez służby zajmujące się sprawami pracowniczymi,
- brak wiedzy pracodawców w zakresie zatrudniania i uprawnień pracowników niepełnosprawnych wynikających z prawa pracy lub przepisów szczególnych, oraz świadome nierespektowanie uprawnień tych osób (pracownicy godzą się na każde warunki pracodawcy z obawy przed utratą pracy),
- brak współpracy pracodawców i służby medycyny pracy w zakresie przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, dostępności do pomieszczeń zakładu pracy, usunięcia barier architektonicznych,

- obawa pracodawców przed zaangażowaniem środków finansowych w modernizację lub remonty zakładów w związku z niepewną sytuacją gospodarczą oraz zapowiadanymi zmianami w polityce zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Odnosząc się do przyczyn nieprawidłowości wymienianych przez pracodawców, należy poinformować, że:

- 1) zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i wdrożonymi programami pomocowymi, pracodawcy mogą otrzymać pomoc na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Obejmuje ona przede wszystkim pomoc na pokrycie dodatkowych kosztów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w wysokości nie przekraczającej poziomu niezbędnej rekompensaty w zakresie zmniejszonej produktywności wynikającej z niepełnosprawności pracowników, a także w zakresie dodatkowych kosztów, których pracodawca nie poniósłby, gdyby zatrudniał pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi. Koszty te mogą dotyczyć: adaptacji pomieszczeń, zatrudnienia pracowników spędzających czas wyłącznie na pomocy pracownikom niepełnosprawnym, adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do ich użytku (w tym w związku z przystosowaniem stanowisk pracy). Dodatkowo, pracodawcy zatrudniający co najmniej 50% pracowników niepełnosprawnych nie będących w stanie podjąć pracy na otwartym rynku, mogą w podwyższonych kosztach zatrudniania osób niepełnosprawnych uwzględnić również poniesione dodatkowe koszty budowy, rozbudowy lub instalacji zakładu pracy oraz koszty administracyjne i transportowe, które wynikają z zatrudniania tych pracowników,
- 2) obowiązkiem każdego pracodawcy jest przestrzeganie postanowień kodeksu pracy. Natomiast określone w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dla zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej wymagania (w tym również w zakresie warunków pracy), powinny zostać spełnione zanim jeszcze pracodawca prowadzący działalność gospodarczą uzyska status pracodawcy prowadzącego taki zakład. Dlatego też niepokojące jest, że aż w 26% badanych zakładów posiadających ten status stwierdzono nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego stanu budynków i pomieszczeń pracy (w tym m.in. niewłaściwej powierzchni i kubatury), w 12% dotyczące występowania barier architektonicznych, w 29% - dotyczące przystosowania lub dostępności do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Nieprawidłowości te powinny być usunięte jeszcze przed uzyskaniem statusu zakładu pracy chronionej.

Nadmienić należy również, że niezależnie od skarg na warunki pracy, osoby niepełnosprawne zwracały się do Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w sprawie uprawnień pracowniczych. Najczęściej prosiły one o wyjaśnienie przepisów dotyczących korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, czasu pracy (szczególnie osoby zatrudnione przy pilnowaniu), przerwy w pracy i urlopu dodatkowego oraz przepisów w zakresie przyznawania pomocy pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne w celu wykorzystania tych informacji przy poszukiwaniu pracy na otwartym rynku pracy (lub w przypadku zamiaru zmiany pracy). Na wszystkie zgłoszone zapytania Biuro Pełnomocnika udzieliło wyczerpujących odpowiedzi.

Omawiając tematykę dotyczącą warunków pracy osób niepełnosprawnych, należy również poinformować o wypadkach przy pracy, którym ulegli pracownicy niepełnosprawni.

Jak wynika z materiałów przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy, w roku 2004 inspektorzy pracy – w zakładach pracy chronionej kontrolowanych planowo na podstawie obowiązku ustawowego nie rzadziej niż co 3 lata – przeanalizowali 1328 wypadków, którym w latach 2001-2003 uległo 1348 osób niepełnosprawnych. Odnotowano 4 wypadki śmiertelne i 27 powodujących ciężkie uszkodzenie ciała, pozostałe to wypadki lekkie. (Ogółem w zakładach pracy chronionej doszło do 2432 wypadków, w których poszkodowanych zostało 2457 pracowników, w tym 6 powodujących śmierć, a 42 ciężkie uszkodzenia ciała).

Do większości wypadków doszło na skutek upadku, potknięcia lub poślizgnięcia się pracownika na płaszczyźnie (33%). Znaczna liczba wypadków miała miejsce podczas obsługi maszyn i urządzeń technicznych (11%) oraz przy pracach transportowych (7%).

Wydarzenia powodujące wypadki, związane były z niewłaściwym stanem technicznym budynków i pomieszczeń pracy w kontrolowanych zakładach oraz z nieprawidłowościami dotyczącymi eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych.

Jako przyczyny wypadków wskazywano:

1) przyczyny leżące po stronie pracownika – 78%, w tym:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika - 53% (m.in. niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności - 23%, lub zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem –16%),
- samowolne zachowanie się pracownika - 10%,
- niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym- 9%,

2) przyczyny organizacyjne - 11% (niewłaściwa organizacja wykonywanej pracy lub niewłaściwa organizacja stanowiska pracy),

3) związane z materialnym środowiskiem pracy - 11%.

W sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2003 podkreślono, że wiele sporządzonych dokumentacji powypadkowych świadczy jednak o mało wnikliwym analizowaniu okoliczności i przyczyn wypadków. Bardzo często jako przyczynę zaistniałego zdarzenia wskazywano nieprawidłowe zachowanie się pracownika, nawet jeśli z opisanych okoliczności wypadku wynikały inne przyczyny. Ponadto, badający wypadek z reguły nie próbowali odpowiedzieć na pytanie, dlaczego pracownik zachował się nieprawidłowo. Miało to zatem negatywny wpływ na jakość formułowanych wniosków profilaktycznych.

W kontrolowanych zakładach pracy chronionej w latach 2001-2003 stwierdzono 6 przypadków zachorowań na choroby zawodowe, w tym 3 choroby skóry.

Natomiast w kontrolowanych w roku 2004 zakładach aktywności zawodowej nie odnotowano wypadków przy pracy i chorób zawodowych w okresie 2001 – 2003.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w roku 2004 inspektorzy pracy w ramach zastosowanych środków prawnych wydali:

1) w zakładach pracy chronionej:

- 6.547 decyzji (2096 to decyzje ustne zrealizowane w trakcie kontroli), w tym:
 - 141 decyzji wstrzymania prac,
 - 32 decyzje skierowania 57 pracowników do innych prac,
 - 44 decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia lub innych świadczeń pracownikom niepełnosprawnym w kwocie ok. 536,9 mln. zł.,
- 2.489 wniosków w 534 wystąpieniach skierowanych do pracodawców,
- 227 mandatów karnych na kwotę 101,1 tys. zł w związku z popełnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- 9 wniosków do sądów o ukaranie osób odpowiedzialnych w związku z popełnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- 30 środków wychowawczych.

2) w zakładach aktywności zawodowej:

- 18 decyzji (w tym 11 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli),
- 17 wniosków w 2 wystąpieniach skierowanych do pracodawców.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiając wyniki działań kontrolnych, podkreśliła, że wskazują one na potrzebę:

- opracowania standardów określających podstawowe wymagania, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne, w tym dotyczących organizacji i

oprzyrządowania stanowisk pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności i zakresu naruszenia sprawności organizmu,

- współpracy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze służbą medycyny pracy, w celu właściwego ustalenia potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy.

Przedstawiając powyższe, należy nadmienić, że istnieją przepisy prawa budowlanego dotyczące dostosowania obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych. Spełnienie wymogów rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 1995 r. Nr 10, poz. 46)) - które obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1995 r. - powinno zapewnić pełną dostępność nowo wznoszonych lub modernizowanych budynków użyteczności publicznej. Ponadto, w naszym kraju istnieje lektura dotycząca przystosowania obiektów i stanowisk pracy zgodnie z potrzebami osób niepełnosprawnych, z którą pracodawcy zatrudniający te osoby mają możliwość zapoznania się.

Niezależnie od powyższego rozważane jest podjęcie prac nad przygotowaniem zbiorowego kompendium obejmującego standardy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

W dniu 18 marca 2005 r. odbyło się spotkanie z udziałem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy i Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Miało ono na celu przedstawienie propozycji PIP opracowania zbioru zasad i wytycznych dla projektantów oraz pracodawców określających podstawowe wymagania, jakie powinny spełniać zakłady zatrudniające osoby niepełnosprawne z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Opracowanie:
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw
Osób Niepełnosprawnych