

- brak ustanowionego nadzoru merytorycznego nad jakością szkolenia świadczonego przez jednostki zewnętrzne działające w warunkach wolnego rynku.

Osiągnięcie wyraźnej poprawy w przestrzeganiu przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp wymaga dalszego prowadzenia kontroli, z równoczesnym zintensyfikowaniem działań promocyjnych, przybliżających wymagania dotyczące procesu szkolenia, a także wskazujących korzyści płynące z rzetelnego wyszkolenia pracowników.

Ponieważ wiele wątpliwości budzi jakość szkoleń prowadzonych przez jednostki zewnętrzne, zostaną one również objęte kontrolą pod kątem spełniania wymogów określonych w *rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp*.

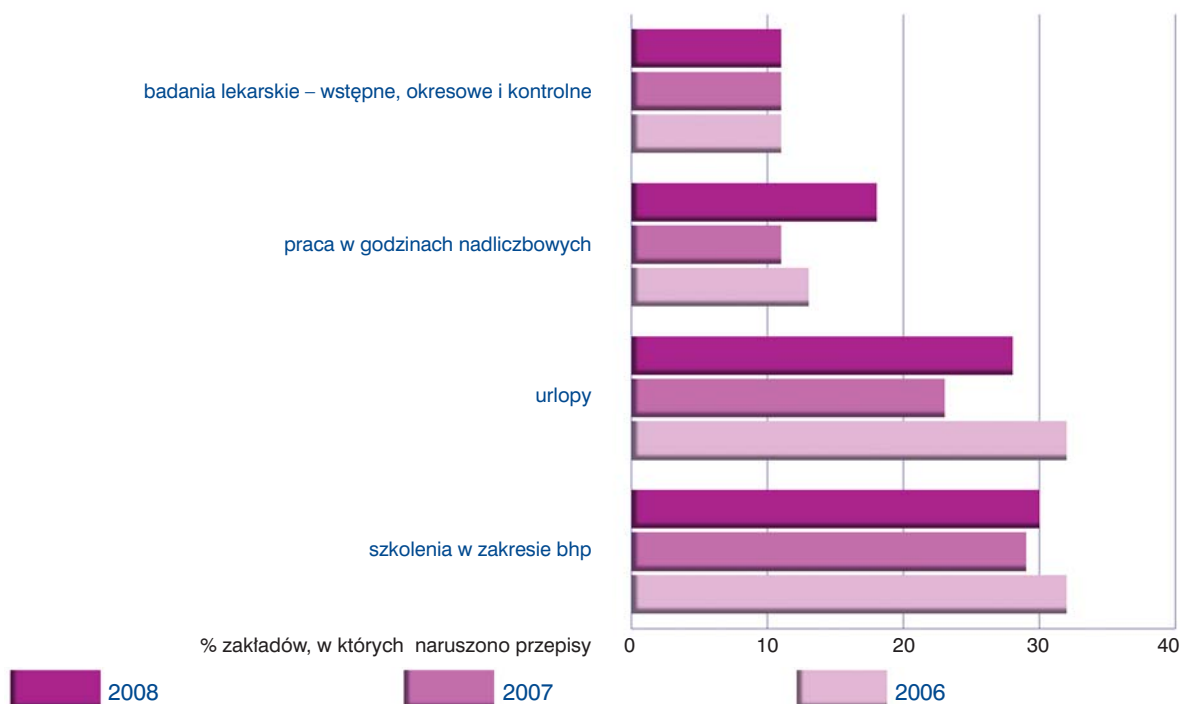
30. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przeprowadzono 4 420 kontroli w 3 767 zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 554,4 tys. osób. **Sprawdzono warunki zatrudnienia prawie 70,7 tys. osób niepełnosprawnych**, z których 37 255 posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Kontrole związane były z wypełnieniem obowiązków zawartych w przepisach *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. W zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej, zakładach ubiegających się o taki status lub go już posiadających lecz tworzących nowe jednostki organizacyjne – sprawdzono spełnienie wymogów bhp w obiektach i pomieszczeniach pracy, a także przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, ciągów komunikacyjnych, i również dostępność do nich. W zakładach, w których opiniowano stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych – kontrolowano warunki pracy tych osób oraz przystosowanie stanowisk pracy do ich potrzeb (zwłaszcza funkcjonalność stanowisk i zapewnienie właściwego oprzyrządowania). Badano także przestrzeganie szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia (m.in. czas pracy, urlopy dodatkowe).

Skontrolowano 592 zakłady pracy chronionej zatrudniające ponad 69 tys. pracowników (w tym blisko 45,8 tys. pracowników niepełnosprawnych) oraz 12 zakładów aktywności zawodowej zatrudniających 662 osoby, w tym 487 niepełnosprawnych. W wyniku 3 797 kontroli, związanych ze sprawdzeniem spełniania wymogów ustawowych, inspektorzy pracy wydali 4 210 opinii, w tym 199 negatywnych.

Wykres 64. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

Wykres 65. Zatrudnianie niepełnosprawnych – naruszenia przepisów



Źródło: dane PIP.

U 2 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, inspektorzy PIP stwierdzili nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków określonych 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) do potrzeb osób niepełnosprawnych. W jednym przypadku skierowano do Wojewody Kujawsko-Pomorskiego **wniosek o uchylenie decyzji** przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej. W wyniku przeprowadzonego postępowania administracyjnego, Wojewoda wydał decyzję uchylającą decyzję Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych i orzekł o utracie statusu. W drugim przypadku, po usunięciu nieprawidłowości, pracodawca utrzymał status prowadzącego zakład pracy chronionej.

Inne nieprawidłowości, stwierdzone u 11 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, uzasadniały skierowanie stosownych **pism informacyjnych do wojewodów**. W wyniku tych powiadomień 2 pracodawców utraciło status, w 2 przypadkach postępowanie jest w toku, zaś w 7 – zostało umorzone (stan na 24.04.2009 r.).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej. Natomiast stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach aktywności zawodowej był zadowalający. Również w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej lub przystosowujących stanowiska pracy dla osób nie-

pełnosprawnych – stan przestrzegania przepisów i wymagań w zakresie bezpieczeństwa pracy był dużo lepszy niż w zakładach już posiadających status zakładu pracy chronionej.

W 2008 r. wzrósł odsetek zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono nieprawidłowości w następujących obszarach objętych kontrolą:

- eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych – głównie brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, uszkodzone gniazda elektryczne, stosowanie przedłużaczy niezabezpieczonych przed uszkodzeniem mechanicznym, rozdzielnie elektryczne niezabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych (z 42% w 2007 r. do 46% w 2008 r.);
- przystosowanie obiektów lub pomieszczeń do potrzeb wynikających z dysfunkcji osób niepełnosprawnych (z 20% do 26%);
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych (z 11% do 18%);
- udzielanie urlopów wypoczynkowych i dodatkowych (z 23% do 28%).

Należy zaznaczyć, że wzrosła również liczba osób niepełnosprawnych, których te nieprawidłowości dotyczyły.

Podobnie jak w latach poprzednich, na wysokim poziomie utrzymał się odsetek zakładów pracy chronionej, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (najczęściej: zdemontowane lub uszkodzone osłony części wirujących maszyn i urządzeń, brak

- urządzeń ochronnych zabezpieczających przed wejściem pracownika w strefę niebezpieczną);
- pomieszczeń higienicznosanitarnych (niewyposażenie zgodnie z przepisami, uszkodzone elementy armatury, urządzeń sanitarnych);
- szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mniejsza skala nieprawidłowości dotyczyła natomiast budynków i pomieszczeń pracy. Zły stan techniczny obiektów i pomieszczeń wynikający z naturalnego zużycia ich elementów w trakcie użytkowania (brak oznakowania lub zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych oraz dróg i przejść komunikacyjnych, ubytki lub nierówności pochylni, schodów i posadzek) stwierdzono w 27% zakładów (w 2007 r. – w 43% zakładów).

Z roku na rok **obserwowany jest coraz większy spadek zainteresowania ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej**. W 2008 r. wnioski takie skierowało tylko 57 pracodawców, z których 18 już posiadało ww. status i zwracało się ponownie (np. z powodu posiadania decyzji przyznającej status na czas określony lub zmiany miejsca prowadzenia działalności) o uzyskanie opinii potwierdzającej spełnienie wymogów ustawowych. Dla porównania: w 2007 r. ww. wnioski skierowało 73 pracodawców, w 2006 r. – 100 pracodawców, podczas gdy jeszcze w 2005 r. podobne wnioski złożyło 496 pracodawców, a w 2004 r. – 729. Maleje także liczba zakładów pracy chronionej. Wg rejestrów PIP w roku 2004 było ich 2 772, w roku 2007 – 2 329, zaś w roku 2008 – 2 191. Pracodawcy tracą status lub sami z niego rezygnują, wskazując na przyczyny ekonomiczne oraz nadmierne obowiązki, jakie prawo nakłada na prowadzących zakłady pracy chronionej, a także częstsze, zgodnie z wymaganiami prawa, kontrole różnych organów, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy twierdzą też, że podwyższonych kosztów związanych z prowadzoną działalnością nie rekompensują (już od dawna) ulgi i dotacje ze strony państwa.

Wzrasta natomiast systematycznie liczba pracodawców przystosowujących stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W roku 2008 skontrolowano prawie 2 razy więcej takich stanowisk pracy niż w roku 2007. W ocenie inspektorów PIP, wiąże się to z coraz większą świadomością pracodawców, że zatrudniając osoby niepełnosprawne można osiągnąć wymierne korzyści finansowe nie tylko dzięki zwolnieniu z obowiązku wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ale również poprzez obniżenie kosztów pracy w wyniku dofinansowania do wynagrodzeń, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, itp. Ponadto znaczna liczba pracodawców skorzystała z możliwości (która pojawiła się w wyniku kolejnej nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) uzyskania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska

pracy dla osoby niepełnosprawnej z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Należy jednak zauważyć, że w kontrolowanych zakładach prawie 60% niepełnosprawnych zatrudnionych na tych stanowiskach stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, chociaż – co warto podkreślić – **wzrosła również liczba stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, organizowanych przez pracodawców z otwartego rynku pracy i niekorzystających z dofinansowania z Funduszu**. Jest to pozytywna tendencja wskazująca na **możliwość osiągnięcia pełniejszej integracji osób niepełnosprawnych**.

Od wielu lat, jako przyczynę złego stanu technicznego obiektów, pomieszczeń i ich wyposażenia pracodawcy zakładów pracy chronionej wskazują brak środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty. Ich niepewność i niepokój budzą także zmiany w przepisach, w szczególności w *ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, a także zapowiadane od dawna gruntowne zmiany systemowe dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych. To również wskazywane jest jako przyczyna nieinwestowania w infrastrukturę przedsiębiorstw i pogarszania się stanu bhp w zakładach pracy chronionej.

Inspektorzy pracy podkreślają jednak, że **znaczna część nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ponad 30%) stwierdzonych w zakładach pracy chronionej została usunięta już w trakcie prowadzenia kontroli**. Wynikała więc bardziej z zaniedbań pracodawców niż z braku środków finansowych.

Pracodawcy uskarżają się także na konieczność stosowania sztywnych norm czasu pracy w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych, co utrudnia bardziej elastyczne prowadzenie działalności – umożliwiające dostosowanie się do potrzeb rynku. Wyrażają opinię, że normy czasu pracy powinny być jednakowe dla pracowników z orzeczoną grupą niepełnosprawności i dla pracowników, którzy takiego orzeczenia nie posiadają. Z tych samych powodów udzielają pracownikom urlopów wypoczynkowych i dodatkowych w taki sposób, aby zakład mógł funkcjonować bez zakłóceń.

Inspektorzy pracy podkreślają, że wielu pracodawców oraz osób pełniących funkcje doradcze w zakładach pracy **nie ma dostatecznej wiedzy** odnośnie wymagań, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne. Pracodawcy tłumaczą to brakiem odrębnego uregulowania określającego podstawowe wymogi w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy zależnie od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych. Istniejące uregulowania są rozproszone i trudne do zidentyfikowania (często nie odnoszą się wprost do osób niepełnosprawnych i nie

uwzględniają kwestii przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy ze względu na rodzaje niepełnosprawności).

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- dalszego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, likwidacji barier architektonicznych oraz prawidłowej organizacji i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy pracowników;
- kontroli zatrudniania osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracy – przystosowywanych lub wyposażanych w ramach środków pozyskanych z PFRON – opiniowanych w latach poprzednich przez inspektorów pracy;
- podjęcia działań mających na celu spowodowanie zamieszczenia przez lekarzy medycyny pracy (przeprowadzających badania profilaktyczne pracowników) – w orzeczeniach o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy – szczegółowych informacji istotnych dla właściwej organizacji pracy osoby niepełnosprawnej;
- opracowania jednolitych przepisów (zasad), w których określone zostałyby podstawowe wymogi, jakie powinny zostać spełnione przez pracodawcę zatrudniającego osoby niepełnosprawne, zależnie od rodzaju niepełnosprawności tych osób (w szczególności obejmujących oprzyrządowanie i organizację stanowisk pracy);
- wprowadzenia zmiany do *art. 10 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, w zakresie prawa do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoby zakwalifikowanej do grupy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia po dniu przyznania jej jednego z tych stopni niepełnosprawności;
- rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców (którzy chcą uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej lub przystosowują stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych), zwłaszcza w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do szczególnych potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.