



**Państwowa Inspekcja Pracy  
Główny Inspektorat Pracy**

**Informacja na temat  
warunków pracy osób niepełnosprawnych  
na podstawie sprawozdania  
Głównego Inspektora Pracy z działań  
w 2004 r.**

**Warszawa – maj 2005 r.**

## **Wprowadzenie**

Państwowa Inspekcja Pracy jako organ powołany do kontroli i nadzoru przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje także nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, jako grupy pracowników podlegających specjalnej ochronie, obok kobiet i młodocianych.

Aktem prawnym regulującym w sposób kompleksowy i systemowy sytuację prawną osób niepełnosprawnych jest wielokrotnie nowelizowana ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123 poz. 776, z późn. zm.). Ustawa nakłada na organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązek opiniowania warunków pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, stanowisk pracy przystosowywanych dla osób niepełnosprawnych oraz okresowych kontroli w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy są zatem istotnym elementem procedury przyznawania przez wojewodę statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, stanowią także podstawę do utraty przyznanego statusu, jak również do uzyskania zwrotu określonych kosztów przez pracodawcę zatrudniającego osoby niepełnosprawne (spełniającego warunki wymienione w ustawie).

Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje także dużą wagę do działalności prewencyjnej w zakresie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Realizowana jest ona w znacznej mierze na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, a polega m.in. na organizowaniu narad oraz szkoleń dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Inspektorzy pracy uczestniczą też w spotkaniach, na których omawia się aktualne problemy występujące przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, organizowanych przez partnerów społecznych (związki zawodowe, organizacje pracodawców), urzędy pracy itp.

## **Działalność kontrolna w zakładach pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne**

W roku 2004 inspektorzy pracy przeprowadzili 3124 kontrole (2003 r. - 2389 kontroli) w 2568 zakładach pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 288 838 pracowników (2003 r. - 361194 pracowników), w tym 137388 kobiet. Wśród zatrudnionych 36% stanowiły osoby niepełnosprawne – 104 796 pracowników (w 2003 r.– 24% , czyli 84915 pracowników).

### A. Kontrole zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej

W 771 zakładach pracy chronionej przeprowadzono 807 kontroli. Były to kontrole planowe, przeprowadzane w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata. Kontrolowano, zgodnie z zakresem ustawowym, przestrzeganie przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności spełnianie wymogów dotyczących obiektów, pomieszczeń, ciągów komunikacyjnych i stanowisk pracy oraz dostępności do nich. W zakładach pracy chronionej zatrudnionych było 80 595 pracowników, w tym 41 274 pracowników niepełnosprawnych, wśród których były 15 884 kobiety.

### B. Kontrole zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej

U 592 pracodawców ubiegających się o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej przeprowadzono 729 kontroli. W tej liczbie byli również pracodawcy posiadający status i zwracający się ponownie z wnioskiem (z powodu posiadania decyzji przyznającej status na czas określony) o uzyskanie opinii stwierdzającej spełnianie przez obiekty, pomieszczenia i stanowiska pracy warunków określonych w ustawie, w celu uzyskania nowej decyzji wojewody przyznającej status prowadzącego zakład pracy chronionej. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 65 658 pracowników, w tym 40 228 pracowników niepełnosprawnych, wśród których było 15 070 kobiet.

Wydano 23 decyzje negatywne.

### C. Kontrole zakładów nieposiadających statusu i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

Przeprowadzono 873 kontrole u 671 pracodawców nieposiadających i nieubiegających się o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej, lecz tworzących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. W zakładach tych

zatrudnionych ogółem było 83 600 pracowników, w tym 47 592 kobiety. Kontrolami objęto 1227 stanowisk pracy przystosowywanych dla 1300 osób niepełnosprawnych (refundowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) oraz 634 stanowiska pracy zorganizowane na tzw. swobodnym rynku pracy dla 680 osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Wydano 1098 opinii (postanowień lub decyzji), w tym 47 negatywnych.

#### D. Kontrole zakładów pracy chronionej ubiegających się o rozszerzenie statusu na inne jednostki organizacyjne (oddziały)

Pracodawcy skierowali 557 wniosków do okręgowych inspektoratów pracy o wydanie opinii (decyzji) dotyczącej spełniania przez utworzony oddział (jednostkę organizacyjną zpch) warunków ustawowych uprawniających do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej. W wyniku przeprowadzonych 604 kontroli u 430 pracodawców inspektorzy pracy wydali 552 decyzje, w tym 40 negatywnych z uwagi na niespełnienie wymagań określonych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W kilku przypadkach nie wydano decyzji z powodu niezatrudniania pracowników w obiekcie, braku decyzji zezwalającej na użytkowanie obiektu lub wycofania wniosku przez wnioskodawcę.

W kontrolowanych jednostkach było zatrudnionych 51 117 pracowników, w tym 15 465 osób niepełnosprawnych, wśród których było 6020 kobiet.

#### E. Kontrole w zakładach pracy chronionej tworzących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

Inspektorzy pracy skontrolowali 81 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, którzy skierowali 119 wniosków o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Przeprowadzono 86 kontroli obejmujących 422 stanowiska pracy dla 461 osób niepełnosprawnych. Wydano tylko 2 opinie (decyzje) negatywne.

#### F. Kontrole jednostek /zakładów/ ubiegających się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej

Przeprowadzono 22 kontrole na wniosek 20 jednostek ubiegających się o wydanie opinii w zakresie spełniania wymogów ustawowych, umożliwiającej uzyskanie statusu zakładu aktywności zawodowej (w tym 1 zakład wystąpił o

rozszerzenie statusu). Zakłady zatrudniały 650 osób, z których 488 było niepełnosprawnych, w tym 189 kobiet.

Wydano 19 opinii (decyzji), w tym 1 negatywną. W jednym przypadku inspektor pracy wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania do czasu uzyskania pozwolenia na użytkowanie obiektu budowlanego.

#### G. Kontrole jednostek posiadających status zakładu aktywności zawodowej

W 3 zakładach aktywności zawodowej przeprowadzono 3 kontrole. Były to kontrole planowe, przeprowadzane w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata, zgodnie z obowiązkiem ustawowym. Kontrolowano przestrzeganie przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności warunki i bezpieczeństwo pracy. Zakłady zatrudniały 143 osoby, z których 100 było niepełnosprawnych, w tym 55 kobiet.

#### **Wyniki kontroli**

Kontrole w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz w zakładach ubiegających się o taki status 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 higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich. Podczas kontroli zakładów pracy szczególną uwagę zwracano na likwidację występujących tzw. barier architektonicznych, funkcjonalność zorganizowanych miejsc pracy, zapewnienie właściwego oprzyrządowania stanowisk pracy. Kontrolowano także przestrzeganie uprawnień nadanych osobom niepełnosprawnym w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe).

W roku 2004 inspektorzy pracy nie stwierdzili u pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej okoliczności uzasadniających uchylenie lub zmianę uprzednio wydanej decyzji w zakresie spełniania warunków, o których mowa w art. 28 ust.1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dotyczących wymagań bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Stwierdzenie takie uprawniałoby wojewodę do uchylenia lub zmiany decyzji ostatecznej, na mocy której pracodawca uzyskał status prowadzącego zakład pracy chronionej. Powiadomiono natomiast Wojewodę Wielkopolskiego o niespełnieniu

warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 1 ww. ustawy, dotyczących minimalnej liczby zatrudnianych pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) oraz wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej. Pracodawca zmniejszył zatrudnienie poniżej 25 pracowników, zmniejszył również poniżej wymaganego limitu liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W wyniku przesłanej informacji utracił status prowadzącego zakład pracy chronionej.

Nieprawidłowości najczęściej stwierdzane podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2002 - 2004 w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne przedstawiono w tabeli:

| Zagadnienia objęte kontrolą                                       | Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości |      |      |      | Uwagi  |
|---|---|------|------|------|--|
|   |   | 2004 | 2003 | 2002 |  |
| eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych                  | A*  | 22   | 30   | 21   | brak lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń energetycznych   |
|   | B**   | 17   | 12   | 21   |  |
| maszyny i urządzenia  | A   | 21   | 25   | 22   | brak właściwych zabezpieczeń elementów niebezpiecznych, brak oprzyrządowania dostosowanego do rodzaju niepełnosprawności osoby   |
|   | B   | 10   | 10   | 19   |  |
| budynki i pomieszczenia pracy                                     | A   | 26   | 41   | 20   | niewłaściwy stan podłóg, pochylni, drzwi, niewłaściwa powierzchnia i kubatura  |
|   | B   | 16   | 16   | 17   |  |
| bariery architektoniczne  | A   | 12   | 25   | 21   | występowanie progów i różnicy poziomów w ciągach komunikacyjnych, pomieszczeniach higienicznosanitarnych i pomieszczeniach pracy |
|   | B   | 13   | 16   | 17   |  |
| pomieszczenia higienicznosanitarne                                | A   | 29   | 38   | 25   | niewłaściwie urządzone pomieszczenia higienicznosanitarne lub niewystarczająca ich liczba  |
|   | B   | 24   | 12   | 20   |  |
| oświetlenie pomieszczeń pracy światłem dziennym bądź elektrycznym | A   | 8    | 10   | 13   | niewłaściwe oświetlenie lub jego brak  |
|   | B   | 6    | 5    | 6    |  |
| wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy                         | A   | 16   | 19   | 13   | brak lub niewłaściwa wymiana powietrza oraz instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca pary, gazy i pyły z miejsca ich powstania   |
|   | B   | 8    | 6    | 19   |  |

|   |   |    |    |    |   |
|---|---|----|----|----|---|
| praca w godzinach nadliczbowych                   | A | 6  | 15 | 8  | praca ponad dopuszczalny limit  |
| urlopy  | A | 22 | 12 | 15 | zaległe urlopy wypoczynkowe i urlopy dodatkowe                        |
| szkolenie w zakresie bhp                          | A | 29 | 38 | 32 | niepoddawanie pracowników szkoleniom wstępnym lub okresowym           |
| badania lekarskie - wstępne, okresowe i kontrolne | A | 10 | 20 | 5  | niepoddawanie pracowników badaniom wstępnym, okresowym lub kontrolnym |

\* A – zakłady pracy chronionej

\*\* B – zakłady ubiegające się o status i tworzące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych

Pomimo kontrolowania w każdym roku innej grupy zakładów pracy chronionej, wyniki kontroli wskazują, że warunki pracy kształtują się w nich na podobnym poziomie. Znacząca liczba nieprawidłowości stwierdzana jest rokrocznie w tych samych grupach kontrolowanych zagadnień. Dotyczy to w szczególności:

- pomieszczeń higienicznosanitarnych (29% zakładów), głównie w zakresie wyposażenia 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),
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (21% zakładów).

Należy jednak podkreślić, że w roku 2004 odsetek zakładów pracy chronionej, w których występowały nieprawidłowości w ww. grupach zagadnień, był niższy niż w roku poprzednim.

Duża grupa pracodawców (21%) posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej nie wywiązała się z obowiązku dokonania oceny ryzyka występującego przy określonych pracach. Zaś 20% pracodawców nie poinformowało pracowników o ryzyku zawodowym. Często brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy był wynikiem zorganizowania nowego stanowiska pracy, a brak informacji o ryzyku zawodowym był tego konsekwencją.

Nadal utrzymuje się duża skala nieprawidłowości dotyczących szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (29% zakładów). Znacznie wzrosła liczba pracodawców (22% zakładów), którzy dopuścili do zaległości w urloпах wypoczynkowych, w tym dodatkowych. Natomiast w dużo mniejszej grupie zakładów

niż w latach ubiegłych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracy osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych (6% zakładów).

Podobnie jak w latach ubiegłych dużo lepszy jest stan przestrzegania przepisów i wymagań dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. W tych zakładach skala nieprawidłowości utrzymywała się na poziomie zbliżonym do stanu z lat ubiegłych i była znacznie niższa niż w zakładach pracy chronionej. Również w zakresie oceny ryzyka stwierdzono:

- mniejszy niż w zakładach pracy chronionej odsetek pracodawców, którzy nie dokonali oceny ryzyka występującego przy określonych pracach – 15% pracodawców,
- mniejszy niż w zakładach pracy chronionej odsetek pracodawców, którzy nie poinformowali pracowników o ryzyku zawodowym – 17% pracodawców.

### **Wypadki przy pracy**

W roku 2004, w zakładach pracy chronionej kontrolowanych planowo na podstawie obowiązku ustawowego nie rzadziej niż co 3 lata, inspektorzy pracy 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. W zakładach ogółem doszło do 2423 wypadków (poszkodowanych zostało 2457 pracowników), w tym 6 powodujących śmierć, a 42 ciężkie uszkodzenie ciała.

Do większości wypadków, którym uległy osoby niepełnosprawne, 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%). Należy zauważyć, że wydarzenia powodujące wypadki związane są z niewłaściwym stanem technicznym budynków i pomieszczeń pracy w kontrolowanych zakładach pracy chronionej oraz z nieprawidłowościami dotyczącymi eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Nie bez znaczenia jest również fakt wykonywania przez osoby niepełnosprawne prac związanych z ochroną mienia lub sprzętaniem obiektów, co wiąże się z przemieszczaniem się pracowników po powierzchniach poziomych.



Najczęściej jako przyczyny wypadków wskazywano przyczyny leżące po stronie pracownika (przyczyny ludzkie) – 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%).

W następnej kolejności były identyfikowane przyczyny organizacyjne (11%) – niewłaściwa organizacja pracy lub stanowiska pracy, oraz przyczyny związane z materialnym środowiskiem pracy (11%).

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

W zakładach pracy chronionej kontrolowanych w roku 2004 na wniosek pracodawców (zakłady organizujące nowe oddziały lub przystosowujące stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych) przeanalizowano 91 wypadków przy pracy z udziałem osób niepełnosprawnych, do których doszło w latach 2001-2003. Poszkodowanych w tych wypadkach zostało 91 osób niepełnosprawnych, w tym 3 w stopniu ciężkim. Ogółem w kontrolowanych zakładach, w badanym okresie, miało miejsce 198 wypadków przy pracy, którym uległo 198 pracowników, w tym 4 wypadki powodujące ciężkie uszkodzenie ciała.

Tak jak w poprzedniej grupie zakładów dominującymi wydarzeniami powodującymi wypadki osób niepełnosprawnych były upadki, potknięcia lub poślizgnięcia się człowieka na płaszczyźnie (30%), a w następnej kolejności wydarzenia związane z obsługą maszyn i urządzeń technicznych (15%), narzędzi ręcznych (12%) oraz pracami transportowymi (14%).

Również w tej grupie zakładów pracy chronionej przeważającymi przyczynami wypadków przy pracy były przyczyny ludzkie – 82%. Przyczyny związane z organizacją pracy lub stanowiska wyniosły 14%.

W zakładach pracy chronionej kontrolowanych na wniosek pracodawców nie stwierdzono chorób zawodowych wśród osób niepełnosprawnych.

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

Inspektorzy pracy nie stwierdzili zasadniczych nieprawidłowości formalnych w sprawdzanych dokumentacjach powypadkowych. Wydaje się jednak, że zespoły powypadkowe mało wnikliwie analizowały okoliczności wypadków i ustalały ich przyczyny. Najczęściej wskazywano nieprawidłowe zachowanie się pracownika jako główną przyczynę większości wypadków przy pracy. Nie zawsze było to zgodne z prawdą, gdyż z opisanych okoliczności wypadku wynikały inne przyczyny lub badający wypadek nie zadali sobie pytania, dlaczego pracownik niepełnosprawny zachował się nieprawidłowo i w jaki sposób można temu zapobiec. Miało to negatywny wpływ na formułowanie wniosków profilaktycznych.

### **Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości**

Podobnie jak w roku 2003, pracodawcy posiadający status prowadzącego zakład pracy chronionej, jako podstawową przyczynę nieprawidłowości stwierdzanych w zakresie warunków i bezpieczeństwa pracy, wskazują słabą kondycję ekonomiczną zakładów. Wynika ona z ogólnej sytuacji gospodarczej kraju oraz stałego ograniczania ulg i dotacji ze strony państwa, które nie rekompensują podwyższonych kosztów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, oraz ze zmiany zasad finansowania. Skutkiem jest brak środków finansowych nie tylko na nowe inwestycje, ale także na bieżące remonty budynków lub pomieszczeń pracy i higienicznosanitarnych. Kolejną przyczyną, jaką wskazują pracodawcy to zbyt duże wymagania stawiane zakładom pracy chronionej. Jednocześnie, zarówno pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej, jak i inni pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, skarżą się na brak jednoznacznych przepisów dotyczących przystosowania zakładów pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności likwidacji barier architektonicznych oraz zastosowania dodatkowego wyposażenia i oprzyrządowania stanowisk pracy. Ponieważ koszty związane z przystosowaniem zakładu (szczególnie likwidacja barier architektonicznych) są bardzo wysokie, pracodawcy – nie mając pewności co do prawidłowości podejmowanych działań – stosują różne formy wyposażania obiektów i stanowisk pracy, które w praktyce nie zawsze okazują się funkcjonalne dla zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych (a niekiedy stwarzają nowe bariery).

W ocenie inspektorów pracy zaniedbania w zakresie przestrzegania przepisów prawa w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne, w tym w zakładach pracy chronionej, wynikają z:

- tolerowania przez pracodawców niezgodnego z przepisami stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie oraz odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – lekceważenie zagrożeń,
- wadliwej organizacji pracy, niestaranego wykonywania obowiązków przez osoby nadzorujące pracę oraz służby kadrowe – m. in. brak terminowości w kierowaniu pracowników na szkolenia w zakresie bhp,
- braku wiedzy pracodawców w zakresie zatrudniania i uprawnień pracowników niepełnosprawnych wynikających z prawa pracy lub przepisów szczególnych, albo świadomego nierespektowania uprawnień tych osób (pracownicy godzą się na każde warunki pracodawcy z obawy przed utratą pracy),
- braku 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,
- obawy pracodawców przed zaangażowaniem środków finansowych w modernizację lub remonty zakładów w związku z niepewną sytuacją gospodarczą oraz zapowiadany zmianami w polityce zatrudniania osób niepełnosprawnych.

#### **Zastosowane środki prawne:**

- 12 060 decyzji (5484 to decyzje ustne zrealizowane w trakcie kontroli),  
w tym:
  - 184 decyzje wstrzymania prac,
  - 40 decyzji skierowania 72 pracowników do innych prac,
  - 47 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia lub innych świadczeń pracownikom niepełnosprawnym w kwocie 538 872,43 zł,
- 3 659 wniosków w 928 wystąpieniach skierowanych do pracodawców,
- 308 mandatów karnych na kwotę 133 750 zł w związku z popełnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- 136 wniosków do sądów o ukaranie osób odpowiedzialnych w związku z popełnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracownika,
- 39 środków wychowawczych.

## Uzyskane efekty

W wyniku zastosowanych środków prawnych doprowadzono do likwidacji wielu zagrożeń i nieprawidłowości, a w konsekwencji do uzyskania poprawy warunków pracy dla pracowników niepełnosprawnych, m. in.:

- poprawiono stan techniczny budynków i pomieszczeń pracy poprzez zapewnienie właściwych powierzchni, kubatur pomieszczeń i ich wysokości, wentylacji, ogrzewania w 824 zakładach (poprawa warunków pracy dla ok. 11 000 pracowników),
- spowodowano usunięcie barier architektonicznych w 450 zakładach (poprawa warunków pracy ok. 6 500 pracowników),
- zapewniono odpowiednie pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne oraz odpowiednią ich liczbę w 570 zakładach (poprawa warunków pracy ok. 12 000 pracowników),
- poprawiono zabezpieczenia elementów ruchomych oraz oprzyrządowanie maszyn i urządzeń w 353 zakładach (zwiększenie bezpieczeństwa pracy ok. 1 300 pracowników),
- poprawiono organizację i wyposażenie stanowisk pracy dla 1700 osób niepełnosprawnych zatrudnionych w 425 zakładach,
- poprawiono bezpieczeństwo eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych w 810 zakładach (zwiększenie bezpieczeństwa pracy ok. 10 000 pracowników),
- na profilaktyczne badania lekarskie skierowano 396 pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w 166 zakładach pracy, a 20 pracowników niepełnosprawnych skierowano do innych prac z powodu zatrudnienia niezgodnego z orzeczeniem lekarskim,
- wyegzekwowano szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy 3 366 pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w 576 zakładach,
- usunięto nieprawidłowości występujące w dokumentacjach powypadkowych 148 pracowników niepełnosprawnych, takie jak:
  - \* nieustalenie przyczyn wypadku lub ustalenie przyczyn nieadekwatnych do okoliczności w dokumentacjach powypadkowych 73 pracowników,
  - \* brak wniosków profilaktycznych lub wnioski nieodpowiednie do przyczyn w protokołach powypadkowych 75 pracowników.

W wyniku realizacji 39 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń, 1017 pracownikom niepełnosprawnym wypłacono należne wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, w kwocie 371 764 zł. Ponadto inspektorzy pracy wyegzekwowali 32 567 dni zaległych urlopów wypoczynkowych dla 4 075 osób niepełnosprawnych.

### **Inne działania**

W roku 2004 przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy uczestniczyli w spotkaniach z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne, a także w seminariach i konferencjach, na których m.in. prezentowano wyniki kontroli i sytuację osób niepełnosprawnych w zakładach pracy na terenie poszczególnych województw. Przykładowo należy wymienić:

- konferencję „Sprawni i niepełnosprawni – Równi w zjednoczonej Europie” zorganizowaną w Lubinie przez Fundację Ochrony Zdrowia,
- X Międzynarodową Konferencję Naukowo-Techniczną „Ergonomia Niepełnosprawnym” 2004,
- Konferencję „Integracja przez pracę”, zorganizowaną przy udziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku,
- spotkanie pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, zorganizowane przez Oddział Dolnośląski Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych,
- sympozja organizowane przez Zarząd Śląskiego Oddziału Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych,
- spotkanie z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zorganizowane z inicjatywy Urzędu Miasta Mysłowice.

Kontynuowana jest współpraca z instytucjami zainteresowanymi rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych. Organizowane jest również poradnictwo prawne dla pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zatrudniających lub mających zamiar zatrudnić osoby niepełnosprawne.

## **Wnioski**

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. opracowania standardów określających podstawowe wymagania, jakie powinien spełniać zakład pracy zatrudniający osoby niepełnosprawne, w tym dotyczące organizacji i oprzyrządowania stanowisk pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności i zakresu naruszenia sprawności organizmu,
2. prowadzenia na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy działań informacyjnych i poradnictwa wśród pracodawców, którzy utworzyli lub zamierzają utworzyć stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, w zakresie wymogów, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne,
3. współpracy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze służbą medycyny pracy, w celu właściwego ustalenia potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy,
4. popularyzacji wyników kontroli zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne i wynikających z nich wniosków wśród organów władz rządowych i publicznych oraz instytucji odpowiedzialnych za planowanie i tworzenie lepszych warunków życia i pracy osób niepełnosprawnych.

Konieczność opracowania standardów określających podstawowe wymagania przy organizacji i oprzyrządowaniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych sygnalizowana jest przez Państwową Inspekcję Pracy już od kilku lat. W tej sprawie Zastępca Głównego Inspektora Pracy zwrócił się w czerwcu 2001 r. do Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. W 2004 roku Zastępca Głównego Inspektora Pracy ponownie skierował do Sekretarza Stanu w Ministerstwie Polityki Społecznej, Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wystąpienie o rozważenie możliwości uruchomienia programu, mającego na celu opracowanie zbioru zasad i na ich podstawie wytycznych dla projektantów i pracodawców, określających podstawowe wymagania, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych osób.

W odpowiedzi w sierpniu 2004 r. Zastępca Dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych zaproponował spotkanie robocze pracowników

Biura i Głównego Inspektoratu Pracy, w celu wnikliwego przeanalizowania zakresu programu i związanych z nim dalszych działań.

Spotkanie odbyło się we wrześniu 2004 r. Ustalono zasady współdziałania i zadania dla obu zainteresowanych programem instytucji. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych zobowiązało się do zebrania informacji na temat organizacyjno- prawnych możliwości przystąpienia do programu, natomiast Główny Inspektorat Pracy – do rozpoznania w zakresie grup niepełnosprawności najczęściej zatrudnianych pracowników, w celu sprecyzowania wymogów dotyczących warunków pracy.

Na kolejnym spotkaniu, które odbyło się w dniu 18 marca 2005 r. przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy przedstawili wyniki rozpoznania przeprowadzonego w IV kwartale 2004 r. Przedstawiciele Biura zobowiązali się natomiast do przeanalizowania możliwości opracowania i wdrożenia programu. Ramowe założenia programu, pod proponowaną nazwą „Program standaryzacji warunków pracy osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności środowiska fizycznego”, zostały sformułowane w notatce służbowej, która wraz z notatką ze spotkania została przedłożona Pełnomocnikowi Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

Opracowanie i wdrożenie takich standardów stanowiłoby istotną pomoc dla pracodawców organizujących miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, a tym samym przyczyniłoby się do poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy tej grupy osób.