

WYPEŁNIANIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRAWNYCH BHP POLSKIEGO PRACODAWCY W ŚWIETLE BADAŃ

Konrad NIZIOŁEK, Marta ZNAJMIECKA-SIKORA

Streszczenie: Niniejszy artykuł jest prezentacją fragmentu wyników badań jakie zostały przeprowadzone na przełomie roku 2008 i 2009 w województwie dolnośląskim. Badaniem zostało objęte 2000 przedsiębiorstw. Przedmiotem badań były zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy na terenie badanych organizacji i ich spełnieniem podstawowych wymagań prawnych.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, wymagania prawne bhp, podstawowe obowiązki pracodawcy.

1. Wprowadzenie

Projekt badawczy „Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku” zrealizowany został w ramach Priorytetu VIII - Regionalne kadry gospodarcze, działanie 8.1: Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie oraz poddziałania: wsparcie procesów adaptacyjności i modernizacyjnych w regionie

Celem ogólnym projektu było nie tylko zbadanie świadomości i stopnia przygotowania do zmian w zakresie zarządzania służbami bhp, ale także diagnoza ich kompetencji - przede wszystkim ich elastyczności.

Projekt „Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku” realizowano w okresie od 01.12.2008r. do 30.11.2009r. Na jego realizację składało się kilka etapów. Etap wstępny, realizowany w grudniu 2008 roku polegał na przygotowaniu przez grupę ekspertów z ramienia Stowarzyszenia Rozwoju Kadr oraz Katedry Zarządzania Produkcją, Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, narzędzi badawczych.

Przygotowano narzędzia diagnostyczne w postaci ankiety. Na etapie wstępnym przeszkolono również ankierów oraz przeprowadzono badanie pilotażowe na grupie 100 pracodawców. Celem badania pilotażowego była weryfikacja narzędzi badawczych oraz opracowanie odpowiednich procedur dla ankierów - wszystko w celu zwiększenia rzetelności i podniesienia wartości badawczej realizowanego projektu.

Podczas wspomnianego etapu wstępnego dobrano również próbę badawczą - w liczebności 2000 pracodawców. Grupa ta stanowiła odzwierciedlenie populacji generalnej przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego – zastosowano warstwową metodę doboru próby, biorąc pod uwagę następujące kryteria:

- wielkość przedsiębiorstwa, pod względem liczby zatrudnionych pracowników,
- miejsce prowadzenia działalności (powiaty),
- profil działalności wg PKD.

Celem badania było:

- uzyskanie wiedzy na temat konieczności wprowadzania nowych standardów określonych w dyrektywach unijnych,
- uzyskanie wiedzy na temat stopnia zaawansowania wdrażania dyrektyw unijnych,
- określenie ewentualnych przeszkód pojawiających się podczas wprowadzania zmian w przedsiębiorstwie,
- określenie poziomu zapotrzebowania na kadry bhp oraz możliwości ich rozwoju zawodowego w danej organizacji,
- uzyskanie wiedzy na temat oczekiwań pracodawców, co do kompetencji pracowników służb bhp.

Na potrzeby realizacji projektu zespół ekspercki skonstruował narzędzie badawcze w postaci wywiadu kwestionariuszowego:

Struktura wywiadu kwestionariuszowego była ściśle określona. Poszczególne pytania były ułożone według określonego klucza – bloków pytań. W wywiadzie kwestionariuszowym wyróżniamy kilka istotnych części:

- część ewidencyjną, zawierającą dane dotyczące: kodu ankietera, kodu ankiety, kodu ankiety grupy badanej, daty realizacji wywiadu,
- tzw. metryczkę, zawierającą pytania dotyczące podstawowych cech respondenta,
- część zasadniczą (merytoryczną), którą tworzą pytania bezpośrednio związane z problemem badania i jego przedmiotem często ułożone blokowo.

Część merytoryczna narzędzia do badania pracodawców składała się z następujących bloków tematycznych:

- A. Podstawowe obowiązki pracodawcy – 15 równoważników pytań.
- B. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.
- C. Maszyny i inne urządzenia techniczne
- D. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia.
- E. Profilaktyczna ochrona zdrowia.
- F. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.
- G. Szkolenia.
- H. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.
- I. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.

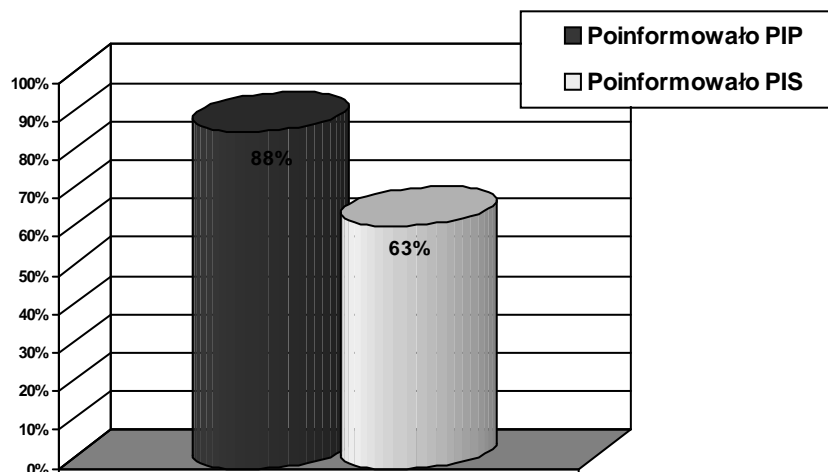
2. Obowiązki pracodawcy wobec instytucji nadzoru i kontroli

Art. 209. § 1. Kodeksu Pracy mówi o tym, iż „Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.”

Za niedopełnienie tego obowiązku pracodawca może zostać ukarany zgodnie z art. 283 § 2 – „Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.”

§ 2. Tej samej karze podlega, kto: 1). wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,(....).

Wyniki badań zostały zaprezentowane na poniższym wykresie (rys. 1)



Rys 1. Struktura procentowa odpowiedzi informowania instytucji nadzoru i kontroli o rozpoczęciu działalności

Z przeprowadzonej analizy badań wynika, iż 87,25% pracodawców (n=1745) dopełniło obowiązku poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy i 62,95% (n=1259) poinformowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Ciężącego na pracodawcach obowiązku niedopełniało w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy - 12,75% pracodawców (n=255) i Państwowej Inspekcji Sanitarnej – 37,05% (n=741) pracodawców, co oznacza, iż w wielu przypadkach instytucje nadzoru i kontroli nie wiedzą o istnieniu owych przedsiębiorstw, dopóki nie wpłynie oficjalna skarga ze strony pracowników zatrudnionych w tych zakładach, lub też zgłoszenie o wypadku ciężkim, śmiertelnym lub zbiorowym.

Pracodawcy mają większą świadomość w zakresie ciężących na nich obowiązków w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy niż Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Warto nadmienić, że sam fakt zgłoszenia działalności do PIP i PIS nie oznacza wywiązania się z cytowanego wcześniej art. 209, czyli zgłoszenia działalności w terminie do 30 dni. Należy się zatem spodziewać, że ocena wywiązania się pracodawców z ww. obowiązku byłaby znacznie gorsza.

Analiza wielkości przedsiębiorstw, które nie dopełniły obowiązku informowania Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej wskazuje na to, iż są to przede wszystkim przedsiębiorstwa małe zatrudniające od 1 do 5 pracowników.

3. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy

Zgodnie z Kodeksem Pracy Art. 184. § 1. instytucją uprawnioną do nadzoru i kontroli w zakresie „przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”, jest Państwowa Inspekcja Pracy, natomiast

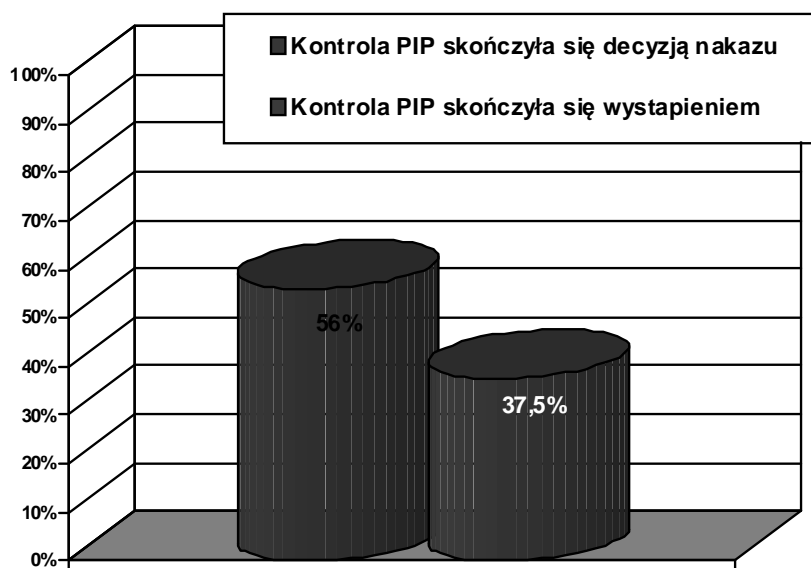
§ 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Ponadto, Art. 237¹¹a § 4. Wskazuje, iż „na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy”;

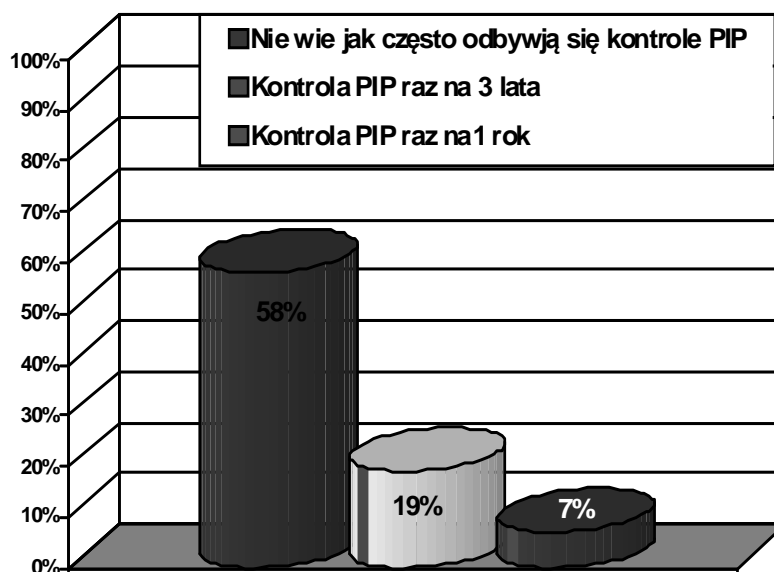
Na uwagę zasługuje również fakt, że zgodnie z Art. 283. § 1. „Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł”.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto: 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy danych Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy była jedynie w 46,40% firmach, co stanowi mniej niż połowę badanych przedsiębiorstw (n=928), zaś 53,60% (n=1072) - nie doświadczyło kontroli. Ponad połowa respondentów, w których kontrola była nie potrafi powiedzieć jak często ta kontrola się pojawia (58,10%). A jeżeli potrafi to zwykle wskazuje, iż pojawia się raz na trzy lata (19,15%), raz na pięć lat (16,00%). W 6,75% podmiotach kontrola PIP pojawia się raz na rok, co może oznaczać, iż w tych zakładach pracy zarówno stan bhp jak i respektowanie praw pracowniczych jest na niskim poziomie (rys. 2 i 3).



Rys. 2. Udział procentowy wdawania przez PIP decyzji nakazu i wystąpień



Rys. 3. Udział procentowy częstotliwości kontroli PIP

Decyzja nakazu jest rodzajem decyzji administracyjnej, która zobowiązuje pracodawcę (kierownika zakładu) do:

- usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonych w nakazie terminie,
- wstrzymania przez wykonywanych przez pracowników wtedy, gdy naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach lub innych osób wykonujących te prace,
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew przepisom obowiązującym przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeśli pracownicy ci lub osoby te nie posiadają odpowiednich kwalifikacji,
- nakazaniu pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi,
- zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju – w wypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu i zdrowiu pracowników.

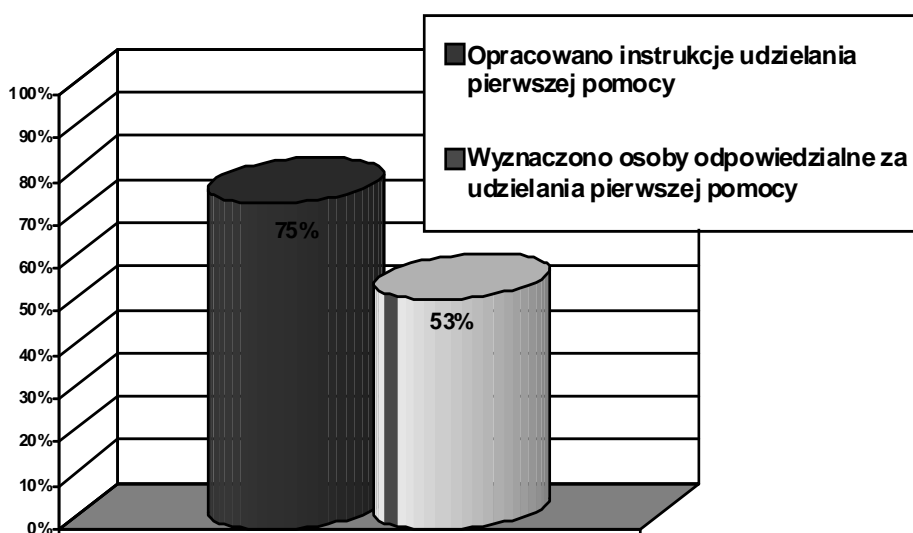
Wystąpienie jest wydawane w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymagane powyżej, a także w razie potrzeby o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Spośród 928 (100%) podmiotów, w których miały miejsce kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w 519 (55,90%) przypadkach zakończyły się one wydaniem decyzji nakazu, a w 347 (37,40%) przypadkach – wystąpieniem. Wynik ten oznacza, iż co druga kontrola PIP skutkuje decyzją nakazu, a co za tym idzie – świadczy o znacznych i częstych uchybieniach pracodawców związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Łagodniejsza forma decyzji PIP – wystąpienie - stosowana jest w co trzecim przedsiębiorstwie.

4. Pomoc przedmedyczna

Zgodnie z art. 209¹ §1 Kodeksu Pracy „pracodawca jest obowiązany: 1. Zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach (....) 2. Wyznaczyć pracowników do : a). udzielania pierwszej pomocy (....)”.

Przeprowadzona analiza wyników badań wskazuje, iż instrukcje udzielania pierwszej pomocy opracowano w 74,90% (n=1498) badanych zakładów pracy, nie opracowano dla 25,10%, co stanowi liczbę n=502 zakładów pracy. Wyniki badania zaprezentowano na rys. 4.



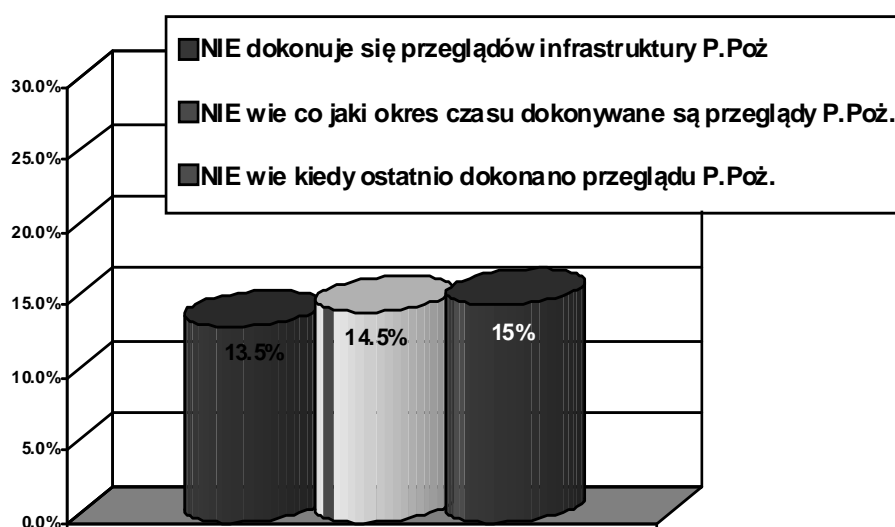
Rys. 4. Udział procentowy odpowiedzi w zakresie posiadania przez pracodawców instrukcji pierwszej pomocy oraz wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za udzielania pierwszej pomocy

Na uwagę zasługuje fakt, iż jedynie w połowie badanych organizacji (n=1064; 53,20%) wyznaczono osoby odpowiedzialne za udzielanie pierwszej pomocy pracownikom, chociaż jest to obowiązek każdego pracodawcy! Co oznacza ten wynik w praktyce? Niestety może oznaczać, iż w sytuacji wypadku nie ma w zakładzie osoby, która byłaby przeszkolona i uprawniona do udzielenia pierwszej pomocy poszkodowanemu. Rodzi się jeszcze jedno pytanie? Kto fizycznie został wyznaczony w instrukcjach pierwszej pomocy do udzielania tejże pomocy w ponad 20% (ok. 400 podmiotów) badanych firm. Odpowiedź może być oczywista. Wiele polskich przedsiębiorstw posiada instrukcje w celu przedstawienia jej inspektorom kontrolującym zakład, a nie po to by komukolwiek ratowały życie i zdrowie.

5. Ochrona przeciwpożarowa

Badani pracodawcy w 86,35% (n=1727) deklarują, iż w zakładach dokonywane są przeglądy infrastruktury ochrony przeciwpożarowej, co rok, dwa, trzy lata. Ciekawe, iż

14,45% (n= 289) pracodawców nie wie, co jaki okres czasu dokonywane są te przeglądy, a 14,75% (n=295) pracodawców nie wie kiedy ostatnio dokonano takiego przeglądu. Interesującym wydaje się być fakt, iż chociaż pracodawcy deklarują dokonywanie przeglądów raz na rok, dwa lub trzy to ostatni przegląd dokonany był 4, 5, 6, 7, 8, a nawet 9 lat temu. W tym zakresie obserwujemy rozbieżność wiedzy deklaratywnej ze stanem rzeczywistym. Orientacyjne wyniki badań odpowiedzi negatywnych na zadane pytania przedstawia rys. 5



Rys. 5. Udział procentowy odpowiedzi negatywnych w zakresie wypełniania wymagań prawnych przez pracodawców dotyczących infrastruktury P.Poż.

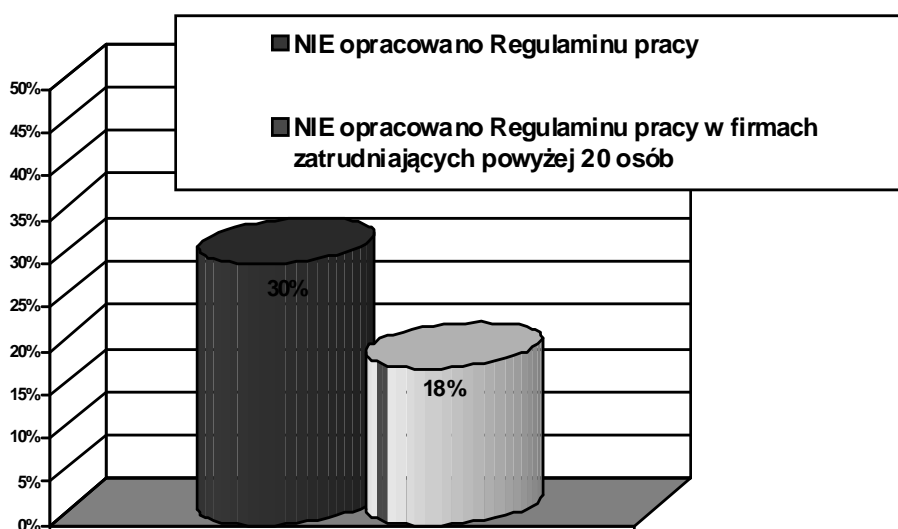
Drażąc temat dalej, możemy się dowiedzieć, iż za terminowość przeglądu sprzętu ochrony przeciw pożarowej zwykle odpowiada instytucja zewnętrzna (38,50%; n=770), administrator lub zarządca (33,45%; n=669), służby bhp zatrudnione w firmie (8,55%; n=171), inne (4,35%; n=7,87), dział utrzymania ruchu (0,55%; n=11). Interesujące wydaje się, że 13,60% (n=273) pracodawców nie wie, na kim spoczywa obowiązek terminowego przeglądu sprzętu przeciw pożarowego. A jeżeli pracodawca nie wie, to kto?

6. Regulamin pracy

Pracodawca nie ma obowiązku wprowadzania w zakładzie regulaminu pracy, jeżeli liczba zatrudnionych pracowników nie przekracza 20 osób (por. Kodeks Pracy; Art. 104. § 2.). Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W małych zakładach pracy, gdzie regulamin pracy został wprowadzony świadczy o świadomości pracodawcy w zakresie prawa pracy i dbałości o standardy. Niewątpliwie regulamin w zakładzie pracy może pełnić funkcje porządkujące, systematyzujące i wyznaczające standardy zachowań organizacji. Jest pierwszym krokiem w kierunku dążenia do tworzenia organizacji opartej na filozofii potencjału ludzkiego.

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż blisko w 70,00% podmiotów (n=1380) został opracowany i wprowadzony w zakładach regulamin pracy, zaś w nieco ponad 30,00% (n=620) nie opracowano tego dokumentu. Podmioty zatrudniające powyżej 20 pracowników, w których nie opracowano stosownego regulaminu stanowiły ponad połowę tej grupy (n=354; 17,7%). Zatem w co 6 przedsiębiorstwie złamano prawo w obszarze tworzenia regulaminu pracy.

Wyniki badań wizualizowana na poniższym wykresie (rys. 6)



Rys. 6. Udział procentowy odpowiedzi negatywnych w zakresie regulaminu pracy

7. Podsumowanie

Jak już wspomniano we wprowadzeniu, celem projektu była m. in. analiza świadomości pracodawców do nadchodzących zmian w zakresie wymagań kwalifikacyjno - zawodowych kadr bhp.

Zakres badań był bardzo obszerny. Badana grupa była grupą reprezentatywną, zatem przeprowadzona analiza wyników badań uprawnia autorów niniejszego opracowania do wnioskowania na poziomie całego województwa dolnośląskiego. Zaobserwowane tendencje i nieprawidłowości mogą być podstawą do dalszych analiz oraz opracowania programów prewencyjnych, we współpracy z instytucjami naukowymi, badawczymi oraz jednostkami sprawującymi nadzór nad warunkami pracy.

Pracodawcy nie zawsze informują państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy (PIP, PIS) o zakresie prowadzonej działalności, łamiąc postanowienia KP, dotyczy to głównie podmiotów najmniejszych zatrudniających do 5 osób. Blisko 18% badanych podmiotów złamało prawo w zakresie obowiązku tworzenia Regulaminu Pracy i wielu innych zagadnień związanych z podstawowymi wymaganiami stawianymi pracodawcą w ustawodawstwie polskim.

Przedsiębiorcy wykazują się dość wysoką wiedzą odnośnie cykliczności przeglądów infrastruktury oraz urządzeń przeciwpożarowych, choć w większości przypadków za terminowość przeprowadzania okresowych przeglądów odpowiedzialne są osoby z zewnątrz organizacji tj. administrator, zarządca budynku, firma zewnętrzna. Pilnowanie

terminowości przeglądów instalacji gazowej, wentylacyjnej, odgromowej, przeciwporażeniowej respondenci delegują na inne osoby.

Niski poziom świadomości i wiedzy polskich przedsiębiorców w zakresie ciążyących na nich podstawowych obowiązków, zwłaszcza w podmiotach najmniejszych, gdzie zadania służb bhp pełnią sami pracodawcy, jest poniekąd wynikiem źle przeprowadzanego procesu szkoleniowego kadry menedżerskiej oraz nie traktowania spraw bhp priorytetowo. Niewystarczająca liczba kontroli państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, i stosunkowo niskie sankcje finansowe nakładane na przedsiębiorców utrwalają taki stan.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że pracodawca często gubi się w gąszczu przepisów, często niejasnych i nieprecyzyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Mimo, że w realizacji swoich ustawowych obowiązków próbuje wspierać się służbą bhp, niewiedza w obszarze bezpieczeństwa, a co za tym idzie niskie wymagania w stosunku do kadr bhp, rzutują na niską jakość i rzetelność pracy służb bhp.

Literatura

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 ze zmianami).
2. Rączkowski B.: Bhp w praktyce. ODDK Gdańsk, 2008.
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844).
4. Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A.: Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku – Raport z badań. Wydawnictwo EGO, Łódź 2009.
5. Boczkowska K., Niziołek K.: Działalność służb bhp w przedsiębiorstwach dolnośląskich. Monografia XXXVII Ogólnopolska Konferencja Ergonomiczna OKE'2009 łącznie z 7th International Ergonomics Conference "Man – Science – Environment" MSE '2009 „Wymiana doświadczeń w dziedzinie ergonomii w 2009 roku.

Dr inż. Konrad NIZIOŁEK
Katedra Zarządzania Produkcją
Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Łódzka
ul. Wólczańska 215, 90-924 Łódź
tel./fax.: (0-42) 637 00 43 tel.631 37 54
e-mail: niziolek@p.lodz.pl

Dr Marta ZNAJMIECKA-SIKORA
SRK – Stowarzyszenie Rozwoju Kadr
ul. Szczecińska 74, 91-222 Łódź,
tel. (0-42) 652 03 34, 652 11 48
e-mail: srk@srk.org.pl
www.srk.org.pl