Marta Znajmiecka-Sikora
Katarzyna Boczkowska
Konrad Niziołek
Adam Sikora

Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp w przepisach i potrzebach rynku

Raport z badań

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

ego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

EGO - Centrum Edukacji i Doradztwa, 2009
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

ego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

©2009 Wydawnictwo ego

Realizator projektu:
EGO - Centrum Edukacji i Doradztwa

Partnerzy naukowi projektu:

Katedra Zarządzania Produkcją
Wydziału Organizacji i Zarządzania
Politechniki Łódzkiej

www.oizet.p.lodz.pl

Stowarzyszenie Rozwoju Kadr
91-222 Łódź, ul. Szczecińska 74
e-mail: srk@srk.org.pl

www.srk.org.pl

Dyrektor Projektu:
Adam Sikora

Redakcja:
Marta Znajmiecka-Sikora, Katarzyna Boczkowska, Konrad Niziołek, Adam Sikora

Projekt i skład komputerowy:
Katarzyna Jerzmanowska, Bartosz Tomczak
Przygotowanie do druku i druk:
Grey Studio Paweł Myszkowski

Nakład 3000 egz.

Łódź 2009

ISBN 978-83-929569-0-7

Marta Znajmiecka-Sikora
Katarzyna Boczkowska
Konrad Niziołek
Adam Sikora

Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp w przepisach i potrzebach rynku

Raport z badań

11 miesięcy, 2000 pracodawców, 250 pracowników służby bhp, 8 osób z zespołu projektowego, około 60 ankieterów, 3 narzędzia badawcze, 8 konferencji, ponad 2000 sztuk ulotek i folderów, a wszystko po to aby wydrukować 3000 sztuk raportu z rzetelnie przeprowadzonych badań, wywołać konstruktywną dyskusję, zmotywować do ciągłego podnoszenia standardów bhp w firmach oraz podnieść świadomość istoty bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badaniem zostały objęte przedsiębiorstwa z województwa dolnośląskiego, ale niniejszy raport ma mieć charakter uniwersalny i zmuszać do weryfikacji stanu bhp we własnym otoczeniu, na własnym stanowisku pracy – nie tylko na obszarze badanego województwa.

Zamysłem pomysłodawcy autorskiego projektu „Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku", było także popularyzowanie uzyskanych wyników badań szerszemu gronu odbiorców - nie tylko przedsiębiorcom, służbom bhp, ale także studentom zainteresowanym badaną problematyką i chcących kontynuować ją w swoich badaniach, pracownikom urzędów sprawujących nadzór nad warunkami pracy.

Do współpracy zaprosiliśmy doświadczonych pracowników naukowych z Politechniki Łódzkiej oraz Uniwersytetu Łódzkiego. To właśnie dr Katarzyna Boczkowska, dr Konrad Niziołek oraz dr Marta Znajmiecka–Sikora stworzyli 3 rzetelne narzędzia badawcze, które posłużyły do weryfikacji wiedzy pracodawców, kwalifikacji służby bhp oraz dostępności oferty kształcenia w zakresie bhp w województwie dolnośląskim.

Pragnę zatem złożyć podziękowania Katarzynie Boczkowskiej i Konradowi Niziołkowi, za ich zaangażowanie w pracę nad budowaniem narzędzi oraz dogłębną analizę wyników z badań, Marcie Znajmieckiej–Sikora - prezes Stowarzyszenia Rozwoju Kadr - Partnera Projektu, za jej pracę podczas realizacji każdego etapu projektu.

Przede wszystkim serdeczne podziękowania pragnę złożyć także samym respondentom, ich chęć współpracy i ciekawość poznawcza doprowadziły nas do zebrania rzetelnych informacji i możliwość ich analizy, oraz etatowym pracownikom projektu (Monice Urbańskiej-Bulas, Marii Marcinkiewicz), ankieterom - bez których nie zebrano by tak ciekawego materiału badawczego oraz pracownikom naszej firmy (w szczególności Patrycji Grodzickiej).

Dyrektor Projektu pragnie podziękować Marcie Woźniak za rozpoczęcie realizacji projektu.

Dziękuję wszystkim i każdemu z osobna. Wspólny kierunek patrzenia doprowadził nas efektywnego końca projektu i przygotowania tego raportu.

Dyrektor Projektu
Adam Sikora
adam.sikora@centrumego.eu

Spis treści

1. Wprowadzenie 8

2. Opis projektu i metodyka badań 8

2.1. Ogólne założenia projektu 8
2.2. Charakterystyka etapów badawczych 9
2.3. Opis narządzi badawczych 10
2.4. Charakterystyka próby badawczej 13
2.4.1. Badanie pracodawcy 13
2.4.2. Badanie pracowników służb bhp 17
2.4.3. Badanie oferty edukacyjnej placówek szkoleniowych 20

3. Analiza wyników badań 24

3.1. Badanie pracodawcy 24
3.1.1. Podstawowe obowiązki pracodawcy 24
3.1.1.1. Identyfikacja stanowisk pracy 25
3.1.1.2. Pomoc przedmedyczna 26
3.1.1.3. Ochrona przeciwpożarowa 26
3.1.1.4. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy 26
3.1.1.5. Regulamin pracy 28
3.1.2. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy 28
3.1.3. Maszyny i urządzenia techniczne 31
3.1.3.1. Park maszynowy 31
3.1.3.2. Identyfikacja maszyn i urządzeń 36
3.1.3.3. Dokumentacja związana z maszynami i urządzeniami technicznymi 41
3.1.4. Czynniki i procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia 47
3.1.4.1. Substancje i preparaty chemiczne występujące w firmach 47
3.1.4.2. Czynniki biologiczne występujące w firmie 48
3.1.4.3. Wykaz substancji i preparatów chemicznych oraz czynników biologicznych 51
3.1.4.4. Karty charakterystyki substancji niebezpiecznych 52
3.1.4.5. Oznakowanie substancji i preparatów chemicznych 53
3.1.4.6. Ocena stopnia szkodliwości substancji 54
3.1.4.7. Prace szczególnie niebezpieczne 54
3.1.4.8. Prace wykonywane przez co najmniej dwie osoby 56
3.1.5. Profilaktyczna ochrona zdrowia 57
3.1.5.1. Ryzyko zawodowe i jego ocena 57
3.1.5.2. Pomiary środowiska pracy 59
3.1.5.3. Profilaktyczne badania lekarskie 62
3.1.6. Wypadki przy pracy, choroby zawodowe 64
3.1.6.1. Wypadkowość ogółem 64
3.1.6.2. Rejestr wypadków przy pracy i chorób zawodowych 66
3.1.6.3. Przyczyny wypadków przy pracy 67

3.1.6.4. Działania naprawcze i profilaktyczne po wypadkach przy pracy 68
3.1.7. Szkolenia 70
3.1.8. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze 74
3.1.9. Służby bezpieczeństwa i higieny pracy 81
3.1.9.1. Jednostki pełniące zadania służb bhp 81
3.1.9.2. Kwalifikacje, które winna posiadać osoba pełniąca zadania służb bhp 82
3.1.9.3. Zadania, obowiązki służb bhp 84
3.1.9.4. Pozyskiwanie informacji o potencjalnych pracownikach służb bhp 86
3.1.9.5. Podnoszenie kwalifikacji służb bhp 88
3.1.9.6. Praca służb bhp w zespołach/komisjach 89
3.1.9.7. Poziom zadowolenia pracodawców z pracy służb bhp 90
3.1.9.8. Zmiany prawne związane z kwalifikacjami służb bhp 91
3.1.9.9. Uprawnienia służb bhp 92
3.1.9.10. Komisja ds. bhp 92

3.2. Badanie pracownika służ bhp 94
3.2.1. Zawód: specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy 94
3.2.2. Rodzaje aktywności służb bhp 96
3.2.3. Rozwój osobisty 102
3.2.4. Wiedza pracowników służb bhp 105

3.3. Analiza wyników badań oferty edukacyjnej 136
3.3.1. Oferta szkoleniowa badanych placówek 136
3.3.2. Tryb nauczania 142
3.3.3. System oceny pracy placówki edukacyjnej / oświatowej 143
3.4. Nastawienie respondentów do badań 144

4. Podsumowanie i wnioski 146
4.1. Podsumowanie - pracodawca 146
4.2. Podsumowanie - pracownik służb bhp 148
4.3. Podsumowanie - oferta szkoleniowa 149
4.4. Wnioski końcowe 151

5. Wykaz tabel 152

6. Wykaz wykresów 154

7. Bibliografia 158

1. Wprowadzenie

Obszar zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy podlega ciągłym zmianom, zarówno w zakresie regulacji prawnych, techniczno-organizacyjnych jak i w zakresie szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi. Na pracodawcy spoczywa obowiązek dostosowania środowiska pracy podległych pracowników do wymogów i standardów obowiązujących nie tylko w Polsce, ale również w Unii Europejskiej. W wywiązaniu się pracodawcy z ustawowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinna pomagać służba bhp.

W związku z ciągłym procesem zmian kadra bhp powinna podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, a jednostki edukacyjne - dysponować odpowiednią ofertą szkoleniową.

Tymczasem z obserwacji wynika, że zarówno pracodawcy, jak i kadry bhp nie są świadomi nadchodzących terminów zmian i wynikających z nich istotnych konsekwencji, a oferta edukacyjna jest niewystarczająca.

Celem prezentowanego raportu jest analiza z przeprowadzonych badań dotycząca oceny poziomu świadomości pracodawców, służb bhp i ich przygotowania do nieuchronnych i bliskich już zmian, a także analiza istniejącej oferty edukacyjnej na terenie województwa dolnośląskiego w kontekście dostosowania jej do realnych potrzeb rynku.

2. Opis projektu i metodyka badań

2.1. Ogólne założenia projektu

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 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Przez cały okres trwania projektu jego wdrażanie monitorował Dolnośląski Urząd Pracy w Wałbrzychu z filią we Wrocławiu.

Grupą, która bezpośrednio korzysta z rezultatów projektu są pracodawcy oraz pracownicy służby bhp z terenów województwa dolnośląskiego. Wspomniany wyżej sektor zarządzania bhp jest strategicznym elementem w planowaniu rozwoju przedsiębiorstwa.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 02. 09. 1997r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 109 poz. 704) obliguje polskich pracodawców do dostosowania kompetencji i kwalifikacji pracowników służb bhp i standardów bhp do nowych wymogów, które wejdą w życie od 30.06.2013 r. Konieczność spełnienia wymogów określonych w ww. rozporządzeniu jest obowiązkowa dla wszystkich pracodawców niezależnie od formy prawnej, zakresu działalności czy wielkości przedsiębiorstwa.

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 pracowniczej. Celem była także ocena dostępności oferty edukacyjnej szkolnictwa średniego oraz wyższego w zakresie możliwości uzupełniania wiedzy i umiejętności z zakresu bhp.

Dzięki rzetelnej analizie istnieje większe prawdopodobieństwo uzyskania zamierzonych rezultatów miękkich. Jednym z najważniejszych jest podniesienie świadomości

pracodawców o konieczności wprowadzania zmian w zarządzaniu organizacją pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz diagnoza kompetencji służb bhp w celu zapobiegania zwolnieniom i ograniczenia fluktuacji służb bhp.

Wyniki badań dostępne w niniejszym raporcie mogą pokazać płaszczyzny skoordynowania działań instytucji otoczenia biznesu, zdiagnozować kwalifikacje kadry bhp oraz możliwości jej rozwoju w świetle niedalekich zmian prawnych. Projekt jest swoistą diagnozą świadomości bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji.

2.2. Charakterystyka etapów badawczych

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 Stowarzyszania Rozwoju Kadr, partnera projektu, narzędzi badawczych. Przygotowano narzędzia diagnostyczne w postaci trzech ankiet - do każdego etapu badania skonstruowano odrębną ankietę. Na etapie wstępnym przeszkolono również ankieterów oraz przeprowadzono badanie pilotażowe na grupie 100 pracodawców i 15 pracowników służby bhp. Celem badania pilotażowego była weryfikacja narzędzi badawczych oraz opracowanie odpowiednich procedur dla ankieterów - wszystko w celu zwiększenia rzetelności i podniesienia wartości badawczej realizowanego projektu.

Podczas wspomnianego etapu wstępnego dobrano również próbę badawczą - w liczebności 2000 pracodawców oraz 250 pracowników służby bhp. 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.

Rzeczywisty proces badawczy został podzielony na trzy odrębne obszary badawcze:

- obszar I - badanie pracodawców,
- obszar II - badanie pracowników służby bhp,
- obszar III - badanie placówek edukacyjnych i szkoleniowych.

W pierwszej kolejności badaniom zostali poddani pracodawcy przedsiębiorstw znajdujących się na terenie województwa dolnośląskiego. Ankieterzy dotarli do 2000 pracodawców, czyli zamierzonej w projekcie, liczby badanych.

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,
- zyskanie wiedzy na temat oczekiwań pracodawców, co do kompetencji pracowników służb bhp.

W trakcie badania II obszaru przeprowadzono badanie ankietowe 250 pracowników służby bhp. Podczas badania wzięto pod uwagę:

- wiedzę i kompetencje pracowników służb bhp,
- możliwość rozwoju kadr bhp,
- analizę ścieżki kariery,
- elastyczność pracowników służ bhp w kontekście planowanych zmian.

Podczas realizacji III obszaru procesu badawczego wykorzystano metodę desk - research (zza biurka). Ankieter za pomocą przygotowanego narzędzia badawczego analizował ofertę edukacyjną i szkoleniową w zakresie podnoszenia kwalifikacji bhp dostępną w województwie dolnośląskim. Badaniem zostały objęte szkoły wyższe, pomaturalne, średnie oraz instytucje szkoleniowe kształcące w zakresie bhp. Celem było uzyskanie danych na temat oferty edukacyjnej w zakresie bhp na różnych etapach kształcenia - analizie poddano adekwatność oferty do wzrastających potrzeb przedsiębiorstwa w świetle zmieniających się przepisów bhp.

Wyniki poszczególnych etapów badań opracowano przy pomocy metod statystycznych, z wykorzystaniem pakietu Statistica 8.0.PL, a raport stworzony został przez wyspecjalizowany zespół ekspercki - pracowników naukowych, osób wyposażonych zarówno w wiedzę z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, wiedzę psychologiczną oraz socjologiczną, jak i w doświadczenie związane z analizowaną problematyką.

Twórcy projektu mają nadzieje, iż wyciągnięte z badań wnioski oraz ich rozpropagowanie szerszemu gronu odbiorców przyczynią się do zwiększenia poziomu świadomości pracodawców i pracowników służb bhp w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, poprawią jakość funkcjonowania zawodowego oraz efektywność wdrażania nowoczesnych standardów bhp w organizacji. Celem jaki postawili sobie pomysłodawcy badań jest także poszerzenie horyzontów dotyczących zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w celu zmniejszenia m.in.: absencji w pracy, wypadkowości oraz przeciwdziałanie zwolnieniom pracowników służb bhp, którzy w wymaganym terminie nie uzupełnią swoich kwalifikacji zawodowych.

2.3. Opis narządzi badawczych

Jak wspomniano powyżej, nad stworzeniem rzetelnych narzędzi pracował zespół ekspercki. Prawidłowe sporządzenie formularza ankietowego zawsze jest punktem wyjścia do przeprowadzenia badań i pogłębionej analizy uzyskanych wyników.

Po analizie dostępnych metod badawczych uznano, iż wywiad kwestionariuszowy zaliczany do grupy określanej jako techniki ilościowe, będzie najodpowiedniejszą metodą badania wybranej grupy.

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

- do badania pracodawców,
- do badania pracowników służby bhp,
- do badania placówek szkoleniowych.

Wywiad jest techniką standaryzowaną, opartą na komunikacji bezpośredniej. Istotne staje się, więc nawiązaniem kontaktu między badaczem a respondentem. Taki krótkotrwały kontakt, polega na werbalnych zachowaniach respondentów, które traktuje się jako wskaźniki faktów i zachowań niewerbalnych oraz postaw i opinii występujących w realnych sytuacjach życiowych. Jest to bardzo istotna kwestia, która odróżnia wywiad kwestionariuszowy od innych technik standaryzowanych np. wywiady poprzez e-mail czy tradycyjną pocztę a także przez telefon. Kwestionariusz wywiadu jest metodą o tyle wygodną, o ile stanowi zbiór pytań przeznaczonych do dosłownego odczytania respondentowi przez badacza w określonej kolejności. W specjalnie przygotowanym formularzu pozostawia się także miejsce na zapis odpowiedzi badanego (Niziołek, 2004).

Struktura wywiadu kwestionariuszowego jest ściśle określona - nie jest on bowiem zbiorem przypadkowych pytań. Poszczególne pytania są 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.

Kwestionariusz wywiadu zawiera w swojej formie w przeważającej części pytania zamknięte. W pytaniach tych ankieter odczytuje możliwe odpowiedzi: w pytaniach dychotomicznych odpowiedzi: TAK/NIE; w pytaniach kafeteryjnych (wieloalternatywne), zawierających co najmniej 3 możliwe odpowiedzi.

Kwestionariusz wywiadu może zawierać również pytania otwarte - czyli takie które pozostawiają swobodę odpowiedzi. Zastosowanie pytań otwartych w ankiecie wykorzystanej w projekcie umożliwiło głębszą analizę badanej problematyki.

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.

Część merytoryczna narzędzia do badania pracowników służby bhp składała się z bloków:

A. Rodzaj aktywności służb bhp.
B. Rozwój osobisty.
C. Wiedza.
D. Doświadczenie zawodowe/sposób realizacji zadań.

Trzeci obszar projektu dotyczył analizy oferty edukacyjnej w zakresie bhp na różnych poziomach kształcenia realizowany metodą desk research (inna nazwa - analiza źródeł wtórnych). Metoda ta najogólniej mówiąc obejmuje badania, które nie wymagają pracy w terenie i pozwalają ankieterowi na pracę zza własnego biurka. Badania tego typu polegają na zbieraniu, analizie i prezentacji danych z już istniejących źródeł, np. raportów, katalogów, roczników statystycznych, zasobów Internetu, prasy. Desk research jest stosunkową tanią i szybką metodą realizacji badań. Pozwala dotrzeć do szerokiego grona potencjalnych badanych i zdobyć szeroki zakres informacji. Wadą metody jest to, że dostępne informacje zazwyczaj nie odpowiadają w pełni postawionym problemom badawczym, a zgromadzone dane mogą być niewystarczające lub nieaktualne.

Mając na uwadze niedoskonałość tej metody ankieter posiłkował się także wywiadem telefonicznym, który stanowił znaczną część jego pracy. Metoda wywiadu telefonicznego jest pośrednim pomiarem sondażowym. Polega na przeprowadzeniu przez ankietera rozmowy z respondentem na podstawie listy pytań zadawanych przez telefon. Zaletą tej metody jest jej szybkość i stosunkowo małe koszty, brak barier przestrzennych, czy możliwość powtórzenia wywiadu. Wśród wad tej metody znajdują się brak informacji o reakcjach pozawerbalnych respondenta, konieczność zadawania prostych, krótkich pytań, a także konieczność ograniczenia długości wywiadu do minimum.

Ankieter korzystając z przeglądarki internetowej przeanalizował dostępną ofertę edukacyjną oraz stworzył bazę placówek szkoleniowo-edukacyjnych, mających w ofercie dokształcanie z zakresu bhp. Następnie losowo wybierał placówki i przeprowadzał wywiady telefoniczne z pracownikami wybranych instytucji. Ankieter uzupełniał kwestionariusz ankiety samodzielnie na podstawie informacji zdobytych od rozmówców.

Część merytoryczna narzędzia do badania placówek szkoleniowo-edukacyjnych obejmowała bloki tematyczne:

A. Informacje dotyczące oferty szkoleniowej.
B. Tryb nauczania.
C. System oceniania.

2.4. Charakterystyka próby badawczej

2.4.1. Badanie pracodawcy

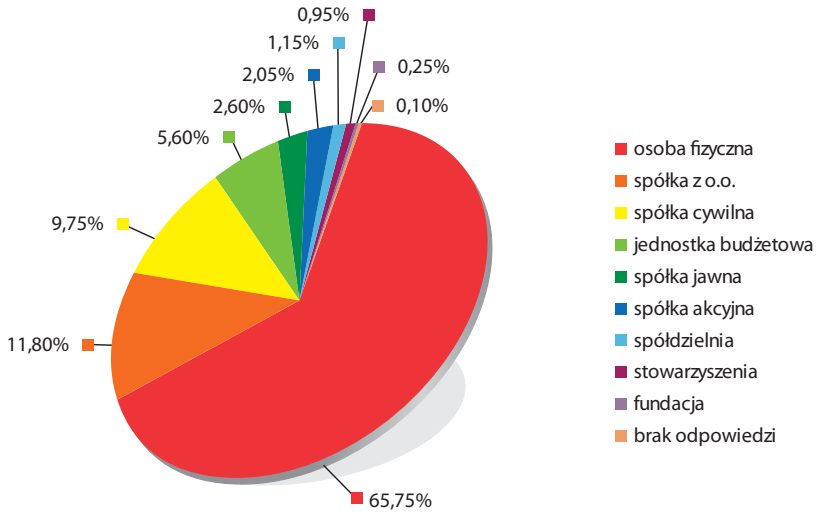
Przy doborze próby badawczej będącej odzwierciedleniem badanej populacji zastosowano kwotowo-losowy dobór próby przy założeniach: poziom ufności 0,99%; błąd maksymalny 3%. Przed przystąpieniem do badania właściwego przeprowadzono badania pilotażowe na grupie 100 pracodawców i 15 pracowników służby bhp. Dzięki temu dokonano analizy rzetelności i trafności narzędzi badawczych i poprawiono je. Przy założeniu istotności statystycznej ankiet na poziomie 80% minimalna liczba badań wyniosła 1600.

Badanie pracodawców prowadzone było przez okres sześciu miesięcy (luty 2009 - lipiec 2009) przez wyselekcjonowanych i przeszkolonych ankieterów. Badanie odbywało się w siedzibie badanego pracodawcy.

W wyniku realizacji projektu, ciągłego procesu monitoringu, kontroli kompletności ankiet spływających, udało się uzyskać rzetelne informacje dotyczące 2000 pracodawców z przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego. W konsekwencji, do analizy wykorzystano całą 2000 elementową próbę.

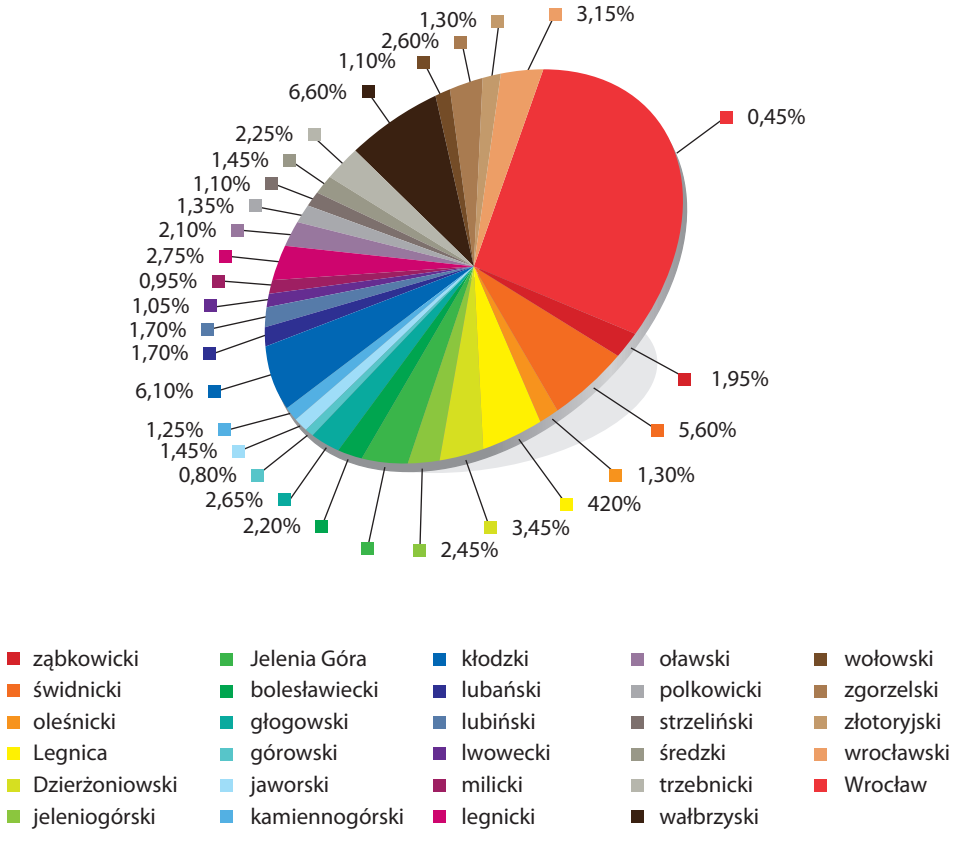
Charakteryzując badaną grupę ze względu na formę prawną, znaczny odsetek - 65,75% - (n=1315) stanowiły przedsiębiorstwa prywatne. Drugą liczną grupę stanowiły spółki z o.o. - 11,80% (n=236) oraz spółki cywilne - 9,75% (n=195). Najmniejszą grupę n=5 stanowiły fundacje. Pełne wyniki zobrazowano graficznie na wykresie 1.

Wykres 1. Rodzaj przedsiębiorstwa.



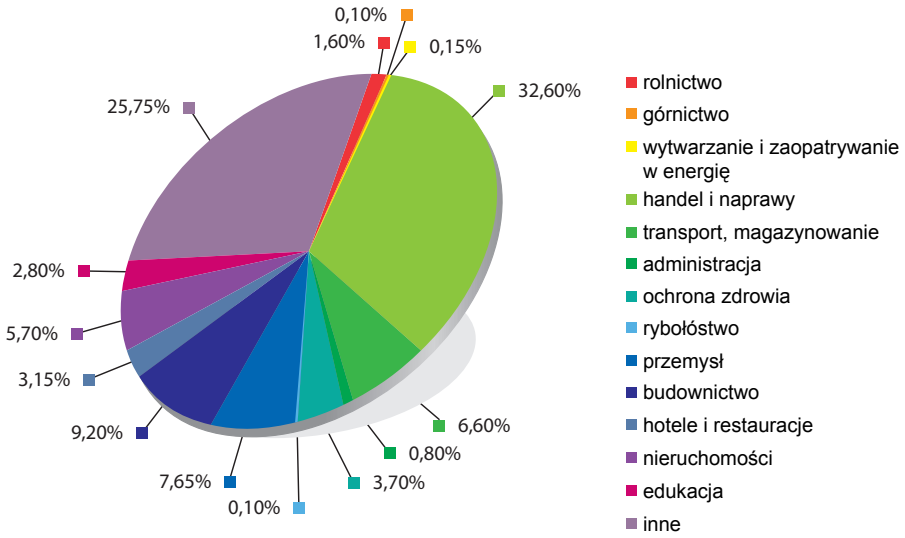
Biorąc pod uwagę lokalizację siedziby firmy/instytucji badane jednostki w większości reprezentowane były przez miasto Wrocław (30,25%; n=605). W dalszej kolejności wymienić można powiat kłodzki (6,10%; n=122), wałbrzyski (6,60%; n= 132), świdnicki (5,60%; n=112) oraz miasto Legnicę - (4,20%; n=84). Kompletne dane w ujęciu procentowym przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Miejsce prowadzonej działalności (powiat).



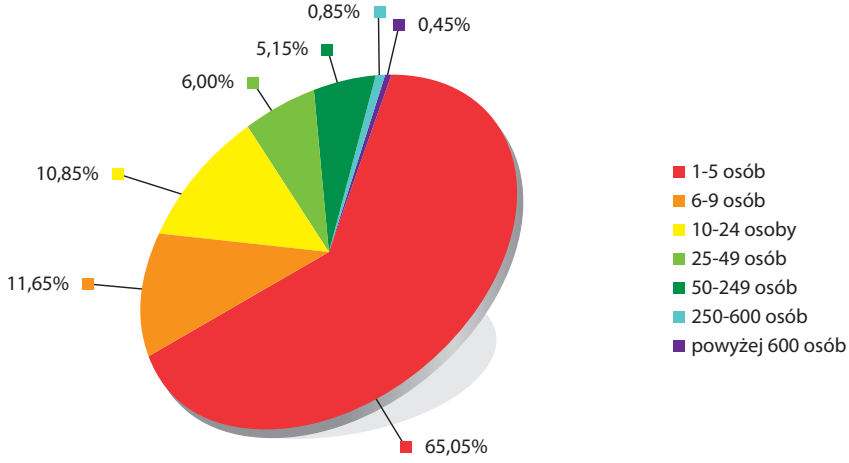
Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa za największą badaną grupę należy uznać sektor - handel i naprawy (32,60%; n=652). Za najmniej liczną grupę badanych uznać można górnictwo (0,10%; n=20) oraz rybołówstwo (0,10%; n=20). Dokładne dane procentowe przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.



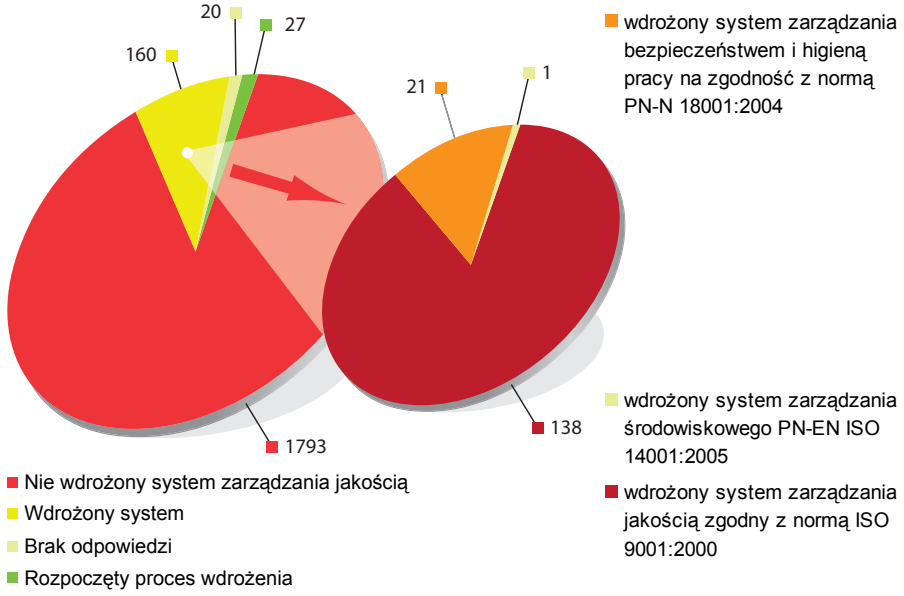
Dokonując szczegółowej analizy badanej zbiorowości możemy podzielić ją także według kryterium wielkości firmy. Ponad połowa badanych firm tj. n=1301 zatrudnia 1-5 osób, co stanowi 65,05% badanej populacji. Firm zatrudniających od 6 do 9 osób w badaniach było n=233 (11,65%), natomiast liczba podmiotów największych, zatrudniających ponad 600 pracowników n=9 - stanowiła zaledwie 0,45% badanych przedsiębiorstw. Dokładne dane procentowe dotyczące tego aspektu przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Wielkość firmy.



Analiza wyników badań wykazała, że jedynie 160 badanych przedsiębiorstw (8,00%) deklaruje wdrożenie systemu. W tym 138 firm (6,9%) ma wdrożony system zarządzania jakością zgodny z normą ISO 9001:2000, 21 firm (1,05%) ma wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na zgodność z normą PN-N 18001:2004, a jedna firma wdrożyła system zarządzania środowiskowego PN-EN ISO 14001:2005. 27 podmiotów rozpoczęło proces wdrażania systemów zarządzania. Pozostałe 1793 przedsiębiorstw (89,65%) nie wdrożyło w swojej organizacji żadnego systemu zarządzania. 20 respondentów uchyliło się od odpowiedzi. Wyniki prezentuje wykres 5

Wykres 5. Struktura procentowa w zakresie wdrażania systemów zarządzania.



Analizując czas funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku, należy stwierdzić, iż najstarszym podmiotem jest średniej wielkości firma przemysłowa, z regionu oławskiego, istniejąca od ponad 159 lat. Podmiotów najmłodszych, działających zaledwie do kilku miesięcy do roku jest 127 podmiotów (6,35%). Średni wiek badanych podmiotów wynosi 12 lat i 7 miesięcy.

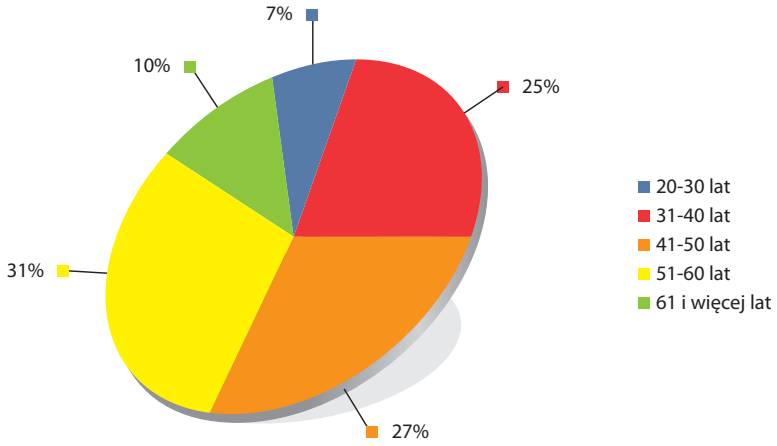
2.4.2. Badanie pracowników służb bhp

Badanie pracowników służby bhp prowadzone było również przez okres sześciu miesięcy (luty 2009r. - lipiec 2009r.) przez wyselekcjonowanych i przedszkolonych ankieterów. Analogicznie jak badanie poprzednie - odbywało się w siedzibie badanego pracodawcy.

Analizując specjalistów ds. bhp, stwierdzono, iż zdecydowaną większość, bo aż 72% (n= 180) pracowników służby bhp stanowią mężczyźni.

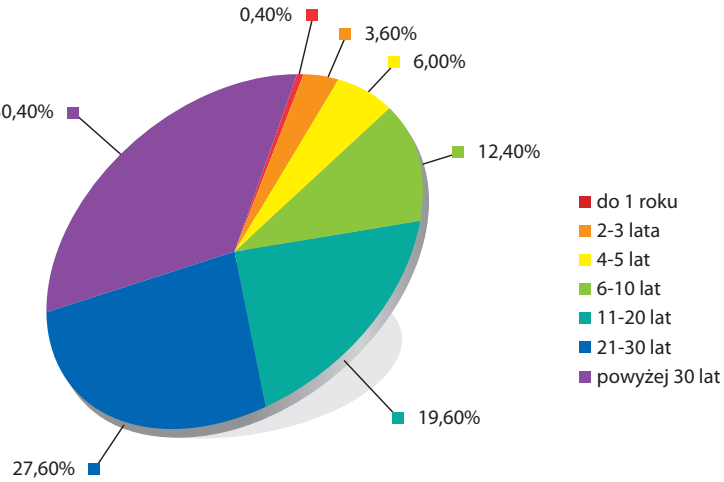
Biorąc pod uwagę wiek badanych - największą grupę stanowią respondenci w przedziale 51 - 60 lat (n=77; 30,80%) oraz nieco młodsi w przedziale 41 - 50 lat (n=67; 26,80%). Najmniej liczną grupą są badani w wieku od 20 - 30 lat, stanowiąc 7,20% (n=18) całej grupy badawczej (porównaj wykres 6). Średni wiek pracownika służb bhp to prawie 48 lat.

Wykres 6. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium - wiek.



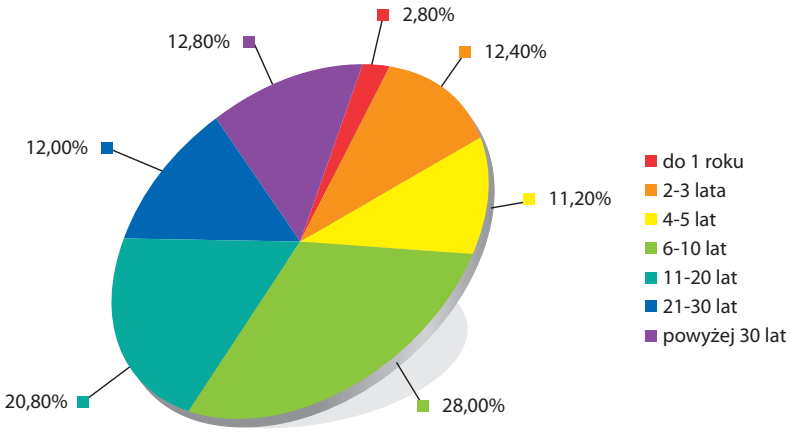
Istotne dla prowadzonej analizy było także uzyskanie informacji dotyczącej ogólnego stażu pracy kadry bhp. Niewielki odsetek badanych to ci, którzy pracują zawodowo nie dłużej niż rok czasu (n= 1; 0,40%). 3,60% (n=9) to badani pracujący zawodowo od około 2-3 lat. Respondenci czynni zawodowo w przedziale od 4 do 5 lat stanowili odsetek 6,00% (n=15). Najliczniejszą grupą badanych - bo stanowiącą 30,40% (n=76) całej grupy to ci, którzy pracują zawodowo dłużej niż 30 lat. Dokładne wyniki przedstawia wykres 7. Należy zatem wyciągnąć wniosek, że pracownicy służb bhp są doświadczeni zawodowo.

Wykres 7. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy ogółem.



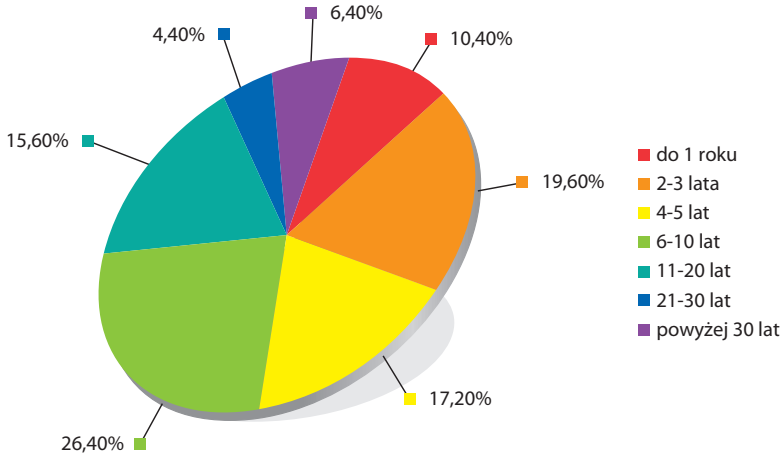
Analizie poddano także staż pracy badanych respondentów w służbach bhp. Największą grupę stanowili pracownicy piastujący stanowiska bhp od 6 do 10 lat (28,00 %). Najmniej liczną grupą byli respondenci pracujący jako służba bhp do roku czasu. Za prawie równoliczne grupy można uznać te, które należą do młodej kadry bhp czyli pracownicy pracujący od 2-3 lat, 4-5 lat oraz do tej starszej pracującej od 21 do 30 lat. Dokładne wartości procentowe pokazuje wykres 8.

Wykres 8. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy w służbach bhp.



Za interesujący uznano także staż pracy w danym zakładzie pracy. Najliczniejsze grupy to te, które zajmują stanowisko w badanym zakładzie od 6 - 10 lat (26,40%) oraz ze stażem stosunkowo krótkim 2-3 lata (19,60%). Najmniej liczna grupa to grupa pracująca w badanym przedsiębiorstwie powyżej 20 lat (4,40%; n=11). Połowa pracowników służb bhp pełni swoje funkcje w przedsiębiorstwie nie dłużej niż 5 lat. Dokładne dane przedstawia wykres 9.

Wykres 9. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie.



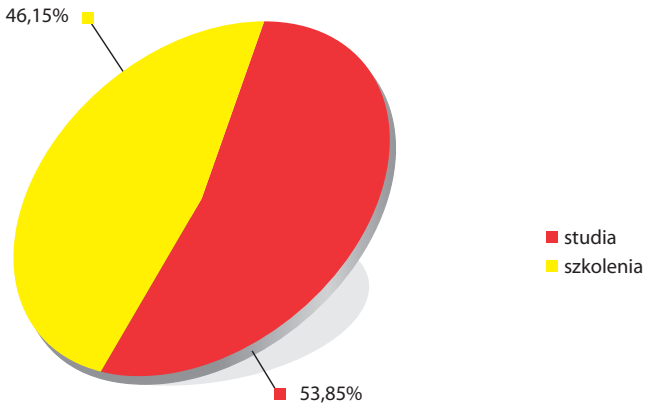
Charakteryzując badanych ze względu na rejon zatrudnienia najliczniejszą grupę stanowią badani z miasta Wrocław (66,80%; n= 167). Grupami mniej licznymi byli przedstawiciele powiatów: jeleniogórskiego (6,00%; n=15), ząbkowicki (5,60%; n= 14), wrocławskiego (3,60%; n= 9), trzebnickiego (3,60%; n= 9), jaworskiego (2,40%; n= 6), oleśnickiego (2,00 %; n=5) oraz miasta Legnica (2%; n=5). Powiaty: świdnicki, legnicki, głogowski, kamiennogórski, kłodzki, lwówecki, milicki, polkowicki, strzeliński, wałbrzyski, wołowski, złotoryjski nie miało w danym badaniu swoich reprezentantów. Struktura rejonów pracy pracowników służb bhp jest odzwierciedleniem struktury podmiotów gospodarczych w podziale na powiaty województwa dolnośląskiego.

2.4.3. Badanie oferty edukacyjnej placówek szkoleniowych

Badanie placówek edukacyjnych i szkoleniowych zostało zrealizowane w terminie maj - lipiec 2009 r.

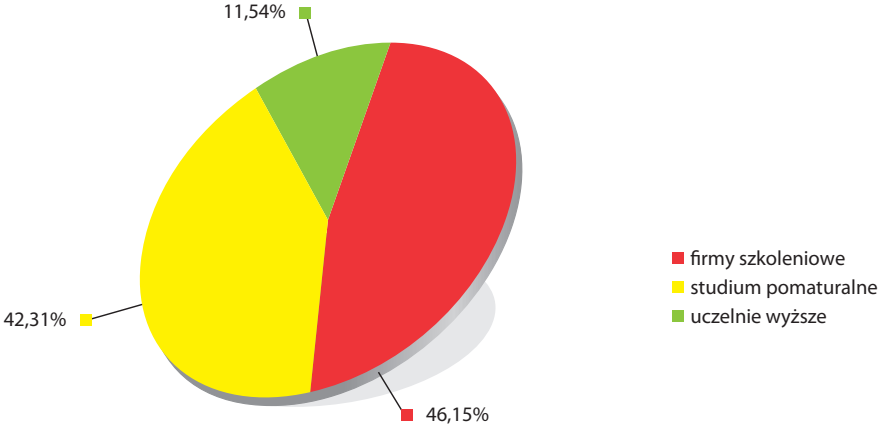
Badaniu metodą desk research poddanych zostało 26 instytucji szkoleniowo-edukacyjnych z województwa dolnośląskiego. Dominującą grupę, wśród przebadanych placówek stanowiły firmy szkoleniowe (n=12). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 10.

Wykres 10. Charakterystyka badanej grupy placówek edukacyjnych i szkoleniowych.



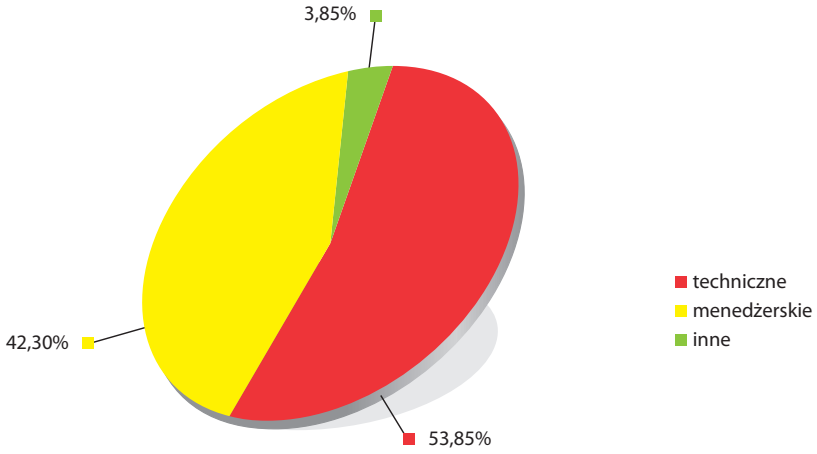
Przeprowadzona analiza wyników badań oferty edukacyjnej wskazuje, iż dominującym profilem kształcenia w badanych instytucjach są studia (53,85%) oraz szkolenia (46,15%) (porównaj wykres 11). Natomiast, jeżeli chodzi o ich zakres, przeważają kierunki techniczne 53,85% (n=14) oraz menedżerskie 42,30% (n=11). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 12.

Wykres 11. Profil kształcenia.

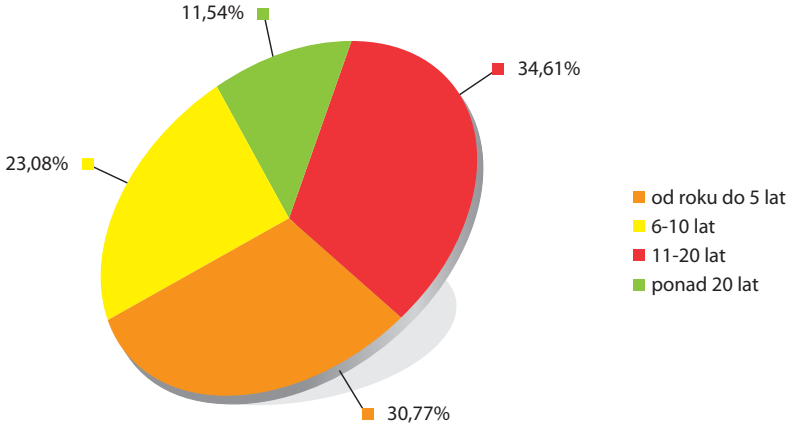


Zdecydowana większość badanych instytucji, bo 96,15%, to placówki prywatne (n=25), zaledwie jedna ma charakter publiczny. Większość z nich, bo 34,61% (n=9) istnieje na rynku 11-20 lat. 30,77% (n=8) stanowią placówki istniejące na rynku od roku do pięciu lat, 23,08% (n=6) - to placówki 6-10 letnie. Najmniejszy odsetek - 11,54% (n=3) stanowią instytucje ponad dwudziestoletnie. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 13.

Wykres 12. Zakres kształcenia.

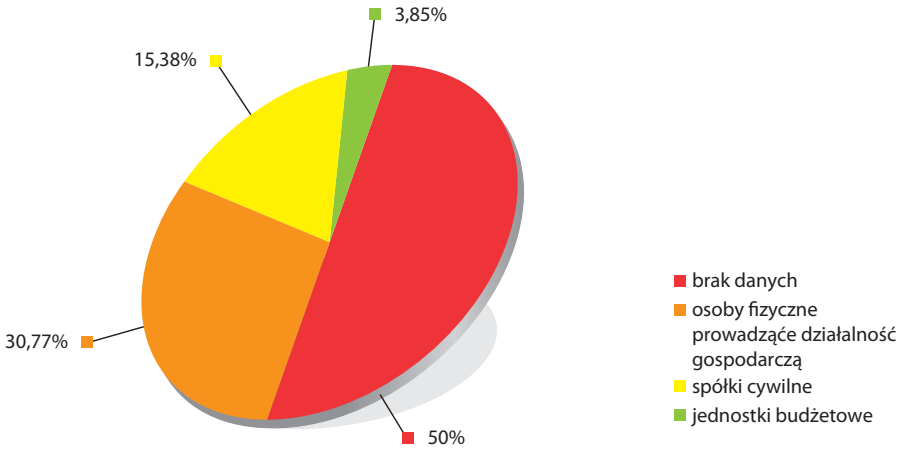


Wykres 13. Czas funkcjonowania placówki na rynku.



Najczęściej spotykaną formą prawną badanych instytucji są osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą - 30,77%, następnie spółki cywilne - 15,38% oraz jednostki budżetowe - 3,85%. Dane te ilustruje wykres 14.

Wykres 14. Rodzaj organizacji.



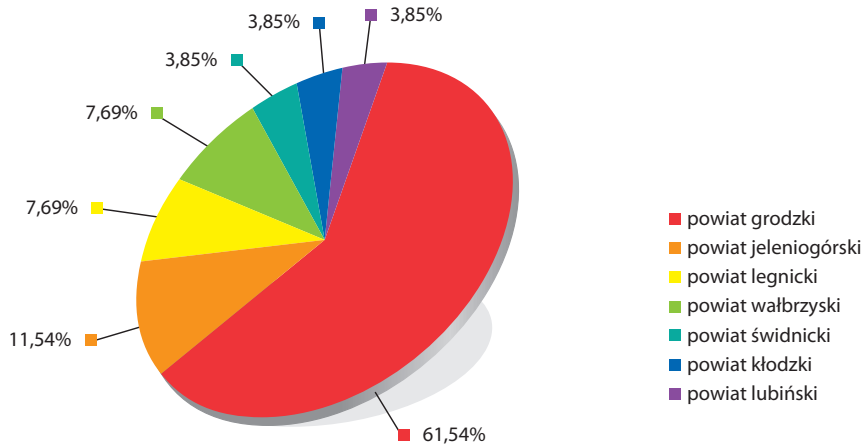
Co druga z badanych placówek może pochwalić się wdrożonym systemem zarządzania jakością, natomiast ponad 50% z tych nie mających wdrożonego ISO nie prowadzi prac nad jego wprowadzeniem. Akredytację Kuratora Oświaty posiada 33,33% przebadanych firm szkoleniowych (n=4). Jednak większość, bo 58,33% przyznaje, że takowej akredytacji nie posiada (n=7). 6 na 7 instytucji szkoleniowych nie posiadających akredytacji Kuratora Oświaty nie prowadzi żadnych prac nad zmianą tego stanu rzeczy. Wszystkie spośród przebadanych uczelni wyższych posiadają akredytację Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego.

W gronie instytucji mogących ubiegać się o wpis do ewidencji placówek oświatowych, a więc wszystkich poddanych badaniu, z wyłączeniem uczelni wyższych, większość - bowiem 56,52% - deklaruje posiadanie takiego wpisu. Jednak nadal wspomnianego wpisu nie posiada prawie 35% badanych placówek, co oznacza, że nad tą grupą instytucji szkoleniowych nikt nie sprawuje nadzoru merytorycznego.

Poddane badaniom instytucje szkoleniowo-edukacyjne znajdują się odpowiednio na terenie powiatów: grodzkiego (61,54%), jeleniogórskiego (11,54%), legnickiego (7,69%), wałbrzyskiego (7,69%), świdnickiego, lubińskiego oraz kłodzkiego (odpowiednio po 3,85%).

Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie 15.

Wykres 15. Miejsce funkcjonowania placówki.



3. Analiza wyników badań

3.1. Badanie pracodawcy

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) nakłada na pracodawcę szereg obowiązków, których celem jest normalizacja procesu pracy. Wśród obowiązków wiele jest takich, które bezpośrednio związane są ze stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Analizując Kodeks Pracy (porównaj: Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z póź. zm.) możemy przeczytać, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ponadto jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Ponadto pracodawca odpowiada również za prawidłowość prowadzenia szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązany jest do oceny ryzyka zawodowego i wielu innych działań służących stworzeniu nie tylko bezpiecznych, ale również i optymalnych warunków pracy, z uwzględnieniem zasad ergonomii.

3.1.1. Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 209. § 1. Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) 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 (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) - „Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycz-

nymi, 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,(....).

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. Ciążącego 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.

Pracodawcy mają większą świadomość w zakresie ciążących 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 wywiązywania 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.

3.1.1.1. Identyfikacja stanowisk pracy

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy § 41. ust.1 (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek udostępniania pracownikom, do stałego korzystania, aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących:

„1) stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników;
2) obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych;
3) postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi; (...)

2. Instrukcje, o których mowa w ust. 1, powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Instrukcje dotyczące prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny uwzględniać informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i preparatów".

Aby w sposób właściwy zarządzać instrukcjami stanowiskowymi trzeba najpierw zidentyfikować istniejące stanowiska w organizacji.

Liczba zidentyfikowanych przez pracodawcę stanowisk pracy zależy od wielkości firmy i waha się w przedziale 0-97 stanowisk, średnia liczba zidentyfikowanych stanowisk wynosi ponad 19 stanowisk na jedno przedsiębiorstwo.

Liczba stanowisk dla których opracowane zostały instrukcje stanowiskowe jest porównywalna i wynosi 0-97, ale istotne wydaje się, iż dla 11% (n=220) stanowisk instrukcje nie zostały opracowane w ogóle.

3.1.1.2. Pomoc przedmedyczna

Zgodnie z art. 209 1 §1 KP (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) „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. Na uwagę zasługuje fakt, iż jedynie w połowie badanych zakładów (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 poszkodowanym.

3.1.1.3. 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.

Drążąc 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?

3.1.1.4. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy

Zgodnie z Kodeksem Pracy Art. 184. § 1. (Dz. U. Nr 21, poz. 94 z 1998 r.) 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

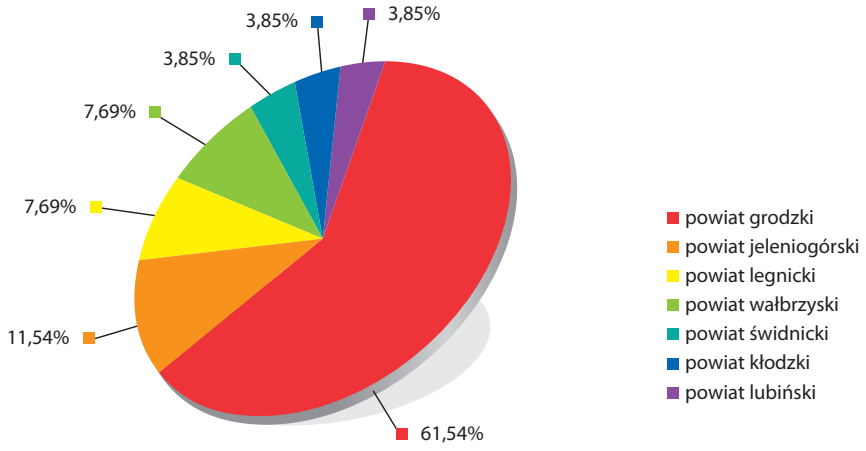
ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy";

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 (porównaj wykres 16).

Wykres 16. Częstotliwość kontroli PIP w firmach deklarujących poddanie się takim kontrolom (n=928).



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 (Rączkowski, 2005).

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.

3.1.1.5. 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.

3.1.2. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo Budowlane (Dz. U. 1994, nr 89, poz. 414) obliguje zarówno inwestora jak i właściciela i zarządcę do działań związanych z zachowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy. Zgodnie z artykułem 62.1 wspomnianej ustawy właściciel lub zarządca ma obowiązek dokonywania okresowych kontroli:

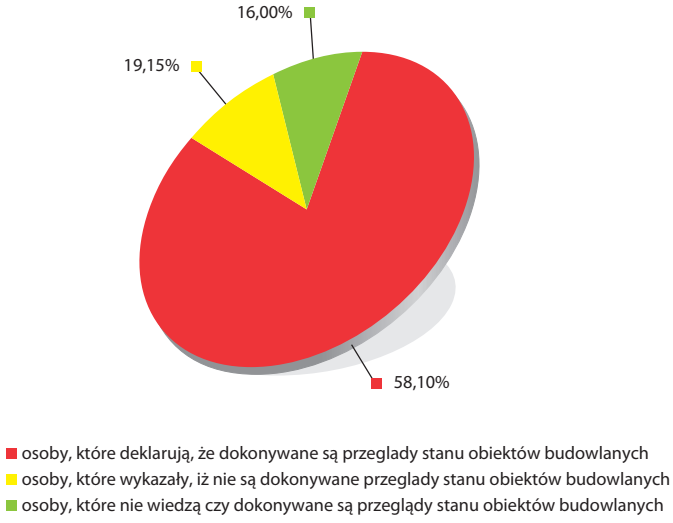
1) okresowej, co najmniej raz w roku, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznego:
   a) elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania czynników występujących podczas użytkowania obiektu,

b) instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska,
c) instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych);

2) okresowej, co najmniej raz na 5 lat, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego, estetyki obiektu budowlanego oraz jego otoczenia; kontrolą tą powinno być objęte również badanie instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów (....).

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, iż 8,35% (n=167) badanych pracodawców nie wie, czy dokonywane są przeglądy stanu obiektów budowlanych, w których znajdują się stanowiska pracy, a 9,15 % (n=183) odpowiada jednoznacznie - że nie. 82,50% (n=1650) deklaruje, że tak (porównaj wykres 17)

Wykres 17. Procentowy rozkład wyników - przeglądy stanu obiektów budowlanych.



Respondenci, którzy odpowiedzieli, że są dokonywane przeglądy stanu obiektów budowlanych (n=1650), jako osoby odpowiedzialne za ich dokonywanie wskazywali administratora/ zarządcę budynku - 54,65% (n=1093), pracodawcę 18,25% (n=365), osobę wyznaczona przez pracodawcę - 7,40% (n=148), inne osoby - 2,20% (n=44).

Aby kontrole wykonane były w ustawowych terminach, konieczne wydaje się wskazanie osób/jednostek odpowiedzialnych za dbanie o terminowość realizacji ww. kontroli. Wyniki badań pokazują, że za terminowość przeprowadzania przeglądów stanu bhp pomieszczeń pracy i obiektu budowlanego odpowiada zazwyczaj osoba wyznaczona przez pracodawcę - 55,5% oraz pracodawca - 27,65%, jak również (chociaż znacznie rzadziej) - pracownik służb bhp - 5,30% lub firma zewnętrzna - 3,25%. Na uwagę zasługuje fakt, iż 4,85% badanej populacji (n=97) nie ma wiedzy w analizowanym zakresie.

Za terminowość przeglądu instalacji gazowej odpowiada również przede wszystkim osoba wyznaczona przez pracodawcę - 43,75% oraz pracodawca - 21,15%, jak również firma zewnętrzna 6,05%. Niestety 8,45% badanej populacji pracodawców (n=169) nie wie, kto odpowiada za terminowość przeglądu instalacji gazowej.

Za terminowość przeglądu wentylacji, tak samo jak powyżej odpowiada osoba wyznaczona przez pracodawcę - 54,65% oraz pracodawca - 23,90%, jak również firma zewnętrzna 7,75%. I tak jak było w pierwszym przypadku - 4,85% badanej populacji (n=97) nie ma wiedzy w analizowanym zakresie.

Za terminowość przeglądu instalacji odgromowej odpowiada również przede wszystkim osoba wyznaczona przez pracodawcę - 39,05% oraz pracodawca - 36,65%, jak również firma zewnętrzna 7,50%. Odsetek „niewiedzących" pracodawców wynosi w tym przypadku 5,30% badanej populacji pracodawców (n=106).

Za terminowość przeglądu instalacji przeciwporażeniowej odpowiada osoba wyznaczona przez pracodawcę - 52,90% oraz pracodawca - 23,35%, jak również firma zewnętrzna 7,80%. I tak jak w poprzednich przypadkach - 5,35% badanej populacji (n=107) nie ma wiedzy w analizowanym zakresie.

Tabela 1. Odpowiedzialność osób za terminowe przeprowadzanie przeglądów elementów obiektów budowlanych.

Osoby odpowiedzialne za dokonywanie przeglądów	Odpowiedzialność za terminowość przeprowadzania przeglądów				
	stanu bhp pomieszczeń pracy i obiektu budowlanego	przeglądu instalacji gazowej	wentylacji	instalacji odgromowej	instalacji przeciwporażeniowej
Pracodawca	553	423	478	733	467
Osoba wyznaczona przez pracodawcę	1102	875	1093	781	1058
Firma zewnętrzna	65	121	155	150	156
Technicy	8	6	9	8	8
Brak wyznaczonej osoby	26	169	44	86	69
Pracownik bhp	106	68	74	74	78
Spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe	8	10	9	8	8
Nie wiem	97	115	97	106	107
Dział utrzymania ruchu	1	6	4	4	4
Dzierżawa	1	1	1	1	1
Inspektor nadzoru budowlanego	1	1	1	1	0
Nie dotyczy	32	205	35	47	44

3.1.3. Maszyny i urządzenia techniczne

Park maszynowy wykorzystywany przedsiębiorstwach jest ważkim problemem związanym z bezpieczeństwem pracy. Nie dziwi więc fakt, iż wymagania dotyczące maszyn i urządzeń technicznych, są bardzo licznie reprezentowane w polskim prawodawstwie.

Zgodnie z art. 215 KP „pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne: 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy, 2) uwzględniały zasady ergonomii"; z drugiej: „przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany: dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy" (Art. 211, u. 3. KP; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.)

Ponadto zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) § 2.1 „pracodawca powinien podjąć działania mające na celu zapewnienie, że maszyny udostępnione pracownikom na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę są właściwe do wykonywania pracy lub odpowiednio przystosowane do jej wykonywania oraz mogą być użytkowane bez pogorszenia bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników" W dalszej części wspomnianego rozporządzenia w § 2.2. znajduje się zapis, że: „pracodawca, dokonując wyboru maszyny, powinien brać pod uwagę specyficzne warunki i rodzaj wykonywanej pracy, a także istniejące w zakładzie pracy lub w miejscu pracy zagrożenia istotne dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności na stanowisku pracy; pracodawca powinien uwzględniać dodatkowe zagrożenia związane z użytkowaniem maszyny". Ponadto § 2.3 „pracodawca powinien zastosować odpowiednie rozwiązania mające na celu zminimalizowanie ryzyka związanego z użytkowaniem maszyn, jeżeli maszyny nie mogą być użytkowane bez ryzyka dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników".

3.1.3.1. Park maszynowy

W przebadanych 2000 przedsiębiorstw zidentyfikowano łącznie n=38212 maszyn i urządzeń. Oznaczenie CE posiadało blisko 82% maszyn (n=31257). Ponad 55% maszyn (n=21321) poddano minimalnym wymaganiom dot. bhp w zakresie użytkowania maszyn, a niespełna 12,4% (n=4725) to maszyny i urządzenia podlegające Urzędowi Dozoru Technicznego (UDT). Dane w ujęciu ilościowym i procentowym przedstawia tabela 2.

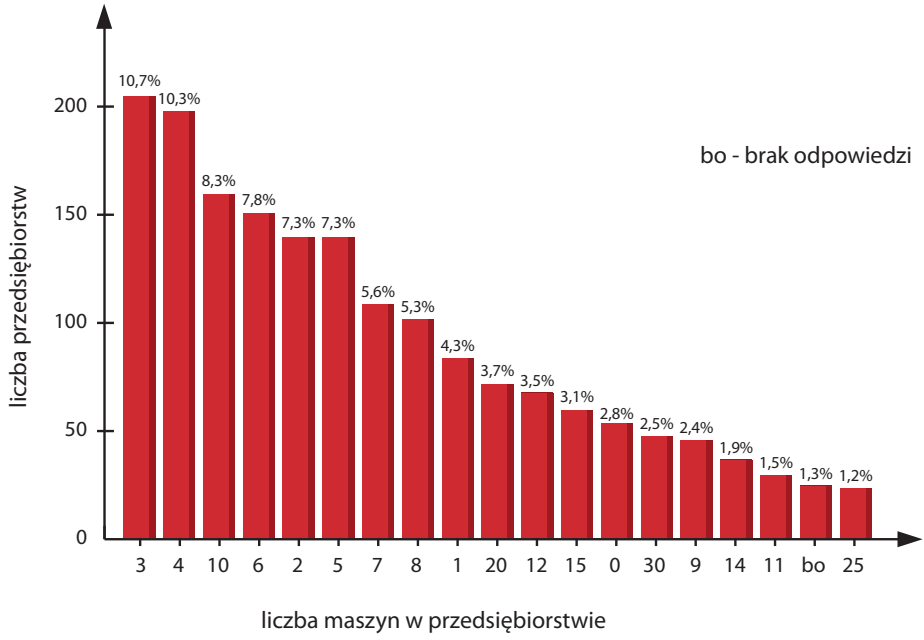
W badanej zbiorowości średnio przypadało na jeden podmiot 19,1 maszyn i urządzeń, 15,6 maszyn posiadających oznaczenie CE, 10,7 poddanych minimalnym wymaganiom dot. bhp w zakresie użytkowania maszyn oraz około 2,7 podlegających dozorowi UDT.

Dokonując analizy liczebności maszyn w podmiotach badanej próby, należy stwierdzić że najwięcej jest przedsiębiorstw, które posiadają 3-4 maszyny. W sumie jest ich 401 czyli około 20% badanej zbiorowości. Szczegóły tej analizy zawierające największe wyniki pod względem liczebności jednostek zostały przedstawione na wykresie 18.

Tabela 2. Statystyka dotycząca maszyn w badanej zbiorowości.

Maszyny i urządzenia techniczne	n	udział %
Maszyny posiadające oznaczenie CE	31257	81,8%
Maszyn poddane minimalnym wymaganiom dot. bhp w zakresie ich użytkowania	21321	55,8%
Maszyny podlegające UDT	4725	12,4%
Ogółem	38212	100,0%

Wykres 18. Udział wartościowo - procentowy liczby posiadanych maszyn w badanych przedsiębiorstwach.

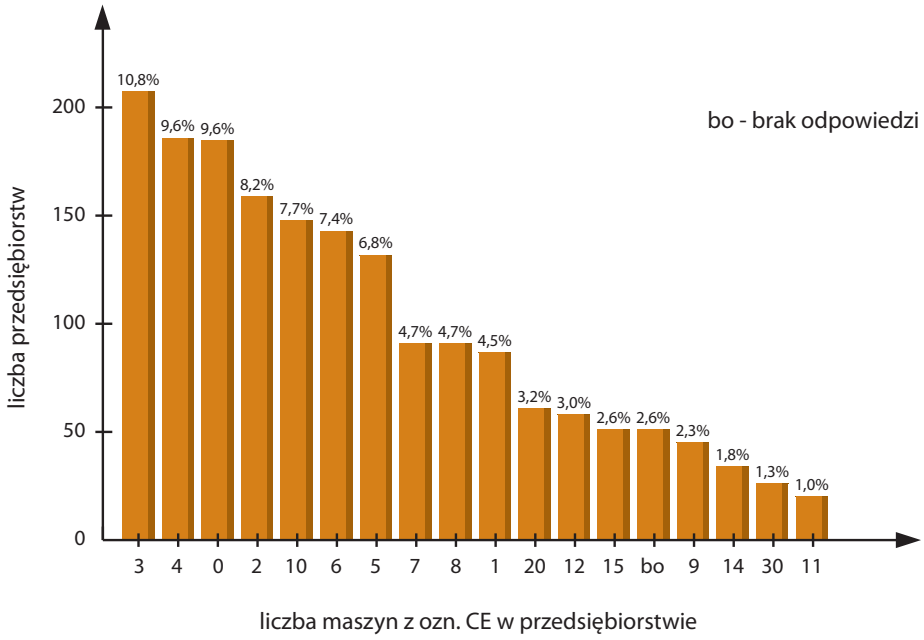


Obserwując dane na wykresie 18 można zauważyć, że 53 przedsiębiorców (2,8%) badanej zbiorowości zadeklarowało, że nie posiada maszyn, ani jakichkolwiek urządzeń. Jest to bardzo mało prawdopodobne, bowiem w każdej organizacji nawet najmniejszej jest wiele urządzeń, chociażby biurowych, np. serwery, komputery, kserokopiarki, drukarki, niszczarki lub gilotyny, będących istotnym zagrożeniem dla zdrowia i życia ludzkiego. Innym spostrzeżeniem jest to, że 24 pracodawców (1,3%) uchyliło się od odpowiedzi, co może świadczyć o ich niskiej świadomości.

Zgodnie z cytowanym już wcześniej artykułem 217 Kodeksu Pracy: „niedopuszczalne jest wyposażenie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności ... ". W dalszej części Kodeksu - Art. 283 § 1 i § 2: mówi się, że: „(...) kto (...) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności (...) podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Potwierdzeniem oceny zgodności maszyn jest oznakowanie ich znakiem CE (porównaj wykres 19).

Wykres 19. Udział wartościowo-procentowy liczby maszyn posiadających oznaczenie CE.



Podobnie jak miało to miejsce w statystyce opisującej ogół maszyn i urządzeń (wykres 18), również w tym przypadku (wykres 19) około 20% (n=394) respondentów deklaruje posiadanie 3-4 maszyn oznakowanych znakiem CE. Ta informacja nie budzi wątpliwości, zwłaszcza, że w zasadzie są to te same podmioty, co we wcześniejszej statystyce. Zastanawia jednak, że blisko 10% (n=185) przedsiębiorców z badanych podmiotów deklaruje, że nie posiada takich maszyn i urządzeń. Natomiast kolejne 51 podmiotów (2,6%) uniknęło odpowiedzi na analizowane pytanie. Może to świadczyć o tym, że pracodawcy uważają, iż takich urządzeń nie posiadają. Ale czy rzeczywiście?

Jest to o tyle dziwne, że w zasadzie wszystkie maszyny i urządzenia techniczne powinny posiadać oznaczenia CE, w tym wszelkie urządzenia elektryczne. A czy możliwe jest funkcjonowanie jakiegokolwiek podmiotu bez urządzeń i maszyn, typu: drukarka, czajnik, telefon?

Wydaje się, że taki wynik można interpretować jako brak świadomości pracodawców w tym względzie i nie przywiązywania większej uwagi sprawom dotyczącym udostępniania pracownikom maszyn urządzeń spełniających normy bezpieczeństwa.

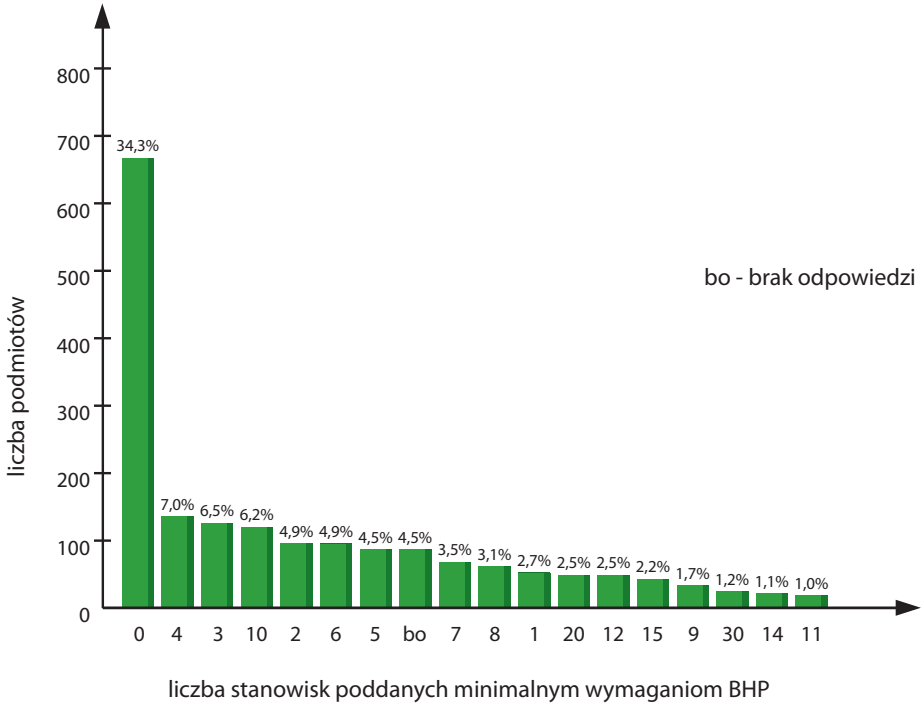
W 2002 roku Ministerstwo Gospodarki wydało Rozporządzenie w Sprawie Minimalnych Wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy z dnia 30.10.2009 (Dz. U. Nr 191 poz. 1596).

Z rozporządzenia tego m.in. wynikało, że „maszyny nabyte przed dniem 1 stycznia 2003r. powinny być, w terminie do dnia 1 stycznia 2006r., dostosowane do minimalnych wymagań dotyczących maszyn (...)".

Należy podkreślić, iż cytowane rozporządzenie dotyczy również takich zagadnień jak: „wymagania dotyczące użytkowania maszyn", „kontrola maszyn" czy „współdziałanie pracodawcy z pracownikami w celu zapewnienia bezpieczeństwa przy użytkowaniu maszyn".

W kontekście cytowanego Rozporządzenia istotnym wydaje się postawienie pracodawcom pytania o ocenę stanowisk pracy zgodnie z minimalnymi wymaganiami bhp wyposażonymi w maszyny. Wynik znaczących statystyk w tym względzie został zaprezentowany na wykresie 20.

Wykres 20. Udział wartościowo-procentowy liczby stanowisk poddanych minimalnym wymaganiom dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.



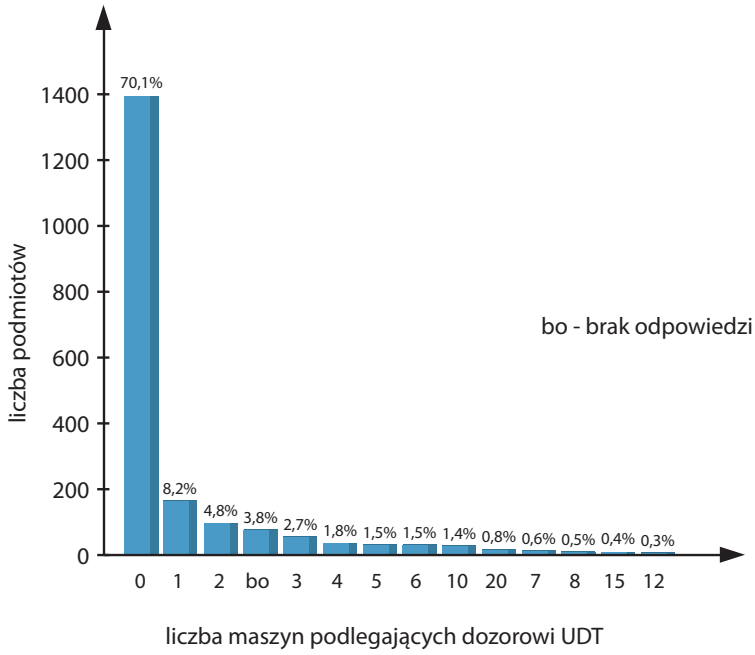
Wyniki badań (porównaj wykres 20) wydają się być co najmniej zaskakujące. 667 badanych podmiotów (34,3%) deklaruje, że w ogóle nie przeprowadziło jakiejkolwiek oceny minimalnych wymagań w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń. Ponadto 87 respondentów (4,5%) uchyliło się od odpowiedzi, co może oznaczać, że również nie przeprowadziło lub nie wie czy przeprowadzono wspomnianą ocenę. W pozostałych przypadkach ocenie poddano jedynie pojedyncze stanowiska. Warto w tym miejscu

podkreślić, że dla bezpieczeństwa pracownika tego typu oceny powinno przeprowadzać się niemal dla każdego stanowiska, co najmniej raz przez okres jego użytkowania, a wskazane byłoby aby ocena taka była dokonywana cyklicznie.

Zaprezentowany obraz świadczy o olbrzymim poziomie nieprawidłowości w tym zakresie.

Urządzenia o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa ich użytkowania podlegają Urzędowi Dozoru Technicznego (UDT). Są to m.in. takie urządzenia jak suwnice, żurawie, dźwigi tak towarowe jak i osobowe oraz wiele innych. W niniejszych badaniach zapytano również o to, czy na terenie przedsiębiorstwa znajdują się tego typu urządzenia techniczne. Wybrane największe wartości zaprezentowano na wykresie 21.

Wykres 21. Udział liczbowo-procentowy maszyn podlegających dozorowi UDT.



Jak wynika z wykresu 21 - 1394 ankietowanych (około 70%) nie posiada urządzeń dozorowych. W pozostałych przypadkach dozorowi podlegają pojedyncze maszyny.

Analizując dane zawarte w tabeli 2 oraz wykresów 18, 19, 20 i 21 należy stwierdzić, że:

- około 80% wszystkich maszyn jakie zidentyfikowano w badaniach oznakowanych znakiem CE jest skoncentrowanych w blisko 90% badanej zbiorowości,
- około 56% maszyn poddanych minimalnym wymaganiom dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy - należało do 61% badanych podmiotów,
- około 12,5% zbiorowości maszyn podlegających dozorowi UDT - znajduje się w posiadaniu około 26% przebadanej populacji podmiotów.

3.1.3.2. Identyfikacja maszyn i urządzeń

Aby monitorować stan techniczny maszyn i urządzeń, w interesie każdego pracodawcy powinno być posiadanie zidentyfikowanego parku technicznego. Trudno bowiem wyobrazić sobie zarządzanie obsługą techniczną maszyn i urządzeń bez ich inwentaryzacji. Posiadanie wykazu maszyn i urządzeń choć nie jest wymaganiem prawnym, świadczy o poziomie kultury technicznej i organizacyjnej. Jest również prawidłową praktyką zarządzania, gdyż brak wykazu/listy maszyn i urządzeń może spowodować, szczególnie przy dużym i różnorodnym parku maszynowym, że niektóre urządzenia zostaną pominięte przy różnego rodzaju działaniach z nimi związanych. Zagadnienia formułowania list urządzeń znalazło swoje miejsce w niniejszym opracowaniu. Z badań wynika, że 25% (n=500) podmiotów nie posiada wykazu maszyn i urządzeń znajdujących się na terenie przedsiębiorstwa.

Zgodnie z Rozporządzeniem w Sprawie Minimalnych Wymagań Dotyczących Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) § 26. 1. „pracodawca powinien poddać maszyny: 1) wstępnej kontroli po ich zainstalowaniu, a przed przekazaniem do eksploatacji po raz pierwszy; 2) kontroli po zainstalowaniu na innym stanowisku pracy lub w innym miejscu".

Tabela 3. Udział liczbowo-procentowy udokumentowanych kontroli: wstępnej oraz po zainstalowaniu maszyny.

	Liczba przedsiębiorstw dokonujących wstępne udokumentowane kontrole maszyn	Udział % przedsiębiorstw dokonujących wstępne udokumentowane kontrole maszyn	Liczba przedsiębiorstw dokonujących udokumentowanych kontroli maszyn po zainstalowaniu w innym miejscu	Udział % przedsiębiorstw dokonujących udokumentowanych kontroli maszyn po zainstalowaniu w innym miejscu
Tak	1327	66,4%	889	44,5%
Nie	327	16,4%	563	28,2%
Nie dotyczy	346	17,3%	548	27,4%
Ogółem	2000	100%	2000	100%

1327 firm (66,5%) deklarowało, udokumentowanie wstępnej kontroli przed przekazaniem maszyn do eksploatacji. Tu należy zwrócić uwagę na fakt, że w 1500 przypadkach firmy zadeklarowały posiadanie wykazu maszyn i urządzeń. Rodzi się więc pytanie po co 173 przedsiębiorstwom potrzebny jest wykaz maszyn i urządzeń, skoro nie posiadają udokumentowanej wstępnej kontroli przed przekazaniem maszyn do eksploatacji? Być może w niektórych przypadkach uznano, że wykaz środków trwałych na potrzeby księgowe, związany z naliczaniem amortyzacji można uznać za pewnego rodzaju wykaz maszyn i urządzeń.

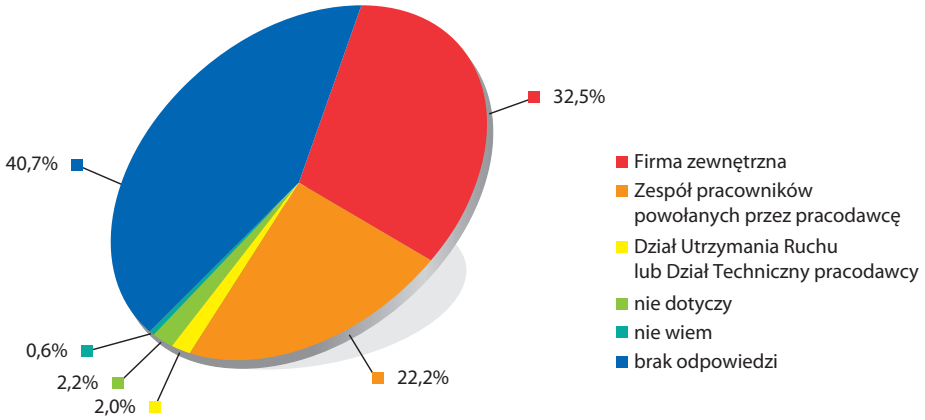
Wracając do wyników badań, należy zauważyć, że w 346 przypadkach (około 17,5%) (por. tabela 3) stwierdzono, że przeprowadzanie przeglądów wstępnych przed eksploatacją maszyn i urządzeń ich nie dotyczy, natomiast 327 czyli niespełna 16,5% przedsiębiorstw nie przeprowadza wspomnianych przeglądów.

Znacznie mniej podmiotów dokonuje udokumentowanej kontroli po zainstalowaniu maszyn i urządzeń w innym miejscu (porównaj tabela 3) - jedynie 889, co stanowi 44,5%. Aż w 563 przedsiębiorstw (28,2%) nigdy nie przeprowadzono ww. czynności i w niemal takiej samej liczbie przedsiębiorstw (n=548, 27,4%) stwierdzono, że przeprowadzanie każdorazowo kontroli po zainstalowaniu maszyn i urządzeń w innym miejscu ich nie dotyczy. Z pewnością w wielu przypadkach, faktycznie tego typu czynności są bezzasadne ze względu na to, że nie przemieszczano maszyny.

Na podstawie wspomnianego już kilkakrotnie Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 21596) § 26. 2. Kontroli ... dokonują jednostki działające na podstawie odrębnych przepisów albo osoby upoważnione przez pracodawcę i posiadające odpowiednie kwalifikacje. § 29. ... pracodawca powinien zapewnić, aby czynności te wykonywane były przez pracowników upoważnionych i posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Biorąc pod uwagę powyższe wymaganie zapytano ankietowanych o osobę/jednostkę zazwyczaj dokonującą kontroli. Respondentom dano do dyspozycji 5 punktową kafeterię odpowiedzi. Wyniki ilustruje wykres 22.

Wykres 22. Struktura podmiotów dokonujących kontroli maszyn i urządzeń technicznych.



Znamiennym jest to, że generalnie pracodawcy uchylili się od odpowiedzi na jakiekolwiek z udostępnionych możliwości, pomimo, że do dyspozycji respondentów były takie odpowiedzi, jak nie wiem i nie dotyczy. Tego typu przypadków (nie wskazania żadnego z podanych wariantów) było aż 813, co stanowiło ponad 40% odsetka próby badawczej. W 11 przypadkach (0,6%) respondenci przyznali się do niewiedzy na ten temat, a w 44 przypadkach (2,2,%), uznali, że analizowana ich problematyka nie dotyczy.

Jako podmiot dokonujący kontroli respondenci najczęściej wskazali firmy zewnętrzne (n=649; 32,5%). W drugiej kolejności pracodawcy powoływali zespół pracowników na okoliczność dokonania kontroli (n=444; 22%), zazwyczaj udokumentowanej

w formie pisemnej. Analizując wyniki uzyskane w procesie badawczym na temat podmiotów dokonujących kontroli wstępnej i po przemieszczaniu maszyn i urządzeń należy zauważyć, że jedynie w 2% (n=39) przepadkach tego typu czynności dokonują służby utrzymania ruchu, które od strony technicznej wydają się najbardziej predysponowane do tego typu czynności. Taki stan rzeczy może wynikać z kilku powodów, np. wysoki koszt utrzymania wysoko wyspecjalizowanych służb, outsourcing itp.

Wymagania zawarte w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) szczegółowo określają zasady i warunki kontroli okresowych tj. § 27. pracodawca powinien zapewnić, aby maszyny (...) poddane były:

1) okresowej kontroli, a także badaniom przez jednostki działające na podstawie odrębnych przepisów albo osoby upoważnione przez pracodawcę i posiadające odpowiednie kwalifikacje;
2) specjalnej kontroli przeprowadzanej przez jednostki albo osoby, o których mowa w pkt 1, w przypadku możliwości pogorszenia bezpieczeństwa związanego z maszyną, a będącego wynikiem:
   a) prac modyfikacyjnych,
   b) zjawisk przyrodniczych,
   c) wydłużonego czasu postoju maszyny,
   d) niebezpiecznych uszkodzeń oraz wypadków przy pracy".

W Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) § 40. u. 1. czytamy, że: „pracodawca jest obowiązany zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych..."

Jak wynika powyższego zagadnienie okresowych kontroli maszyn i urządzeń zajmuje istotne miejsce w ustawodawstwie polskim, jest również jednym z naczelnych elementów prewencji funkcjonowania pracowników na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach (tabela 4).

Tabela 4. Liczba przedsiębiorstw, w których przeprowadzane są kontrole stanu technicznego maszyn i urządzeń.

	Kontrola stanu technicznego maszyn i urządzeń	udział %
Tak	1426	71,3%
Nie	537	26,9%
Nie wiem	37	1,9%
Ogółem	2000	100,00%

Około 71% (n=1426) przebadanych firm deklaruje, przeprowadzanie kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń. Niestety, aż blisko 27% (n=537) przedsiębiorców „negatywnie przeszło" ten test, bagatelizując formalnie w ten sposób aspekt prewencyjny jaki pełnią kontrole i przeglądy, zwłaszcza w sytuacjach gdy maszyny i urządzenia działają sprawnie lub są objęte okresem gwarancyjnym.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w badanej zbiorowości około 2% (n=37) pracodawców nie wie czy kontrole stanu technicznego w firmie są w ogóle przeprowadzane. Przede wszystkim są to przedsiębiorstwa zatrudniające do 5 osób (n=24).

W dalszej części badań zadano pytania o częstotliwość oraz datę przeprowadzenia ostatniej kontroli stanu technicznego. Wyniki badań zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5. Dane dotyczące roku, w którym została przeprowadzona ostatnia kontrola maszyn i urządzeń technicznych.

Rok, w którym ostatnio przeprowadzono kontrolę	n	udział %
2000	2	0,14%
2002	1	0,07%
2003	1	0,07%
2004	4	0,28%
2005	4	0,28%
2006	10	0,70%
2007	45	3,15%
2008	773	54,20%
2009	586	41,12%
Suma	1426	100,00%

Wśród respondentów dokonujących kontroli (n=1426) ponad 41% stanowili respondenci deklarujący przeprowadzenie kontroli w roku 2009. W 775 przypadkach czyli w blisko 55% badani wykonywali ostatnio przegląd techniczny w 2008 roku. Dalej tendencja jest malejąca.

W badaniach pytano również ile razy działanie związane z przeprowadzeniem przeglądu technicznego miało miejsce w roku 2008 czyli de facto ile maszyn poddano przeglądom w minionym roku w przedsiębiorstwie. Wyniki odpowiedzi respondentów zostały zaprezentowane w tabeli 6.

Tabela 6. Liczba i udział procentowy jednostkowych kontroli w 2008 roku.

Liczba jednostkowych kontroli	Liczba jednostek	Udział procentowy
0	79	5,54%
1	854	59,89%
2	303	21,25%
3	63	4,42%
4	61	4,28%
5	15	1,05%
6	7	0,49%
7	1	0,07%
8	2	0,14%
10	4	0,28%
12	26	1,82%
13	1	0,07%
14	1	0,07%
15	3	0,21%
20	1	0,07%
22	1	0,07%
24	1	0,07%
52	2	0,14%
100	1	0,07%
Suma	1426	100%

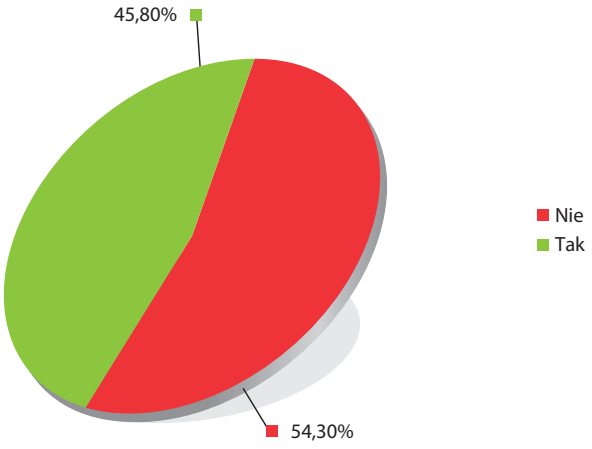
Jak widać w tabeli 6 dominującą 854 podmioty dokonało tylko jedną kontrolę stanu technicznego w przedsiębiorstwie w ciągu całego roku 2008. Stanowi to blisko 60% wśród prowadzących kontrolę. Natomiast deklarujących posiadanie jednej maszyny jest 83 przedsiębiorców (porównaj: wykres 18). Drugim w kolejności wynikiem jest 303. W takiej liczbie przedsiębiorstw w roku 2008 skontrolowano 2 maszyny. Dla porównania, we wcześniejszej części badań pracodawców deklarujących posiadanie takiej liczby maszyn było 139 (porównaj: wykres 18). Analizując dalej możemy wskazać, iż około 60 podmiotów deklaruje, że w roku 2008 skontrolowało 3 maszyny. Taka sama liczba podmiotów wskazuje kontrole 4 maszyn. Natomiast liczba przedsiębiorstw, które deklarowały posiadanie zarówno 3 jak i 4 maszyn wynosiła 200 (porównaj wykres 18) dla każdej liczebności z osobna. Należałoby więc zadać podstawowe pytania: jak się ma liczba kontroli do liczby maszyn i urządzeń znajdujących się na terenie przedsiębiorstwa? Czy też - ile przypada kontroli na jedną maszynę rocznie?

Przyglądając się pojedynczym firmom liczbie odbytych fizycznie kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń (porównaj tabela 6) oraz liczbie posiadanych prze organizację maszyn (porównaj wykres 18) należy zauważyć, że jedynie w 30 przypadkach (1,5% próby) liczba dokonanych kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń na terenie firmy przewyższa liczbę maszyn, którymi dysponuje przedsiębiorstwo. Poza tym jest jeszcze 45 respondentów (2,25% próby), którzy przeprowadzili tyle jednostkowych kontroli ile posiadali maszyn. Lider w tej analizie przeprowadził o 70 kontroli więcej, niż wynikało by to z liczby posiadanych maszyn i urządzeń. Była to organizacja średniej wielkości (25-49 osób) posiadająca 30 maszyn co oznacza, że w ciągu roku średnio skontrolowano każdą maszynę ponad 3 krotnie. Jeśli natomiast weźmiemy pod uwagę wskaźnik liczby kontroli przypadających na maszynę to liderami są dwie organizacje zatrudniające do 5 osób. W jednej z nich przeprowadzono 5 kontroli posiadając jedną maszynę, w drugiej zaś przeprowadzono 12 kontroli posiadając 4 maszyny.

3.1.3.3. Dokumentacja związana z maszynami i urządzeniami technicznymi

Z punktu widzenia kultury organizacyjnej przeprowadzanie jakichkolwiek działań w firmie bez widocznego planu działania należy uznać za nieprawidłowość. Bowiem brak określonego zakresu czy też zasad postępowania powoduje w konsekwencji zazwyczaj nie zrealizowanie w pełni powierzonego zadania. W niniejszych badaniach zadano więc pytanie o posiadanie udokumentowanych zasad okresowej kontroli maszyn i urządzeń. Należy tu zwróć uwagę, że pytanie to jest z rodzaju pytań szczegółowych, łatwo sprawdzalnych, bowiem zawsze ankieter może poprosić o pokazanie wspomnianego dokumentu. W badaniach pytanie to miało za zadanie weryfikację innych udzielonych odpowiedzi. Wyniki odpowiedzi respondentów na wspomniane zagadnienie zostało zaprezentowane na wykresie 23.

Wykres 23. Udział procentowy przedsiębiorstw opracowujących udokumentowane zasady okresowej kontroli maszyn i urządzeń.



Jak wynika z wykresu 23 prezentowane odpowiedzi wglądają znacznie gorzej od tych, które dotyczyły przeprowadzania kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń (porównaj tabela 4). W tym przypadku przedsiębiorstw, które nie posiadają jasno określonych zasad przeprowadzania kontroli okresowych jest więcej niż tych, które takie opracowanie posiadają. Jest tym bardziej zaskakujące, że w takich chociażby dokumentach jak: dokumentacja techniczno - ruchowej maszyn i urządzeń (DTR) lub instrukcja użytkowania urządzenia, dostarczanych przez producenta, znajdują się podstawowe wytyczne określające zasady, zakres, sposób konserwacji, przeglądów, remontów czy napraw lub chociażby wytyczne do ich opracowania. Wynikać więc może stąd konkluzja, że poza tym, że respondenci w dużo mniejszym stopniu dokonują kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń, w bardzo wielu przypadkach nie znają lub nawet nie posiadają dokumentacji, która dostarczana jest przez producentów. Z pewnością w wielu przypadkach firmy projektują i wykonują urządzenia na własne potrzeby lub maszyna jest wyprodukowana na wyraźne zamówienie i wtedy nie otrzymają wspomnianej dokumentacji. Ale zgodnie z prawem (por. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności art. 5 u. 19, art. 8, 12,13, 45, 47a (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20.12.2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. Nr 259, poz. 2170) § 50 w takim przypadku powinni samodzielnie opracować odpowiednią dokumentację przed wprowadzeniem maszyny do eksploatacji.

Kolejną sferą zainteresowania niniejszych badań był sposób zarządzania dokumentacją dotyczącą maszyn i urządzeń technicznych na terenie przedsiębiorstwa.

Z Rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy z dnia 30.10.2002 r. (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) § 28, wynika, że: „1 Wyniki kontroli, ...rejestruje się i przechowuje, do dyspozycji zainteresowanych organów, zwłaszcza nadzoru i kontroli warunków pracy, przez okres 5 lat od dnia zakończenia tych kontroli, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej. 2. Jeżeli maszyny są użytkowane poza terenem zakładu pracy, w miejscu ich użytkowania powinien być dostępny dokument potwierdzający przeprowadzenie ostatniej kontroli maszyny."

Jak widać sfera kontroli w zakresie dokumentowania stanu technicznego maszyn i urządzeń jest w prawie polskim bardzo precyzyjnie określona. Dlatego w badaniach również ten temat znalazł swoje miejsce. Należy przy tej okazji podkreślić, że zagadnienie to, jest również zagadnieniem szczegółowym i ma za zadanie weryfikację wyników badania stopnia przeprowadzania kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń. Uzyskane wyniki zostały przedstawione w tabeli 7.

Z przedstawionych badań (porównaj tabela 7) przede wszystkim wynika, że jedynie około 25% respondentów (n=499) prawidłowo określiło liczbę lat archiwizowania wyników kontroli. Bardzo cenną informacją jest również to, że niestety ponad połowa pracodawców (n=1001, 50,1%) przebadanych przedsiębiorstw stwierdziła, że nie wie ile lat należy trzymać dokumentację wyników kontroli.

Zagłębiając się w relacje odpowiedzi pomiędzy zagadnieniami dotyczącymi przeprowadzania kontroli (porównaj tabela 4) oraz dokumentowania wspomnianych czynności należy zauważyć, że ci którzy deklarują, że nie prowadzą kontroli najczęściej nie wiedzą jak długo należy przetrzymywać dokumentację z tych działań. Natomiast ci którzy deklarują, że przeprowadzają różnego rodzaju kontrole, odpowiadali bardzo różnie: wskazywali odpowiedź „nie wiem", udzielali prawidłowych odpowiedzi, jak również

podawali przeróżne czasookresy archiwizowania tego typu dokumentów - od 1 roku, co rok do 20, 23 i 24 lata, ale i 27, 29, 35, 36, a nawet 50 lat.

Nadmienić należy, że poruszone zagadnienie jest w pewnym stopniu pytaniem o wiedzę respondenta, bowiem nie przeprowadzanie kontroli nie zwalnia pracodawców z wiedzy na ten temat. Więc w tym kontekście uzyskany wynik należy uznać za wysoce nie satysfakcjonujący.

Tabela 7. Udział ilościowo-procentowy czasookresu przechowywania dokumentów związanych z wynikami kontroli maszyn i urządzeń

Liczba lat	Liczba jednostek	Udział procentowy
0	1001	50,1%
1	58	2,9%
2	68	3,4%
3	104	5,2%
4	40	2,0%
5	499	25,0%
6	11	0,6%
7	25	1,3%
8	14	0,7%
9	14	0,7%
10	92	4,6%
11	13	0,7%
12	10	0,5%
13	4	0,2%
14	9	0,5%
15	11	0,6%
17	3	0,2%
18	3	0,2%
19	3	0,2%
20	5	0,3%
23	1	0,1%
24	1	0,1%
27	1	0,1%
29	1	0,1%
35	1	0,1%
36	1	0,1%
50	7	0,4%
Suma	2000	100%

Następnym zagadnieniem niniejszych badań w zakresie dokumentowania różnego typu działań dotyczących maszyn i urządzeń na terenie przedsiębiorstwa jest kwestia posiadania instrukcji użytkowania dla maszyn i urządzeń. Jak wiadomo na stan bezpieczeństwa pracowników bardzo duży wpływ ma wiedza na temat użytkowania maszyn i urządzeń. Bowiem zgodnie z § 31, Rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy „pracodawca powinien informować pracowników o zagrożeniach związanych z maszynami znajdującymi się w miejscu pracy lub jego otoczeniu oraz wszelkich zmianach w nich wprowadzonych w takim zakresie, w jakim zmiany te mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo maszyny, nawet gdy pracownicy bezpośrednio nie użytkują tych maszyn". Najczęściej nabywana jest ona na szkoleniach wstępnych i okresowych, które odbywają się na stanowiskach pracy, i które są wymogiem prawnym. Gdyż zgodnie z § 32 wspomnianego Rozporządzenia: „pracodawca powinien podjąć niezbędne działania, aby pracownicy: 1) użytkujący maszyny odbyli odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpiecznego ich użytkowania; 2) wykonujący naprawy, modernizację, konserwację lub obsługę maszyn odbyli specjalistyczne przeszkolenie w tym zakresie."

Podstawowym źródłem wiedzy zaś są instrukcje dotyczące użytkowania urządzeń technicznych. Ponadto na podstawie wielokrotnie wspomnianego Rozporządzenia: „pracodawca powinien zapewnić pracownikom dostęp do informacji, w tym pisemnych instrukcji dotyczących użytkowania maszyn". Dalej ustawodawca nakazuje, aby „instrukcje zawierały co najmniej informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie: 1) warunków użytkowania maszyn; 2) występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych; 3) praktyki użytkowania maszyn". Na koniec podkreśla się, że „instrukcje powinny być zrozumiałe dla pracowników, których dotyczą".

W innym Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 20 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. Nr 259, poz. 2170) § 50. u. 1., w odniesieniu do instrukcji maszynowych, mówi się, że: „do maszyn powinna być dołączona instrukcja zawierająca co najmniej:

1) informacje zamieszczone w oznaczeniu maszyny, z wyłączeniem numeru fabrycznego;
2) informacje ułatwiające konserwację maszyny, takie jak: adres importera, serwisu;
3) przewidywane zastosowanie maszyny,
4) informacje o stanowisku lub stanowiskach roboczych, które może zajmować operator;
5) instrukcje dotyczące bezpiecznego przekazywania do eksploatacji, użytkowania, przemieszczania maszyny z podaniem jej masy i masy części maszyny, jeżeli mają one być transportowane osobno, montażu i jej demontażu, regulacji, konserwacji, obsługi i napraw;
6) w koniecznych przypadkach: a) informacje o niedopuszczalnych sposobach użytkowania maszyny, b) wskazówki szkoleniowe, c) podstawowe charakterystyki narzędzi, które mogą być stosowane w maszynie."

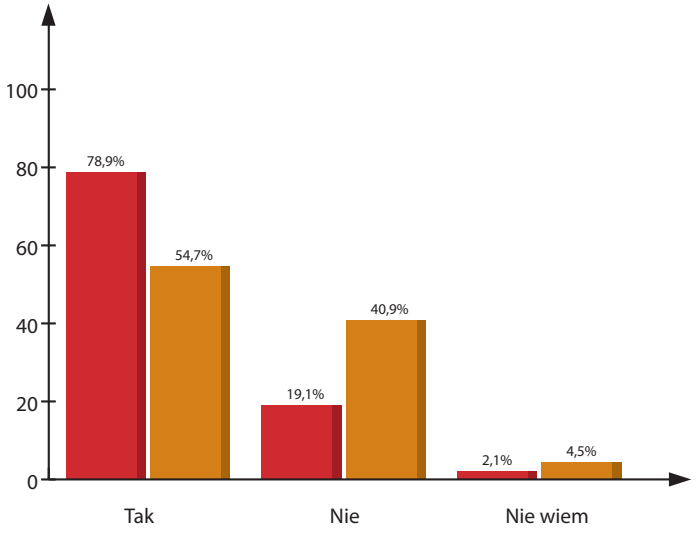
A dalej w tym samym rozporządzeniu zwraca się uwagę na to, że „do instrukcji powinny być dołączone rysunki i schematy przeznaczone do uruchamiania, konserwacji, kontroli, sprawdzania prawidłowości działania maszyny, a także, jeżeli ma to zastosowanie, naprawy maszyny oraz wszelkie istotne zalecenia, w szczególności odnoszące się do bezpieczeństwa".

W kolejnym akcie prawnym, jakim jest Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26

września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) mówi się o tym, że „pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące: 1) stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników; 2) obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych; 3) postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi; 4) udzielania pierwszej pomocy", a w dalszej części tego samego paragrafu, uzupełniając powyższe stwierdza się, że „instrukcje ... powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Instrukcje dotyczące prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny uwzględniać informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i preparatów."

Jak widać z powyższego, temat instruktażu oraz posiadania i udostępniania instrukcji pracownikom w prawodawstwie zajmuje ważną pozycję. Jest to bowiem jeden z podstawowych elementów polityki prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie. W niniejszych badaniach został on również uwzględniony. W tym zakresie wszystko zaczyna się od tego, że przedsiębiorca powinien dokonać inwentaryzacji stanowisk pracy, szczególnie umaszynowionych, a w efekcie mieć wiedzę ile i jakie instrukcje powinien posiadać. Po ustaleniu listy/wykazu instrukcji, pracodawca powinien zgromadzić, a tam gdzie to konieczne opracować, instrukcje na piśmie, zgodnie z wykazem, tak aby o żadnym stanowisku nie zapomnieć. Wyniki badań przedstawiono na wykresie 24.

Wykres 24. Udział procentowy posiadania udokumentowanego wykazu instrukcji oraz udokumentowanych instrukcji.



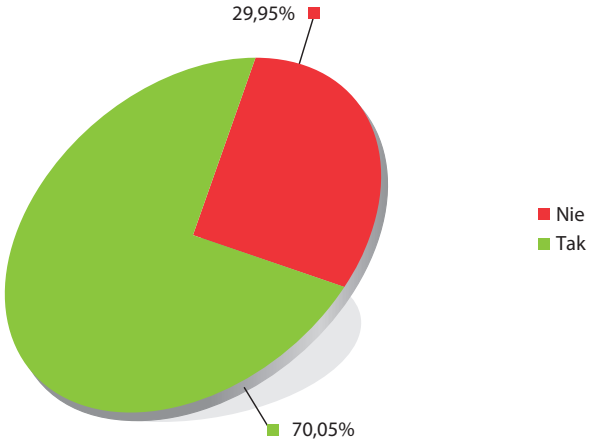
Obserwując wyniki zaprezentowane na wykresie 24 należy zauważyć, że o ile blisko 80% ankietowanych (n=1577) przyznała się do posiadania udokumentowanych instrukcji dla użytkowanych maszyn i urządzeń, to jedynie około połowa (n=1093, 54,7%) w pełni kontroluje stan posiadanej dokumentacji przyznając się do posiadania listy/wykazu tychże instrukcji. Jeżeli uznać, że wyniki są prawdziwe, to należy wysnuć wniosek, że istnieje olbrzymie prawdopodobieństwo, że w dużej części pracodawcy mogą nie posiadać instrukcji na każdym stanowisku. Natomiast przechodząc do pytania weryfikującego powyższe zagadnie, łatwo sprawdzalnego przez ankietera i świadczącego o kulturze zarządzania w organizacji (pytanie o wykaz instrukcji), wychodzi na jaw, że niestety to zagadnienie traktowane jest w przedsiębiorstwie pobieżnie, a niektóre instrukcje, z wymaganych, trzyma się jedynie na wypadek kontroli, a nie faktycznie używa.

Na koniec w części dotyczącej dokumentowania różnego typu działań, kierując się analogią do zagadnień z zakresu przeprowadzania kontroli maszyn i urządzeń w procesie badawczym chciano się dowiedzieć, czy w przedsiębiorstwach dokumentuje się czynności związane z przeglądami technicznymi, remontami i naprawami maszyn i urządzeń. Tak sformułowane zagadnienie miało za zadanie z jednej strony sprawdzić czy w firmach prowadzi się wspomniane czynności (gdyż jeśli jest dokumentacja to wcześniej najprawdopodobniej przeprowadzono jedną z podanych wyżej czynności). Z drugiej zaś strony fakt dokumentowania czynności świadczy o poziomie kultury zarządzania bezpieczeństwem w firmie. Bowiem w prawodawstwie polskim nie mówi się wprost o tym, jak często i jakie konkretnie czynności powinny być wykonane. Nie mówi się również, że z tego typu czynności należy prowadzić dokumentację. Mówi się natomiast w § 51. u. 1. i u. 2, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.), ogólnie, że: „maszyny i inne urządzenia techniczne … powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny … przez cały okres ich użytkowania". A w dalszej części tego samego paragrafu, zwraca się uwagę że: „montaż, demontaż i eksploatacja maszyn, w tym ich obsługa, powinny odbywać się przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawarte w dokumentacji techniczno-ruchowej. …". W innym miejscu tego samego rozporządzenia. można znaleźć tekst: „jeżeli obsługa, naprawa, remont lub konserwacja maszyn powoduje zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników - pracodawca powinien zapewnić, aby czynności te wykonywane były przez pracowników upoważnionych i posiadających odpowiednie przygotowanie".

Wyniki badań na temat prowadzenia dokumentacji potwierdzającej dokonane przeglądy, remonty i naprawy zostały zamieszczone na wykresie 25.

Analizując wyniki badań (porównaj wykres 25) należy zauważyć, że są one łudząco podobne do wyników uzyskanych w zakresie przeprowadzania kontroli maszyn w przedsiębiorstwie (porównaj tabela 4.). Podobnie jak we wcześniejszych przypadkach może to świadczyć o tym, że w około 70% (n=1401) podmiotów dokonuje się przeglądów technicznych, remontów czy napraw urządzeń technicznych.

Wykres 25. Udział procentowy udokumentowanych działań przeglądów technicznych, remontów i napraw.



3.1.4. Czynniki i procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia

3.1.4.1. Substancje i preparaty chemiczne występujące w firmach

Likwidacja lub ograniczenie oddziaływania czynników, niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych na pracownika powinny być podstawową zasadą działania służb bhp. Każdy z tych czynników powinien być analizowany pod kątem oddziaływania na organizm człowieka oraz możliwości eliminacji lub ograniczenia jego negatywnego wpływu. Na pracodawcy ciążą ustawowe obowiązki w tym zakresie, między innymi zgodnie z art. 220 §1 Kodeksu Pracy „Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych".

Decydujący jest tutaj kontakt pracownika z tymi czynnikami, przekroczenie dopuszczalnych stężeń i natężeń tych czynników, a także czas narażenia. Całość definiowana jako narażenie zawodowe, winna być podstawą podejmowanych działań, obniżających prawdopodobieństwo lub częstość występowania niekorzystnych zmian, czyli obniżenia ryzyka zawodowego. Można dokonywać różnych klasyfikacji czynników. Klasyczny podział obejmuje; czynniki niebezpieczne (urazowe) - które działając na człowieka mogą spowodować uraz (wypadek przy pracy) oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe - działając na pracownika przez okres dłuższy, mogące spowodować obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej pracownika lub zmiany stanie zdrowia, wywołując w ostateczności choroby zawodowe. W grupie czynników szkodliwych i niebezpiecznych znajdują się czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne, psychofizyczne oraz społeczne. Jako, że w polskim prawie w stosunku do czynników chemicznych oraz biologicznych znajduje się wiele zapisów i regulacji, badaną grupę respondentów poddano analizie ze względu na poziom świadomości w zakresie występowania tych

czynników w środowisku pracy oraz zbadano podstawowe wymogi formalno-dokumentacyjne w tym zakresie.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. Nr 81, poz. 716) § 2. „Pracodawca jest obowiązany do ustalenia, czy w środowisku pracy występuje czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie oraz do dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny."

Niestety nie wszyscy ankietowani posiadali wiedzę odnośnie występowania na terenie firmy substancji chemicznych. Rozkład ilościowy i procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Struktura odpowiedzi w zakresie występowania w zakładzie substancji i preparatów chemicznych.

Występowanie w zakładzie substancji i preparatów chemicznych.	n	udział %
Tak	1055	52,75%
Nie	927	46,35%
Nie wiem	18	0,90%
Ogółem	2000	100,00%

Ponad połowa badanych 52,75% (n=1055) stwierdziła, iż rzeczywiście w zakładach występują substancje i preparaty chemiczne. Osób nie posiadających żadnej wiedzy lub uchylających się od odpowiedzi było stosunkowo niewiele 0,90% (n=18), były to w głównej mierze firmy mikro (n=15, 83,33% z grupy 18 mikro). Pozostali zdecydowanie zaprzeczyli, ażeby na terenie ich firmy występowały substancje i preparaty chemiczne. Poziom niewiedzy w tym obszarze jest zatrważający, gdyż niemalże w każdym podmiocie pracownicy korzystają chociażby ze środków czystości, odkażania, dezynfekcji itp. Wymagania dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ich czystości, jakie musi zapewnić pracodawca w sposób oczywisty „generują" istnienie substancji chemicznych w firmie. Nie jest to jak widać postrzegane w kategoriach substancji i preparatów chemicznych.

3.1.4.2. Czynniki biologiczne występujące w firmie

Zgodnie z art. 2221 § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) „W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki".

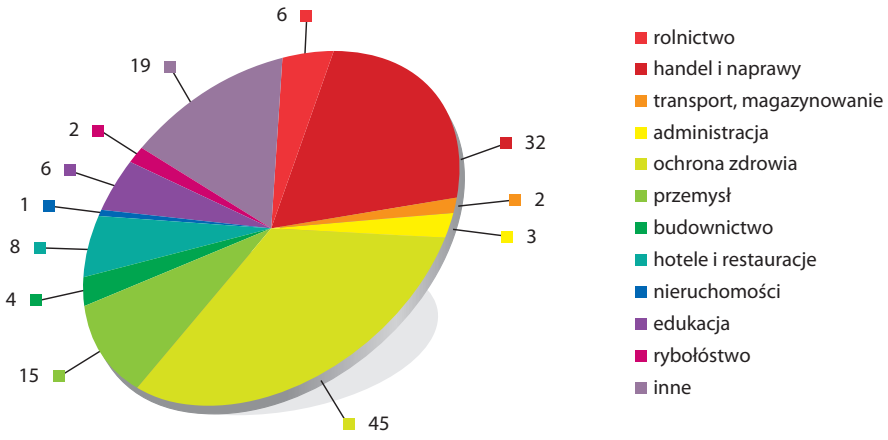
Ankietowani zapytani o występowanie czynników biologicznych udzielili odpowiedzi, których strukturę ilościowo-procentową przedstawia tabela 9.

Tabela 9. Rozkład ilościowy i procentowy firm deklarujących występowanie czynników biologicznych w środowisku pracy.

Występowanie w zakładzie promieniowania czynników biologicznych.	n	udział %
Tak	143	7,15%
Nie	1832	91,60%
Nie wiem	25	1,25%
Ogółem	2000	100,00%

Zdecydowana większość badanych (n=1832; 91,6%) zaprzeczyła jakoby na terenie firmy występowały czynniki biologiczne. Niemała grupa przedsiębiorców (n=143; 7,15%) zgłosiła fakt występowania tychże czynników. Były to głównie placówki ochrony zdrowia (n=45), firmy z sektora handel i naprawy (n=32), w następnej kolejności firmy nie sklasyfikowane (n=19) oraz produkcyjne (n=15). Rozkład przedsiębiorstw, gdzie pracownicy mają kontakt z substancjami biologicznymi w podziale na branże przedstawia wykres 26.

Wykres 26. Profil działalności podmiotów deklarujących występowanie czynników biologicznych w środowisku pracy (n=143).



Jak wiadomo, na podstawie Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. nr 81, poz. 716), prace narażające pracowników na działanie czynników biologicznych, związane są głównie z produkcją żywności, rolnictwem, kontaktem ze zwierzętami, pracą w jednostkach ochrony zdrowia, laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych, pracą w zakładach gospodarki odpadami, w oczyszczalniach ścieków. Podane statystyki pokazują, że tylko część przedsiębiorstw, z branż, w których na pewno występują zagrożenia biologiczne zadeklarowało, że takowe czynniki identyfikują

w środowisku pracy. Dla przykładu jedynie 45 placówek ochrony zdrowia spośród 74 biorących udział w badaniu deklaruje występowanie czynników biologicznych w środowisku pracy. Niestety potwierdza to ogólną niską świadomość przedsiębiorców o zagrożeniach i czynnikach ryzyka podległych pracowników.

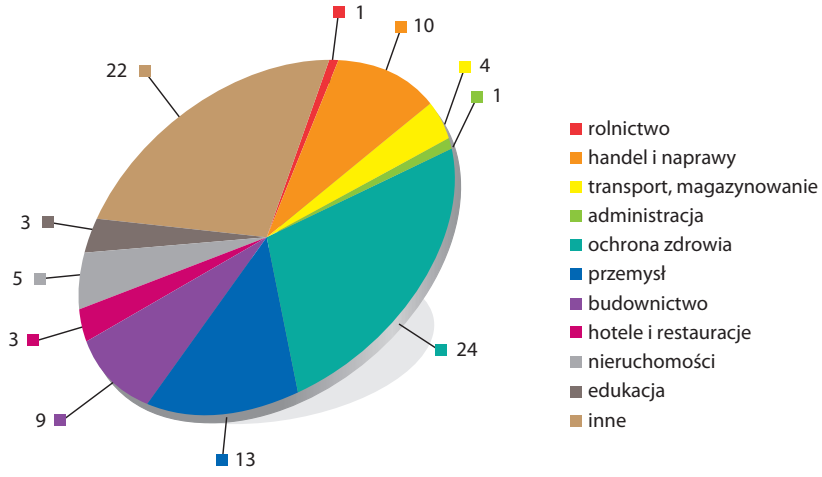
Powołując się na Art. 223 Kodeksu Pracy § 1. „Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Pracodawcy zapytani o fakt występowania tego rodzaju promieniowania, odpowiedzieli zgodnie z rozkładem przedstawionym w tabeli 10.

Tabela 10. Struktura odpowiedzi w zakresie występowania w zakładzie promieniowania jonizującego pochodzenia naturalnego lub sztucznego.

Występowanie w zakładzie promieniowania jonizującego pochodzenia naturalnego lub sztucznego.	n	udział %
Tak	95	4,75%
Nie	1881	94,05%
Nie wiem	24	1,20%
Ogółem	2000	100,00%

Blisko w co 20 podmiocie, jak deklarują ankietowani występuje promieniowanie jonizujące. Do grupy tej należą podmioty reprezentujące różne profile działalności. Strukturę w podziale na zasadnicze PKD zilustrowano na wykresie 27.

Wykres 27. Profil działalności podmiotów deklarujących występowanie promieniowania jonizującego.



Najliczniejszą grupę stanowią jednostki ochrony zdrowia (n=24). Istotnie zagrożenia zawodowe na promieniowanie jonizujące występuje w radiologii klinicznej zarówno przy badaniach, jak i radioterapii. Jednak w innych przypadkach np. handel, naprawy - 10 firm, budownictwo - 9, nieruchomości - 5, wskazania te traktować należy jako dość przypadkowe, świadczące raczej o braku wiedzy i znajomości pojęcia promieniowania jonizującego, niż jak na pierwszy rzut oka można by sądzić wysokiej świadomości pracodawców. Narażenie zawodowe na promieniowanie jonizujące ma bowiem dość ograniczony zakres występowania.

3.1.4.3. Wykaz substancji i preparatów chemicznych oraz czynników biologicznych

W ramach obowiązków ciążących na pracodawcach, u których występują opisywane wyżej czynniki zagrożeń, leży prowadzenie stosownej dokumentacji tychże czynników, których stopień szkodliwości został zakwalifikowany jako wysoki (oznacza to, że czynnik należy do grupy niebezpiecznych).

Zgodnie z Art. 221 Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) § 2. „Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem…"

§ 4. „Zasady klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji niebezpiecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki substancji lub preparatów niebezpiecznych oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy". Przepisy o których mowa to ustawa z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. Nr 11, poz. 84) oraz akty wykonawcze m.in.: Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 września 2005r. w sprawie wykazu substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem (Dz. U. Nr 210, poz. 1674) oraz Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 listopada 2007r w sprawie karty charakterystyki (Dz. U. Nr 215, poz. 1588).

Podobne zapisy w odniesieniu do czynników biologicznych znajdują się w Art. 222^1 Kodeksu Pracy § 2. (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) „Pracodawca prowadzi rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach." Szkodliwe czynniki biologiczne, w zależności od możliwości wywołania chorób u ludzi dzielą się na 4 grupy zagrożenia. Prowadzenie rejestru dotyczy czynników zakwalifikowanych do 3 oraz 4 grupy zagrożenia. Respondenci zapytani o stosowne wykazy, rejestry udzieli odpowiedzi, które przedstawiono w tabeli 11.

Wśród ankietowanych zaledwie 506 przedsiębiorców (25,3%) wskazało, że posiada wykaz substancji chemicznych. Jest to wynik o połowę niższy w stosunku do deklaracji występowania tychże czynników w firmie (n=1055). Trudno się spodziewać, że pracodawcy bez posiadania stosownego wykazu, będą w stanie ocenić i sklasyfikować czynniki chemiczne do poszczególnych grup ryzyka i zaplanować stosowne działania zapobiegawcze, zmniejszające stopień narażenia pracowników. Zgoła odmienną sytuację otrzymano w przypadku czynników biologicznych, gdzie wykaz tychże wskazało 126 podmiotów (6,3%). Spośród wskazanych wcześniej 143 przedsiębiorców którzy deklarują występowanie czynników biologicznych, aż 51 (co stanowi ponad 1/3 tej grupy) nie posiada wykazu. Znaczna grupa ankietowanych niekonsekwentnie udzielała odpowiedzi, zadziwia bowiem fakt, że aż 35 podmiotów posiada wykazy czynników biologicznych, podczas gdy wcześniej deklarowali brak tych substancji w firmie.

Tabela 11. Wykaz niebezpiecznych czynników chemicznych i biologicznych w badanych podmiotach.

Wykaz czynników chemicznych	n	udział %
Tak	506	25,30%
Nie	1458	72,90%
Nie wiem	36	1,80%
Ogółem	2000	100,00%

Wykaz czynników biologicznych	n	udział %
Tak	126	6,30%
Nie	1839	91,95%
Nie wiem	35	1,75%
Ogółem	2000	100,00%

3.1.4.4. Karty charakterystyki substancji niebezpiecznych

W przypadku substancji i preparatów niebezpiecznych, jak cytowano wcześniej, konieczne jest posiadanie stosownej karty charakterystyki. Respondenci zapytani o tą kwestię udzielili odpowiedzi, przedstawionych w tabeli 12, które są w silnej korelacji z pytaniem poprzednim.

Tabela 12. Rozkład ilościowy i procentowy podmiotów deklarujących posiadanie kart charakterystyki substancji niebezpiecznych.

Posiadanie przez firmę kart charakterystyk substancji niebezpiecznych	n	udział %
Tak	482	24,10%
Nie	1469	73,45%
Nie wiem	49	2,45%
Ogółem	2000	100,00%

W zasadzie grupa respondentów przyznających się do posiadania wykazów substancji i preparatów chemicznych deklaruje posiadanie wymaganych kart charakterystyki, jedynie 8 spośród nich przyznaje się że kart charakterystyki substancji niebezpiecznych nie posiada. Pozostałe drobne rozbieżności, ze względu na swój znikomy procent, można traktować jako błąd pomiaru.

3.1.4.5. Oznakowanie substancji i preparatów chemicznych

Powołując się na zapisy Kodeksu Pracy zwłaszcza art. 221 § 1 „Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację." (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Zapytano respondentów o tą kwestię. Uzyskane wyniki, w strukturze ilościowo-procentowej przedstawia tabela 13.

Tabela 13. Właściwe oznakowanie substancji i preparatów chemicznych, struktura ilościowa i procentowa.

Właściwe oznakowanie substancji i preparatów chemicznych	n	udział %
Tak	740	37,00%
Nie	1208	60,40%
Nie wiem	52	2,60%
Ogółem	2000	100,00%

Pozytywną liczbę odpowiedzi uzyskano w przypadku jedynie 37% respondentów (n=740). Reprezentantami tej grupy w głównej części są podmioty, które pozytywnie przeszły test na posiadanie wykazu substancji chemicznych (n=494; 66,7% w tej grupie) i kart charakterystyki (n=467; 63,1% w grupie). Znalazła się również grupa przedsiębiorców w liczbie 50 (2,5% badanej próby), którzy nie posiadając substancji chemicznych, twierdzą, iż są one oznakowane w sposób należyty, czytelny. Ta rozbieżność wyników jest potwierdzeniem wcześniej zaobserwowanej patologii, iż nie wszyscy przedsiębiorcy radzą sobie z poprawną klasyfikacją substancji chemicznych, dotyczyć to może środków czystości, choć z drugiej strony pracodawcy mają świadomość, że jako artykuły powszechnie dostępne na rynku, są właściwie oznakowane i łatwe do identyfikacji.

Koniecznym wydaje się zaznaczyć, że w znaczącej ponad 60% grupie firm (n=1208), która odpowiedziała negatywnie na postawione pytanie, większość (ponad 90%) stanowiły podmioty które we wcześniejszych pytaniach również odpowiedziały negatywnie nie przyznając się do posiadania jakichkolwiek substancji i preparatów chemicznych. Odpowiedź negatywna, czyli nieprawidłowe oznakowanie substancji i preparatów tj. w sposób widoczny, ułatwiający ich identyfikację jest poniekąd konsekwencją poprzednich negatywnych stwierdzeń, należy zatem traktować ją bardziej jako „nie dotyczy", niż tak znaczące naruszenie prawa.

3.1.4.6. Ocena stopnia szkodliwości substancji

Cytowany wcześniej Art. 220. § 1. Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) wymaga od pracodawcy określenia stopnia szkodliwości występujących w środowisku pracy substancji szkodliwych i niebezpiecznych. Rzetelnie dokonana ocena stanowi podstawę do określenia poziomu ryzyka na wybranym stanowisku, a co za tym idzie podjęte działania profilaktyczne mogą okazać się rzeczywiście skuteczne.

Wiedzę respondentów zweryfikowano kolejnym pytaniem, którego syntetyczne wyniki przedstawia tabela 14.

Tabela 14. Struktura odpowiedzi dotyczących oceny przez pracodawcę stopnia szkodliwość substancji chemicznych i biologicznych.

Właściwe oznakowanie substancji i preparatów chemicznych	n	udział %
Tak	311	15,55%
Nie	955	47,75%
Nie wiem	55	2,75%
Nie dotyczy	679	33,95%
Ogółem	2000	100,00%

W grupie badanych podmiotów, 1/3 (n=679; 33,95%) uważa, że ten aspekt pracy ich nie dotyczy. Dziwi fakt, aż 171 (25% tej grupy) podmiotów przyznało się wcześniej do występowania w środowisku pracy substancji czynników chemicznych i/lub biologicznych, a niestety nie dokonuje oceny stopnia szkodliwości tych czynników. Wywiązanie się z ustawowych obowiązków deklaruje zaledwie 311 firm (15,55%).

3.1.4.7. Prace szczególnie niebezpieczne

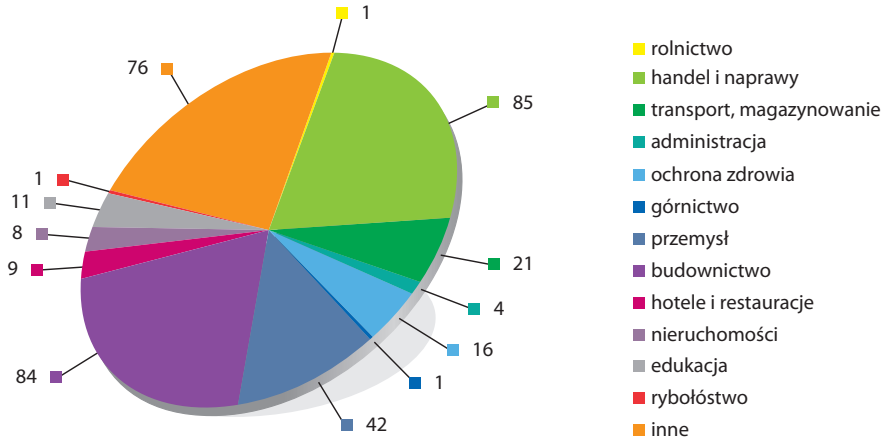
Prace szczególnie niebezpieczne to prace, gdzie ryzyko wypadkowe jest większe niż przy pracach innego rodzaju. Pracom szczególnie niebezpiecznym poświęcony jest cały rozdział 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. (Dz. U. Nr 129, poz. 844). Zgodnie z § 80. 2. „Pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy." Respondenci zapytani o stosowny wykaz prac szczególnie niebezpiecznych udzielili odpowiedzi zgodnie z wynikami zamieszczonymi w tabeli 15.

Tabela 15. Struktura odpowiedzi odnoszących się do wykazu prac szczególnie niebezpiecznych w badanych podmiotach.

Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	n	udział %
Tak	359	17,95%
Nie	572	28,60%
Nie wiem	23	1,15%
Nie dotyczy	1046	52,30%
Ogółem	2000	100,00%

Największa grupa ankietowanych 52,3% (n=1046) uważa, iż w przedsiębiorstwie prace związane ze szczególnymi zagrożeniami kwalifikowane jako szczególnie niebezpieczne nie występują. Są to zazwyczaj podmioty mikro. Strukturę podmiotów według profilu działalności i liczby zidentyfikowanych prac szczególnie niebezpiecznych ilustruje wykres 28.

Wykres 28. Liczebności zidentyfikowanych prac szczególnie niebezpiecznych według kryterium działalności ankietowanych.



Co prawda w każdym sektorze prace te mogą występować, jednak biorąc pod uwagę klasyfikację prac szczególnie niebezpiecznych według cytowanego rozporządzenia tj. roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone, prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych czy też prace na wysokości, wydawać by się mogło iż sektor budownictwa powinien w znaczący sposób wychodzić na plan pierwszy. Jedynie 84 firmy budowlane spośród 184 ogółem uczestniczących w badaniu zadeklarowało, iż wykaz prac szczególnego ryzyka w podmiotach istnieje. Zaskakująco wysoki wynik wskazań ustalono dla grupy przedsiębiorstw należących do branży handel i naprawy (n=85), co stanowi w całej grupie firm posiadających wykaz prac szczególnie niebezpiecznych (n=359) znaczący odsetek 23,6%.

3.1.4.8. Prace wykonywane przez co najmniej dwie osoby

Ostatnim obszarem w tym bloku tematycznym objętym analizą, było zagadnienie dotyczące prac, które ze względu na swój charakter i znaczące zagrożenia winny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby. Spośród wszystkich podmiotów 20,65% (n=413) deklaruje, iż taki wykaz prac się w firmach znajduje. Uzyskane wyniki przedstawiono w ujęciu ilościowym i procentowym w tabeli 16.

Tabela 16. Struktura odpowiedzi w aspekcie prowadzenia przez ankietowane firmy wykazu prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby.

Wykaz prac wykonywanych przez co najmniej 2 osoby	n	udział %
Tak	413	20,65%
Nie	638	31,90%
Nie wiem	25	1,25%
Nie dotyczy	924	46,20%
Ogółem	2000	100,00%

Firmy, w których te prace są rozpoznane reprezentują sektory: handel i naprawy - 113 podmiotów, budownictwo - 96 podmiotów, przetwórstwo przemysłowe - 54 podmiotów oraz transport i magazynowanie - 30 firm. Należy ponadto zauważyć, że istnieje związek pomiędzy zidentyfikowanymi pracami szczególnie niebezpiecznymi, opisanymi w poprzednim podrozdziale, a pracami wykonywanymi przez co najmniej 2 osoby. Aż 286 podmiotów zadeklarowało posiadanie obu wykazów, co stanowi ponad ¾ ogólnej liczby podmiotów zainteresowanych tym aspektem pracy.

Na koniec należy podkreślić, że według Kodeksu Pracy tj. 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: 5) wbrew obowiązkowi stosuje: a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, b) substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację, c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.).

Analizowany obszar wykazał, iż szkodliwe czynniki chemiczne i inne, nie stanowią dla pracodawców istotnego elementu w szeroko rozumianym obszarze bhp. Trudno w takiej sytuacji spodziewać się celowych, co więcej skutecznych działań ograniczających narażenie pracowników na działanie tych czynników. Należy mieć nadzieję, że ustawowe kary nakładane przez jednostki państwowego nadzoru nad warunkami pracy, skłonią przedsiębiorców do potraktowania prac związanych ze szczególnymi zagrożeniami chemicznymi, biologicznymi i innymi priorytetowo.

3.1.5. Profilaktyczna ochrona zdrowia

3.1.5.1. Ryzyko zawodowe i jego ocena

Najważniejszym elementem w profilaktyce wypadkowej jest rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego. Obowiązek dokonywania tejże oceny spoczywa na pracodawcy. Ten wymóg ustawowy wynika z art. 226 Kodeksu Pracy i dotyczy każdego stanowiska pracy (por. Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.). Dlatego też zapytano respondentów o wykaz stanowisk, dla których sporządzono ocenę ryzyka zawodowego. Strukturę odpowiedzi przedstawia tabela 17.

Tabela 17. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących wykazu stanowisk, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego.

Wykaz stanowisk, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego.	n	udział %
Tak	871	43,55%
Nie	1088	54,40%
Nie wiem	41	2,05%
Ogółem	2000	100,00%

Ponad połowa ankietowanych 54,4% (n=1088) otwarcie przyznaje, iż takiego wykazu w firmach nie sporządzono. Niepokoi fakt, iż w grupie tych podmiotów oprócz firm małych, zatrudniających do 10 pracowników, które stanowią najliczniejszy zbiór (n=1072), znalazły się firmy średnie (n=11), oraz firmy duże (n=5). Zwłaszcza w przypadku podmiotów największych trudno spodziewać się, że bez wykazu stanowisk pracy sporządzono kompletną ocenę ryzyka zawodowego. Ponadto lista taka może stanowić narzędzie identyfikujące stanowiska o podobnych zagrożeniach, dla których jak pokazuje powszechna praktyka sporządza się wspólne oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z art. 226 pkt. 2) Kodeksu Pracy „pracodawca... informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami...". Prawo nie precyzuje w jaki sposób pracownicy powinni być poinformowani o wynikach przeprowadzonej oceny ryzyka, jednak najwłaściwszym momentem wydaje się szkolenie wstępne-stanowiskowe. Ankietowani zapytani o fakt poinformowania podwładnych, udzielili odpowiedzi zgodnie z tabelą 18.

Tabela 18. Struktura odpowiedzi odnoszących się do informowania pracowników o ryzyku zawodowym na zajmowanych stanowiskach.

Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym na stanowiskach pracy.	n	udział %
Tak	1111	55,55%
Nie	858	42,90%
Nie wiem	31	1,55%
Ogółem	2000	100,00%

Mimo, iż wymóg ustawowy informowania o ryzyku istnieje w polskim prawie ponad 10 lat, jak pokazują wyniki badań jedynie 55,55% ankietowanych (n=1111) deklaruje wywiązanie się z tego obowiązku. Dla tej grupy respondentów przeanalizowano formę przekazu tej informacji. Wyniki przedstawiono w tabeli 19.

Tabela 19. Sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym.

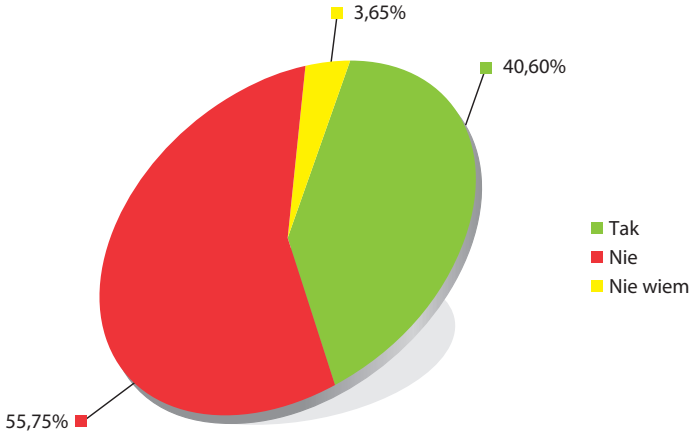
Sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym.	n	udział %
Ustnie	367	33,03%
Pisemnie	682	61,39%
Ustnie i pisemnie	51	4,59%
Pisemnie i inaczej	3	0,27%
Nie wiem	5	0,45%
Inna forma	3	0,27%
Ogółem	1111	100,00%

Przedsiębiorcy preferują firmę pisemną informowania o wynikach oceny ryzyka zawodowego, stanowią oni ponad 61% (n=682). Ustnie informacje te przekazywane są w co trzeciej firmie. Istnieje również grupa ankietowanych (n=51; 4,59%), która wywiązując się ze swoich obowiązków informacje o zagrożeniach występujących w środowisku pracy oraz wynikającym z tego ryzyku zawodowym przekazuje swoim pracownikom ustnie i z potwierdzeniem na piśmie.

Powołując się na art. 226. pkt. 1. Kodeksu Pracy „...Pracodawca... dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko..." (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) oraz na Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy § 39a. pkt. 3. „.Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych..." (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) należy stwierdzić, że zaledwie 40,6% (n=812) ankietowanych deklaruje udokumentowanie dokonanej oceny ryzyka zawodowego.

Pozostała część przedsiębiorców nie ma wiedzy na ten temat (n=73; 3,65%) lub nie posiada odpowiedniej dokumentacji (n=1115; 55,75%) łamiąc w ten sposób przepisy prawa. Rozkład ilościowy i procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres 29.

Wykres 29. Struktura odpowiedzi odnoszących się do informowania pracowników o ryzyku zawodowym na zajmowanych stanowiskach.



3.1.5.2. Pomiary środowiska pracy

W ramach profilaktyki zdrowotnej na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym. Art. 227 § 1 pkt.2) Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) nakłada obowiązek: „pracodawca przeprowadza na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom." Ponadto Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy § 5. stanowi iż: „Pracodawca, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności, jest obowiązany do wykonania badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy." Wyniki badań przedstawia tabela 20.

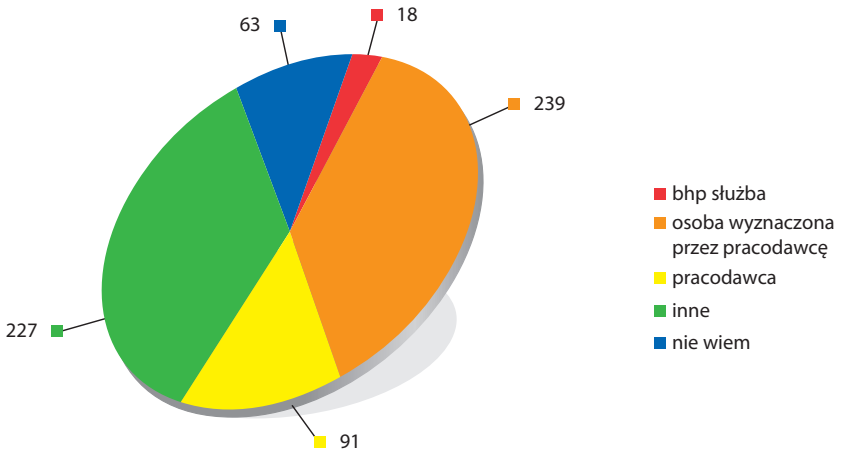
Tabela 20. Struktura odpowiedzi odnoszących się do dokonywania przez przedsiębiorców pomiarów środowiska pracy.

Dokonywanie pomiarów warunków środowiska pracy.	n	udział %
Tak	621	31,05%
Nie	1340	67,00%
Nie wiem	39	1,95%
Ogółem	2000	100,00%

Ponad 2/3 respondentów 67% (n=1340) nie dokonuje żadnych pomiarów środowiska pracy. Niespełna 31,05% (n=621) zgłosiła fakt przeprowadzania takich pomiarów, natomiast pozostałe 1,95% (n=39) nie ma wiedzy w tym zakresie.

Ze względu na to, że prawo jasno reguluje czasookresy przeprowadzania tychże pomiarów, zwłaszcza § 2 oraz § 3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, podczas badania zapytano pracodawców o osoby/instytucje odpowiedzialne za pilnowanie terminowości przeprowadzania pomiarów środowiska pracy. Wyniki w ujęciu ilościowym i procentowym przedstawia tabela 45. Ze względu na możliwość wyboru kilku proponowanych wariantów odpowiedzi, sumaryczna liczba wskazań ankietowanych wynosi 638 i jest większa od liczby podmiotów, w których pomiary są dokonywane (n=621). Zestawienie ilościowo - procentowe przedstawiono graficznie na wykresie 30.

Wykres 30. Struktura odpowiedzi odnoszących się do osób/instytucji nadzorujących a terminowość przeprowadzania pomiarów środowiska pracy.



Pracodawcy najczęściej delegują obowiązki na konkretne osoby (n=239; 37,46%) oraz w porównywalnej liczbie przypadków wskazali odpowiedź inne (n=227; 35,58%). Niestety zaledwie 3 przedsiębiorców zajęło stanowisko w tym temacie wskazując instytucję zewnętrzną jako odpowiedzialną za nadzorowanie terminowości przeprowadzanych pomiarów. Dość zaskakująco przedstawia się analiza samych pracodawców odpowiedzialnych za te działania (n=91; 14,26%), gdyż w grupie tej występują przedstawiciele nie tylko firm mikro, gdzie zazwyczaj sam pracodawca pełni zadania służb bhp i wykonuje osobiście większość obowiązków z zakresu bhp, ale również firmy średnie (n=9) oraz jeden podmiot zatrudniający powyżej 50 pracowników.

W celu badania poziomu świadomości o zagrożeniach występujących w badanych podmiotach oraz weryfikacji wiedzy ankietowanych zapytano pracodawców o zakres przeprowadzanych badań czynników szkodliwych. Sumaryczne wyniki syntetycznie przedstawiono w tabeli 21.

Tabela 21. Wykaz ilościowy i procentowy pomiarów dokonywanych przez ankietowanych.

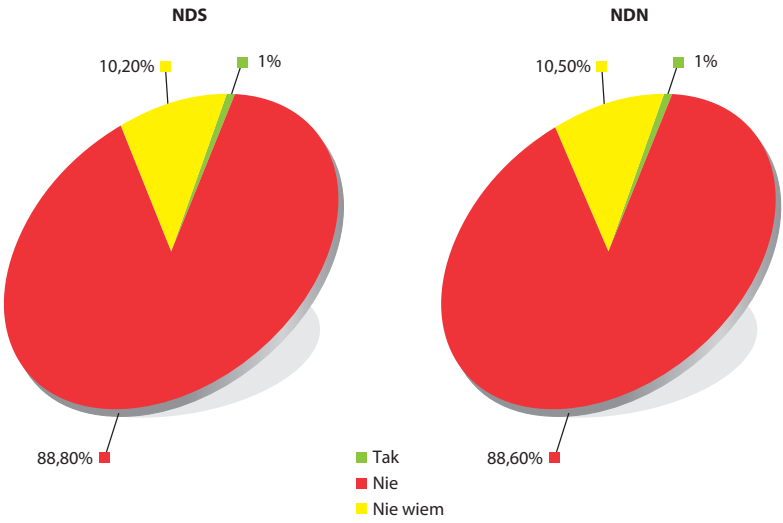
	Hałas	Oświetlenie	Promienio-wanie	Tempera-tura	Pyły	Substancje chemiczne
Tak	375	564	123	380	242	212
Nie	959	862	1093	972	1000	1052
Nie wiem	34	33	34	30	34	30
Nie dotyczy	632	541	750	618	724	706
Ogółem	2000	2000	2000	2000	2000	2000

	Hałas	Oświetlenie	Promienio-wanie	Tempera-tura	Pyły	Substancje chemiczne
Tak	18,8%	28,2%	6,2%	19,0%	12,1%	10,6%
Nie	48,0%	43,1%	54,7%	48,6%	50,0%	52,6%
Nie wiem	1,7%	1,7%	1,7%	1,5%	1,7%	1,5%
Nie dotyczy	31,6%	27,1%	37,5%	30,9%	36,2%	35,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Największą popularnością cieszą się pomiary oświetlenia. 28,2% przedsiębiorców (n=564) dokonuje takich pomiarów. W następnej kolejności dokonywane są pomiary temperatury związanego z nią mikroklimatu (n=380; 19%) oraz hałasu (n=375;18,8%). Co dziesiąty przedsiębiorca bada stężenie substancji chemicznych (n=212), pomiary pyłów przeprowadzają 242 podmioty (12,1%).

Ponieważ na pracodawcy ciążą dodatkowe obowiązki związane z występowaniem w środowisku pracy szczególnych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, związanych z przekroczeniami najwyższych dopuszczalnych natężeń NDN, oraz najwyższych dopuszczalnych stężeń NDS regulowanych Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (Dz. U. nr 217, poz. 1833, z poen zm.), zbadano wiedzę respondentów w tym zakresie. Pytanie to stanowiło poniekąd weryfikację danych statystycznych odnoszących się do liczby pracowników pracujących w warunkach zagrożenia, opisanych w rozdziale dotyczącym wypadków przy pracy. Wyniki uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na wykresie 31.

Wykres 31. Struktura odpowiedzi odnoszących się do występowania w firmach przekroczeń NDS i NDN.



Zarówno w przypadku przekroczeń NDS jak i NDN zaledwie 1% respondentów wskazuje, że takie przekroczenia występują w firmie. Informacje te w żaden sposób nie są spójne z wcześniejszymi ustaleniami, albowiem spośród 20 firm, gdzie pracodawca deklaruje przekroczenia NDS zaledwie 8 podmiotów podało wcześniej liczbę osób narażonych, natomiast w przypadku przekroczeń NDN takich było niespełna 10. Można domniemywać, iż ankietowani nie do końca rozumieją pojęcia NDS oraz NDN, co oczywiście świadczy o niskiej świadomości badanych w tym temacie. Przy takiej niewiedzy trudno spodziewać się, iż przedsiębiorcy dostosowują środki profilaktyczne: techniczne, organizacyjne, ludzkie adekwatnie do występujących w środowisku pracy zagrożeń.

3.1.5.3. Profilaktyczne badania lekarskie

Zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu Pracy „Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku." Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Orzeczenie wystawia lekarz medycyny pracy, jednak aby przeprowadzić rzetelnie badanie musi być poinformowany o zagrożeniach z jakimi na danym stanowisku ma do czynienia pracownik. Ponieważ to właśnie pracodawca kieruje pracownika na badania wstępne i okresowe, musi na stosownym oświadczeniu wskazać odpowiednie czynniki ryzyka. Badanym zadano stosowne pytanie, wyniki przedstawiono w tabeli 22.

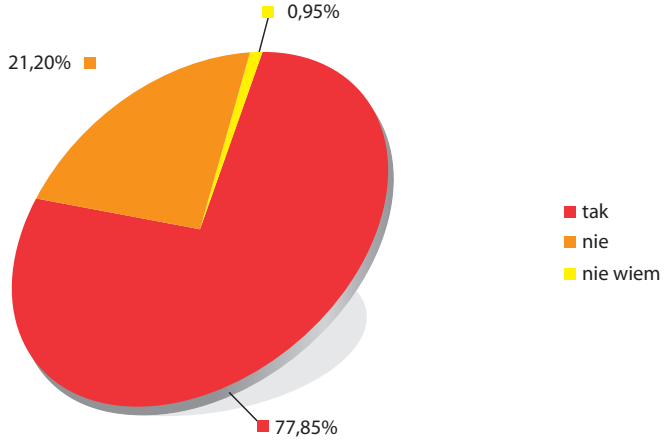
Tabela 22. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi odnoszących się do zawartości skierowania na profilaktyczne badania lekarskie.

Czy w skierowaniu na badania lekarskie podawane są czynniki zagrożeń z jakimi pracownik będzie miał do czynienia na stanowisku pracy?	n	udział %
Tak	1151	57,55%
Nie	792	39,60%
Nie wiem	57	2,85%
Ogółem	2000	100,00%

Jak pokazują wyniki, nie wszyscy przedsiębiorcy postępują zgodnie w wymogami prawa. Jedynie 57,55% (n=1151) deklaruje stosowanie się do przepisów w tym zakresie.

Badania kontrolne, których termin wyznaczony jest przez lekarza medycyny pracy muszą być przeprowadzane we wskazanym czasie. Uzupełnieniem poprzedniego pytania była ocena systemu pilnowania, nadzorowania terminowości przeprowadzanych w firmach badań kontrolnych. Wyniki zaprezentowano na wykresie 32.

Wykres 32. Struktura odpowiedzi odnośnie systemu badań okresowych pracowników



U ponad 1/5 ankietowanych nie ma wypracowanego systemu nadzoru nad terminowością przeprowadzania badań lekarskich. Niespełna 0,95% (n=19) nie posiada wiedzy w tym zakresie, są to głównie firmy mikro.

Zgodnie z Kodeksem Pracy art. 229 § 2. „Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku." (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Ocenę wywiązywania się pracodawców z tych wymagań prawnych przeprowadzono w oparciu o uzyskane dane w tabeli 23.

Tabela 23. Rozkład ilościowo-procentowy w zakresie odbywania lekarskich badań kontrolnych.

Wykonywanie badań kontrolnych, po absencji powyżej 30 dni.	n	udział %
Tak	932	46,60%
Nie	983	49,15%
Nie wiem	85	4,25%
Ogółem	2000	100,00%

Niestety, aż blisko połowa ankietowanych (n=983; 49,15%) łamie prawo w zakresie kontrolnych badań lekarskich.

3.1.6. Wypadki przy pracy, choroby zawodowe

3.1.6.1. Wypadkowość ogółem

W badanych przedsiębiorstwach w latach 2004-2008 średnio zatrudnionych było blisko 18 osób. Z roku na rok liczba zatrudnionych systematycznie rosła (nie wszystkie bowiem podmioty działają na rynku od 5 lat) osiągając w roku 2008 średnią liczbę około 20 pracowników. Największy podmiot zatrudniał w poprzednim roku 2163 pracowników, natomiast najmniejszych podmiotów tzn. zatrudniających do 10 osób, w badanej próbie było 76,7% (n=1534). Pracodawców zatrudniających jednego pracownika było 210, co w ogólnej liczbie podmiotów stanowi niecałe 14%.

Łącznie w okresie 5 lat objętych badaniem zidentyfikowano 1857 wypadków przy pracy, które miały miejsce w 292 podmiotach, stanowi to 14,6% badanej próby. W samym roku 2008 było ich 429 i miały miejsce w 146 podmiotach gospodarczych. Incydenty wypadkowe roku 2008 miały miejsce w co 14 przedsiębiorstwie, firmy te stanowiły 7,3% wielkości próby badawczej (n=146). Najwięcej wypadków w roku 2008 w liczbie 39 miało miejsce w firmie powiatu Wrocław, działającej od 5 lat i reprezentującej branżę transportową, która jednocześnie była największym obiektem badań. W badanej próbie w roku 2008 zidentyfikowano 7 wypadków śmiertelnych lub ciężkich, z czego w 2 podmiotach te poważne w skutkach incydenty wystąpiły, aż 2 razy w roku. Obie firmy reprezentują sektor firm małych (zatrudnienie 25-49 osób).

Spośród badanych przedsiębiorstw w 2008 roku, w niespełna 1% firm (n=18) zatrudnione były osoby w warunkach zagrożenia - tj. wykonujących zadania przy przekroczonych najwyższych dopuszczalnych natężeniach lub stężeniach substancji szkodliwych dla zdrowia. Łączna liczba narażonych pracowników wyniosła 197 osób. Firmy, w których były przekroczone normatywy należą do branży budowlanej (4 podmioty), w następnej kolejności są to firmy produkcyjne. Najwięcej osób w warunkach zagrożenia zatrudnionych było w firmie należącej do sekcji górnictwa, stanowili oni 1/3 (n=50) wszystkich zatrudnionych w tej firmie.

W badanych podmiotach w roku 2008 stwierdzono łącznie 38 chorób zawodowych, wystąpiły one w 11 podmiotach, co stanowi 0,6% badanej próby. Najwięcej chorób zawodowych tj. 21 odnotowano w dużej firmie powiatu Wrocław, należącej do sekcji edukacji.

Poziom bezpieczeństwa w badanych podmiotach określono przy pomocy 4 podstawowych wskaźników wypadkowości tj:

Wskaźnik wypadków ogółem - definiowany jako liczba wypadków, które zdarzyły się w danym okresie na 1000 zatrudnionych

Wskaźnik wypadków śmiertelnych i ciężkich - definiowany jako liczba wypadków śmiertelnych i ciężkich, które zdarzyły się w danym okresie na 1000 zatrudnionych

Wskaźnik zatrudnienia w warunkach zagrożenia - jest to liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (przekroczone wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń NDN oraz stężeń - NDS czynników szkodliwych dla zdrowia) na 1000 zatrudnionych.

Wskaźnik zachorowalności na choroby zawodowe - definiowany jako liczba stwierdzonych chorób zawodowych w danym okresie na 100 000 zatrudnionych gdzie:

P1 - liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem,
P2 - liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich,
P3 - liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
P4 - liczba pracowników, u których stwierdzono chorobę zawodową,
U - liczba ubezpieczonych.

Dane służące wyliczeniu powyższych wskaźników wraz z wartościami zestawiono w tabeli 24.

Tabela 24. Wskaźniki wypadkowości w latach 2004-2008 w badanej próbie.

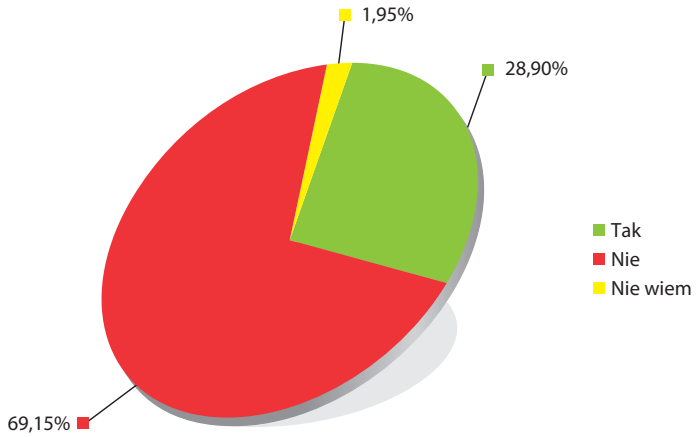
	2004	2005	2006	2007	2008
Liczba poszkodowanych w wypadkach ogółem - P1	324	368	355	381	429
Liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich - P2	6	3	3	7	8
Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia- P3	179	191	197	201	197
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych - P4	25	23	24	28	38
Liczba zatrudnionych - u	30290	33475	36138	37960	39672
Wskaźnik wypadków ogółem -Wi	10,70	10,99	9,82	10,04	10,81
Wskaźnik wypadków śmiertelnych i ciężkich - W2	0,20	0,09	0,08	0,18	0,20
Wskaźnik zatrudnienia w warunkach zagrożenia - W3	5,91	5,71	5,45	5,30	4,97
Wskaźnik zachorowalności na choroby zawodowe - W4	82,54	68,71	66,41	73,76	95,79

Wartość wskaźnika wypadków ogółem wśród badanych podmiotów utrzymuje się niezmiennie na podobnym poziomie, i wyniosła w roku 2008 -10,81. Wskaźnik wypadków śmiertelnych i ciężkich po spadku w latach 2005-2007, w roku 2008 uzyskał wartość sprzed 5 laty - 0,20. Wskaźnik zatrudnienia w warunkach zagrożenia wykazuje stałą tendencje spadkową, na przestrzeni ostatnich 5 lat spadł o blisko 20%. Wskaźnik zachorowalności na choroby zawodowe zachowuje się podobnie jak wskaźnik wypadków śmiertelnych i ciężkich. Brak wyraźnego trendu na przestrzeni lat 2005-2008.

3.1.6.2. Rejestr wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Zgodnie z obowiązującym prawem na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia odpowiedniej dokumentacji powypadkowej, w tym zgodnie z art.234 § 3 Kodeksu Pracy „Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy." Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Ankietowani nie zawsze wiedzieli o istnieniu takiego dokumentu. Strukturę uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres 33.

Wykres 33. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących prowadzonego w firmie rejestru wypadków przy pracy.



Wśród pracodawców blisko 29% deklaruje prowadzenie rejestru wypadków przy pracy (n=578). Biorąc pod uwagę fakt, że wypadki w roku 2008 zdarzały się zaledwie w 7,3% firm (n=146), a na przestrzeni analizowanego okresu lat 2004-2008, zdarzyły się łącznie w 292 podmiotach, liczba 578 deklaracji wydaje się być zadowalająca. Przedsiębiorcy mają świadomość istnienia takiego dokumentu, choć w połowie przypadków jest on niewypełniony ze względu na brak wypadkowości. Niespełna 2% ankietowanych (n=39) nie posiada wiedzy na ten temat. Koniecznym wydaje się podkreślić, że spośród wszystkich 292 firm, w których w latach 2004-2008 wystąpiły incydenty wypadkowe 24 pracodawców nie prowadzi rejestru wypadków przy pracy, stanowi to 8,2% tej grupy, jeden respondent przyznaje się do niewiedzy w tym temacie. Pozostali respondenci (n=267) posiadają stosowną dokumentację. Analiza grupy podmiotów, w których w 2008 roku zdarzyły się incydenty wypadkowe pokazuje, że blisko 5% tych firm (7 pracodawców na 146) nie prowadzi rejestrów wypadków przy pracy pomimo tego, że incydenty wypadkowe mają miejsce w firmie. Należy podkreślić, że to właśnie pracodawcy w tych podmiotach pełnią zadania służb bhp, dziwi więc fakt, że nie znają elementarnych przepisów bhp. Pozostali przedsiębiorcy (n=139) posiadają taką dokumentację.

Każdy pracodawca na mocy Kodeksu Pracy Art. 235 § 4. „....jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Strukturę uzyskanych przez ankietowanych odpowiedzi przedstawia tabela 25.

Tabela 25. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących prowadzonego w firmie rejestru chorób zawodowych.

Rejestr chorób zawodowych.	n	udział %
Tak	194	9,70%
Nie	740	37,00%
Nie wiem	95	4,75%
Nie dotyczy	971	48,55%
Ogółem	2000	100,00%

W niespełna 10% podmiotach (n=194) rejestr chorób zawodowych jest prowadzony. Blisko połowa przedsiębiorców (n=971), uważa że sytuacja ta ich nie dotyczy, prawdopodobnie dlatego, iż w firmach tych w całym okresie działalności nie zdiagnozowano żadnej choroby zawodowej, ani podejrzenia o chorobę zawodową. Prawie 5% pracodawców (n=95) nie ma wiedzy na temat tego dokumentu, a pozostałe 37% przyznaje się, iż rejestru takiego w firmie się nie prowadzi. Analizując grupę podmiotów, w których w ostatnich latach stwierdzono zachorowania na choroby zawodowe związane z wykonywaną pracą, jedynie 70% pozostaje w zgodzie z prawem (9 firm spośród 13), ponad 23% uważa, że dokumentacja taka nie musi być prowadzona, a 1 pracodawca z grupy 13 przyznaje, że mimo występowania chorób zawodowych w firmie, rejestru nie prowadzi.

3.1.6.3. Przyczyny wypadków przy pracy

Do obowiązków każdego pracodawcy na mocy Art. 236 Kodeksu Pracy należy: „(...) jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.)".

Celem uzyskania informacji o przyczynach zaistniałych wypadków przy pracy pracodawcy, poproszeni o udzielenie odpowiedzi mieli do dyspozycji 9-cio punktową kafeterię, w tym 7 standardowych przyczyn, które odpowiadają kodom i zasadom ustalonym przy wypełnianiu Statystycznej Karty Wypadku, a regulowanej przez Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. nr 269 poz. 2672). Klasyfikacja ta wykorzystywana jest również w sprawozdawczości Głównego Urzędu Statystycznego. W tabeli 26. przedstawiono warianty odpowiedzi wraz z odpowiadającą im liczbą wskazań dokonanych przez badanych. Tabela 26 ilustruje rozkład ilościowy przyczyn wypadków wskazanych przez ankietowane podmioty, w których miały miejsce w przeszłości wypadki przy pracy. 1676 podmiotów zadeklarowało w tym pytaniu brak wypadku przy pracy, mimo że we wcześniejszych pytaniach dotyczących liczby wypadków, firm bezwypadkowych było więcej o 32 (n=1708).

Tabela 26. Przyczyny wypadków przy pracy.

Przyczyny wypadków przy pracy	n	udział %
Nie było wypadku	1676	-
Niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym	88	20,61%
Niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika	100	23,42%
Niewłaściwy stan czynnika materialnego, np. niewłaściwy stan maszyn i urządzeń i narzędzi pracy	25	5,85%
Nieprawidłowe zachowanie się pracownika	92	21,55%
Niewłaściwa organizacja pracy	21	4,92%
Nieużywanie sprzętu ochronnego	47	11,01%
Niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika	30	7,03%
Inne (jakie?)	24	5,62%
Ogółem wskazanych przyczyn (suma pozycji 2-9)	427	100,00%

324 przedsiębiorców wskazało łącznie 427 przyczyn wypadków przy pracy. Byli wśród nich również tacy pracodawcy, którzy w ostatnich 5 latach nie odnotowali wypadku w swojej firmie. Mimo kafeterii odpowiedzi, z możliwości wskazania kilku przyczyn wypadków skorzystało zaledwie 298 respondentów. Spośród wszystkich przyczyn na czele wysuwają się: niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika - 23,42% (n=100), nieprawidłowe zachowanie się pracownika - 21,55% (n=92) oraz niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym - 20,61% (n=88).

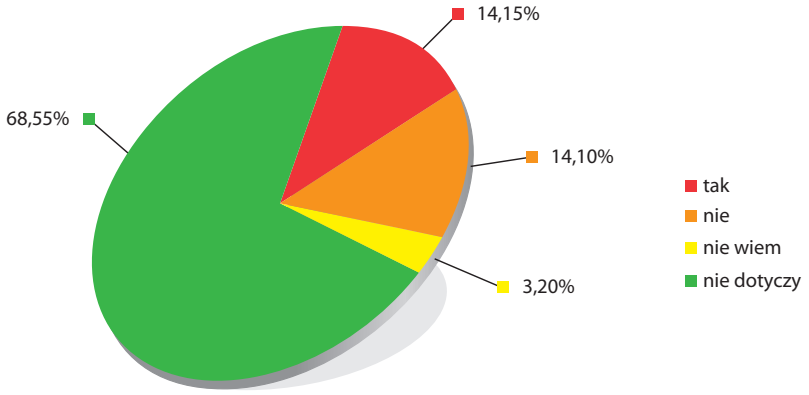
Statystyki te dobrze wpisują się w ogólnie znane stwierdzenie, że wśród przyczyn wypadków przy pracy czynnik ludzki pozostaje najbardziej zawodny. W grupie innych przyczyn wypadków przy pracy, jakie wskazało 24 respondentów najczęściej pojawiały się wypadki losowe, nieuwaga pracownika, działanie sił przyrody oraz nieostrożność i zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

3.1.6.4. Działania naprawcze i profilaktyczne po wypadkach przy pracy

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz.U.98.115.744 z póź. zm) reguluje między innymi obowiązki zespołu powypadkowego, tj. w § 6. 1. pakt.8) „...określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek." Niestety, jak alarmuje Państwowa Inspekcja Pracy działania zespołów powypadkowych w tym obszarze są bardzo słabe, powszechnym zjawiskiem jest brak propozycji i wniosków. Niemniej jednak pracodawca zgodnie z cytowanym wcześniej art. 236 Kodeksu Pracy pracodawca w ramach profilaktyki musi po incydencie wypadkowym podejmować właściwe środki zapobiegawcze.

Strukturę uzyskanych przez ankietowanych odpowiedzi odnoszących się do podejmowania przez pracodawcę działań naprawczych, profilaktycznych po zaistniałych wypadkach przedstawia wykres 34.

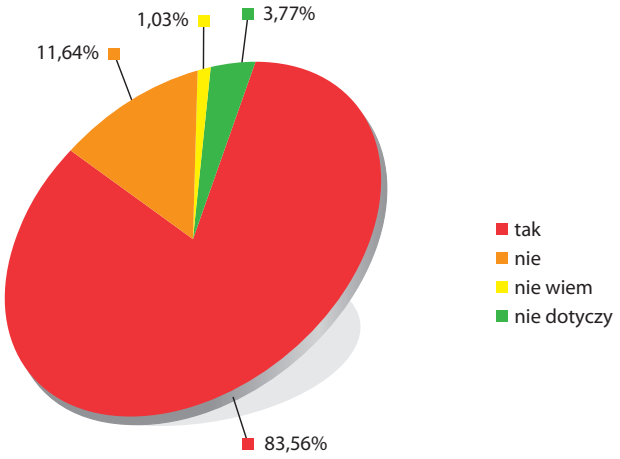
Wykres 34. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących podejmowania przez pracodawcę działań naprawczych po zaistniałych wypadkach.



Jak pokazują wyniki badania, 68,55% respondentów (n=1371) uważa, że działania takie respondentów nie dotyczą. Grupa 283 respondentów deklaruje podejmowanie stosownych działań naprawczych, i niemal równoliczna grupa (n=282) takich działań nie podejmuje.

Wśród przedsiębiorstw, w których odnotowano wypadki w latach 2004 - 2008 (n=292) struktura odpowiedzi przedstawia się następująco - wykres 35.

Wykres 35. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących podejmowania przez pracodawcę działań naprawczych po zaistniałych wypadkach wśród podmiotów w których wystąpiły wypadki.



Jak pokazują badania, znacząca część respondentów nie podejmuje działań naprawczych - 11,64% (n=34) co w połączeniu z niewiedzą ankietowanych w tym zakresie (n=3) oraz stwierdzeniem, że zagadnienie to ich nie dotyczy (n=11), czyni problem dość istotnym. Brak podejmowanych działań wynika często ze źle, nierzetelnie sporządzonej

dokumentacji wypadkowej, gdzie wskazywane są nieadekwatne do przyczyn wypadku środki profilaktyczne, lub w ogóle zespoły wypadkowe nie wskazują takich działań. Ponadto pracodawcy, mimo podpisywania protokołów powypadkowych nie zapoznają się z ich zawartością. Lekceważenie problemu, brak świadomości nie sprzyja poprawie tej sytuacji.

Pytanie odnoszące się do podejmowanych działań warunkowo zostało rozbudowane. Respondenci poproszeni zostali o wskazanie konkretnych działań, jakie po wypadku są w firmie podejmowane. Ankietowani mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi spośród kafeterii 5 najczęstszych, najpopularniejszych działań. Wyniki uzyskanych odpowiedzi przedstawia tabela 27.

Tabela 27. Działania naprawcze podejmowane przez respondentów po wypadku przy pracy.

Rodzaj działań naprawczych podejmowanych po wypadku przy pracy	n	udział %
Powtórna analiza oceny ryzyka zawodowego	73	16,08%
Zarządzenia wewnątrzzakładowe	60	13,22%
Pogadanki, spotkania z pracownikami	167	36,78%
Dodatkowe szkolenia	87	19,16%
Nowe instrukcje	62	13,66%
Inne (jakie?)	5	1,10%
Ogółem	454	100,00%

Na zadane pytanie odpowiedzi udzielili respondenci, którzy w poprzednim pytaniu istotnie przyznali się do podejmowania takich działań (n=244). Średnio jeden ankietowany wskazał blisko 2 rodzaje zastosowanych w firmie środków profilaktycznych, zapobiegawczych. Najpopularniejszą formą profilaktyki wypadkowej są według pracodawców pogadanki, spotkania z pracownikami (n=167), na których omawiany jest incydent wypadkowy, ponad 2/3 podmiotów wybrało tą formę. Znaczną liczbę wskazań uzyskano dla dodatkowych szkoleń (n=87) oraz przeszacowaniu ryzyka zawodowego (n=73). W kategorii inne środki, stanowiącej zaledwie 1% badanej grupy (n=5 spośród 244 ankietowanych) żaden przedsiębiorca nie wskazał konkretnych propozycji działań naprawczych.

3.1.7. Szkolenia

Art. 237^3 § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) mówi, iż „nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy" oraz obliguje pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy, a także do prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie. Pracodawca jest również obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków, a szkolenia te odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Ponadto Art. 237[4] KP wskazuje, iż pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac oraz jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. Natomiast pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tak więc organizowanie szkoleń w zakresie bhp jest obowiązkiem pracodawcy, a obowiązkiem pracownika jest konieczność uczestniczenia w tych szkoleniach.

Obserwacje wskazują jednak, iż w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy szkolenia realizowane są na bardzo różnym poziomie, często nie zachowane są żadne standardy w tym zakresie, a kadra prowadząca je jest nieprzygotowana merytorycznie i nie potrafi sprostać wymaganiom uczestnikom szkoleń. Z czasem sytuacja ta powoduje wzrost nastawienia negatywnego do szkoleń oraz coraz większą niechęć.

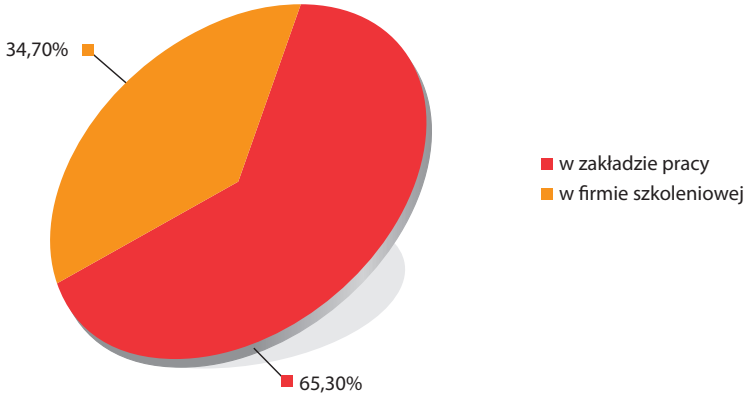
Aktualnie obowiązujące przepisy prawne regulują proces szkoleń w zakresie bhp, szczegółowo określając sposób realizacji szkoleń oraz instytucje upoważnione do przeprowadzania ich.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr. 180 poz. 1860 z poź. zm.), wskazuje ramowe programy szkoleń, grupy dla których te programy są adresowane, czas trwania szkoleń, sposób sprawdzania efektów kształcenia. Ponadto wspomniane rozporządzenie określa zasady prowadzenia dokumentacji szkoleń, precyzowania programów szkoleń oraz kwalifikacje jakie powinna spełniać osoba, która prowadzi szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

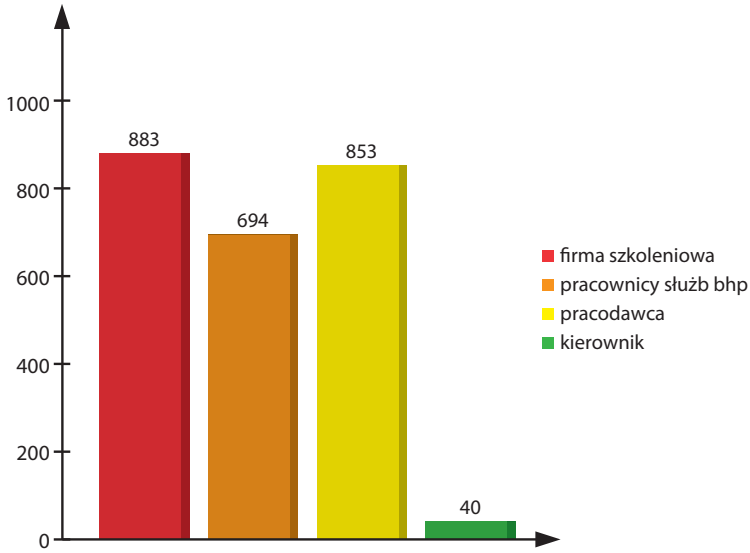
Jak już wspomniano obowiązek szkolenia siebie i swoich pracowników, jest obowiązkiem każdego pracodawcy, wynikającym z Kodeksu Pracy, warto więc postawić pytanie o świadomość pracodawców w tym zakresie.

Na podstawie uzyskanych wyników możemy stwierdzić iż 65,30% (n=1306) badanych pracodawców organizuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie własnego zakładu, w formie szkoleń zamkniętych, natomiast 34,70% (n=694) korzysta z oferty szkoleń otwartych (porównaj wykres 36).

Wykres 36. Miejsce prowadzenia szkoleń w zakresie bhp.



Wykres 37. Informacja dotycząca osób prowadzących szkolenia bhp



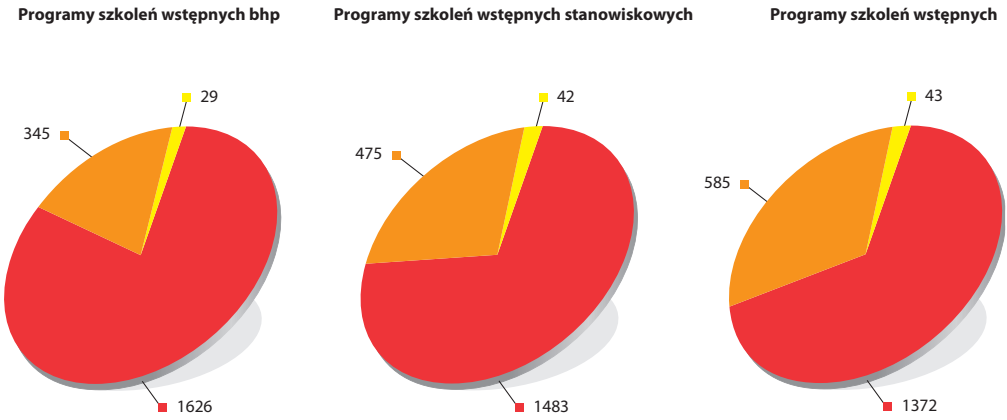
Wyniki badań wskazują, iż 13,19% ankietowanych, wśród pracodawców korzystających z usług firm szkoleniowych (n=883) nie stosuje żadnych kryteriów weryfikacji firmy szkoleniowej. W sytuacji, kiedy proces weryfikacji ma miejsce - polega najczęściej na dokonaniu wyboru na podstawie referencji i rekomendacji (25,85%), weryfikacji programów szkoleniowych (7,10%), weryfikacji kwalifikacji kadry szkolącej (6,15%). Znacznie rzadziej wymagany jest wpis do ewidencji placówek oświatowych (3,20%), akredytacja Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (2,45%) czy certyfikowany system zarządzania jakością ISO 9001 (2,05%). Uzyskane wyniki sugerują, iż proces weryfikacji oferty edukacyjnej w zakresie szkoleń bhp jest prowadzony. Jednak zastrzeżenia może budzić fakt sposobu weryfikacji tej oferty. Myśląc o standardach szkoleń minimum wydaje się być posiadanie wpisu do ewidencji placówek oświatowych, który świadczy o dokonanej weryfikacji kwalifikacji dyrektora, kadry dydaktycznej, programów szkoleń i zaplecza technicznego. Biorąc pod uwagę wymagania rynkowe oraz wymagania normy zarządzania jakością, adekwatnym kryterium jest posiadanie certyfikatu ISO 9001. Niestety respondenci w nieznacznym stopniu wskazali takie kryteria weryfikacji firm szkoleniowych.

Na marginesie warto zaznaczyć, iż w myśl obowiązujących przepisów prawnych, aktualnie żeby móc prowadzić firmę szkoleniową w zakresie szkoleń, w tym szkoleń z zakresu bhp, wystarczy wpis do ewidencji działalności gospodarczej. Co prawda na firmie szkoleniowej spoczywa obowiązek zapewnienia kadry spełniającej określone wymagania, tj. posiadanie wiedzy, doświadczenia i przygotowania dydaktycznego. Jednakże istniejąca luka w przepisach prawnych skutkuje tym, że nie istnieje instytucja powołana do weryfikacji poprawności realizacji procesu szkoleń dla placówek szkoleniowych prowadzących działalność jedynie na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej.

§ 7 Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr. 180 poz. 1860 z poź. zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek opracowania, a na firmy szkoleniowe obowiązek udostępnienia pracodawcy zlecającemu określoną formę szkolenia - programów szkoleniowych dla wszystkich grup szkoleniowych dla których realizowane są szkolenia bhp.

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, iż pracodawcy mają świadomość, co do konieczności posiadania programów szkoleń w dość dużym zakresie, bo aż 81,30% deklaruje posiadanie programów szkoleń wstępnych bhp; 1,04% - nie posiada takich programów a 17,25% respondentów - nie posiada wiedzy w tym zakresie. Nieco gorzej jest z programami szkoleń stanowiskowych - 74,15% badanych pracodawców deklaruje posiadanie takich programów, 2,10% - nie posiada programów, a 23,75% - nie ma wiedzy w tym zakresie. Jeszcze gorzej sytuacja wygląda w zakresie programów szkoleń okresowych bhp, gdzie już jedynie 68,60% pracodawców deklaruje posiadanie programów, 2,15% - nie posiada programów, 29,25% - nie posiada wiedzy w tym zakresie. Szczegółowe dane liczbowe zaprezentowano na wykresie 38.

Wykres 38. Posiadanie programów szkoleń.

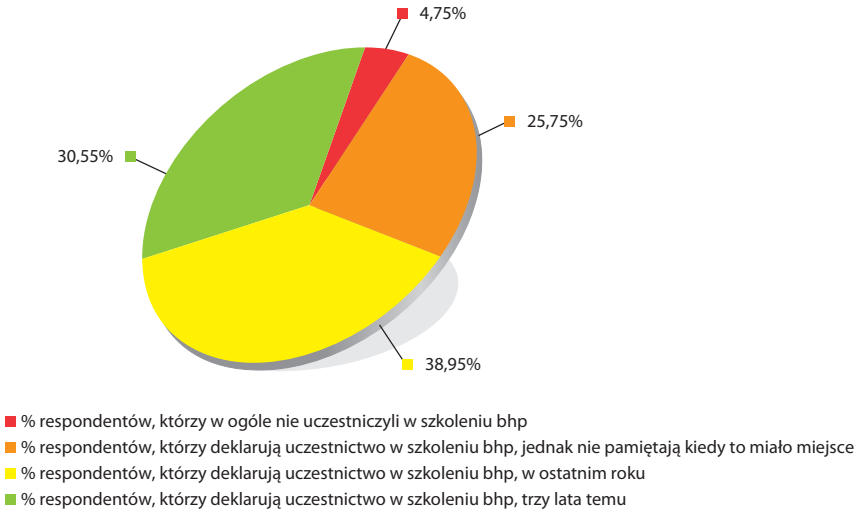


Niestety samo posiadanie programu nie oznacza, że szkolenie prowadzone jest w sposób właściwy - program (w myśl Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr. 180 poz. 1860 z poź. zm.)) powinien być dostosowany do specyfiki pracy i zagrożeń występujących w zakładzie. I tu sytuacja wygląda znacznie gorzej - 56,05% badanych pracodawców nie posiada zróżnicowanych programów w zakresie szkoleń bhp, 3,65% nie posiada wiedzy w tym zakresie, a jedynie 40,30% badanych respondentów deklaruje, iż posiada programy, które są zróżnicowane do poszczególnych grup szkoleniowych i dostosowane do specyfiki zakładu pracy.

Na marginesie warto wspomnieć, iż cytowane powyżej Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. nie określa jak powinien wyglądać program szkolenia - wskazuje jedynie na fakt dostosowania programu do specyfiki grupy dla której jest adresowane.

Ponieważ, obok pracowników, szkoleniom podlega również sam pracodawca, warto by się przyjrzeć tej kwestii. Analiza uzyskanych wyników badań wskazuje, iż w badanej próbie byli pracodawcy, którzy nie przeszli szkolenia bhp w ogóle - 4,75%; 25,75% deklaruje, iż nie pamięta kiedy takie szkolenie odbyło, 38,95% - składa deklarację, iż w ostatnim roku odbyło szkolenie bhp, natomiast 30,55% - trzy lata temu (porównaj wykres 39).

Wykres 39. Rozkład badanej grupy pracodawców w kontekście odbycia szkolenia bhp.



Podsumowując należy stwierdzić, iż szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odbywają się przede wszystkim w formie szkoleń zamkniętych, na terenie zakładu pracy, a oferta szkoleniowa w zakresie bhp jest weryfikowana przez pracodawców, jednakże poziom weryfikacji nie jest najlepszy. Około ¾ pracodawców deklaruje posiadanie programów szkoleniowych. Na uwagę zasługuje fakt, iż mimo, że pracodawcy mają świadomość co do konieczności odbywania szkoleń z zakresu bhp, to jednak w badaniach zidentyfikowano grupę prawie 5% pracodawców, która takiego szkolenia nie przeszła, a ponad ¼ badanych deklaruje, że nie pamięta kiedy takie szkolenie odbywała.

3.1.8. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

W kolejnym bloku niniejszych badań poruszono tematykę środków ochrony indywidualnej w tym odzieży i obuwia roboczego. Problem ten normalizuje przede wszystkim Kodeks Pracy i Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).

Problematyka związana z środkami ochrony indywidualnej jest niezwykle istotna z punktu widzenia zarówno bezpieczeństwa, jak i utrzymania higieny pracownika.

Właściwie stosowane środki ochrony indywidualnej zmniejszają poziom ryzyka zawodowego, a w niektórych przypadkach powodują, że ryzyko zagrożenia wypadkowego i chorób zawodowych zmniejsza się do poziomu akceptowalnego. W Kodeksie Pracy mówi się, że: „pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłat-

nie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) Przy czym należy pamiętać, że środki ochrony indywidualnej udostępniane pracownikowi powinny spełniać odpowiednie przepisy.

Pracodawca zobowiązany więc jest, aby: „ … dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności …" (por. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności). A z łamanie ww. przepisów prawa wynikają konsekwencje karne - art. 283: „ …kto wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności, … podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.).

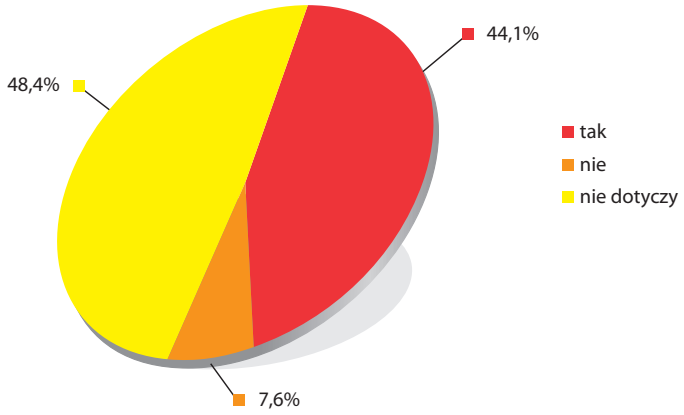
Ponad to „pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach: 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.).

Od podstawowej zasady, że pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia środków ochrony indywidualnej, występują wyjątki, a mianowicie: „pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.). Wspomniany przepis nie dotyczy stanowisk: „… na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.). Warto podkreślić, że: „pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn z ruchomymi elementami nie mogą pracować w odzieży z luźnymi (zwisającymi) częściami, jak np. luźno zakończone rękawy, krawaty, szaliki, poły, oraz bez nakryć głowy okrywających włosy" (por. Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy). Ponadto: „pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.). Należy pamiętać również o tym, że na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia z jednej strony funkcji ochronnych środków ochrony indywidualnej, z drugiej zaś użytkowych, tak aby pracownik podczas pracy na tyle na ile jest to możliwe mógł swobodnie wykonywać swoje czynności zawodowe. Pracodawca powinien również zapewnić aby środki o których mowa, były utrzymywane w odpowiednim stanie higienicznym poprzez taki czynności jak: odpowiednie pranie, konserwacje, naprawę, odpylanie czy odkażanie(por. Kodeks Pracy). W sytuacji, w której pracownik ma kontakt z preparatami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi: „pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze … były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym" (por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm. Art. 237^{10}. § 1). W sytuacji gdy przedsiębiorca zatrudnia osobę na krótki czas, przykładowo na zlecenie, jedynie do wykonania pojedynczego działania lub wtedy gdy mają być wykonywane prace kontrolne czy inspekcyjne w zakładzie, i jeśli istnieje jakiekolwiek prawdopodobieństwo, że

ich własna odzież mogła by ulec zniszczeniu, zabrudzeniu lub gdy nie eliminuje zagrożenia dla bezpieczeństwa zdrowia i życia: „pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej ...”(por. por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm. Art. 304[4]).

W mniejszych badań zadano więc pytanie o to czy pracodawca zapewnił środki ochrony indywidualnej. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na wykresie 40.

Wykres 40. Udział procentowy zapewnienie przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej.



Z powyższego wykresu (porównaj wykres 40) wynika, że pracodawców deklarujących nie zapewnianie środków ochrony indywidualnej w tym odzieży roboczej oraz stwierdzających, że ich to nie dotyczy jest aż ponad 55% (n=1118). Można domniemywać, że taki stan rzeczy jest bardzo mało prawdopodobny. Wystarczy przyjrzeć się strukturze badanej zbiorowości pod względem przeważającego profilu działalności. Otóż w próbie znalazły się podmioty z następujących branż:

- rolnictwo,
- górnictwo,
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energie elektryczną,
- handel i naprawy,
- transport, magazynowanie,
- administracja publiczna,
- ochrona zdrowia,
- rybołówstwo,
- przemysł (produkcja),
- budownictwo,
- hotele i restauracje,
- obsługa nieruchomości,
- edukacja,
- pozostała działalność.

Eliminując takie profile jak: administracja publiczna, obsługa nieruchomości i edukacja, w których, jak się wydaje, potencjalnie pracownicy nie potrzebują środków ochrony indywidualnej w tym ubrań roboczych, to pozostaje 1814 (90,7%) podmiotów. Dodatkowo zakładając, że we wszelkich podmiotach, które deklarują pozostałą działalność, nie trzeba zapewnić środków ochrony indywidualnej, co jest chyba zbyt optymistycznym założeniem, to i tak uzyskujemy wynik około 65% (n=1297), tych którzy potencjalnie powinni swoim pracownikom zapewnić środków ochrony indywidualnej.

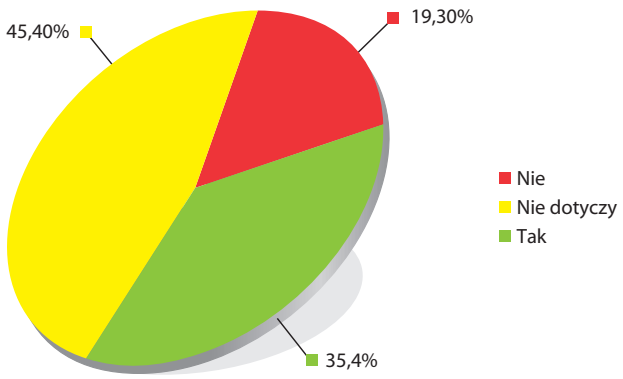
Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem: „pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne... oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego" (por. por. Kodeks Pracy; Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm. Art. 237^{8}. § 1). Wiedzę na temat tego jakiego typu i jaki środek ochrony indywidualnej powinien być stosowany na określonym stanowisku pracodawca powinien czerpać z wiedzy, spostrzeżeń i doświadczenia pracowników. Ta praktyka tak z punktu widzenia zarządzania bezpieczeństwem, jak i obowiązującego prawa jest bezwzględnie konieczna. W Kodeksie Pracy znajduje się bowiem zapis, że: „pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące: ... przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego" (por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy, Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm. Art. 237^{11a} § 1, u. 4).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) określa zasady stosowania środków ochrony indywidualnej (porównaj załącznik 2 ww. rozporządzenia), wskazując rodzaje zagrożeń, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej (porównaj tabela. 1 ww. rozporządzenia), rodzaje prac, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej (porównaj tabela. 2 ww. rozporządzenia) oraz rodzaje środków ochrony indywidualnej (porównaj tabela. 3 ww. rozporządzenia).

Bardzo istotnym jest zapis Rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenie akt osobowych pracownika. Mówi się w nim, że: „pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: ... kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za użytkowanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację" (por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenie akt osobowych pracownika § 8, u. 3).

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, że jedynie 35,4% badanych respondentów posiada tabele norm przydziału środków ochrony indywidualnej (porównaj wykres 41).

Wykres 41. Udział procentowy posiadania przez pracodawców tabel norm przydziałów środków ochrony indywidualnej.

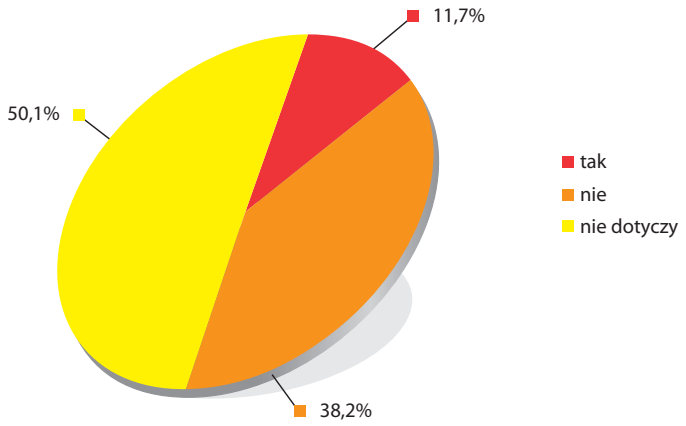


Porównując wyniki uzyskane w zakresie prowadzenia tabel/ewidencji norm przydziałów środków ochrony indywidualnej (wykres 40) z wynikami z wcześniejszego zagadnienia dotyczącego zapewnienia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej (wykres 41), należy zwrócić uwagę na dość duże różnice pomiędzy analogicznymi odpowiedziami. W tym przypadku odpowiadających negatywnie było aż około 12% więcej niż w poprzednim zagadnieniu, a pozytywnie odpowiadających na niniejsze zagadnienie o około 11% mniej niż to miało miejsce wcześniej. W sytuacji przestrzegania prawa przez wszystkie podmioty należałoby się spodziewać w analogicznych odpowiedziach porównywalnych wyników. Aby dokonać próby odpowiedzi na przedstawione zjawisko należy bliżej przyjrzeć się wynikom, dokładniej selekcjonując tych respondentów, którzy deklarują zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej i odpowiedzieli pozytywnie na pytanie o prowadzenie ewidencji tych środków. Takich przypadków w badanej zbiorowości jest 692, co stanowi około 35% próby. Jest to bardzo podobny wynik jak ten, który uzyskano w zakresie prowadzenia tabel przydziału jeśli chodzi o odpowiedzi pozytywne. Dalsza pogłębiona analiza dotyczyła osób deklarujących zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej, natomiast nie prowadzących ewidencji norm przydziału wspomnianych środków. Takich jednostek w próbie jest 176 co stanowi blisko 9% badanej zbiorowości. Ta analiza pokazuje, że właśnie ci respondenci w sposób jawny przyznają się do łamania prawa.

Zgodnie z przepisami prawa: „pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego ... pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny" (Kodeks Pracy, Art. 237^7. § 4) Mało tego: „Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika" (Kodeks Pracy, Art. 237^9§ 3). Natomiast przedsiębiorcy powinni pamiętać, że „powierzanie pracownikowi prania, konserwacji,

odpylania i odkażania przedmiotów ... odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi ... jest niedopuszczalne" (Kodeks Pracy, Art. 237^{10} § 1 i § 2). Temat dotyczący wypłaty ekwiwalentu znalazł się również w spektrum zainteresowań badawczych. Wyniki zaprezentowano na wykresie 42.

Wykres 42. Udział procentowy wypłaty ekwiwalentu za odzież roboczą.



Nadmienić tu należy, że niniejsze zagadnienie w zakresie wyników powinno się zazębiać z pytaniem w sprawie zapewnienia środków ochrony indywidualnej. Bowiem jeśli pracodawca zapewnia odzież roboczą - to nie wypłaca ekwiwalentu, a jeśli jej nie zapewnia to powinien ekwiwalent wypłacać. W związku z tym liczba wskazań „tak" w zakresie zapewniania odzieży roboczej powinna być podobna ze wynikami „nie" w przypadku ekwiwalentu i vice verso. Powinno również być tak, że osób w jednym i drugim przypadku, które stwierdziły, że temat ten ich „nie dotyczy" powinno być tyle samo. Obserwując oba wspomniane zagadnienia (wykres 40 oraz wykres 43) należy zauważyć, że niestety tak nie jest. Różnice pomiędzy odpowiadającymi sobie odpowiedziami różnią się i to nawet o około 6%. Pierwszy wniosek może być taki, że jak zauważono w zagadnieniu dotyczącym zapewnienia środków ochrony indywidualnej, istnieje duże prawdopodobieństwo „naciągania" wyników. Natomiast jeśli przyjmiemy, że wyniki odpowiadają prawdzie, to może też być tak, że pracodawca dla niektórych pracowników zapewnia odzież ochronną, być może dlatego, że prawnie nie może z tego obowiązku być zwolniony, a części pracownikom wypłaca ekwiwalent. W takim przypadku faktycznie niektórzy pracodawcy mogli mieć wątpliwości i zadekowali, że zapewnili środki ochrony indywidualnej i wypłacają ekwiwalent. Takich przypadków w badanej zbiorowości było 187, czyli ponad 9%. W 99 firmach (5,00%) przedsiębiorcy nie zapewniają środków ochrony indywidualnej i jednocześnie nie wypłacają ekwiwalentu.

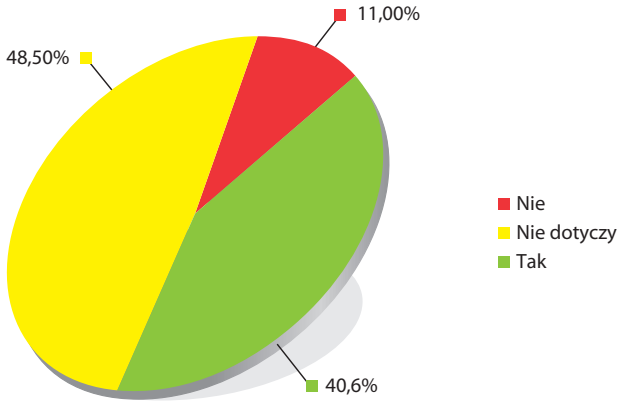
Kolejne i zarazem ostatnie zagadnienie z analizowanego obszaru, dotyczy egzekwowania przez pracodawców stosowania przez pracowników wspomnianych środków ochrony indywidualnej. Przepisy prawa wskazują, że: „przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany: ... stosować środki ochrony zbiorowej,

a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem" (Kodeks pracy, Art. 211. u. 4). Jednocześnie: „Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy" (Kodeks pracy, Art. 212., u. 2, 4 i 5).

Uzyskane wyniki zaprezentowano na wykresie 43.

Wykres 43. Udział ilościowo-procentowy sprawdzania stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.



Jak widać na wykresie 43 wyniki dotyczące sprawdzania przez pracodawców stosowania środków ochrony indywidualnej w porównaniu z wynikami uzyskanymi w pytaniu o zapewnienie przez pracodawców środków ochrony indywidualnej (porównaj wykres 33), różnią się o około 3,5%.

Dokonując próby odpowiedzi na to zjawisko wyselekcjonowano w badanej zbiorowości respondentów, którzy zadeklarowali, że pracownikom zapewnili środki ochrony indywidualnej i jednocześnie nie sprawdzają stosowania wspomnianych środków. Takich jednostek było w próbie aż 97 co stanowi 4,9% badanej zbiorowości. Tyle więc podmiotów w sposób ewidentny nie przestrzega przepisów prawa.

Analiza uzyskanych w badaniach wyników pokazuje, że jest dość znaczna grupa pracodawców - około 10% (spośród pracodawców deklarujących, konieczność zapewnienia środków ochrony indywidualnej), która:

- nie zapewni pracownikom środków ochrony indywidualnej,
- nie wypłaca ekwiwalentów,
- nie sprawdza stosowania tychże środków, łamiąc tym samym prawo.

3.1.9. Służby bezpieczeństwa i higieny pracy

3.1.9.1. Jednostki pełniące zadania służb bhp

W badanej grupie przedsiębiorstw zadania służb bhp pełnione były przez różne jednostki i osoby. Takie możliwości daje polskie prawo. Rozkład ilościowy i procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia tabela 28.

Tabela 28. Rozkład ilościowy i procentowy jednostek pełniących zadania służb bhp w badanych firmach.

Osoby / jednostki pełniące zadanie służb bhp.	n	udział %
Pracodawca	1140	57,00%
Osoba/osoby/firma spoza zakładu pracy	566	28,30%
Pracownik zatrudniony przy innej pracy (jakiej?)	34	1,70%
Pracownik - specjalista/inspektor ds. bhp zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy	164	8,20%
Pracownik/pracownicy komórki bhp w pełnym wymiarze czasu pracy	94	4,70%
Brak odpowiedzi	2	0,10%
Ogółem	2000	100,00%

Największy odsetek respondentów 57% (n=1140) deklaruje, że zadania służb bhp pełnione są przez samego pracodawcę. Należy nadmienić, że zgodnie z Art. 237^{11} § 1 „…Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1) zatrudnia do 10 pracowników,
2) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności dla której ustalono nie większą niż 3 kategorię ryzyka…" (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.).

W grupie 466 podmiotów zatrudniających powyżej 10 pracowników, aż w 33 przypadkach (stanowi to ponad 7% omawianej grupy) zadania służb bhp pełni pracodawca, mimo że zgodnie literą prawa takie obowiązki powinny być powierzone innym osobom czy firmom posiadającym odpowiednie kwalifikacje. Zatrważające jest, że w kilku przypadkach firmy te zatrudniają ponad 100 osób, w największym podmiocie pracuje aż 128 osób.

Jak pokazują badania przedsiębiorcy niechętnie zatrudniają na stanowiskach specjalistów/inspektorów bhp swoich pracowników zatrudnionych przy innej pracy. Stanowią oni zaledwie 1,7% badanej grupy (n=34). Zgodnie z Art. 237^{11} § 1 KP „…pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy." Niestety w przypadku 4 podmiotów, z których jeden zatrudniał nawet 300 pracowników zadania służb bhp powierzono osobie zatrudnionej przy innej pracy. Jak wynika z tabeli 20 pracodawcy często korzystają z usług firm zewnętrznych. W badanej próbie odsetek wyniósł 28,3% (n=566). W myśl Art.237^{11} § 2 „Pracodawca - w przypadku braku kompetentnych pracowników - może powierzyć

wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy" ale zgodnie prawem usługi firm/osób zewnętrznych w zakresie bhp mogą być świadczone w podmiotach zatrudniających do 100, jedynie w 2 przypadkach spośród 566, prawo zostało złamane. W podmiotach bardzo dużych zatrudniających powyżej 600 pracowników, których zidentyfikowano 9, przedsiębiorcy deklarowali zatrudnienie pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden podmiot tego warunku ustawowego nie spełniał.

3.1.9.2. Kwalifikacje, które winna posiadać osoba pełniąca zadania służb bhp

Podczas przeprowadzonych badań, jednym z głównych celów było zbadanie stopnia świadomości odnośnie kwalifikacji i kompetencji działających służb bhp. Sprawy te reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 109, poz. 704 z późn. zm.) w § 4. 1. „Pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

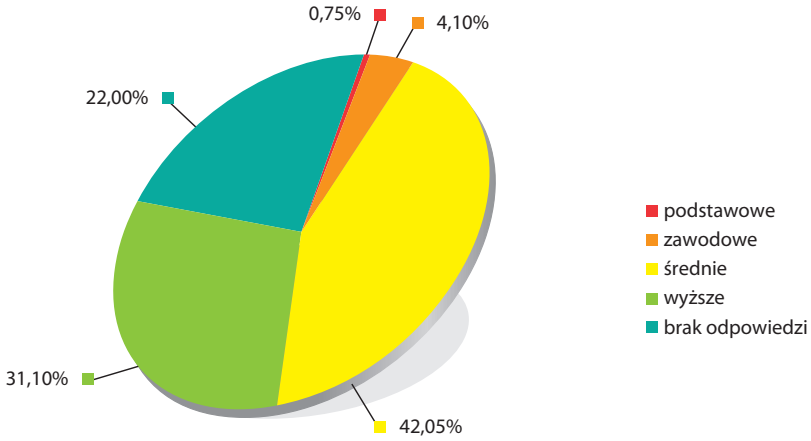
2. Pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające następujące wymagania kwalifikacyjne:

1) inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika, bezpieczeństwa i higieny pracy,
2) starszym inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca: a. zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp, lub b. wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3) specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp,
4) starszym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,
5) głównym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia."

Poziom wykształcenia służb bhp przedstawia wykres 44.

Zdecydowana większość respondentów (n=841) uważa, iż minimalne wykształcenie umożliwiające pełnienie zadań służb bhp to wykształcenie średnie. Koniecznym wydaje się dodać, że grupie tej znajdują się sami ankietowani pracodawcy prowadzący małe firmy, posiadający zazwyczaj właśnie wykształcenie średnie. Znaczący odsetek osób, które nie udzieliły odpowiedzi (n=440) potwierdza, że nie wszyscy pracodawcy posiadają wiedze w tym zakresie, trudno zatem przypuszczać, że są przygotowani do zmian ustawowych jakie czekają nas w 2013 roku.

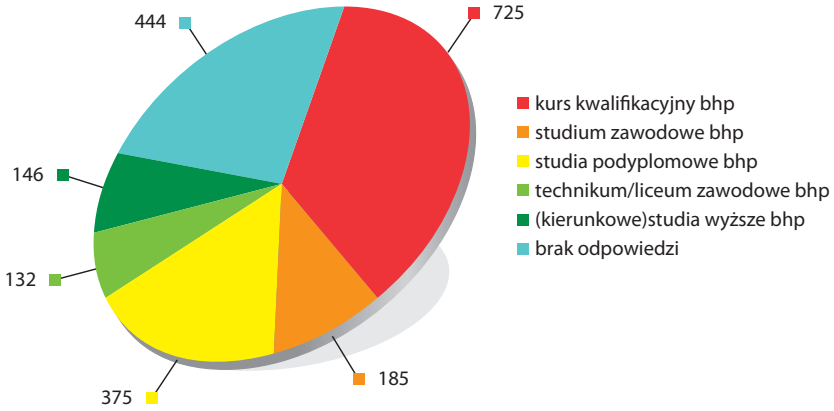
Wykres 44. Poziom wykształcenia służb bhp.



Blisko 1/3 badanych pracodawców twierdzi, iż do zajmowania się sprawami bhp potrzebne jest wykształcenie wyższe. Świadczy to niewątpliwie o rosnącym poziomie świadomości polskich przedsiębiorców w tym obszarze. Służby bhp przestają być bowiem traktowane jako mało istotna, a zatem nie koniecznie dobrze wykształcona grupa pracowników.

Pytanie uzupełniające odnoszące się do kwalifikacji pracowników służb bhp dotyczyło uprawnień zawodowych w obszarze bezpieczeństwa zdobytych na różnych formach kształcenia. Strukturę ilościową i procentową przedstawia graficznie wykres 45.

Wykres 45. Dokształcanie służb bhp.



Ze względu na to, iż w pytaniu tym istniała możliwość wyboru kilku odpowiedzi sumaryczna liczba jest większa od wielkości próby i wynosi 2007. Zdecydowanie najczęściej respondenci wskazywali kurs kwalifikacyjny (n=725) jako formę zdobywania wiedzy i kompetencji służb bhp. Istotnie ten sposób zdobywania uprawnień zawodo-

wych bhp był do niedawna wystarczający. Stosunkowo małą popularnością wśród ankietowanych cieszą się technika i licea zawodowe. 6,58% (n=132). Podobnie jak w pytaniu poprzednim ponad 22% respondentów (n=444) nie posiada wiedzy w zakresie kwalifikacji służb bhp. Znaczący procent odpowiedzi uzyskano w wariancie studiów podyplomowych, stanowiły one 18,68% (n=375). Biorąc pod uwagę, iż w ostatnich latach wychodząc naprzeciw potrzebom rynku i zmieniającego się prawa, oferta uczelni wyższych w zakresie organizowania studiów podyplomowych z zakresu bhp znacznie się rozszerzyła, uzyskany w badaniu wynik można uznać za zadawalający. W połączeniu z wynikiem 7,27% (n=146) uzyskanym dla kierunkowych studiów wyższych z bhp, należy stwierdzić, że ponad 1/4 pracodawców ma świadomość o rosnących wymaganiach kwalifikacyjnych dla służb bhp.

3.1.9.3. Zadania, obowiązki służb bhp

Kluczowe pytanie w ankiecie dotyczyło badania poziomu świadomości pracodawców odnośnie zadań i obowiązków służb, obszaru w jakim winny działać. Kafeteria 22 odpowiedzi została w sposób ilościowy i procentowy przedstawiona w tabeli 23 oraz graficznie na Wykresie 23. Respondenci udzielili łącznie 14925 odpowiedzi, co daje średnią na jednego ankietowanego 7,5, co oznacza, że średnio pracodawca potrafi wskazać 7,5 zadań jakie powinna spełniać służba bhp w zakładzie pracy. Zakres działania służb bhp reguluje prawnie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 109, poz. 704 z późn. zm.) w § 2. 1.

Niewielki odsetek ankietowanych zna podstawowy zakres działania tych służb. Badania potwierdzają dość powszechne choć nieprawdziwe twierdzenie, że pracownik zatrudniony na stanowisku bhp-owca pełni w firmie funkcje nadzorcze, czy też jest odpowiedzialny za stan bhp w firmie. Niewielu respondentów (n=60 co stanowi 3% ankietowanych) wskazało z grupy odpowiedzi wyłącznie działania kontrolno-doradcze. Proponowane w ankiecie odpowiedzi bazują na Rozporządzeniu w sprawie służb bhp, gdzie ustawodawca sprecyzował cele jakie stoją przed pracownikami tych służb. Niestety, aż 64,6% ankietowanych (n=1292) uważa, że pracownik służb bhp odpowiada za stan bhp w firmie, stanowi to jednocześnie 8,66% wszystkich wskazań respondentów. Około połowa ankietowanych również wskazała, że pracownik ten sprawuje nadzór nad warunkami pracy (n=1067) oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp (n=955). Równie mylne twierdzenie pracodawców odnośnie odpowiedzialności bhp-owca przed sądem znalazło potwierdzenie w badaniu (n=393 19,7% ankietowanych).

Jak pokazuje tabela 29 według pracodawców rola pracownika służb bhp skupia się wokół prowadzenia szkoleń bhp, w tym:

- wstępnych ogólnych 60,5% (n=1210),
- stanowiskowych 55% (n=1099),
- okresowych 53,9% (n=1078),

oraz postępowania w razie zaistnienia wypadku przy pracy (n=762), co stanowi ponad 5% wszystkich udzielonych odpowiedzi.

Tabela 29. Zadania/obowiązki/odpowiedzialności służb bhp.

Zadania/obowiązki służb bhp	n	udział %
Nie wiem	400	2,68%
Odpowiada za stan bhp w zakładzie pracy	1292	8,66%
Odpowiada przed sądem za nieprawidłowości w zakres/ bhp	393	2,63%
Nadzór nad warunkami pracy	1067	7,15%
Kontrolowanie warunków pracy	1066	7,14%
Nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp	955	6,40%
Prowadzenie - sporządzanie dokumentacji wypadkowej	725	4,86%
Wykonywanie okresowych analiz stanu bhp	669	4,48%
Reprezentowanie pracodawcy przed np. PIP, PIS, sąd	390	2,61%
Odpowiedzialność finansowa za niedopełnienie obowiązków w zakresie bhp (kary nałożone przez PIP, PIS)	273	1,83%
Prowadzenie postępowania powypadkowego	762	5,11%
Przeprowadzanie szkoleń wstępnych ogólnych bhp	1210	8,11%
Przeprowadzanie szkoleń stanowiskowych -»	1099	7,36%
Przeprowadzanie szkoleń okresowych bhp	1078	7,22%
Kierowanie na badania profilaktyczne	445	2,98%
Przeprowadzanie pomiarów środowiska pracy, np. pomiar hałasu, pyłów, oświetlenia itp.	352	2,36%
Doradztwo w zakresie zakładzie/ firmie stanowisk pracy zgodnie z zasadami bhp	491	3,29%
Popularyzowanie problematyki bhp oraz ergonomii	596	3,99%
Uczestniczenie w pracach komisji ds. bhp	540	3,62%
Uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bhp	623	4,17%
Zakup środków ochrony indywidualnej	240	1,61%
Współpraca z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.	259	1,74%
Ogółem	14925	100,00%

W badaniu respondentów zapytano o liczbę pracowników służb bhp, którzy byli zatrudnieni w czasie funkcjonowania firmy na rynku. Odpowiedzi udzieliło 37,5% ankietowanych (n=749). Średnia liczba zatrudnianych pracowników służb bhp w tych podmiotach wynosi niespełna 2 pracowników. Przyczyny występującej rotacji na tym stanowisku przedstawiono ilościowo i procentowo w tabeli 30.

Tabela 30. Przyczyny rotacji służb bhp.

Zadania/obowiązki służb bhp	n	udział %
Wysokie ceny usług bhp / wysokie oczekiwania finansowe pracowników służb bhp	80	9,33%
Brak odpowiednich kompetencji	92	10,74%
Inne (jakie?)	88	10,27%
Nie dotyczy	597	69,66%
Ogółem	857	100,00%

Przyczyny rotacji wskazało zaledwie 260 ankietowanych. Rozkład ilościowy tej grupy respondentów przedstawia tabela 30 Rozkład odpowiedzi jest równomierny, przyczynami rotacji na stanowisku służb bhp według 30,8% badanych (n=80) są wysokie ceny świadczonych usług i oczekiwania finansowe pracowników służb bhp oraz według 35,4% respondentów (n=92) oraz trudności w pozyskiwaniu na rynku pracy osób z odpowiednimi kompetencjami. W pozostałej grupie 33,8% przedsiębiorców (n=88) jako inne przyczyny rotacji wskazano brak czasu.

3.1.9.4. Pozyskiwanie informacji o potencjalnych pracownikach służb bhp

845 pracodawców zapytanych o źródła informacji w pozyskiwaniu nowych pracowników służb bhp, udzieliło odpowiedzi, wybierając jedną lub kilka odpowiedzi z kafeterii proponowanych 6 możliwości, co dało łączną wartość 1086 wskazań. Wyniki ilościowe przedstawia tabela 31.

Tabela 31. Struktura ilościowa i procentowa źródeł informacji o potencjalnych pracownikach służb bhp.

Źródła pozyskiwania informacji o potencjalnych pracownikach służb bhp	n	udział %
Ogłoszenia prasowe	261	24,03%
Państwowa Inspekcja Pracy	96	8,84%
Internet	199	18,32%
Szkoły/uczelnie kształcące służby bhp	31	2,85%
Znajomi	431	39,69%
Inne	68	6,26%
Ogółem	1086	100,00%

Najpopularniejszym źródłem informacji wśród przedsiębiorców są znajomi. Blisko 40% (n=431) wszystkich kanałów stanowi to źródło informacji. Popularność takiej formy zdobywania nowych pracowników służb bhp wynika z faktu, że są to osoby sprawdzone, z dobrymi referencjami dające poniekąd przedsiębiorcom gwarancje rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań. Firmy korzystają również z ogłoszeń prasowych

- 24,03% (n=261). Internet uzyskał 199 wskazań, co stanowi 18,32% całości i plasuje ta formę na trzecim miejscu. Niestety współpraca ze szkołami średnimi jak również uczelniami wyższymi, jak pokazują badania nie jest powszechna - to źródło wskazała zaledwie grupa 31 ankietowanych, co stanowi 2,85%.

Generalnie pracodawcy zaledwie w udziale 6,8% (n=136) zgłaszają trudności, z jakimi mają do czynienia w procesie rekrutacji służb bhp. Zestawienie ilościowe i procentowe przedstawia wykres 46, natomiast w tabeli 32 zawarto wyniki kafeterii odpowiedzi warunkowej odnoszącej się do przyczyn zgłaszanych trudności i przeszkód.

Wykres 46. Zestawienie ilościowe i procentowe przedsiębiorców mających lub nie trudności w rekrutowaniu pracowników służb bhp.

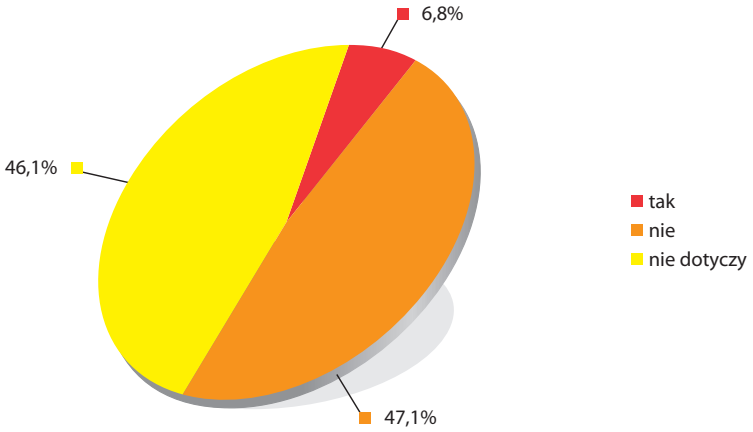


Tabela 32. Zestawienie ilościowe i procentowe rodzajów istniejących trudności w rekrutowaniu pracowników służb bhp.

Przyczyny trudności w pozyskiwaniu i zatrudnianiu pracowników służb bhp	n	udział %
Niewielka grupa (mało osób)	69	31,08%
Zbyt wygórowane wymagania finansowe	53	23,87%
Brak kwalifikacji	48	21,62%
Słaba baza informacyjna na temat potencjalnych kandydatów	47	21,17%
Brak znajomości języka	4	1,80%
Inne jakie?	1	0,45%
Ogółem	222	100,00%

136 ankietowanych zgłosiło łącznie 222 przeszkody na jakie napotykają podczas szukania i zatrudniania pracowników służb bhp. Bolączką pracodawców jest wg. nich stosunkowo mała grupa potencjalnych kandydatów. Biorąc pod uwagę zmieniające się

wymagania w stosunku do wykształcenia tychże kandydatów, należy się spodziewać, że grupa wykwalifikowanych pracowników służb bhp po roku 2012 będzie tym bardziej niewystarczająca. Znaczący problem według respondentów stanowią wymagania finansowe potencjalnych kandydatów (n=53), ich nieodpowiednie kwalifikacje (n=48) oraz niewystarczająca baza informacyjna na temat uprawnionych do wykonywania tego zawodu osób. Nieznajomość języka kandydatów nie stanowi istotnego problemu w rekrutacji, a dotyczy głównie korporacji międzynarodowych.

3.1.9.5. Podnoszenie kwalifikacji służb bhp

Ocenę aktywności przedsiębiorców w dostosowywaniu kwalifikacji zawodowych podległych im służb bhp do wymagań zmieniającego się prawa przeprowadzono w oparciu o pytanie, którego wyniki w ujęciu ilościowym oraz procentowym przedstawia tabela 33.

Tabela 33. Rozkład ilościowy i procentowy badanych firm według kryterium podnoszenia kwalifikacji.

Czy pracownicy służb bhp podnoszą swoje kwalifikacje?	n	udział %
Tak	537	26,85%
Nie	335	16,75%
Nie dotyczy	1128	56,40%
Ogółem	2000	100,00%

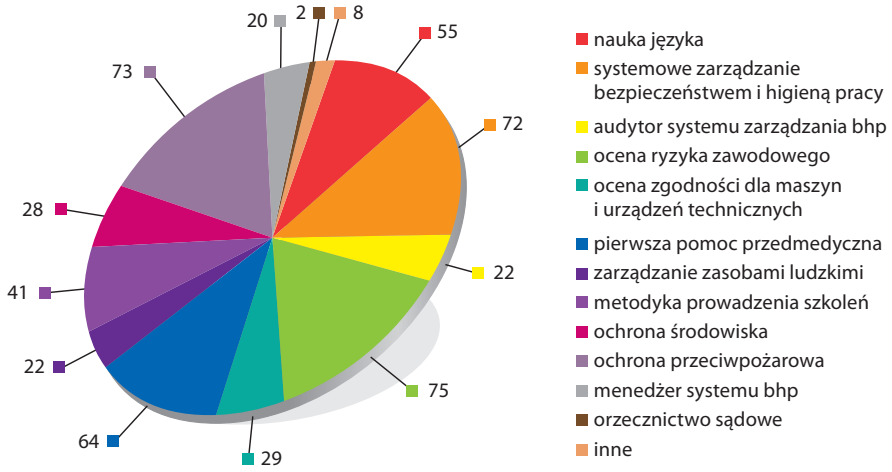
Największy odsetek ankietowanych tj. 56,40% (n=1128), nie widzi konieczności podnoszenia kwalifikacji służb bhp działających w ich firmie. Niewiele ponad 26,85% ankietowanych (n=537) deklaruje, że ich pracownicy pełniący zadania służb bhp podnoszą obecnie swoje kwalifikacje zawodowe.

Zaledwie 10,10% przedsiębiorców (n=202) współfinansuje podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników służb bhp, poprzez całkowite lub częściowe pokrycie kosztów szkoleń, kursów czy nawet studiów. Tematykę współfinansowanych szkoleń, kursów w udziale ilościowym i procentowym przedstawia wykres 40.

Pracodawcy chętniej współfinansują szkolenia/kursy, które nierozerwalnie związane są zadaniami wykonywanymi przez służby bhp. Jest to przede wszystkim dokształcanie w zakresie oceny ryzyka zawodowego (n=75), ochrony przeciwpożarowej (n=73) oraz zasad udzielania pomocy przedmedycznej (n=64). Inspektorzy, specjaliści ds. bhp łączą często funkcję bhp-owca i osoby odpowiedzialnej za sprawy p.poż. i pomocy przedmedycznej. Współudział pracodawców w dokształcaniu kadry bhp w tym zakresie jest rozwiązaniem uzasadnionym ekonomicznie, nie rodzi konieczności zatrudniania dodatkowych osób - specjalistów z tych obszarów, gdzie koszty są niewątpliwie znacznie wyższe (porównaj: wykres 47).

Mimo, iż 8 ankietowanych wskazało inne formy dokształcania kadr bhp, nie umieli podać jakie formy współfinansowali.

Wykres 47. Zakres szkoleń/kursów dokształcających służby bhp, współfinansowanych przez pracodawców.



3.1.9.6. Praca służb bhp w zespołach/komisjach

W ramach oceny poziomu świadomości pracodawców, odnośnie zakresu działalności podległych im służb bhp, poproszono respondentów o wskazanie komisji, zespołów, w pracach których uczestniczą bhp-owcy. Spośród 2000 ankietowanych jedynie 14 przedsiębiorców (0,7%) uchyliło się od odpowiedzi i nie wskazało żadnej z 7 proponowanych w kwestionariuszu odpowiedzi. 99,3% pracodawców udzieliło odpowiedzi. 1631 firm (81,5%) wskazało odpowiedź „nie dotyczy" przyznając tym samym, że w żadnej z proponowanych w kafeterii odpowiedzi komisji służby bhp nie działają. 105 (5,3%) przedsiębiorców wskazało 2 zespoły/komisje, 19 pracodawców - 3. Wyniki badań w zestawieniu ilościowym i procentowym przedstawia tabela 34. Łączna liczba wskazań respondentów wyniosła 2266.

Tabela 34. Rozkład ilościowy i jakościowy działalności służb bhp w ramach komisji i zespołów.

Rodzaje komisji/zespołów w których uczestniczą pracownicy służb bhp	n	udział %
Komisja przetargowa	30	1,32%
Zespół powypadkowy	208	9,18%
Zespół do oceny ryzyka	206	9,09%
Zespół ds. inwestycji	51	2,25%
Komisja/ zespół ds. oceny zgodności maszyn i urządzeń	85	3,75%
Zespół wdrażający system Zarządzania PN-N 1800 itp.	55	2,43%
Nie dotyczy	1631	71,98%
Ogółem	2266	100,00%

Aktywność kadr bhp skupiona jest wokół pracy zespołów powypadkowych (n=208), oraz współuczestnictwie w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego (n=2006). Odpowiedzi te nie są zaskoczeniem, gdyż wskazany przez respondentów zakres pracy pracowników służb bhp wynika z regulacji ustawowych wynikających z rozporządzenia w sprawie służb bhp. Służby bhp jak wynika z badań, uczestniczą również w pracach zespołów ds. oceny zgodności maszyn i urządzeń (n=85). Sytuacja ta dotyczy firm w których dokonuje się kontroli i przeglądu parku maszynowego.

3.1.9.7. Poziom zadowolenia pracodawców z pracy służb bhp

Celem określenia poziomu zadowolenia pracodawców z pracy podległych im służb bhp zastosowano 5-cio stopniową skale Likerta, gdzie 1-poziom niedostateczny, 5-bardzo dobrze. Strukturę odpowiedzi ilościowo i procentowo przedstawiono w tabeli 35.

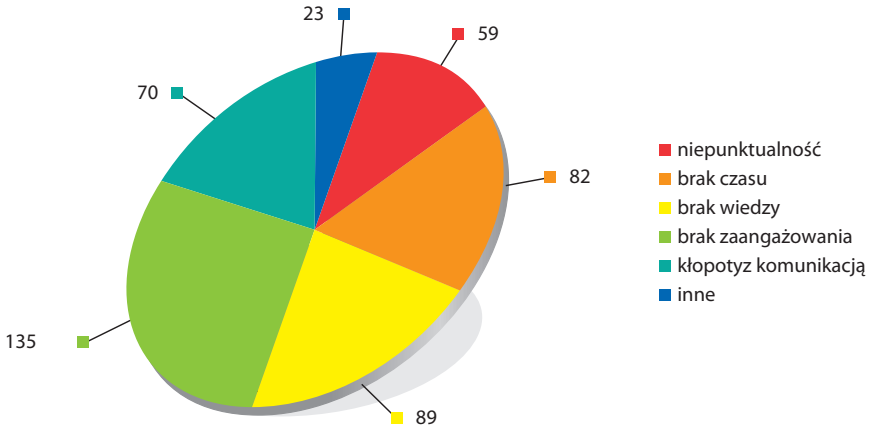
Tabela 35. Struktura ilościowa i procentowa oceny działalności służb bhp przez respondentów.

Poziom zadowolenia pracy służb bhp	n	udział %
1	16	0,8%
2	22	1,1%
3	178	8,9%
4	847	42,4%
5	931	46,6%
Brak odpowiedzi	6	0,3%
Ogółem	2000	100%

Przeważająca liczba pracodawców jest zadowolona z pracy podległych kadr bhp. Warto nadmienić, że wśród tych odpowiedzi respondenci dokonali również samooceny, gdyż jak wspomniano wcześniej 57% ankietowanych (n=1140) będąc pracodawcami pełnią zadania służb bhp. Uśredniona dla wszystkich 1994 wskazań (6 ankietowanych nie udzieliło dopowiedzi) ocena to 4,33. Biorąc pod uwagę wskazane w raporcie nieprawidłowości, które są często udziałem niesprawnie działających kadr bhp, tak dobry wynik jest pewnym zaskoczeniem, świadczy poniekąd o niskiej świadomości pracodawców, i niskim poziomie wymagań w stosunku do pracowników służb bhp.

Kontynuację poprzedniego pytania stanowiła ocena służb bhp pod katem niedociągnięć, niedoskonałości, braków w ich działaniu. Jedynie 292 pracodawców (14,6%) dostrzega pewne mankamenty w pracach służb bhp, znalazło to odzwierciedlenie w niskich notach wystawionych służbom bhp w poprzednim pytaniu. Wyniki uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres 48.

Wykres 48. Struktura niedoskonałości, braków w działaniach służb bhp.



Spośród pracodawców, którzy zechcieli wskazać mankamenty w pracach służb bhp (n=292), blisko połowa tj. 135 wskazuje brak zaangażowania kadr bhp w pracę. Stanowi to 29,48% (n=135) wszystkich 458 wskazań. Co trzeci pracodawca (n=89 spośród 292)) zwraca uwagę, iż bhp-owcy są niekompetentni, nie posiadają odpowiedniej wiedzy oraz ich działania cechuje pośpiech, nierzetelność spowodowana brakiem czasu (n=82). Respondenci skarżą się na niepunktualność pracowników służb bhp (n=59) oraz problemy z komunikacją (n=70).

3.1.9.8. Zmiany prawne związane z kwalifikacjami służb bhp

Kluczowym z punktu widzenia celu głównego badania było pytanie odnoszące się do wiedzy pracodawców na temat, terminu zmian prawnych związanych z podniesieniem wymagań kwalifikacyjnych (wykształceniem) służb bhp. Respondenci mieli do wyboru kafeterię 6 odpowiedzi. Rozkład ilościowy i procentowy przedstawiono w tabeli 36.

Tabela 36. Struktura ilościowo-procentowa odpowiedzi ze względu na termin zmian w przepisach dotyczących kwalifikacji służb bhp.

Rok zmiany przepisów dot. kwalifikacji służb bhp	n	udział %
Nie wiem	1089	54,45%
Nie wiem kiedy, ale wiem, że są planowane	416	20,80%
Nie są planowane takie zmiany	121	6,05%
W 2010r	194	9,70%
W 2013r	168	8,40%
W 2020r	12	0,60%
Ogółem	2000	100,00%

Wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi. Ponad połowa 54,45% (n=1089) przyznaje się do niewiedzy w tym temacie. 121 przedsiębiorców nie ma pojęcia o planowanych zmianach. Jedynie 8,4% ankietowanych (n=168) udzieliło prawidłowej odpowiedzi. Ogólnie skala niewiedzy pracodawców jest zatrważająca. Zbliżający się okres wejścia w życie stosownych aktów prawnych, winien zmusić instytucje rządowe, jednostki nadzoru nad warunkami pracy, jednostki naukowo-dydaktyczne do zintensyfikowania działań z jednej strony podnoszących świadomość polskich przedsiębiorców, z drugiej przygotowujących przyszłe kadry bhp o odpowiednich kwalifikacjach.

3.1.9.9. Uprawnienia służb bhp

Jednym z aspektów objętych badaniem była ocena przez pracodawców, jakie uprawnienia posiadają pracownicy służb bhp. Uprawnienia kadr bhp reguluje § 3. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 109, poz. 704 z późn. zm.), jednak jak pokazują wyniki zamieszczone w tabeli 39 wiedza przedsiębiorców w tym obszarze jest niewielka.

Tabela 37. Rozkład ilościowy i procentowy uprawnień służb bhp.

Uprawnienia służb bhp	n	udział %
Przeprowadzenie kontroli stanu bhp	1873	29,29%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o nagrodzenie pracownika	466	7,29%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o ukaranie pracownika	610	9,54%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o niezwłoczne odsunięcie od pracy	742	11,60%
Wstrzymania pracy maszyny	1115	17,44%
Odsunięcie od pracy pracownika	980	15,33%
Reprezentowanie pracodawcy np. w sądzie, Państwowej Inspekcji Pracy	608	9,51%
Ogółem	6394	100,00%

Badani chętnie udzielali odpowiedzi na to pytanie, zaledwie 10 pracodawców nie wskazało żadnego spośród 7 proponowanych w kwestionariuszu uprawnienia. Pozostała grupa 1990 (99,5%) ankietowanych najczęściej wskazywała przeprowadzanie kontroli stanu bhp w firmie (n=1873). Stanowili oni blisko 93,6% badanej próby, a uprawnienie to stanowiło największy blisko 30% odsetek wszystkich wskazań (n=6394). Co drugi pracodawca (n=1115; 55,75%) ma świadomość, iż służby bhp mogą wstrzymać pracę maszyn i odsunąć pracownika od pracy (n=980).

3.1.9.10. Komisja ds. bhp

W przypadku podmiotów dużych, na pracodawcy zgodnie z Art.237[12] § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 z poź. zm.) spoczywa obowiązek „Pracodawca za-

trudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy,... jako swój organ doradczy i opiniodawczy." Ankietowani udzielili odpowiedzi zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli 38.

Tabela 38. Struktura ilościowo-jakościowa respondentów ze względu na działalność służb bhp w firmie.

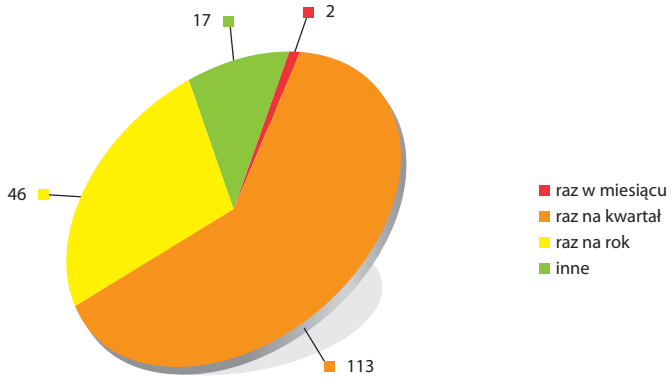
Czy w zakładzie funkcjonuje komisja ds. bhp?	n	udział %
Tak	178	8,90%
Nie	939	46,95%
Nie wiem	46	2,30%
Nie dotyczy	837	41,85%
Ogółem	2000	100,00%

Zadziwia fakt, że aż w 8,9% podmiotów (n=178) funkcjonuje komisja ds. bhp, podczas gdy podmiotów dużych jest kilkukrotnie mniej. Oznacza to, że w podmiotach małych (zatrudniających kilka osób) i średnich także komisje są utworzone. Te zaskakujące statystki są mało realistyczne, świadczą raczej o niewiedzy pracodawców w tym zakresie, a nie o świadomych działaniach na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa w firmie. Z drugiej strony niepokojące jest to, iż sami pracodawcy nie wiedzą czy taka komisja w ogóle w firmie funkcjonuje (n=46). Ciekawych informacji dostarcza analiza grupy podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób, których w badanej próbie jest 26 (1,3%). Wyniki przedstawia wykres 38. W podmiotach tych zgodnie z litera prawa musi być powołana do życia komisja ds. bhp. Niestety w 5 przedsiębiorstwach taka komisja nie funkcjonuje, a jeden ankietowany stwierdził, ze temat ten go nie dotyczy. Należy stwierdzić, że jedynie 78,6% firm dużych (n=22) wywiązało się z ustawowego obowiązku tworzenia komisji ds. bhp.

Posiedzenia komisji ds. bhp winny odbywać się nie rzadziej niż raz na kwartał. Strukturę odpowiedzi ilościowo i jakościowo przedstawia wykres 49.

Przeważająca część pracodawców 63,48% (n=113) poprawnie udzieliła odpowiedzi na postawione pytanie. Niestety co 4 przedsiębiorca (n=46) robi to za rzadko tj. raz na rok.

Wykres 49. Struktura częstotliwości posiedzeń komisji ds. bhp.



3.2. Badanie pracownika służ bhp

Jak już wspomniano w rozdziale 3.1.1.Kodeks Pracy nakłada na pracodawców szereg obowiązków. Pytanie - jak sobie radzą pracodawcy z tak szerokim zakresem zadań i obowiązków, wymagających specjalistycznej wiedzy?

Najczęściej zatrudniając służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Tym bardziej, że pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników ma obowiązek utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli zatrudnia do 10 pracowników albo zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (por. Art. 237^{11}.§ 1 KP).

3.2.1. Zawód: specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy

W klasyfikacji zawodów możemy znaleźć opis zwodu: specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy - kod: 214923. Z opisu zawodu wynika, iż osoba posiadająca tego rodzaju kwalifikacje zajmuje się organizowaniem i koordynowaniem pracy zakładowej służby bhp, przygotowywaniem i przedkładaniem pracodawcy analiz dotyczących stanu bezpieczeństwa w zakładzie, prezentuje propozycje usunięcia występujących zagrożeń, prowadzi doradztwo w zakresie bhp, współpracuje z wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi i zewnętrznymi organami nadzoru nad warunkami pracy, opiniuje plany, założenia i projekty modernizacji zakładu oraz bierze udział w odbiorach technicznych nowych lub przebudowanych obiektów budowlanych.

Do zadań zawodowych specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy należy między innymi:

- organizowanie i koordynowanie pracy zakładowej służby bhp,
- prowadzenie doradztwa w zakresie obowiązujących przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- współpraca z jednostkami naukowo-badawczymi w zakresie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie,
- współpraca z zewnętrznymi organami nadzoru nad warunkami pracy (Państwową Inspekcją Pracy, Państwową Inspekcją Sanitarną, Urzędem Dozoru Technicznego itd.), a także z zakładowymi organizacjami związkowymi, społeczną inspekcją pracy, służbą zdrowia itd.,
- udział w ocenie dokumentacji inwestycyjnych oraz udział w odbiorach technicznych nowo budowanych lub modernizowanych obiektów budowlanych, urządzeń produkcyjnych i innych urządzeń, mających wpływ na warunki bhp,
- występowanie z wnioskami dotyczącymi wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w procesach produkcyjnych zakładu,
- udział w opracowywaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów, ogólnych instrukcji dotyczących bhp oraz opiniowanie instrukcji szczegółowych,
- nadzorowanie i prowadzenie systematycznej kontroli warunków pracy oraz przestrzegania zasad i przepisów bhp w zakładzie pracy,

- bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń;
- przygotowywanie ocen i analiz stanu bhp w zakładzie,
- uczestniczenie w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz chorób związanych z warunkami pracy, a także w opracowywaniu wniosków profilaktycznych,
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem określonych prac,
- nadzorowanie rejestru wypadków i prawidłowego przechowywania dokumentów z dziedziny bhp,
- koordynowanie prac dotyczących profilaktyki w zakresie bhp i popularyzacji problematyki bhp,
- odsuwanie od pracy osób, dla których praca na określonym stanowisku jest wzbroniona,
- wstrzymywanie pracy maszyn i urządzeń technicznych w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników,
- występowanie do kierownictwa zakładu o nagradzanie lub karanie pracowników za przestrzeganie lub nieprzestrzeganie zasad i przepisów bhp.

Wśród dodatkowych zadań zawodowych wymienia się:

- prowadzenie wszelkich szkoleń z zakresu bhp w ramach posiadanych kwalifikacji zawodowych i uprawnień;
- prowadzenie komórki zajmującej się zagadnieniami ochrony ppoż lub ochrony środowiska (www.praca.gov.pl).

Warunki podjęcia pracy w zawodzie specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy obecnie reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn.zm.).

W §4 wspomnianego rozporządzenia możemy przeczytać, iż

1. Pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające następujące wymagania kwalifikacyjne
   1) inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy,
   2) starszym inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca,
      a) zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub
      b) wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
   3) specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp,

4) starszym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,
5) głównym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp. (...)" Objęcie stanowiska głównego specjalisty do spraw bhp jest ukoronowaniem kariery zawodowej pracownika służby bhp.

Jak już wspomniano w rozdziale 3.2 badania pracowników służb bhp miały pomóc w diagnozie zarówno kompetencji jak i możliwości rozwoju pracowników służb bhp.

3.2.2. Rodzaje aktywności służb bhp

W związku z faktem, iż obowiązujące przepisy prawne umożliwiają realizację zadań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy na wiele różnych sposobów można zaobserwować różnego rodzaju działania podejmowane przez osoby posiadające kwalifikacje w zakresie pełnienia obowiązków pracownika ds. bhp. Jak grzyby po deszczu powstają firmy szkoleniowe i doradcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a szkoły wyższe mające w swej ofercie studia podyplomowe w zakresie bhp przeżywają znaczący rozkwit.

Z drugiej strony wciąż można doświadczyć niekompetencji ze strony pracowników służb bhp, nieznajomości przepisów czy też braku umiejętności praktycznych związanych z takimi działaniami jak np. analiza ryzyka zawodowego, sporządzanie dokumentacji powypadkowej, badanie przyczyn wypadków przy pracy.

Jakość świadczonych usług na rynku bhp jest na bardzo zróżnicowanym poziomie, począwszy od profesjonalnej obsługi, a skończywszy na fikcyjnym tworzeniu dokumentów na potrzeby kontroli. Wiąże się to oczywiście z ceną za wykonaną usługę - tutaj również możemy zaobserwować dużą rozpiętość.

Analiza poziomu wykształcenia badanych respondentów wskazuje, iż badana populacja służb bhp posiada przede wszystkim wykształcenie wyższe - 175 osób, co stanowi 70% badanej populacji, 74 osoby mają wykształcenie średnie (29,60%), zaś jedna osoba posiada wykształcenie zawodowe (0,40%).

Kadry bhp wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy osiągnęły na podstawie kursu kwalifikacyjnego bhp (n=65); studium zawodowego bhp (n=25), technikum/ liceum zawodowe (n=33), studia podyplomowe bhp (n=99) studia wyższe bhp (kierunkowe) (n=28).

Jeżeli chodzi o dodatkowe szkolenia, podnoszące kwalifikacje zawodowe, analiza uzyskanych wyników badań wskazuje, iż badana populacja dość chętnie korzysta z dodatkowych szkoleń - średnio jeden pracownik służby bhp skorzystał średnio z 5 szkoleń przede wszystkim ze szkoleń w zakresie pierwszej pomocy przedmedycznej, ochrony przeciwpożarowej, metodyki prowadzenia szkoleń, oceny ryzyka zawodowego. Szczegółowy dane częstotliwości korzystania z różnego rodzaju szkoleń zawiera tabela 40.

Wykres 50. Kwalifikacje zawodowe kadry bhp.

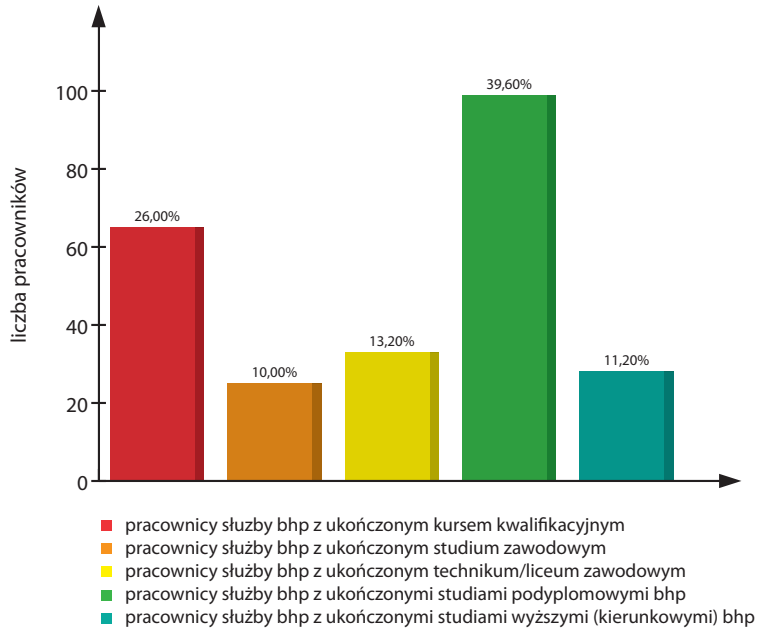


Tabela 40. Częstotliwość korzystania z różnego rodzaju szkoleń przez pracowników służby bhp.

Ukończone studia	n	udział %
Nauka języka obcego	106	40%
Auditor systemu zarządzania bhp	41	16,40%
Ocena zgodności dla maszyn i urządzeń technicznych	63	25,20%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	54	21,60 %
Ochrona środowiska	76	30,40%
Orzecznictwo sądowe	19	7,60%
Dydaktyka dla wykładowców tematyki bhp	97	38,80%
Studia podyplomowe	54	21,60 %
Inne	34	13,60%
Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy	94	37,60%
Ocena ryzyka zawodowego	127	50,80%
Pierwsza pomoc przedmedyczna	194	77,60%
Metodyka prowadzenia szkoleń	147	58,80%
Ochrona przeciwpożarowa	163	65,20%
Zarządzanie projektami	27	10,80%

Kolejną kwestią jakiej warto by się przejrzeć jest intensywność pracy zawodowej pracowników służb bhp. Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, iż 41,60% (n=104) badanej populacji deklaruje, świadczenie usług bhp w jednym zakładzie pracy, natomiast 58,40% populacji (n=146) dodatkowo pracuje świadcząc usługi dla innych przedsiębiorstw. Liczba zakładów objęta opieką przez badane kadry bhp wynosi 761 zakładów! Średnia liczba zakładów obsługiwana przez jednego pracownika służb bhp wynosi 3, najmniej to jeden zakład pracy, natomiast rekordziści deklarują, że są w stanie obsłużyć 29, 50 a nawet 60 zakładów. Wydajność godna pozazdroszczenia, chociaż wątpliwości może budzić jakość obsługi (porównaj tabela 41).

Tabela 41. Liczba zakładów obsługiwanych przez pracowników służb bhp.

Ilość zakładów obsługiwana przez jednego pracownika służby bhp	n	udział %
1	5	2,00%
2	44	17,60%
3	19	7,60%
4	8	3,20%
5	10	4,00%
6	3	1,20%
7	2	0,80%
8	5	2,00%
10	4	1,60%
12	2	0,80%
13	1	0,40%
15	1	0,40%
18	2	0,80%
20	1	0,40%
29	2	0,80%
50	1	0,40%
60	1	0,40%

Ogólna liczba osób, która jest zatrudniona w zakładach pracy obsługiwanych przez służby bhp świadczące usługi dla więcej niż jednego zakładu wynosi 70 172 co oznacza, iż średnio jeden pracownik służby bhp obsługuje grupę 681 pracowników.

I na tym nie koniec. Okazuje się, że pracownicy służb bhp posiadają jeszcze niewykorzystane zasoby. Z badanej grupy 14 pracowników (24% - dla n=59) służb bhp deklaruje chęć poszerzenia swojej działalności o obsługę nowych podmiotów w zakresie bhp. Ekspansywność jest godna podziwu, bowiem wśród badanych są respondenci, deklarujący chęć poszerzenia swej działalności o 10, 15, 20 a nawet 30 i 60 podmiotów. Szczegółowe dane prezentuje tabela 42.

Tabela 42. Deklarowana liczba podmiotów możliwa do objęcia przez pracowników służb bhp (dla n=59 respondentów).

Docelowa liczba podmiotów	n	udział %
1	1	0,40%
2	12	4,80%
3	13	5,20%
4	4	1,60%
5	9	3,60%
6	2	0,80%
8	1	0,40%
15	6	2,40%
20	2	0,80%
30	1	0,40%
60	1	0,40%

Wydaje się istotne postawienie w tym miejscu pytania o faktyczne możliwości profesjonalnej obsługi. A może obsługa bhp to wciąż fikcja tworzona tylko na potrzeby obowiązujących przepisów?

A jeżeli nie - jeżeli obsługa jest prowadzona w sposób profesjonalny, to ile czasu w tygodniu muszą poświęcić badani respondenci na realizację zadań zawodowych związanych z bhp? Rozrzut uzyskanych wyników w tym zakresie jest bardzo duży - począwszy od dorywczego zajmowania się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy (np. jedna godzina tygodniowo), a skończywszy na 90 godzinach pracy tygodniowo. Średnia ilość czasu poświęcona pracy w służbie bhp wynosi 38,39h, a więc mniej niż etat.

Średnio badane kadry bhp deklarują, że poświęcają na realizację zadań bhp 80% czasu pracy. Jednakże wśród nich jest grupa 115 pracowników (46%), która zajmuje się tylko zadaniami bhp (100% czasu pracy poświęconego realizacji zadań związanych z bhp), natomiast pozostała część dzieli pracę miedzy inne zadania, wśród których znajdują się między innymi: zadania administracyjno-gospodarcze, bezpieczeństwo obiektów, HACCP, ochrona przeciw pożarowa, kadry, księgowość, organizacja imprez sportowo - rekreacyjnych, praca naukowo - badawcza, utrzymanie ruchu i wiele innych. Ta grupa (n= 135) deklaruje, że realizacja zadań służb bhp zajmuje im 63,46% czasu pracy.

Jakie motywacje przyczyniają się do tego, że badani respondenci zajmują się sprawami bhp? Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuję, że motywacji jest wiele. Wśród nich respondenci wymieniają między innymi:

- motywacje świadczące o pozytywnym sposobie rekrutacji związanym z istnieniem ciekawości poznawczej czy zainteresowania w kierunku spraw bezpieczeństwa: wykształcenie, świadomy wybór - lubię tę pracę, bhp jest sposobem na życie, bhp to moja pasja, to jest moje hobby, bo mogę zapewnić bezpieczeństwo pracy, bo temat bhp jest moją pasją,
- motywacje związane z wykonywaniem pracy w sposób niezależny - jest to wolny zawód, nienormowany czas pracy,

- motywacje finansowe - płaca, dodatkowy zarobek, finanse, satysfakcja finansowa, wynagrodzenie, wysokie zarobki,
- motywacje wynikające z braku wykwalifikowanych kadr - brak ludzi na stanowiska bhp, bo mnie wyznaczyli do tych zadań, bo taka była potrzeba zakładu pracy, bo zostałem poproszony, o to gdyż jestem na emeryturze, brak wykwalifikowanych pracowników z bhp, mam odpowiednie kwalifikacje, duże zapotrzebowanie na kadry bhp, ktoś musi to w zakładzie robić, konieczność przekwalifikowania, niedobór kadr bhp, z powodu dużego zapotrzebowania w tej dziedzinie, zapotrzebowanie na kadry bhp,
- motywacje wynikające z tradycji - tradycja rodzinna.

Jak już wspominano wiele razy zadania służby bhp związane są z funkcją doradczą i kontrolną (porównaj: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn. zm.)).Element szkolenia nie jest bezpośrednio wpisany do zadań pracownika służby bhp - może szkolić, ale nie musi. Dlatego też w tym zakresie można zaobserwować również różnego rodzaju praktyki:

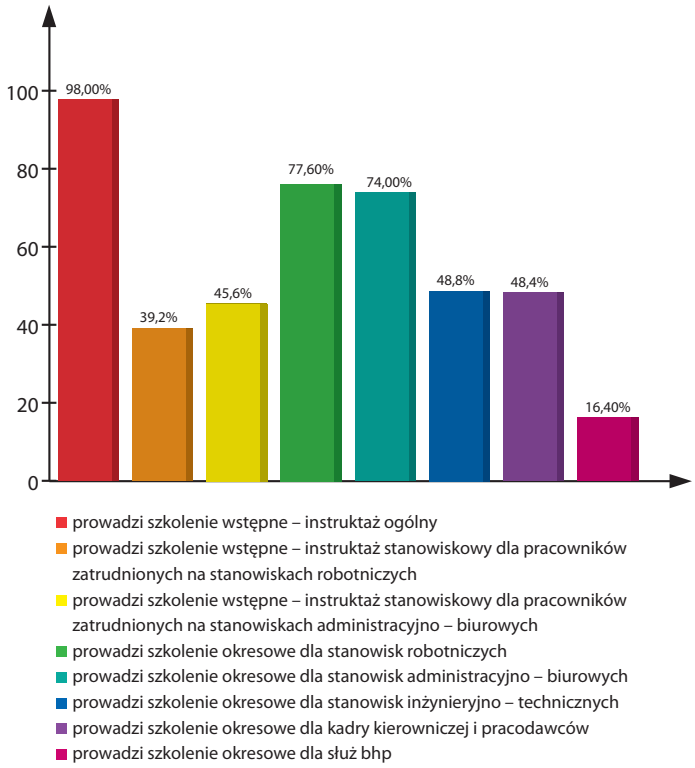
- pracownicy służb bhp nie zajmują się szkoleniami,
- pracownicy służb bhp szkolą w zakładach, w których są zatrudnieni, ale otrzymują za tę usługę dodatkowe wynagrodzenie,
- pracownicy służb bhp nie szkolą w swym macierzystym zakładzie, ale w innych świadczą tego typu usługi.

Badane kadry bhp w większości (n=154; 61,60%) w ramach prowadzonej działalności lub na podstawie umowy cywilno - prawnej świadczą usługi szkoleniowe w zakresie bhp.

Pracownicy świadczą również usługi szkoleniowe w ramach posiadanej umowy o pracę. Analiza uzyskanych wyników w zakresie aktywności szkoleniowej została zaprezentowana na wykresie 51.

Jeżeli chodzi o prowadzenie instruktaży stanowiskowych zarówno w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych jak i administracyjnych to na uwagę zasługuje fakt, iż pracownicy służby bhp nie posiadają do tego typu szkoleń stosownych uprawnień - zgodnie z § 11 5. Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr. 180 poz. 1860 z poź. zm.) szkolenia te powinny być prowadzone przez wyznaczone przez pracodawcę osoby kierujące pracownikami lub pracodawcę, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Czyżby służby bhp nie posiadały dostatecznej wiedzy w tym temacie?

Wykres 51. Rodzaje szkoleń prowadzonych przez służby bhp.

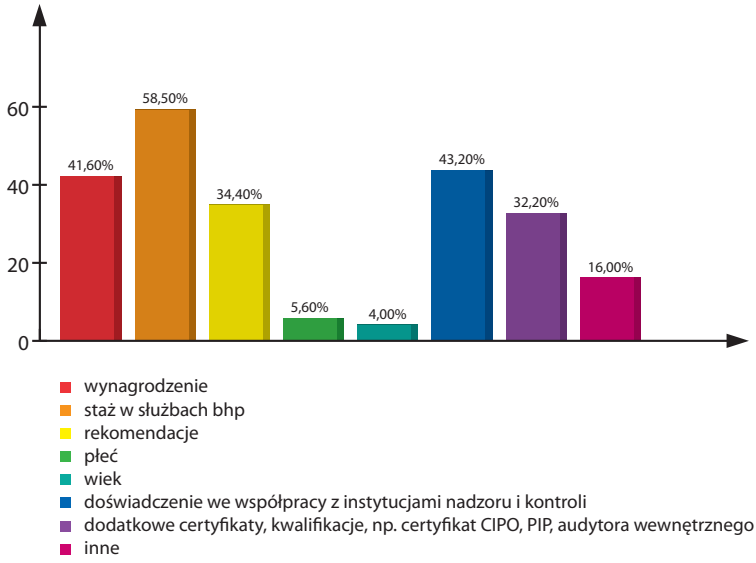


Interesujące jest również to, że badane kadry bhp szkolą służby bhp (n=41). Teoretycznie oczywiście jest to możliwe, ale tylko wtedy, kiedy osoba szkoląca służby bhp prowadziłaby działalność szkoleniową w zakresie szkoleń bhp lub też pracowałaby na zlecenie instytucji szkoleniowej.

W badaniach sprawdzono również postrzeganie przez służby bhp motywacji pracodawców - chodziło o wskazanie jak służby bhp motywacji pracodawców w kontekście zatrudniania służb bhp.

Analiza uzyskanych wyników badań wskazuje, że według opinii służb bhp najistotniejszym kryterium jest staż w służbach bhp (n=147) oraz doświadczenie we współpracy z instytucjami nadzoru i kontroli (n=108), jak również wynagrodzenie (n=104). Najmniej istotne zaś, według respondentów jest wiek (n=10) i płeć (n=14). Szczegółowe dane przestawia wykres 52.

Wykres 52. Kryteria stosowane przez pracodawców zatrudniających służby bhp w opinii respondentów.

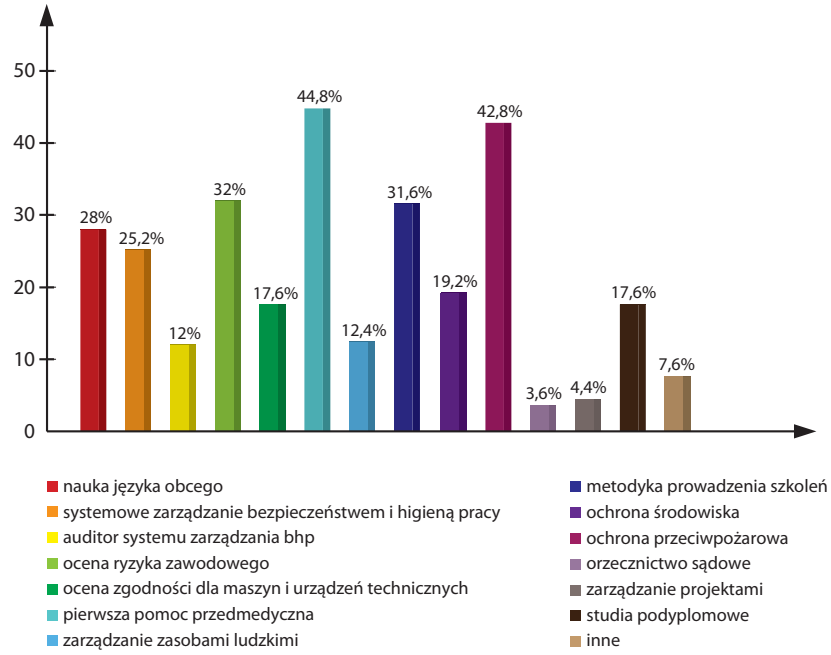


3.2.3. Rozwój osobisty

Chcąc w sposób profesjonalny zajmować się zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy nieodzownym wymogiem staje się ciągły proces rozwoju. W dobie globalizacji szczególnego znaczenia obok posiadanych kwalifikacji zawodowych nabiera znajomość języków obcych oraz kompetencje osobiste związane z takimi umiejętnościami jak komunikacja interpersonalna, radzenie sobie w sytuacji konfliktu, zarządzanie sobą w czasie.

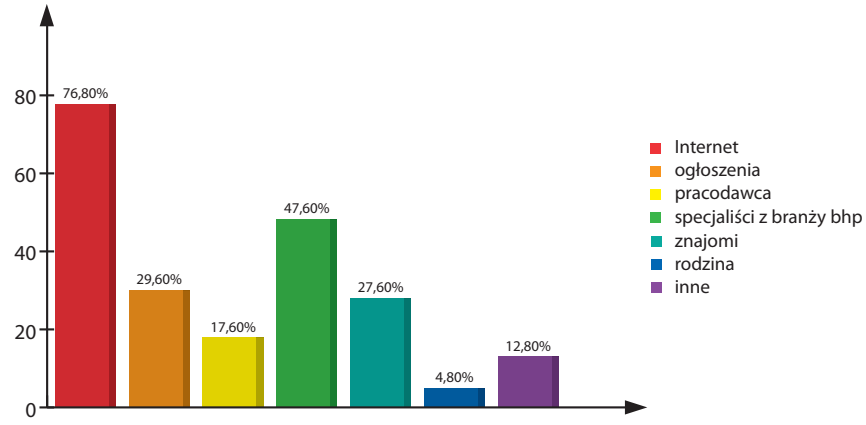
Przedmiotem zainteresowania badaczy były działania służb bhp podejmowane w kontekście rozwoju osobistego. Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, że ponad 86% badanej grupy służb bhp (n=216) w ciągu ostatnich pięciu lat uczestniczyło w szkoleniach, których celem było podniesienie kwalifikacji zawodowych. Wśród szkoleń, w których uczestniczyło najwięcej respondentów znajdują się szkolenia dotyczące pierwszej pomocy przedmedycznej (n=112), ochrona przeciwpożarowa (n=107), ocena ryzyka zawodowego (n=80), a w dalszej kolejności - metodyka prowadzenia szkoleń (n=79), czy nauka języka obcego (n=70). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 53.

Wykres 53. Oferta szkoleniowa, z której korzystają służby bhp.



Kolejnym istotnym aspektem, w kontekście rozwoju osobistego służb bhp była próba odpowiedzi na pytanie skąd pracownicy służb bhp czerpią informacje o szkoleniach. Szczegółowe dane w tym zakresie zaprezentowano na Wykresie 54.

Wykres 54. Źródła pozyskiwania informacji w zakresie oferty szkoleniowej.



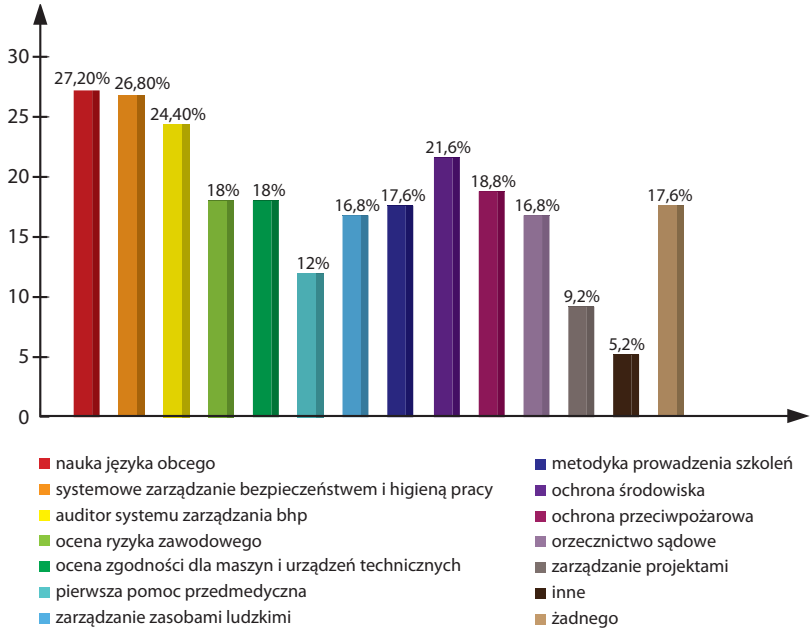
Jak wynika z danych przedstawionych wykresie 54 najlepszym źródłem wiedzy o szkoleniach jest Internet (n=192), a w dalszej kolejności - specjaliści z branży (n=119) oraz głoszenia (n=74).

Kolejna kwestia, która znalazła się w obszarze zainteresowania badaczy dotyczyła istnienia barier w kwalifikowaniu się na szkolenia. Według opinii większości - barier nie ma (78%; n=195), jednak 55 osób dostrzega pewnego rodzaju ograniczenia, takie jak:

- bariery finansowe - brak pieniędzy na studia podyplomowe bhp, brak pieniędzy pracodawcy, koszty szkoleń,
- bariery czasowe - brak czasu,
- bariery związane z brakiem adekwatnej oferty edukacyjnej dla służb bhp - brak adekwatnej oferty do moich oczekiwań,
- bariery związane z lokalizacją - zbyt daleko organizowane szkolenia,
- bariery związane z ograniczoną liczbą miejsc - zbyt wielu chętnych.

W analizowanych badaniach pojawiła się również kwestia zainteresowań i motywacji odbycia szkoleń w przyszłości. Badani respondenci najczęściej wskazują, iż w przyszłości chcieliby korzystać ze szkoleń językowych (n=68), szkoleń z zakresu systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (n=67), auditor systemu zarządzania bhp (n=61), ochrona środowiska (n=54). Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie 20% (n=44) spośród badanych respondentów nie jest zainteresowanych jakimkolwiek szkoleniem. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 55.

Wykres 55. Zapotrzebowanie na szkolenia badanych respondentów.

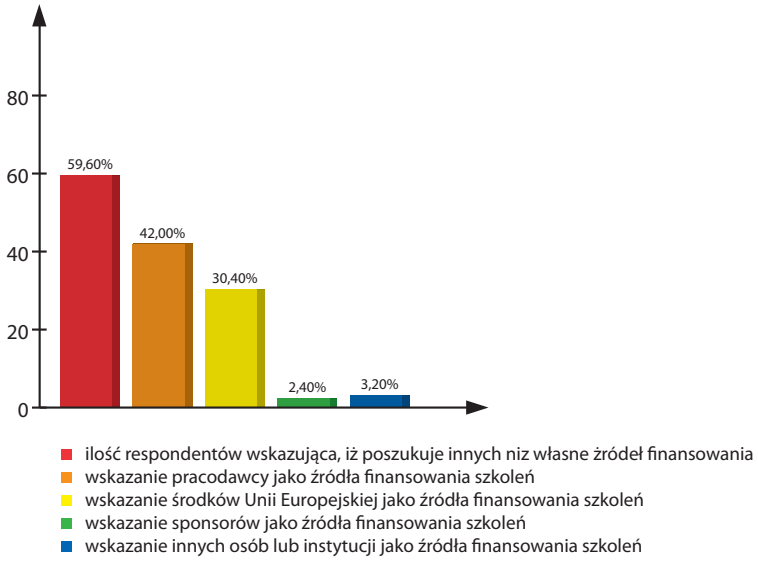


Analizując dalej proces szkoleń badani respondenci w prawie 50% (n=123) uważają, iż szkolenia bhp nie powinny być adresowane jedynie do służb bhp, wskazując potencjalnych adresatów szkolenia: wszystkich pracowników, w tym w szczególności tych którzy stykają się z zagrożeniami, społecznych inspektorów pracy, pracowników działów HR, pracodawców i kadrę kierowniczą.

Jak wskazuje przeprowadzona do tej pory analiza badani pracownicy służb bhp są zainteresowani swoim rozwojem i szkoleniami, rodzi się więc pytanie o poszukiwanie innych niż własne źródeł finansowania szkoleń ponadnormatywnych, a więc takich, które nie wynikają z Kodeksu Pracy.

Prawie 60% badanych respondentów poszukuje innych, niż własne źródeł finansowania, wskazując przede wszystkim pracodawcę oraz środku Unii Europejskiej jako instytucje finansujące czy współfinansujące szkolenia. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 56.

Wykres 56. Poszukiwanie innych niż własne źródeł finansowania szkoleń przez służby bhp.



3.2.4. Wiedza pracowników służb bhp

Jednym z aspektów analiz wyników badań była próba oceny poziomu wiedzy kadr bhp w zakresie wypełnianych obowiązków regulowanych Kodeksem Pracy (D.U. z 1998 r nr 21 poz.94 z póź. zmn.), Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn.zm.), Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r z późn. zm. (Dz.U.04.180.1840), Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności

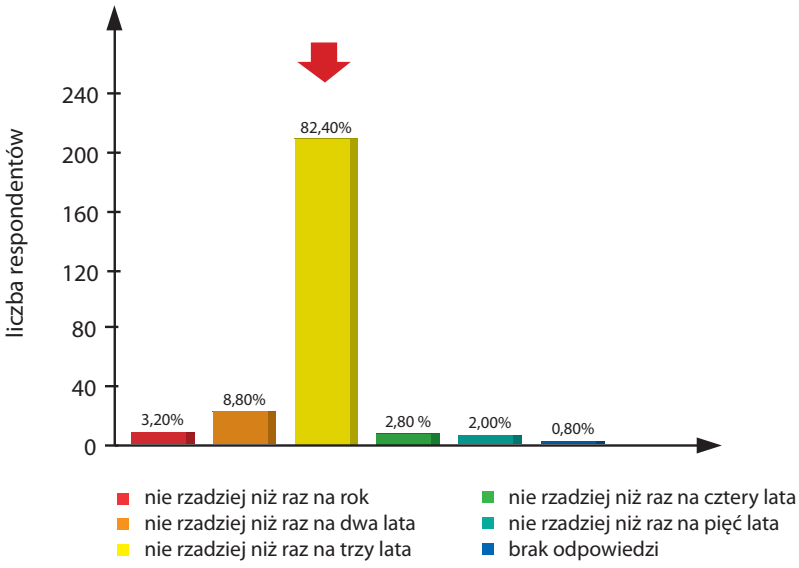
i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania (Dz.U. nr 115 poz. 744 z póź.zmn.) oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. nr 269 poz. 2672).

Wspomniane wyżej Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r z późn. zm. (Dz.U.04.180.1840), precyzyjnie reguluje zasady szkoleń w zakresie bhp. I chociaż z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn.zm.),nie wynika, że do zadań pracownika służ bhp nie należy proces szkoleń w zakresie bhp, to jednak aby pracownik służb bhp mógł pełnić w sposób profesjonalny swą funkcję kontrolno - doradczą, musi znać dobrze treści zapisane w rozporządzeniu dotyczącym szkoleń.

Analiza uzyskanych odpowiedzi na pytania dotyczące procesu szkoleń wskazuje, że badane służby bhp nie najlepiej radzą sobie z tą problematyką.

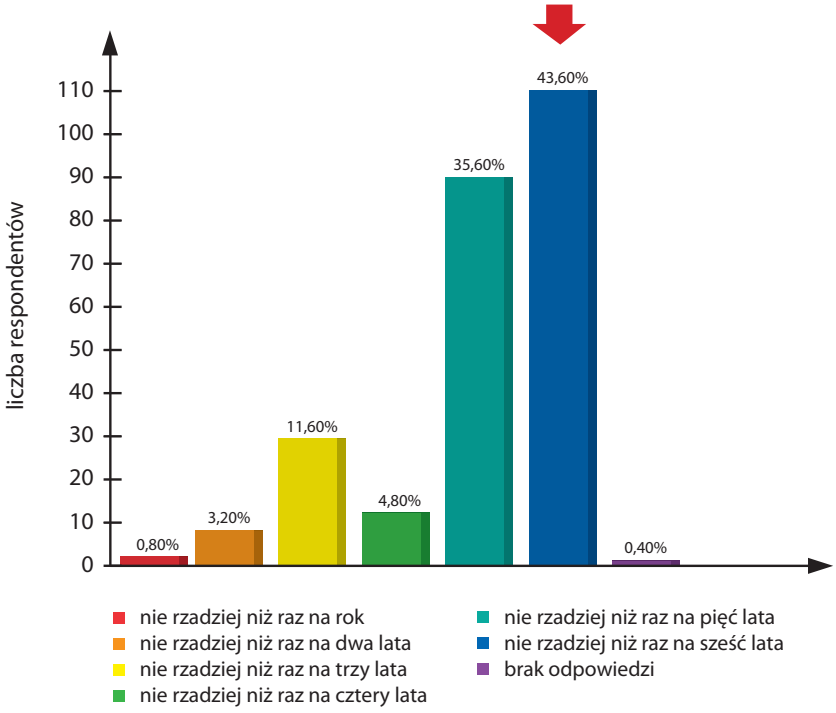
Jeżeli chodzi o wiedzę na temat częstotliwości szkoleń okresowych na stanowiskach robotniczych to jedynie 206 badanych osób wskazało poprawną odpowiedź (nie rzadziej niż raz na 3 lata). Ponadto za prawidłową można też by uznać odpowiedź nie rzadziej niż raz na rok (n=8), ale taka odpowiedź wymagałaby od respondenta dodatkowo zastrzeżenia - a mianowicie nie rzadziej niż raz na rok szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadzamy jedynie wtedy, kiedy na stanowisku wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne, a takiego uściślenia nie było. Można wiec wyciągnąć wniosek, że 17,60% (n=44) badanych kadr bhp nie potrafi prawidłowo określić jak często należy szkolić okresowo pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 57.

Wykres 57. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach robotniczych.



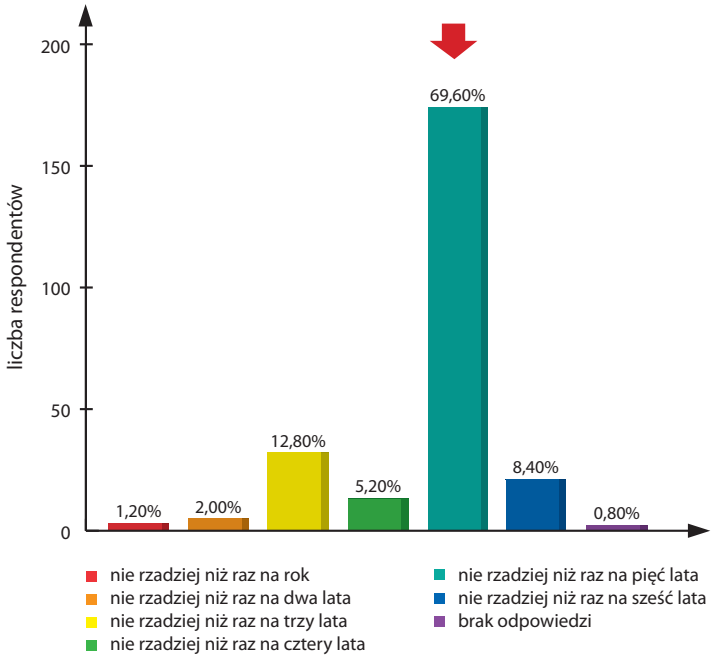
Jeszcze mniej poprawnych odpowiedzi udzielali respondenci na pytanie dotyczące szkoleń okresowych bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych - jedynie 109 osób (43,60%) zna poprawną odpowiedź na to pytanie. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 58.

Wykres 58. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach administracyjno-biurowych.

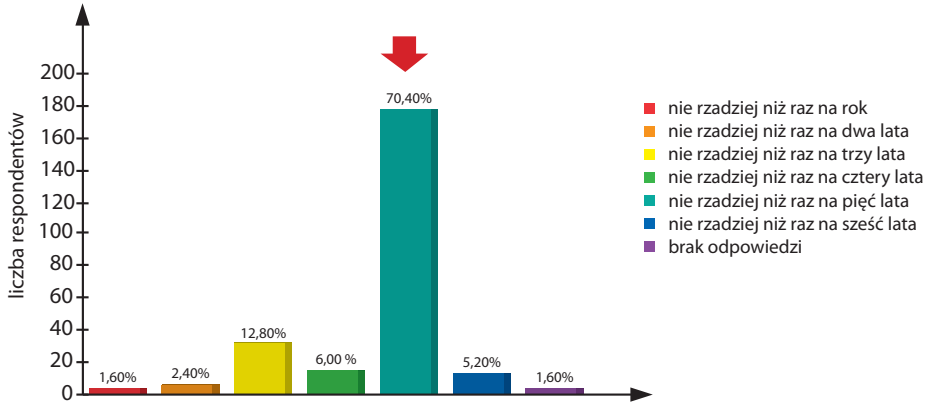


W zakresie wiedzy na temat szkoleń dotyczących kadry kierowniczej i pracodawcy sytuacja oraz kadry inżynieryjno - technicznej sytuacja wygląda nieco lepiej. Około 70% badanych kadr bhp wskazało prawidłowe odpowiedzi (porównaj wykres 59 i wykres 60.)

Wykres 59. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach kierowniczych.

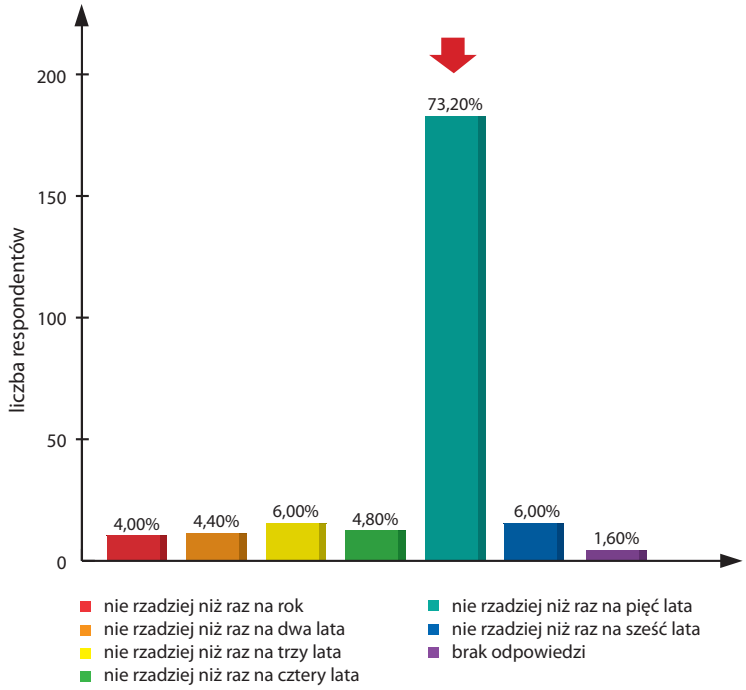


Wykres 60. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach inżynieryjno-technicznych.



Zdecydowanie najlepiej sytuacja wygląda, kiedy kadry bhp pytane są o częstotliwość przeprowadzania szkoleń dla służb bhp - 73,20% (n=183) ankietowanych udzieliło prawidłowych odpowiedzi. Szczegółowe dane prezentuje wykres 61.

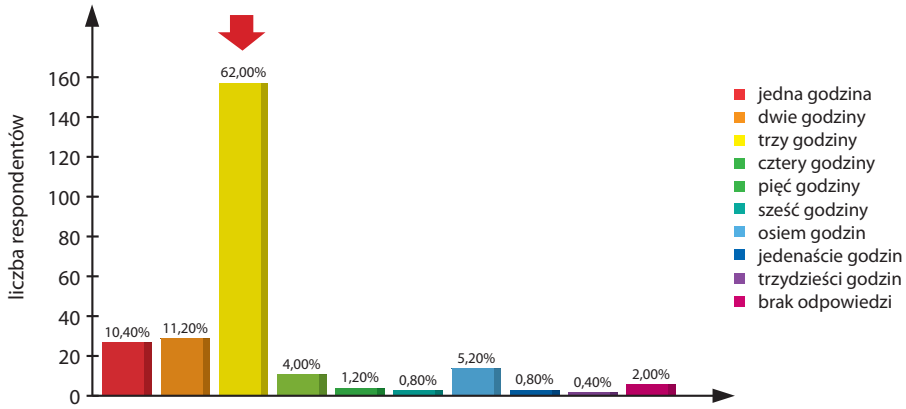
Wykres 61. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp dla pracowników służb bhp.



Analizując proces szkoleń, obok częstotliwości szkoleń, ważnym elementem jest również ich długość. I właśnie temu zagadnieniu zostało poświęcone kolejne pytanie.

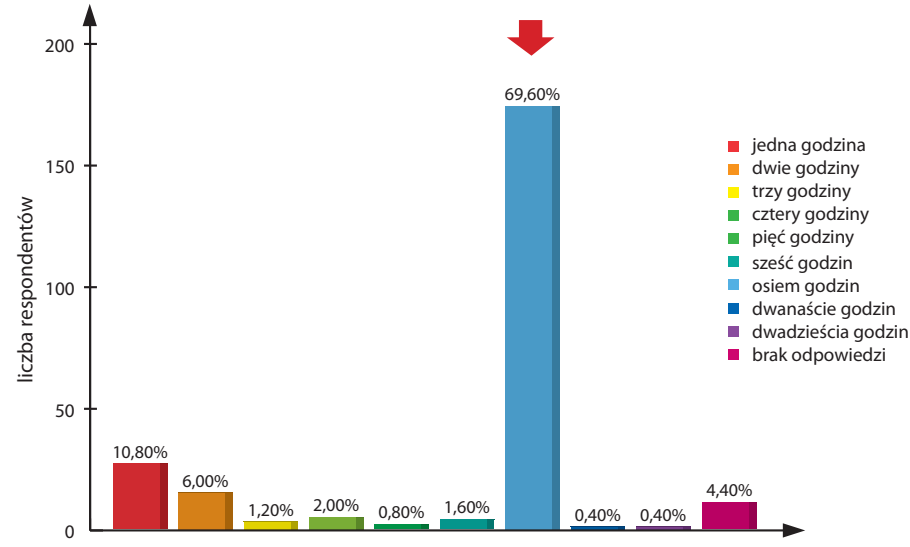
Wyniki badań wskazują, że w zakresie szkoleń wstępnych ogólnych bhp jedynie 155 (co stanowi 62%) pracowników spośród badanych służb bhp, potrafi wskazać prawidłową odpowiedź. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 62.

Wykres 62. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu ogólnego bhp.



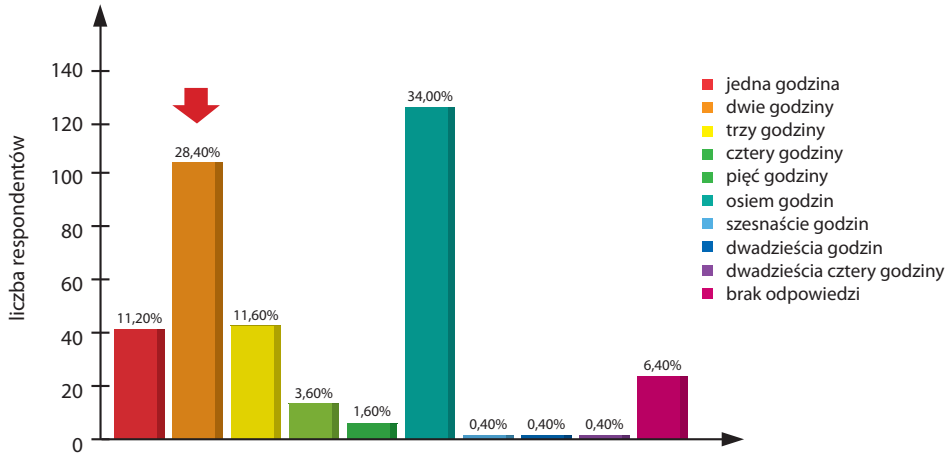
Trochę lepiej wygląda sytuacja, gdy pytamy o szkolenia wstępne - stanowiskowe, na stanowiskach robotniczych - gdzie 174 (69,60%) badanych respondentów odpowiedziało prawidłowo. Szczegółowe dane prezentuje wykres 63.

Wykres 63. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu stanowiskowego dla stanowisk robotniczych.



Sytuacje jednak wygląda tragicznie, jeżeli dopytamy o instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Prawidłową odpowiedź wskazało jedynie 71 osób, spośród badanych służb bhp, co stanowi niecałe 30%. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 64.

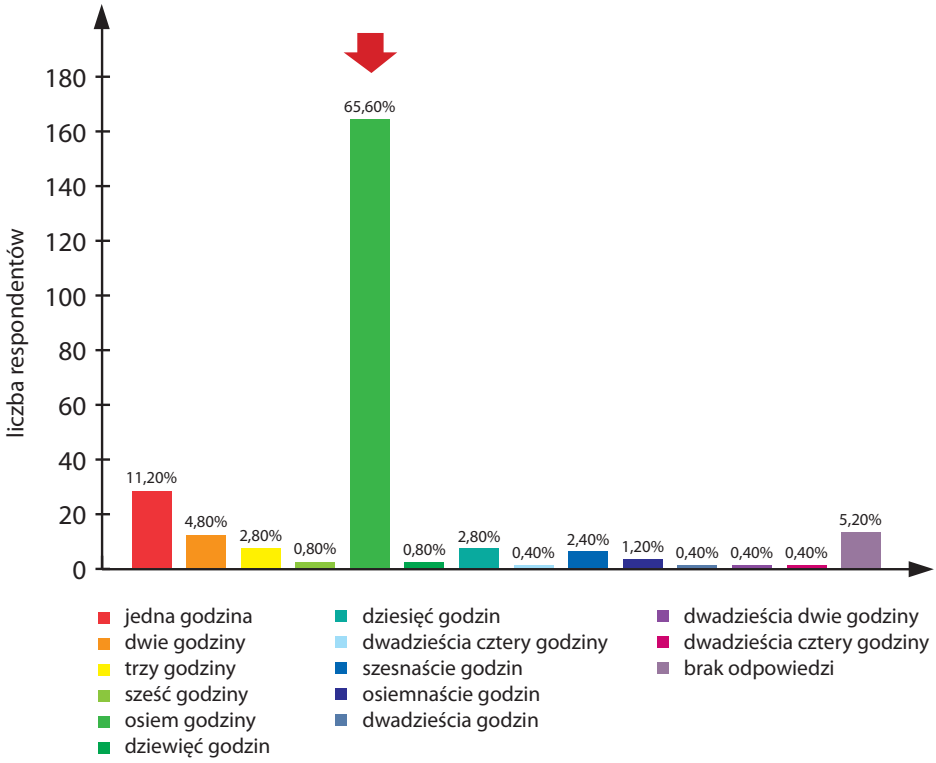
Wykres 64. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu stanowiskowego dla stanowisk administracyjno-biurowych.



Obok szkoleń wstępnych bhp, które odbywa pracownik w momencie zatrudnienia, prawo obliguje pracodawcę do szkolenia pracowników w zakresie bhp okresowo, oraz określa minimalną liczbę godzin w każdej z wyodrębnionych grup szkoleń okresowych.

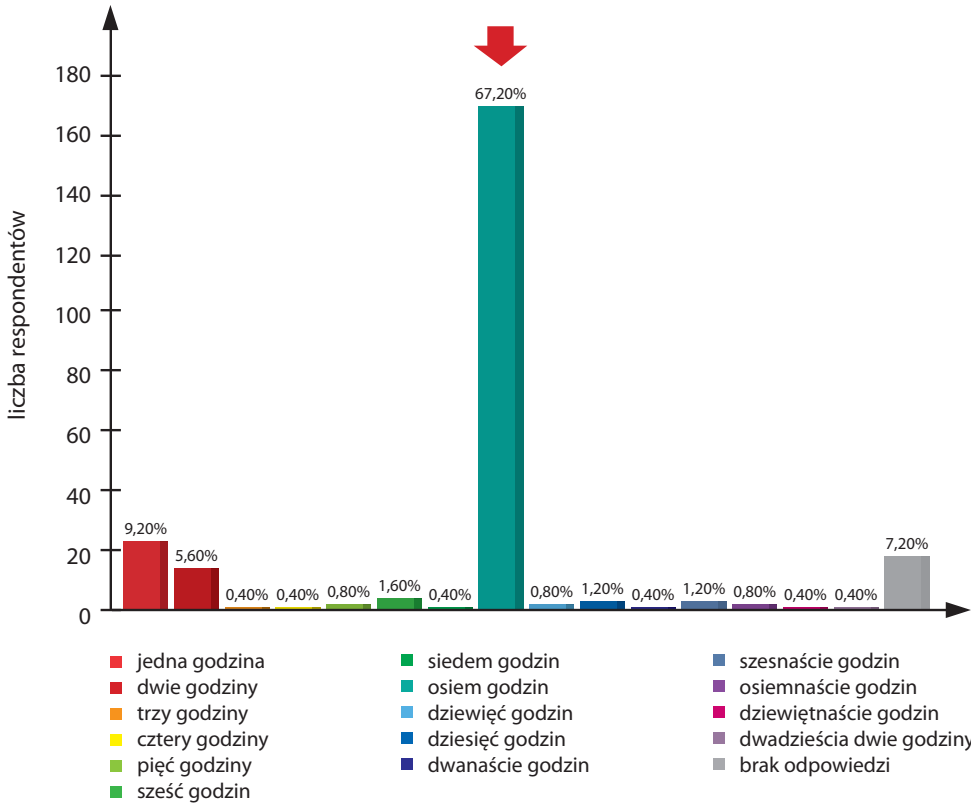
Analiza uzyskanych danych w tym zakresie, wskazuje, że badane służby bhp mają nie najlepszą wiedzę w zakresie długości szkoleń okresowych. I tak, jeżeli chodzi o szkolenia okresowe bhp dla stanowisk robotniczych prawidłową odpowiedź wskazało jedynie 164 pracowników służb bhp, co stanowi niecałe 66%. Wynik jest zaskakujący zwarzywszy na fakt, iż jest to szkolenie najczęściej realizowane w każdym zakładzie oraz bardzo często organizatorami szkoleń są sami pracodawcy posiłkujący się służbami bhp w procesie realizacji ww. szkoleń

Wykres 65. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla stanowisk robotniczych.

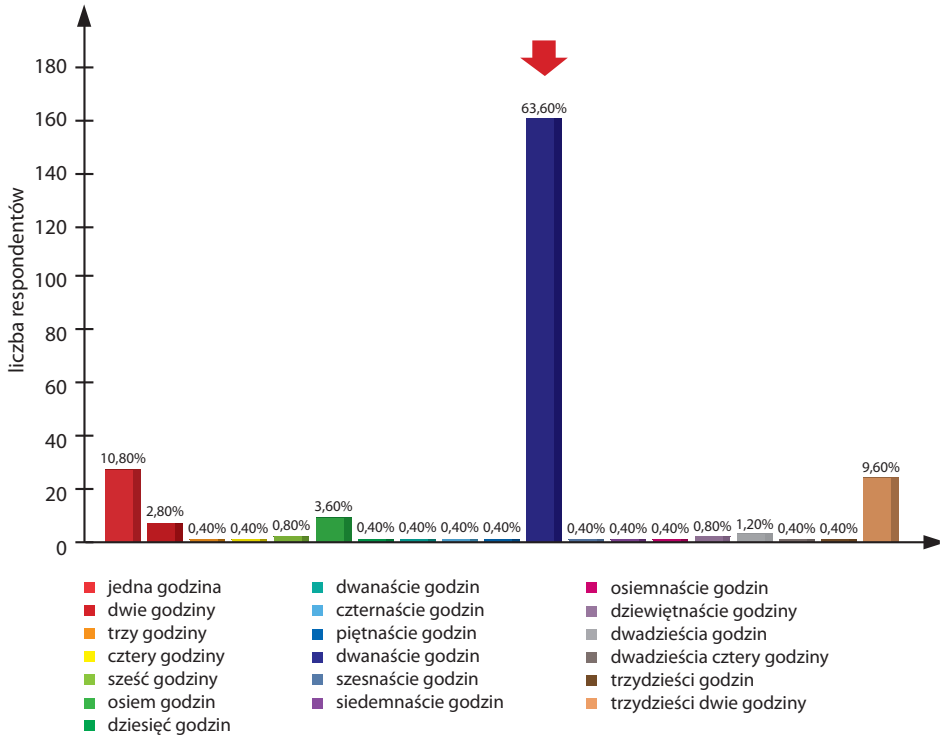


Czas trwania szkolenia okresowego dla pracowników administracyjno-biurowych prawidłowo identyfikuje 168 spośród badanych 250 pracowników służb bhp (porównaj wykres 65) zaś dla stanowisk kierowniczych i pracodawców prawidłową odpowiedź wskazało 159 ankietowanych (63,60%).

Wykres 66. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych.



Wykres 67. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla kadry kierowniczej i pracodawców.



Wniosek nasuwa się dość pesymistyczny - służby bhp mają niedostateczną wiedzę w zakresie realizacji szkoleń bhp, a skoro wiedza jest niewystarczająca, to nie powinniśmy się dziwić, że i jakość szkoleń również budzi wątpliwości.

Kolejne pytanie w zakresie wiedzy dotyczyło rodzajów dokumentacji prowadzonej po szkoleniach. Pytanie w tym zakresie było zadane w sposób otwarty i wymagało od respondenta wymienienia wszystkich znanych mu rodzajów dokumentów, które powinny być sporządzone przy okazji realizacji szkoleń bhp. Na uwagę zasługuje fakt iż § 5 pkt. 6). Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r z późn. zm. (Dz.U.04.180.1840), wskazuje w sposób precyzyjny rodzaje dokumentacji jaką powinien prowadzić pracodawca będący organizatorem szkolenia lub inna jednostka organizacyjna. Wśród dokumentów mowa jest o: „prowadzeniu dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołu przebiegu egzaminów, rejestru wydanych zaświadczeń".

Niestety, nikt spośród badanych pracowników służb bhp nie wskazał czterech rodzajów dokumentów, co oznacza, że ilość prawidłowych odpowiedzi na to pytanie jest równa 0. Najwięcej wskazań prawidłowych to trzy dokumenty. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia tabela 43.

Tabela 43. Liczba prawidłowo wskazanych dokumentów.

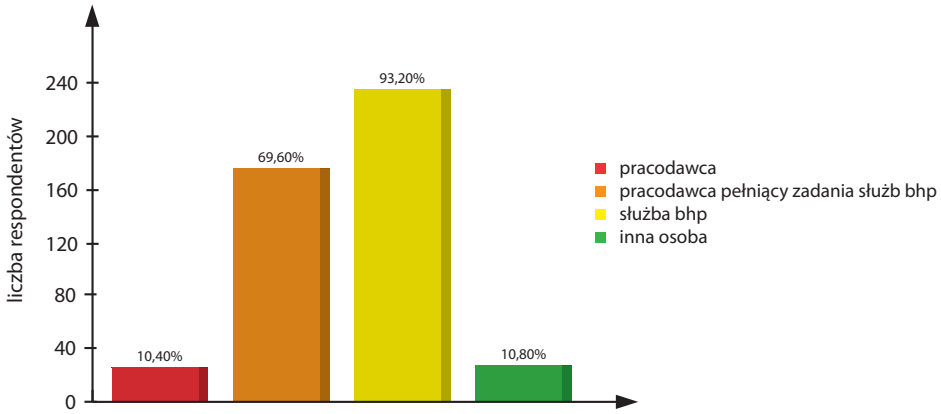
Liczba wskazanych prawidłowo dokumentów	n	udział %
4	0	0%
3	25	10%
2	77	30,08%
1	63	25,20%
0	85	34%
Ogółem odpowiedzi	250	100%

Warto nadmienić, że obok dokumentacji wymienionej w ww. rozporządzeniu pojawiły respondenci wskazywali również inne dokumenty, takie jak np. arkusz ocen, ewidencja obecności, karta szkoleń, konspekty, kserokopie zaświadczeń, materiały dydaktyczne, ocena ryzyka zawodowego, oświadczenia o przeprowadzeniu szkolenia, program zaświadczeń, protokoły zaświadczeń, czy rejestr szkoleń albo zaświadczenia. Pojawiały się również wypowiedzi świadczące o nieznajomości przepisów oraz jednocześnie - próbie uniknięcia zdemaskowania niewiedzy, np. dokumenty za szkoleń, cała dokumentacja.

Kolejne pytania, których celem była weryfikacja wiedzy pracowników służ bhp dotyczyły kompetencji i kwalifikacji kadry prowadzącej szkolenia. Cytowane już wcześniej Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r z późn. zm. (Dz.U.04.180.1840) precyzuje kto może prowadzić jakiego rodzaju szkolenia. I tak - zgodnie z § 10.2 Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

A jak odpowiadali respondenci w tym zakresie? Jako osoby upoważnione do tego typu działań najczęściej wskazywali służby bhp - 93,20% (n=233) oraz pracodawcę pełniącego zadania służby bhp - 69,60% (n=174) Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 68.

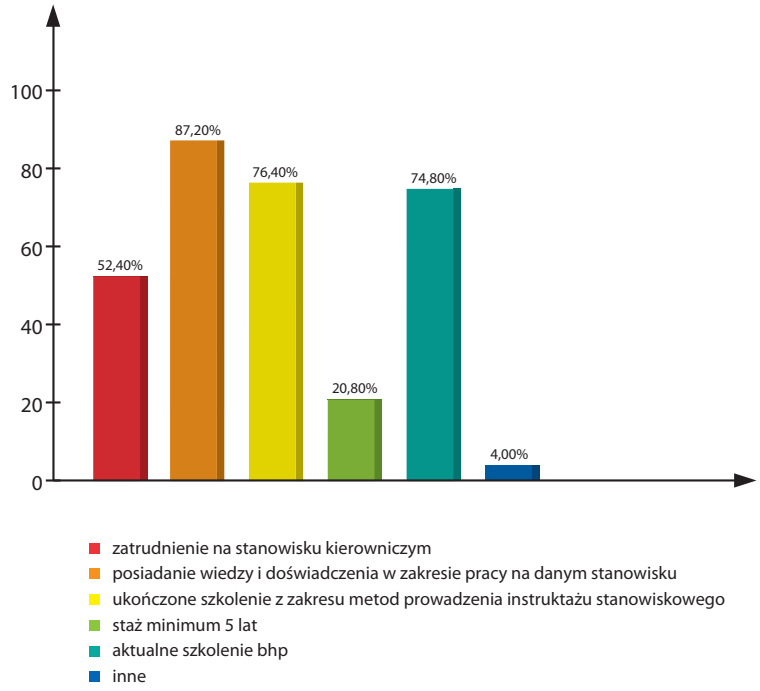
Wykres 68. Osoby upoważnione do prowadzenia szkoleń wstępnych instruktaży ogólnych - analiza odpowiedzi respondentów.



Kolejne zagadnienie dotyczyło weryfikacji kwalifikacji osoby, która prowadzi instruktaż stanowiskowy. Jak już wcześniej wspominano instruktaż zgodnie cytowanym już wielokrotnie Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr. 180 poz. 1860 z poź. zm.) - § 11.5 „Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego."

Wiedza badanych kadr bhp w analizowanym zakresie niestety nie jest zadowalająca. Jedynie 62 osoby (24,8 %) potrafiły wskazać prawidłową triadę wymogów, które powinna spełnić osoba prowadząca instruktaż stanowiskowy. Tymczasem niecało 53% wskazań (na oczekiwane 100%) dotyczy konieczności zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, niecałe 80% wskazań (na oczekiwane 100%) dotyczy konieczności odbycia szkolenia w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego oraz niecałe 90% wskazań (na oczekiwane 100%) dotyczy konieczności posiadania wiedzy i doświadczenia w zakresie pracy na danym stanowisku (porównaj wykres 69).

Wykres 69. Wskazania respondentów w zakresie kryteriów, które powinna spełniać osoba prowadząca instruktaż stanowiskowy.

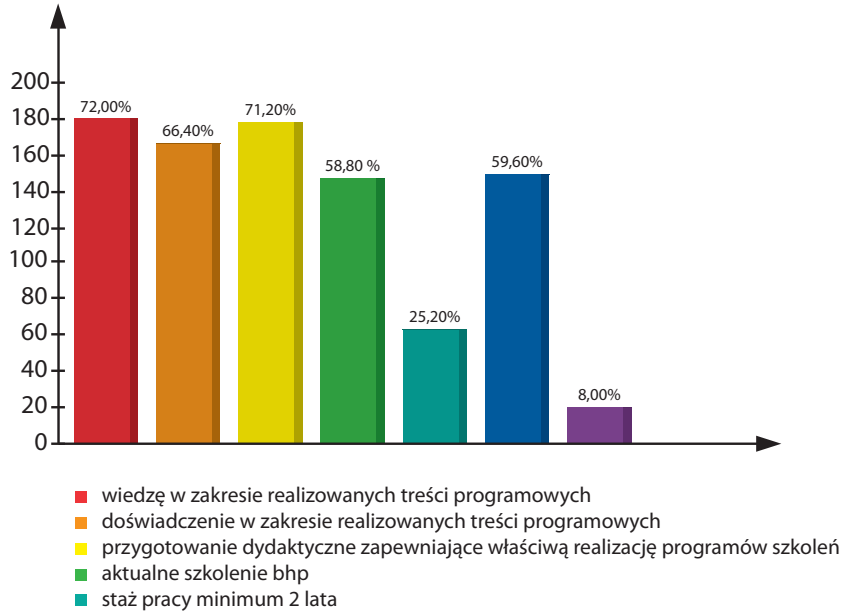


Instruktaż stanowiskowy to jedynie pozornie prosta czynność. Jednak z psychologicznego punktu wiedzenia jest to bardzo istotny moment w procesie edukacji nowo przyjętego pracownika oraz w procesie wykształcania prawidłowych nawyków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to mianowicie moment pokazania nowemu pracownikowi jak ma pracować w sposób bezpieczny, zgodny z zasadami bhp. Jest to również moment, w którym przekazuje się pracownikowi, często w sposób zawoalowany - co jest ważne dla przedsiębiorstwa - zysk przede wszystkim, czy wydajna praca ale z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Skutki przekazu płynącego od osoby prowadzącej instruktaż wpływają na nastawienie pracownika w zakresie bhp, a co za tym idzie - zaczynają kształtować jego postawę do bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwolenie pracownikowi na nieprzestrzeganie przepisów bhp już w pierwszym dniu pracy, zgodnie z prawem samospełniającej się przepowiedni - skutkować będzie w przyszłości nieprzestrzeganiem przepisów bhp i chodzeniem „na skróty"

Kolejną podjętą kwestią było zagadnienie kwalifikacji, jakie powinna posiadać osoba prowadząca szkolenia okresowe bhp. I tym razem ww. Rozporządzenie definiuje wspomniane kwalifikacje. Zgodnie z § 5. 3) organizator szkolenia zapewnia: „wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia".

Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że najczęściej respondenci wskazywali konieczność posiadania wiedzy, przygotowanie dydaktyczne oraz doświadczenie zawodowe (porównaj wykres 70).

Wykres 70. % odpowiedzi respondentów w zakresie kwalifikacji, które powinna posiadać kadra prowadząca szkolenia okresowe bhp.



Jednakże szczegółowa analiza wyników badań pokazuje, iż zgodną z cytowanym rozporządzeniem triadę kwalifikacji wskazało jedynie 62 respondentów, co stanowi 24,8% wszystkich odpowiedzi.

Kolejnym z kluczowych obszarów objętych badaniem był zakres uprawnień służb bhp. Uprawnienia te jednoznacznie wskazuje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn. zm.), jednak jak pokazują wyniki zamieszczone w tabeli 44 wiedza ankietowanych w tym zakresie jest niekompletna.

Zaproponowana kafeteria odpowiedzi obejmowała kluczowe uprawnienia służb bhp. Jedynym odstępstwem od regulacji prawnych była odpowiedź dotycząca reprezentowania pracodawcy np. w sądzie, PIP. Niestety, aż 60,8% (n=152) niepomyślnie przeszła ten test.

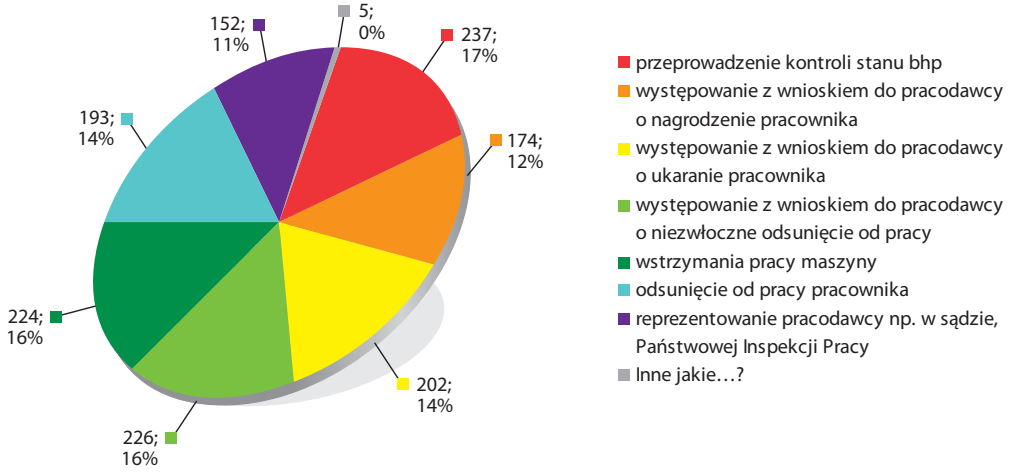
Należało więc się spodziewać, że badani na 6 pierwszych pytań winni odpowiedzieć twierdząco w 100%. Tymczasem jedynie grupa 140 pracowników (56%) wskazała te uprawnienia, z czego zaledwie 41 osób nie wybrało odpowiedzi „reprezentowanie pracodawcy, np. w sądzie". PIP. Zatem tylko 16,4% (n=41) pracowników służb bhp w pełni zna swoje prawnie uregulowane uprawnienia. Są to w poważającej większości (n=26) osoby, które ponad 10 lat pełnią zadania służb bhp. Należy zatem wysnuć ogólny wniosek, iż pracownicy pełniący zadnia służb bhp nie w pełni znają swoje uprawnienia.

Tabela 44. Rozkład ilościowy i procentowy uprawnień służb bhp.

Jakie są uprawnienia służb bhp?	n	udział %
Przeprowadzenie kontroli stanu bhp	237	94,80%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o nagrodzenie pracownika	174	69,60%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o ukaranie pracownika	202	80,80%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o niezwłoczne odsunięcie od pracy	226	90,40%
Wstrzymania pracy maszyny	224	89,60%
Odsunięcie od pracy pracownika	193	77,20%
Reprezentowanie pracodawcy np. w sądzie, Państwowej Inspekcji Pracy	152	60,80%
Inne	5	2,00%
Ogółem	1413	100%

Uprawnienia służb bhp skupiają się wokół przeprowadzania kontroli, co wskazało blisko 95% ankietowanych (n=237), występowaniem do pracodawcy z wnioskiem o odsunięcie pracownika od pracy (n=226; 90,4%) oraz wstrzymaniem pracy maszyn (n=224; 89,6%). Rozkład ilościowo-procentowy wskazań badanych osób przedstawia wykres 71.

Wykres 71. Rozkład ilościowy i procentowy wskazań respondentów dotyczących uprawnień służb bhp.



Porównując uzyskane wyniki z odpowiedziami udzielonymi przez pracodawców, opisanymi w rozdziale 3.1.9.3 niniejszego raportu, należy stwierdzić, że świadomość samych pracowników służb bhp w zakresie uprawnień jakie posiadają jest znacznie większa niż wiedza pracodawców w tym zakresie. Zestawienie porównawcze przedstawia tabela 45, a skalę różnic dobrze obrazuje wykres 72.

Tabela 45. Analiza porównawcza uprawnień służb bhp według oceny pracodawców i oceny służb bhp.

Uprawnienia służb bhp	odsetek odpowiedzi pozytywnych TAK	
	pracodawcy	pracownicy służb bhp
Przeprowadzenie kontroli stanu bhp	93,65%	94,80%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o nagrodzenie pracownika	23,30%	69,60%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o ukaranie pracownika	30,50%	80,80%
Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o niezwłoczne odsunięcie od pracy	37,10%	90,40%
Wstrzymania pracy maszyny	55,75%	89,60%
Odsunięcie od pracy pracownika	49,00%	77,20%
Reprezentowanie pracodawcy np. w sądzie, Państwowej Inspekcji Pracy	30,40%	60,80%
Inne	0,00%	2,00%

W obu grupach największy procent ankietowanych (93%-95%) wskazał przeprowadzanie kontroli stanu bhp jako podstawowe uprawnienie służb bhp. Można przypuszczać, że to właśnie działanie najczęściej jest realizowane przez służby bhp.

Istotnym z punktu widzenia celu głównego badania było pytanie odnoszące się do wiedzy pracowników służb bhp na temat, terminu zmian prawnych związanych z podniesieniem wymagań kwalifikacyjnych (wykształceniem) służb bhp. Respondenci mieli do wyboru kafeterię 6 odpowiedzi. Rozkład ilościowy i procentowy przedstawiono w tabeli 46.

Wykres 72. Analiza porównawcza uprawnień służb bhp według oceny pracodawców i oceny służb bhp.

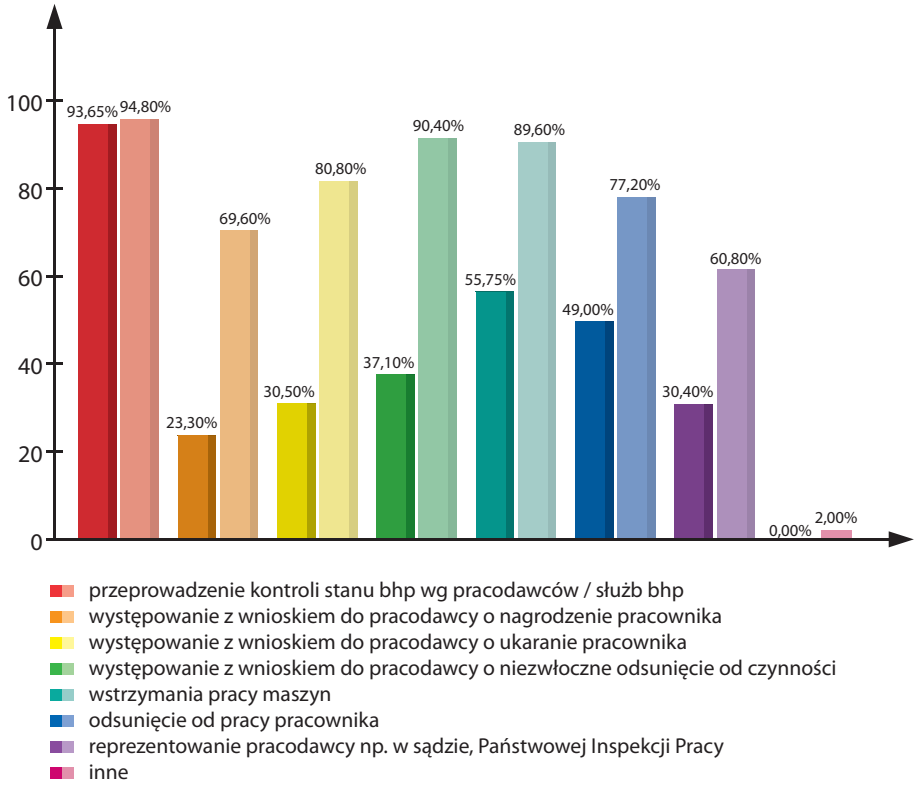


Tabela 46. Struktura ilościowo-procentowa odpowiedzi ze względu na termin zmian w przepisach dotyczących kwalifikacji służb bhp.

Rok istotnych zmian w przepisach dot. kwalifikacji służb bhp	n	udział %
Nie wiem	42	16,80%
Nie wiem kiedy, ale wiem, że są planowane	30	12,00%
Nie są planowane takie zmiany	4	1,60%
W 2010r.	25	10,00%
W 2013r.	136	54,40%
W 2020r.	13	5,20%
Ogółem	250	100,00%

Nie wszyscy pracownicy służb bhp mają wiedzę odnośnie istotnych zmian dotyczących kwalifikacji, stanowią oni 16,80% (n=42), co więcej 4 osoby wskazały, iż w ogóle takie zmiany nie są planowane (1,6%). Niepokojący jest fakt, iż połowa z nich (n=22), to osoby których planowane zmiany będą w istocie dotyczyć, charakteryzujący się zazwyczaj pokaźnym stażem powyżej 10 lat w pracach służb bhp. Ponad połowa ankietowanych (n=136; 54,4%) poprawnie wskazał rok 2013. Pozostałe wskazania dat 2010r oraz 2020r traktować należy jako dość przypadkowe.

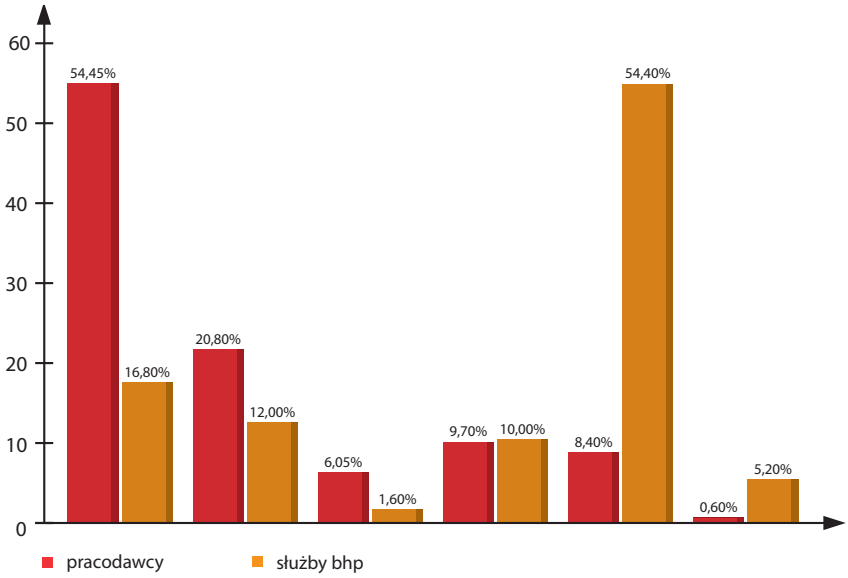
Uzyskane wyniki w porównaniu do badania pracodawców wypadły znacznie lepiej. Kadry bhp mają większą świadomość odnośnie okresu wejścia w życie stosownych aktów prawnych. Zestawienie porównawcze obu grup przedstawia tabela 47 a skalę różnic czytelnie przedstawiono na wykresie 73.

Tabela 47. Analiza porównawcza oceny pracodawców i służb bhp odnośnie terminu zmian przepisów dot. kwalifikacji pracowników służb bhp.

Rok istotnych zmian w przepisach dot. kwalifikacji służb bhp	odsetek odpowiedzi pozytywnych TAK	
	pracodawcy	pracownicy służb bhp
Nie wiem	54,45%	16,80%
Nie wiem kiedy, ale wiem, że są planowane	20,80%	12,00%
Nie są planowane takie zmiany	6,05%	1,60%
W 2010r.	9,70%	10,00%
W 2013r.	8,40%	54,40%
W 2020r.	0,60%	5,20%
Nie wiem	54,45%	16,80%
Ogółem	100,00%	100,00%

Podsumowując, należy stwierdzić, że kadry bhp nie są w pełni przygotowane do zmian kwalifikacyjnych jakie nadejdą w połowie roku 2013, a w związku z którymi znaczna część spośród nich straci uprawnienia zawodowe. Przygotowanie nowych kadr, dokształcenie obecnych jest procesem kilkuletnim, konieczne jest zatem podjęcie wysiłków w tym zakresie od zaraz, gdyż poziom zagrożenia jak pokazują badania jest dość wysoki.

Wykres 73. Analiza porównawcza oceny pracodawców i służb bhp odnośnie terminu zmian przepisów dot. Kwalifikacji pracowników służb bhp.



Służby bhp w ramach zakresu swojego działania, regulowanego Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bhp tj. §2.1. pakt. 1) „przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy", dokonują oceny maszyn i urządzeń pod katem zgodności z przepisami bhp. Jako, że minął już okres przejściowy na dostosowanie przez pracodawców maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań technicznych, określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, a Polscy przedsiębiorcy nie radzą sobie z tym problemem, ocena stanu bhp parku maszynowego jest tematem bardzo aktualnym. Skala i rozmiar nieprawidłowości w tym zakresie, nie są do końca rozpoznane. Przed kadrami bhp stoją zatem poważne wyzwania, a przy deficycie przystępnych opracowań z tego zakresu, ich działania stają się tym bardziej cenne.

Respondentów zapytano więc, z jakich opracowań, wskazówek, pomocy korzystają przy ocenie maszyn i urządzeń pod względem zgodności z przepisami bhp. Spośród 250 ankietowanych 130 (52%) nie wskazało żadnych odpowiedzi. Ponieważ temat nastręcza dużo trudności, można zatem wnioskować, że ta grupa ankietowanych nie dokonuje ocen pod względem bhp maszyn i urządzeń, co oczywiście jest niewywiązywaniem się kadr bhp ze swoich podstawowych obowiązków. Pozostała grupa 120 badanych, wskazała łącznie 165 źródeł, pomocnych w dokonywaniu takich ocen. Ze względu na otwartość tego pytania, liczba zaproponowanych odpowiedzi była bardzo długa i różnorodna. Strukturę najczęstszych wskazań przedstawia tabela 48.

Tabela 48. Źródła informacji, pomoce przy dokonywaniu oceny maszyn i urządzeń pod względem przepisów bhp.

Źródła informacji	n
Dokumentacja techniczno-ruchowa DTR	31
Listy kontrolne (w tym list opracowane przez PIP)	15
Przepisy bhp	26
Rozporządzenie Ministra Gospodarki	14
Ustawo o systemie oceny zgodności	4
Polskie Normy	6
Instrukcje maszyn	7
Doświadczenie zawodowe	3
Inne	57
Ogółem	165

Podstawę oceny maszyn i urządzeń pod względem przepisów bhp według ankietowanych stanowi najczęściej dokumentacja techniczno - ruchowa maszyn (n=31) oraz wymagania przepisów prawnych (n=26), choć badani nie sprecyzowali o jakie dokładnie przepisy chodzi. Pomocne przy ocenie okazały się również listy kontrolne (n=15). Wielość odpowiedzi pokazuje, że ankietowani „błądzą" w analizowanym obszarze. Pojawiły się również tak absurdalne odpowiedzi jak: PN-18002, karty charakterystyki czy też metryka maszyny. Pytanie otwarte z jednej strony - nastręcza trudności w dokonywaniu statystycznych analiz, z drugiej strony -jest dobrym weryfikatorem wiedzy respondentów.

Czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne stanowią zagrożenie dla zdrowia i życia pracujących osób. Prawidłowa identyfikacja zagrożeń jest podstawą rzetelnie dokonywanej oceny ryzyka zawodowego. Bazując na Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie służb bhp, gdzie do zadań służb bhp należy między innymi §2.1 ppk.1) „bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych" i dalej w ppk 14) „udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego" (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn.zm.), zapytano kadry bhp o sposób identyfikacji tych czynników. To pytanie otwarte sprawiło respondentom nieco mniej kłopotów. Odpowiedzi nie udzieliło 36% ankietowanych (n=90), i byli to ci sami respondenci, którzy w poprzednim pytaniu również uchylili się od odpowiedzi. Łączna liczba sposobów identyfikacji zagrożeń to 209. Ankietowani najczęściej wskazywali, że identyfikacji czynników zagrożeń dokonuje się w oparciu o pomiary środowiska pracy wykonywane przez uprawnione instytucje, laboratoria, analizę protokołów powypadkowych oraz przyczyn wypadków przy pracy. Kilku badanych wskazało badania ankietowe z pracownikami jako sposób pozyskiwania informacji o istniejących zagrożeniach.

Wyniki badań i pomiarów środowiska pracy są dla przeważającej większości tj. blisko 60% respondentów dobrym pomiarem oceny stopnia szkodliwości występujących w środowisku pracy czynników. Porównanie z wartościami NDN oraz NDS jest podstawą tych ocen.

Podczas badań zweryfikowano wiedzę ankietowanych pod względem ich zakresu obowiązków i realizowanych zadań w procesie pracy w strukturach służb bhp. Obszerną 24 elementową kafeterię odpowiedzi wraz z udziałem procentowym przedstawiono w tabeli 49.

Tabela 49. Struktura odpowiedzi odnośnie zadań i obowiązków realizowanych przez pracowników służb bhp

Zadania/obowiązki realizowane przez służby bhp	n	udział %
Uczestniczenie w opracowaniu regulaminu pracy	158	63,20%
Opracowanie i opiniowanie w zakresie bhp planów modernizacji zakładu pracy	152	60,80%
Wdrażanie systemu zarządzania bhp	121	48,40%
Odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy	140	56,00%
Nadzór nad warunkami pracy	213	85,20%
Kontrolowanie warunków pracy	231	92,40%
Opracowanie dokumentacji systemowej	103	41,20%
Nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp	212	84,80%
Prowadzenie - sporządzanie dokumentacji wypadkowej	209	83,60%
Wykonywanie okresowych analiz stanu bhp	199	79,60%
Reprezentowanie pracodawcy przed np. PIP PIS, sąd	142	56,80%
Prowadzenie postępowania powypadkowego	217	86,80%
Przeprowadzanie szkoleń wstępnych, ogólnych bhp	227	90,80%
Przeprowadzanie szkoleń stanowiskowych	96	38,40%
Przeprowadzanie szkoleń okresowych bhp	170	68,00%
Kierowanie na badania profilaktyczne	110	44,00%
Przeprowadzanie pomiarów środowiska pracy, np. pomiar hałasu, pyłów, oświetlenia itp.	102	40,80%
Doradztwo w zakresie organizacji stanowisk pracy zgodnie z zasadami bhp	182	72,80%
Popularyzowanie problematyki bhp oraz ergonomii	165	66,00%
Uczestniczenie w pracach komisji ds. bhp	176	70,40%
Uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bhp	173	69,20%
Zakup środków ochrony indywidualnej	120	48,00%
Współpraca z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami	180	72,00%
Inne	32	12,80%

Prawie wszyscy ankietowani (n=-231; 92,40%) słusznie wskazali kontrolę warunków pracy jako podstawowe zadanie realizowane przez nich w firmach. Niepokoi jednak fakt, że ponad 4/5 respondentów wskazało nadzór nad warunkami pracy (n=213; 85,20%) oraz nadzór nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp (n=212; 84,80%). Należy stwierdzić, że pracownicy służb bhp nie mają świadomości, że zostali powołani do pełnienia

funkcji kontrolno-doradczych, a nie jak pokazują badania funkcji nadzorczych. Wynik ten jest tym bardziej zaskakujący, że pracodawcy zapytani o tę kwestię nieprawidłowych odpowiedzi udzielili w około 50% przypadków. Pozostałe najczęściej wskazywane obszary działalności są zbieżne dla pracodawców i kadr bhp. Jak pokazuje powyższa tabela rola pracowników służb bhp skupia się wokół prowadzenia szkoleń bhp, w tym: wstępnych ogólnych 90,80% (n=227), okresowych 68,00% (n=170). Znacznie rzadziej (n=96; 38,40%) pracownicy służb bhp przeprowadzają instruktaże stanowiskowe. Do głównych zadań należy również przeprowadzanie postępowania powypadkowego (n=217; 86,80%), sporządzanie stosownej dokumentacji powypadkowej (n=209; 83,60%) oraz wykonywanie okresowych analiz stanu bhp w firmach (n=199; 79,60%).

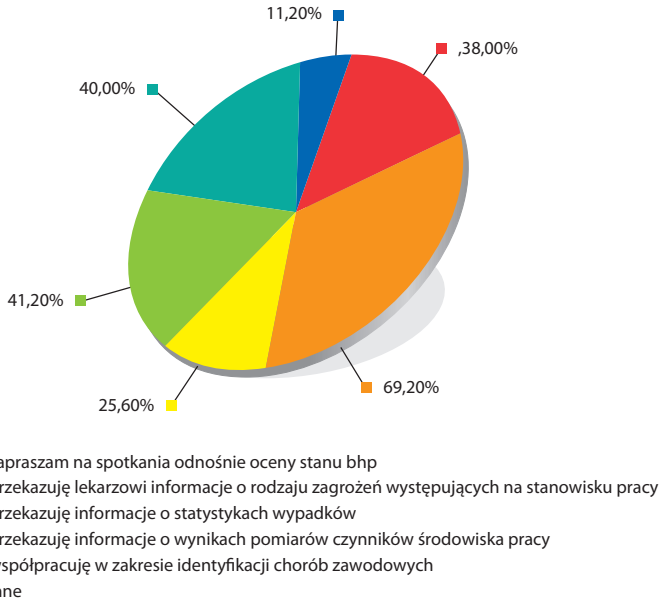
Jako, że pracownicy bhp często uczestniczą w pracach zespołów wdrożeniowych systemu wg PN-N 18001 (co przedstawiono w dalszej części opracowania), ankietowani konsekwentnie wskazywali wdrażanie systemu bhp (n=121; 48,40%) oraz opracowanie dokumentacji systemowej (n=103; 41,20%) jako zadania, do realizacji których są zobowiązani.

Podsumowując, należy stwierdzić, że kadry bhp nie znają swojego zakresu działania, nie rozumieją również roli do jakiej zostali powołani. Niewystarczająca liczba wskazań dla zadań regulowanych Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109 poz. 704 z późn. zm.), świadczy o rażącej niewiedzy kadr bhp. w zakresie podstawowych obowiązków i wynikającym z tego braku stosownych działań. Sytuacja ta w połączeniu z niewiedzą samych pracodawców czyni problem zapewnienia bezpieczeństwa pracy pracowników bardzo ważnym, wymagającym natychmiastowej poprawy.

Do obowiązków pracowników służb bhp wynikających z regulacji prawnych należy współpraca z lekarzem medycyny pracy. 191 pracowników (76,40%) deklaruje taką współpracę. Odnosząc się do zakresu tej współpracy ankietowani udzieli odpowiedzi, których strukturę przedstawia wykres 74.

Współpraca kadr bhp ze służbami medycyny pracy skupia się wokół zagrożeń występujących na stanowiskach (n=173; 69,20%). Wynika to oczywiście z konieczności przeprowadzania badań wstępnych i okresowych pracowników z uwzględnieniem czynników zagrożeń. Pracownicy służb bhp przekazują również lekarzom medycyny pracy informacje o wynikach pomiarów środowiska pracy (103; 41,20%) oraz współpracują w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych.

Wykres 74. Zakres współpracy służb bhp z lekarzem medycyny pracy



W ramach ciążących na służbach bhp obowiązków związanych ze sporządzaniem dokumentacji powypadkowej zapytano respondentów o ewentualne przeszkody z jakimi spotykają się podczas swojej pracy. Wyniki uzyskanych odpowiedzi przedstawi tabela 50.

Tabela 50. Struktura ilościowa i procentowa przeszkód na jakie napotykają pracownicy służb bhp podczas pracy w zespołach powypadkowych.

Przeszkody podczas pracy zespołu powypadkowego	n	udział %
Brak doświadczenia w pracach zespołu powypadkowego	43	17,20%
Kiepska współpraca z członkiem zespołu powypadkowego, ze względu na brak kompetencji	21	8,40%
Konflikt interesów pracodawca/pracownik	49	19,60%
Trudności w kwalifikacji stopnia ciężkości wypadku	23	9,20%
Trudności w określeniu przyczyn wypadku przy pracy	24	9,60%
Trudności we wskazaniu działań profilaktycznych	11	4,40%
Inne	22	8,80%
Nie doświadczam przeszkód	120	48,00%

Blisko połowa badanych kadr bhp (n=120; 48,00%) podczas pracy w zespołach powypadkowych nie napotyka na żadne trudności/przeszkody. To dobre samopoczucie pracowników służb bhp jest niestety trudno weryfikowalne, gdyż stosunkowo rzadkie kontrole PIP zazwyczaj dotyczą rzetelności prowadzonego postępowania powypadkowego w stosunku do wypadków śmiertelnych i ciężkich. Mankamentem pracy zespołów

powypadkowych jest według ankietowanych konflikt interesów poszkodowany/pracodawca (n=49; 19,60%) i związane z tym trudności we wskazaniu osób, które naruszyły przepisy bhp. Pracownicy służb bhp, narzekają również na brak doświadczenia (n=43; 17,20%). Zadziwia stosunkowo niska statystyka odnosząca się do wskazywania działań profilaktycznych. Zaledwie 4,40% (n=11) ankietowanych zadeklarowało ten rodzaj trudności przy sporządzaniu dokumentacji powypadkowej.

Wskazanie przyczyn wypadków przy pracy bywa często znaczącym problemem dla zespołu powypadkowego. Pomocne w tym zakresie są objaśnienia do wypełnienia Statystycznej Karty Wypadku, którą to kartę zobowiązany jest sporządzić pracodawca. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 czerwca 2000r. w sprawie ustalenia wzoru statystycznej karty wypadku przy pracy oraz związanego z nią trybu postępowania (Dz. U. nr 51 poz.612) wszystkie przyczyny wypadku przy pracy sklasyfikowane są w podgrupach oznaczonych odpowiednimi kodami. Respondenci zapytani o kwestię wykorzystania objaśnień ww. statystycznej karty udzieli odpowiedzi zgodnie z tabelą 51.

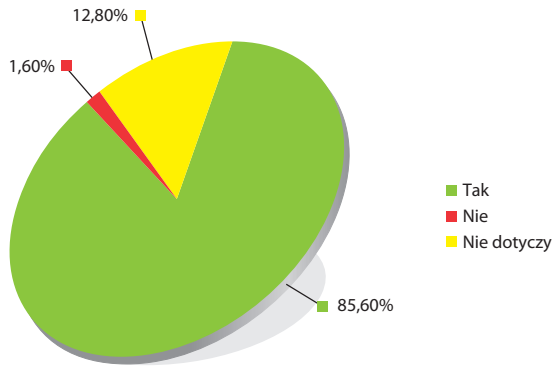
Tabela 51. Rozkład ilościowy odpowiedzi dotyczących wykorzystania objaśnień do statystycznej karty wypadku podczas ustalania przyczyn wypadków przy pracy.

Wykorzystanie objaśnień do statystycznej karty wypadku podczas pracy zespołu powypadkowego	n	udział %
Tak	190	76,00%
Nie	23	9,20%
Nie dotyczy	37	14,80%
Ogółem	250	100,00%

Analizując wyniki badań należy stwierdzić, że ponad ¾ ankietowanych podczas swojej pracy w zespołach powypadkowych, przy ustalaniu przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy korzysta z objaśnień zawartych ww. rozporządzeniu. Zaproponowana klasyfikacja przyczyn stanowi dla nich znaczne ułatwienie, co więcej przyczyny wskazane w protokole ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy są zgodne ze statystyczną kartą wypadku, która wypełniana jest zazwyczaj w okresie późniejszym (do 6 miesięcy od daty wypadku).

Skuteczność podejmowanych działań prewencyjnych w stosunku do incydentów wypadkowych, wymaga dokonywania analiz przyczyn tychże wypadków. Poszukiwanie związków przyczynowo-skutkowych, obszarów największego ryzyka wypadkowego, czy też „wypadkogennych" grup pracowników może dostarczyć cennych informacji, dzięki czemu podjęte w przyszłości działania zapobiegawcze okażą się najbardziej trafione. Badani pracownicy służb bhp w zdecydowanej większości (n=214; 85,60%) deklarują przeprowadzanie takich szczegółowych analiz, celem podjęcia adekwatnych działań. Strukturę uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres 75.

Wykres 75. Rozkład odpowiedzi odnośnie przeprowadzania analiz przyczyn wypadków przy pracy przez służby bhp.



Stosunkowo znaczna liczba pracowników służb bhp udzieliła odpowiedzi „nie dotyczy" (n=32; 12,80%), co może oznaczać, że pewna grupa służb bhp w swojej praktyce nie sporządzała nigdy dokumentacji powypadkowej.

Kontynuując problematykę kryteriów według których dokonywane są analizy przyczyn wypadków przy pracy ankietowani mieli do wyboru kafeterię 4 odpowiedzi. Sumaryczna liczba wskazań wyniosła 373. Dla blisko ¾ pracowników służb bhp (n=182; 72,80%) najistotniejszym kryterium dokonywanej analizy jest miejsce zdarzenia wypadkowego, w drugiej kolejności staż osób poszkodowanych na zajmowanym stanowisku (n=86; 34,40%). 17,60% respondentów wskazało „inne" kryteria nie precyzując jednak jakie. Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli 52.

Tabela 52. Struktura ilościowa i procentowa kryteriów grupowania przyczyn wypadków przy pracy.

Grupowanie przyczyn wypadków przy pracy według kryterium	n	udział %
Miejsca powstawania wypadków	182	72,80%
Wieku poszkodowanego	61	24,40%
Stażu na zajmowanym stanowisku	86	34,40%
Inne	44	17,60%

Pojęcie przyczyny wypadku jest nieodłącznie związane z analizą zdarzeń poprzedzających wypadek oraz ich wzajemnych powiązań. Można dokonywać wielorakich podziałów przyczyn wypadków, jednak w procesie analizowania zdarzeń wypadkowych, ważne jest wskazanie głównych przyczyn zaistnienia niepożądanego zdarzenia, tj. takich, których usunięcie radykalnie zlikwiduje zagrożenie albo zmniejszy je do dopuszczalnych rozmiarów. Uszeregowanie przyczyn w kolejności ich występowania pozwala na wyodrębnienie przyczyn wcześniejszych (pośrednich) oraz przyczyn bezpośrednio wywołujących uraz. Ankietowani zapytani o wskazanie najistotniejszych przyczyn udzieli odpowiedzi zgodnie z tabelą 53.

Tabela 53. Struktura ilościowo-procentowa klasyfikacji najistotniejszych przyczyn wypadków przy pracy wskazanych przez zespoły powypadkowe.

Najistotniejsze przyczyny wypadków przy pracy	n	udział %
Bezpośrednie przyczyny wypadków	122	48,80%
Pośrednie przyczyny wypadków	43	17,20%
Główne przyczyny wypadków	78	31,20%
Brak odpowiedzi	7	2,80%
Ogółem	250	100,00%

Spośród ankietowanych kadr bhp 7 osób (2,8%) nie umiało wskazać, które z przyczyn incydentów wypadkowych są najistotniejsze. Niestety zaledwie 31,2% (n=78) pracowników poprawnie udzieliło odpowiedzi. Przeważająca część (n=122; 48,8%) skupia się w swoich działaniach w postępowaniu powypadkowym na wskazaniu przyczyn bezpośrednio poprzedzających wypadek przy pracy. Takiego myślenia nie można traktować jako działania prewencyjnego. Jedynie analiza całego ciągu zdarzeń przyczynowo-skutkowych, ze wskazaniem przyczyn pierwotnych - głównych pozwoli podjąć skuteczne działania profilaktyczne. Służby bhp skupiając się na wskazaniu przyczyn bezpośrednio poprzedzających wypadek, wypełniają ciążące na nich formalne obowiązki, jednak takie ograniczone działanie jest niewystarczające.

Być może taka sytuacja wynika z konstrukcji dokumentu - Protokół ustalenia przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy (Protokół powypadkowy) - który wymaga jedynie wskazania przyczyn, a nie wymusza wskazania przyczyn głównych.

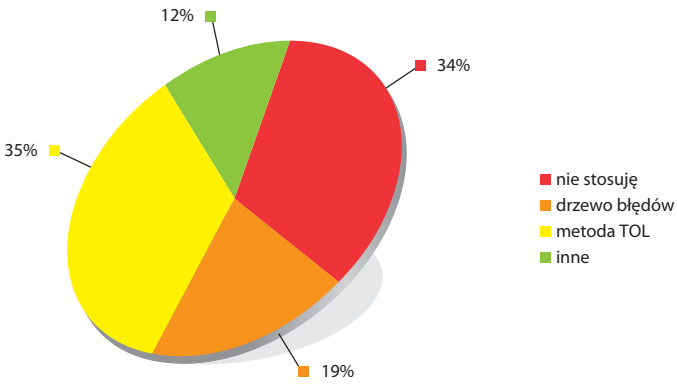
W analizie zdarzeń wypadkowych można wykorzystywać różne techniki, do których zalicza się m. in.: metodę TOL, analizę drzewa błędów FTA, analizę przepływu energii, metodę MORT, metodę STEP.

W systemie TOL, zakłada się, że wszystkie występujące w środowisku pracy zagrożenia wypadkowe tkwią w trzech elementach: T - przyczynach technicznych,

O - organizacyjnych, L - ludzkich. Ze względu na swą uniwersalność i prostotę systematyka ta jest często stosowana przez zespoły powypadkowe jak również Inspektorów PIP. Poziom wiedzy respondentów w obszarze powypadkowych technik badawczych zweryfikowano pytaniem, którego wyniki przedstawia wykres 76.

Struktura odpowiedzi nie napawa optymizmem. Ponad 1/3 ankietowanych (n=93; 37,2%) nie stosuje w swojej pracy żadnych technik analitycznych. Zasmuca fakt, że w grupie tej znajdują się również pracownicy posiadający pokaźny, ponad 5-cio letni staż pracy w służbach bhp, stanowiąc 2/3 grupy (n=63). Najpopularniejszą jest systematyka TOL (n=94; 37,6%), stosują ją zazwyczaj (n=82) osoby doświadczone zawodowo, z kilkuletnim i kilkudziesięcioletnim stażem pracy na stanowisku specjalisty ds. bhp. Mimo, iż 33 ankietowanych wskazało kategorię „inne", żaden z nich nie umiał doprecyzować tej odpowiedzi.

Wykres 76. Techniki stosowane przez zespoły powypadkowe w analizie przyczyn wypadków przy pracy.



Konieczne jest podniesienie świadomości kadr bhp w tym obszarze. Pracownicy służby bhp bez stosownej wiedzy, znajomości odpowiednich technik i narzędzi badawczych, nie są w stanie rzetelnie, a co więcej - skutecznie wywiązywać się z ciążących na nich obowiązków.

Z punktu widzenia prewencji wypadkowej, jak również zasad systemowego zarządzania bezpieczeństwem, kluczowym zagadnieniem jest znajomość pojęcia „zdarzenie potencjalnie wypadkowe" - (prawie wypadek). Pojęcie to nie jest zdefiniowane prawnie, nie ma zatem żadnych regulacji w zakresie identyfikowania, rejestrowania czy też analizowania zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Biorąc pod uwagę, że oprócz rzetelnie sporządzonej oceny ryzyka zawodowego ten element profilaktyki wypadkowej jest jednym z najistotniejszych, zweryfikowano wiedzę służb bhp w tym obszarze. Spośród ankietowanych, 188 osobom (75,2%) znane jest pojęcie „prawie wypadku - potencjalnego wypadku - nieomal wypadku". Ponadto ponad połowa (n=132; 52,8%) deklaruje fakt rejestrowania tychże incydentów. Co więcej 183 pracowników służb bhp (73,2%), twierdzi, że wiedza o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych jest przez nich wykorzystywana przy planowaniu i podejmowaniu działań prewencyjnych w zakresie bhp.

Kolejnym analizowanym obszarem w kontekście doświadczenia zawodowego był obszar metod stosowanych przez służby bhp w procesie szkoleń. Na uwagę zasługuje fakt, że Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r z późn. zm. (Dz.U.04.180.1840), precyzyjnie określa metody możliwe do zastosowania w określonych rodzajach szkoleń. Rodzi się więc pytanie, czy badani respondenci prowadzą szkolenia zgodnie z wykładnią prawa.

Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że badane służby bhp rzadko prowadzą instruktaż ogólny bhp zgodnie z prawem - jedynie 163 wskazań dotyczy metody instruktażu Niepokojące jest to, że pojawiają się również wskazania typu kurs (n=20), seminarium (n=25) czy samokształcenie kierowane (n= 26), co oznacza, ze część respondentów błądzi w odpowiedziach i nie koniecznie wie jaka jest prawidłowa metoda szkoleń ogólnych bhp.

Znacznie gorzej wygląda sytuacja jeżeli chodzi o szkolenia stanowiskowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych - tu prawidłowych wskazań jest jedynie 102 oraz jeszcze mniej - w przypadku instruktaży stanowiskowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych (n= 86). Szczegółowe dane prezentuje tabela 54.

Tabela 54. Metody wykorzystywane podczas szkoleń wstępnych.

Rodzaj szkolenia/ metoda szkolenia	Instruktaż	Seminarium	Kurs	Samokształcenie kierowane	Pogadanka	Wykład
Szkolenie wstępne ogólne bhp						
% wskazań	65,20%	10,00%	8,00%	10,40%	27,20%	24,00%
n	163	25	20	26	68	60
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych						
% wskazań	40,80%	7,60%	8,00%	3,20%	13,60%	13,20%
n	102	19	20	8	34	33
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych						
% wskazań	34,40%	12,80%	12,40%	7,20%	16,00%	19,60%
n	86	32	31	18	40	49

Służba bhp nie ma, jak już wspominano wcześniej nie ma uprawnień do prowadzenia szkoleń stanowiskowych zarówno dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych jak również dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Jednak wskazano również wcześniej że takowe szkolenia realizuje. Ale czy brak uprawnień do prowadzenia szkoleń zwalnia służby bhp z obowiązku posiadania wiedzy w tym zakresie? Biorąc pod uwagę zakres zadań (kontrolno - doradczy) to oczekiwać należałoby, że osoba która pełni funkcje kontrolno - doradcze wie co ma kontrolować i jak doradzać pracodawcy.

Idąc krok dalej, kolejną kwestią jest problematyka metod stosowanych podczas szkoleń okresowych bhp. Szczegółowe dane w tym zakresie zaprezentowano w tabeli 55.

Tabela 55. Metody wykorzystywane podczas szkoleń okresowych bhp.

Rodzaj szkolenia/ metoda szkolenia	Instruktaż	Seminarium	Kurs	Samokształcenie kierowane	Pogadanka	Wykład
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych						
% wskazań	34,80%	12,80%	12,40%	7,20%	16,00%	19,20%
n	87	32	31	18	40	48
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych						
% wskazań	40,80%	7,60%	8,00%	3,20%	13,60%	13,20%
n	76	52	55	22	57	59
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych						
% wskazań	34,40%	12,80%	12,40%	7,20%	16,00%	19,60%
n	32	56	60	35	53	45
Szkolenie wstępne instruktaż stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i pracodawców						
% wskazań	34,40%	12,80%	12,40%	7,20%	16,00%	19,60%
n	26	48	57	58	54	54

Jak widać z zaprezentowanej powyżej tabeli wiele wskazań dotyczących stosowanych metod szkoleń jest nieprawidłowych. I tak, w zakresie szkoleń okresowych bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, prawidłowych wskazań jest 87, chociaż w tym przypadku dopuszczona w ramach instruktarzu jest forma wykładu i pogadanki. Gdyby więc uznać te wskazania 40 dla pogadanki i 48 dla wykładu to wynik byłby lepszy, ale nadal trudno go nazwać satysfakcjonującym.

Szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, zgodnie z cytowanym już wielokrotnie rozporządzeniem wskazuje trzy metody szkoleń: seminarium i samokształcenie kierowane, jak również kurs. Takich wskazań mamy jedynie 52 w przypadku seminarium i 22 w przypadku samokształcenia kierowanego i 55 wskazań w przypadku kursu. Jeżeli zaś chodzi o szkolenia okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych i oraz kadry kierowniczej i pracodawców, możliwe do realizacji są formy: seminarium, kurs, samokształcenie kierowane. Niestety w każdej z tych form w obu analizowanych szkoleniach mamy mniej niż 60 wskazań, co sugeruje, że nieliczna grupa

spośród pracowników służb bhp potrafi w sposób adekwatny i zgodnie z obowiązującym prawem dobrać odpowiednie metody szkoleń. Tym bardziej uzyskany wynik jest zatrważający, że ponad połowa spośród badanych pracowników służb bhp deklaruje prowadzenie tego typu szkoleń. Ciekawostką pozostaje jakość szkoleń bhp skoro osoby prowadzące te szkolenia nie są w stanie wskazać prawidłowych metod ich realizacji.

Kolejny obszar zagadnień dotyczył doświadczenia badanych służb bhp w opracowaniu programów szkoleń. 198 badanych respondentów (79,20%) wskazuje, że posiada tego typu doświadczenie. Jednak w kontekście wcześniejszych odpowiedzi badanych respondentów rodzi się pytanie - jak wyglądają te programy szkoleń i czy kadry bhp są wstanie powołać się na obowiązujące w tym zakresie przepisy?

Ponieważ, zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bhp § 2. 1. pkt 15) do zakresu działania służby należy m. in.: „doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej", zapytano ankietowanych z jakich źródeł informacji korzystają dobierając na stanowiskach pracy adekwatne do zagrożeń środki ochrony indywidualnej. Strukturę odpowiedzi przedstawia tabela 56.

Tabela 56. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi odnośnie źródeł informacji przy przydziale środków ochrony.

Źródło informacji przy przydziale środków ochrony	n	udział %
Komisja przetargowa	42	16,80%
Zespół powypadkowy	208	83,20%
Zespół do oceny ryzyka	162	64,80%
Zespół ds. inwestycji	34	13,60%
Komisja/ zespół ds. oceny zgodności maszyn i urządzeń	78	31,20%
Zespół wdrażający system zarządzania PN-N 1800 itp.	86	34,40%
Komisja ds. bhp	174	69,60%
Inne	19	7,60%

Respondenci najczęściej korzystają z wyników pracy zespołów powypadkowych (n=208, 83,20%) oraz wniosków / zaleceń wynikających z pracy komisji ds. bhp (n=174; 69,6%) oraz prac zespołu do oceny ryzyka zawodowego.

Oceniając aktywność pracy kadr bhp w zespołach/ komisjach funkcjonujących na terenie przedsiębiorstw, należy stwierdzić, że badani najczęściej (n=70) deklarowali pracę w trzech komisjach/zespołach Dwie osoby ankietowane nie wskazały żadnej z proponowanych 8 odpowiedzi. Wyniki badań w zestawieniu ilościowym i procentowym przedstawia tabela 57.

Tabela 57. Rozkład ilościowy i jakościowy działalności służb bhp w pracach komisji i zespołów.

Uczestnictwo pracowników służb bhp w pracach komisji/zespołów	n	udział %
Komisja przetargowa	42	16,80%
Zespół powypadkowy	208	83,20%
Zespół do oceny ryzyka	162	64,80%
Zespół ds. inwestycji	34	13,60%
Komisja/ zespół ds. oceny zgodności maszyn i urządzeń	78	31,20%
Zespół wdrażający system zarządzania PN-N 1800 itp.	86	34,40%
Komisja ds. bhp	174	69,60%
Inne	19	7,60%

Jak pokazują badania kadry bhp swoją pracę utożsamiają z działaniami związanymi z incydentami wypadkowymi. Aż, 82,20% respondentów (n=208) podczas swojej aktywności zawodowej brało udział w pracach zespołu powypadkowego. W następnej kolejności, ich aktywność widoczna jest w pracach komisji ds. bhp (n=174; 69,6%) oraz zespołów dokonujących oceny ryzyka zawodowego (n=162; 64,8%). Średnio co trzeci specjalista ds. bhp brał udział w ocenie zgodności maszyn i urządzeń technicznych (n=78; 31,2%) oraz w pracach związanych z wdrożeniem systemu zarządzania wg PN-N 18001 (n=86; 34,4%). Ten ostatni wynik jest dość zaskakujący, gdyż jak wskazano w poprzedniej części raportu pracodawcy nie są w zasadzie zainteresowani wdrażaniem systemu zarządzania bezpieczeństwem. Zaledwie 1% badanych 2000 podmiotów posiada, lub jest w trakcie takiego wdrożenia. Dlatego też statystyka odpowiedzi badanych służb bhp w tym obszarze (n=86) wydaje się mało wiarygodna.

Jak wspomniano we wcześniejszej części raportu na mocy Art.237[12] § 1 Kodeksu Pracy na pracodawcy zatrudniającego powyżej 250 osób spoczywa obowiązek tworzenia komisji ds. bhp Służby bhp mają obowiązek uczestniczenia w posiedzeniach tej komisji (raz na kwartał), dlatego też zweryfikowano wiedzę kadr bhp odnośnie częstotliwości pracy komisji ds. bhp. Strukturę odpowiedzi ilościowo i jakościowo przedstawia tabela 58.

Tabela 58. Struktura częstotliwości posiedzeń komisji ds. bhp.

Częstotliwość posiedzeń komisji ds. bhp	n	udział %
Nie dotyczy	62	24,80%
Raz w miesiącu	3	1,20%
Raz na kwartał	138	55,20%
Raz na rok	22	8,80%
W zależności od potrzeb	18	7,20%
Inne	7	2,80%
Ogółem	250	100,00%

W badanej grupie blisko ¼ respondentów (n=62; 24,80%) pełniąc zadania służb bhp nie pracowało w posiedzeniach komisji ds. bhp, wskazując odpowiedź „nie dotyczy". Wynik ten jest zbieżny z odpowiedziami udzielonymi na poprzednie pytanie. Zaledwie ponad połowa ankietowanych (n=138; 55,20%) poprawnie wskazała odpowiedź. Pozostała grupa 50 pracowników wykazała się rażącą niewiedzą w tym zakresie. Trudno spodziewać się, że stanowią oni skuteczne wsparcie dla pracodawcy, bez znajomości podstawowych przepisów prawa nie są w stanie należycie realizować funkcji kontrolno-doradczych, do których zostali powołani. Wśród odpowiedzi „inne" ankietowani również błędnie wskazywali, iż posiedzenia komisji ds. bhp powinny odbywać się co pół roku.

3.3. Analiza wyników badań oferty edukacyjnej

W kontekście tego, co do tej pory zostało powiedziane warto prześledzić sytuację placówek szkoleniowych i edukacyjnych, szczególnie tych, które w swej ofercie posiadają szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno dla pracodawców, jak i dla służb bhp.

Jak już wspomniano w rozdziale 2.4.3. przebadano 26 instytucji szkoleniowo - edukacyjnych. Przedstawiona poniżej analiza uzyskanych wyników badań oraz wyciągnięte z niej wnioski końcowe odwołują się często do określenia „firma szkoleniowa" czy „placówka kształcenia". Jaka jest różnica pomiędzy tymi instytucjami? Aby mieć firmę szkoleniową wystarczy wpisać się w rejestrze ewidencji działalności gospodarczej i prowadzić działalność szkoleniową na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej. Natomiast aby mieć placówkę kształcenia trzeba dodatkowo posiadać wpis do Wydziału Edukacji, czy Ministerstwa właściwego dla określonych form edukacji. Wspomniane różnice są różnicami formalnymi. Ale często organizacje te, chociaż zajmują się tym samym - kształceniem, różnią się sposobem działania. Firmy szkoleniowe to zwykle małe mobilne i plastyczne przedsiębiorstwa, placówki kształcenia zaś - posiadają zwykle bardzie formalną strukturę, lepsze zaplecze dydaktyczne. Ale czy rzeczywiście? Spójrzmy jakie informacje udało nam zdobyć w zakresie oferty edukacyjnej.

3.3.1. Oferta szkoleniowa badanych placówek

Biorąc pod uwagę ilość zatrudnianych nauczycieli/wykładowców/szkoleniowców w poszczególnych placówkach, przeważającą formą zatrudnienia jest zatrudnienie w postaci umowy cywilno - prawnej (umowa o dzieło lub umowa zlecenie). Ponad połowa spośród badanych placówek (n=14) w ogóle nie posiada pracowników etatowych. W instytucjach zatrudniających pracowników na umowę o pracę, ich liczba z reguły nie przekracza 7. W większości przypadków liczba pracowników zatrudnionych na umowę o dzieło lub zlecenie jest większa od liczby osób pracujących na etacie.

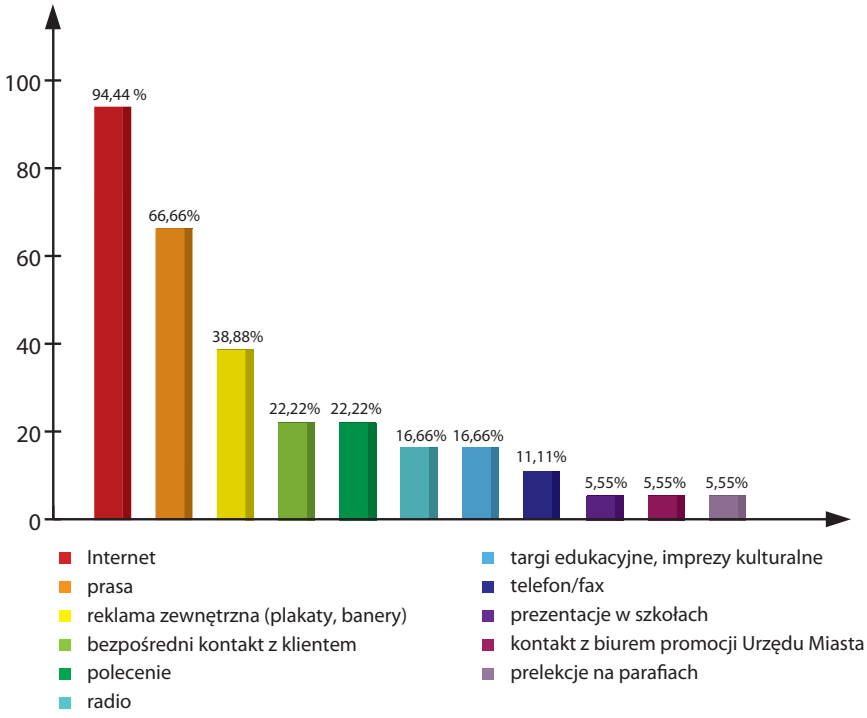
Tabela 59. Dane dotyczące struktury zatrudnienia w badanych placówkach edukacyjnych i szkoleniowych.

Instytucja	Ilość pracowników etatowych	Ilość osób pracujących na umowę zlecenie/o dzieło	Instytucja	Ilość pracowników etatowych	Ilość osób pracujących na umowę zlecenie/o dzieło
1.	0	30	**14.**	-	-
2.	60	60	**15.**	5	30
3.	200	1000	**16.**	0	53
4.	0	20	**17.**	0	30
5.	2000	0	**18.**	0	8
6.	5	30	**19.**	0	20
7.	0	40	**20.**	0	15
8.	5	15	**21.**	7	8
9.	0	55	**22.**	1	0
10.	30	0	**23.**	0	70
11.	0	30	**24.**	3	1
12.	0	14	**25.**	3	0
13.	0	10	**26.**	0	10

Jak wynika z tabeli 59 zdecydowana większość instytucji - 69,23% (n=18) prowadzi badania rynku w zakresie analizy potrzeb szkoleniowych/kształcenia. Średnio, co czwartą placówkę takie badania marketingowe nie interesują. Nieco lepiej wypadają tutaj placówki kształcenia od firm szkoleniowych. W przypadku tych pierwszych prowadzenie tego typu badań deklaruje 11/14 placówek, co daje 78,57%. Natomiast, jeżeli chodzi o firmy szkoleniowe, prowadzenie badań deklaruje 8 na 12 placówek, co stanowi 66,66%.

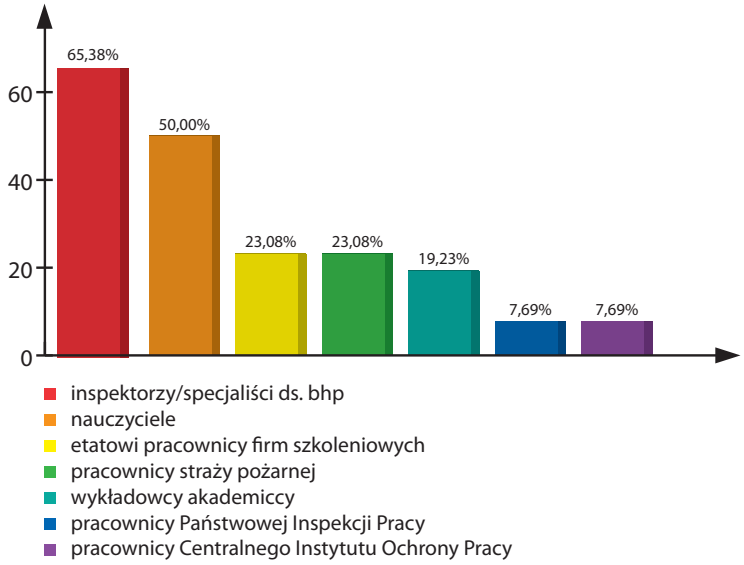
Próbując dotrzeć ze swoją ofertą do potencjalnych odbiorców instytucje szkoleniowo - edukacyjne najczęściej posiłkują się Internetem - z tej formy przekazu korzysta 94,44% placówek prowadzących badania rynku. W następnej kolejności plasuje się prasa (66,66%), reklama zewnętrzna - ulotki, banery, plakaty (38,88%), bezpośredni kontakt z klientem oraz „poczta pantoflowa" (odpowiednio po 22,22%), radio oraz targi edukacyjne (odpowiednio po 16,66%), telefon/fax (11,11%), prezentacje w szkołach, kontakt poprzez biura promocji w Urzędach Miasta, prelekcje na parafiach (odpowiednio po 5,55%). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 77.

Wykres 77. Metody dotarcia z ofertą do potencjalnych odbiorców.



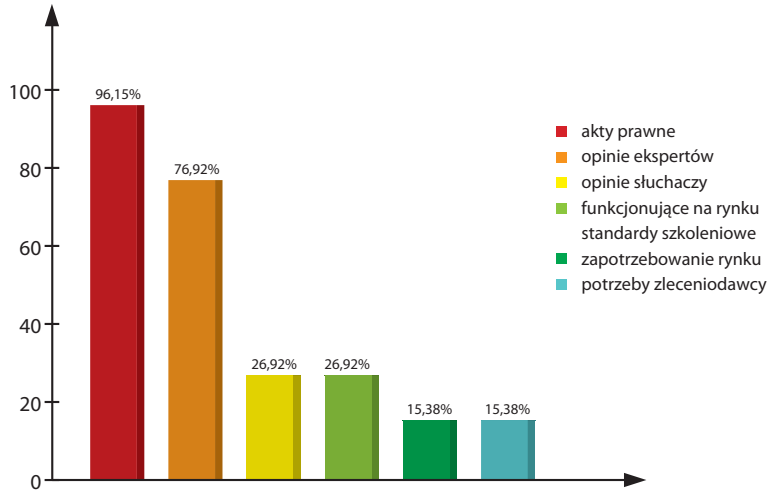
Wykładowcami problematyki bhp w większości są inspektorzy/specjaliści ds. bhp - 65,38% (n=17) oraz nauczyciele - 50% (n=13). W 23,08% przypadków są nimi etatowi pracownicy firm szkoleniowych, a także pracownicy straży pożarnej (odpowiednio po 6 wskazań). Następnie są to wykładowcy akademiccy - 19,23% (n=5) oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - 7,69% (odpowiednio po 2 wskazania). Szczegółowe dane prezentuje wykres 78.

Wykres 78. Wykładowcy tematyki bhp.



Podstawę programu kształcenia objętych badaniem placówek w 96,15% stanowią akty prawne (n=25), w 76,92% opinie ekspertów (n=20), w 26,92% opinie słuchaczy oraz funkcjonujące na rynku standardy szkoleniowe (odpowiednio po 7 wskazań) oraz w 15,38% zapotrzebowanie rynku i potrzeby zleceniodawcy (odpowiednio po 4 wskazania) (porównaj wykres 79).

Wykres 79. Podstawa programu kształcenia placówek.



Spośród 11 przebadanych firm szkoleniowych, mających w swoich ofertach szkolenie z zakresu bhp, wszystkie posiadają szkolenia obowiązkowe, a więc szkolenia wstępne (instruktaż ogólny) oraz szkolenia bhp dla wszystkich grup zawodowych, tj. pracodawców wykonujących zadania służby bhp, pracowników służb bhp i osób wykonujących zadania tej służby, pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, pracowników inżynieryjno-technicznych, administracyjno-biurowych oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

Biorąc pod uwagę doskonalące szkolenia z zakresu prawa pracy tylko jedna spośród badanych instytucji posiada ofertę szkolenia bhp dla społecznych inspektorów pracy, ofertę szkolenia koordynatorów ds. bhp, szkolenie dotyczące obowiązków pracodawców i specjalistów bhp po nowelizacji prawa pracy, szkolenie z zasad udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej wraz z obsługą defibrylatorów i apteczek pierwszej pomocy, szkolenie z zakresu czasu pracy, a także wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Żadna spośród objętych badaniem instytucji w swojej ofercie nie posiada szkolenia członków Komisji bhp, szkolenia bhp w Unii Europejskiej, kodeksu pracy w praktyce oraz szkolenia z zakresu odpowiedzialności pracodawców i osób kierujących pracownikami za naruszenie praw i dóbr osobistych pracownika.

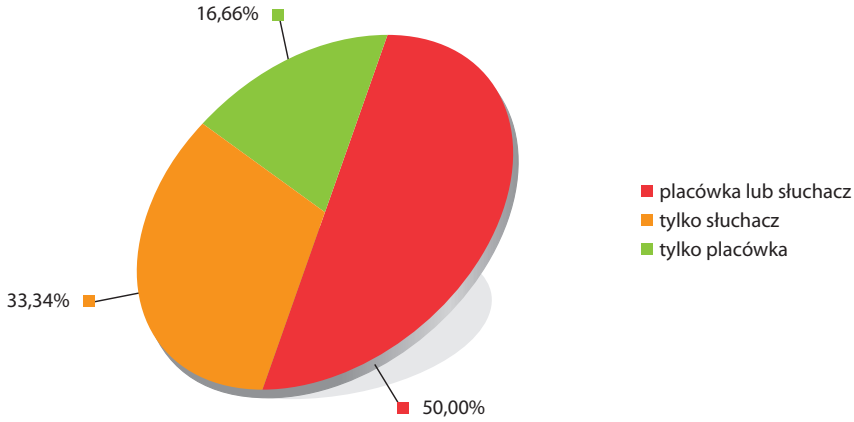
Biorąc pod uwagę szkolenia doskonalące z zakresu techniki bhp - 5 spośród badanych instytucji mających w swojej ofercie kursy bhp oferuje szkolenia z zakresu oceny ryzyka zawodowego dla służb bhp, 4 - z zakresu wypadków przy pracy, 3 - z zakresu zarządzania ryzykiem zawodowym, 2 - prowadzą szkolenia w zakresie identyfikacji i ocen zagrożeń szkodliwymi czynnikami w środowisku pracy, 2 - szkolą z analizy stanu bhp w zakładzie pracy, 2 - z zakresu wypadków i chorób zawodowych, 2 - z ergonomii pracy, zaledwie jedna w swojej ofercie posiada szkolenie z czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz kurs na pomocnika/audytora wewnętrznego ds. zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że największą popularnością cieszą się szkolenia obowiązkowe. Zdecydowanie rzadziej w ofertach firm szkoleniowych pojawiają się kursy dodatkowe, np. doskonalące w zakresie prawa pracy, bądź techniki bhp. Wąska oferta szkoleniowa świadczyć może o braku zainteresowania kursami wybiegającymi poza obowiązek narzucony przepisami prawa.

W 14 objętych badaniem placówkach edukacyjnych 12 w programie szkolenia uwzględnia praktykę zawodową (stanowi to 85,71%). W czterech z nich praktyki trwają po 160 godzin, w jednym przypadku stanowią wymiar 172 godzin, natomiast w pozostałych przypadkach trwają poniżej 160 godzin.

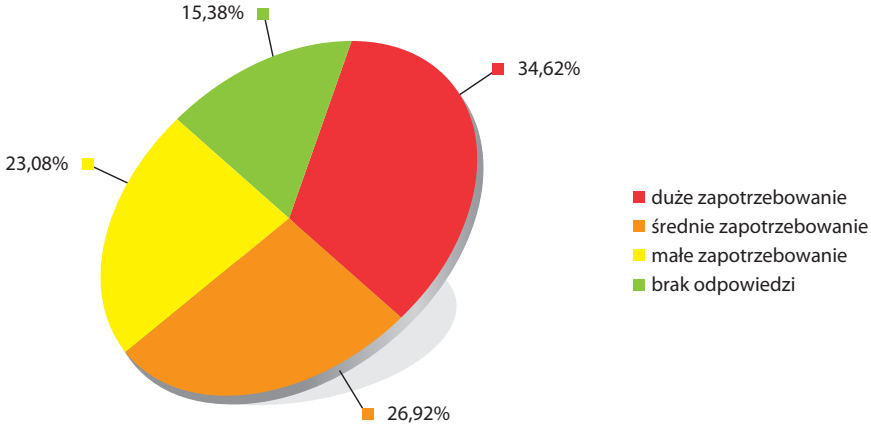
Spośród instytucji uwzględniających praktykę zawodową w swoich programach kształcenia w 16,66% przypadków praktykę organizuje tylko placówka, w 33,34% przypadków - tylko słuchacz, natomiast w 50% przypadków praktykę organizuje placówka lub słuchacz. A zatem jeżeli kursant z jakichś względów nie może znaleźć sobie firmy, w której mógłby odbyć praktykę zawodową, uczelnia ma obowiązek w tym mu pomóc.

Wykres 80. Organizator praktyk zawodowych w placówkach kształcenia.



Respondenci pytani o skalę zapotrzebowania na szkolenie bądź kształcenie z zakresu bhp udzielali zróżnicowanych odpowiedzi. Mając do wyboru trzy opcje odpowiedzi - duże, średnie oraz małe zapotrzebowanie, w 34,62% przypadków mówili o dużym, w 26,92% o średnim, w 23,08% o małym zapotrzebowaniu. Żadna z odpowiedzi nie przewyższa innych w dużym stopniu, a więc można przyjąć, że nie ma w tej kwestii wyraźnych tendencji zwyżkowych ani spadkowych, a zapotrzebowanie na szkolenia bhp utrzymuje się na tym samym poziomie (porównaj wykres 81).

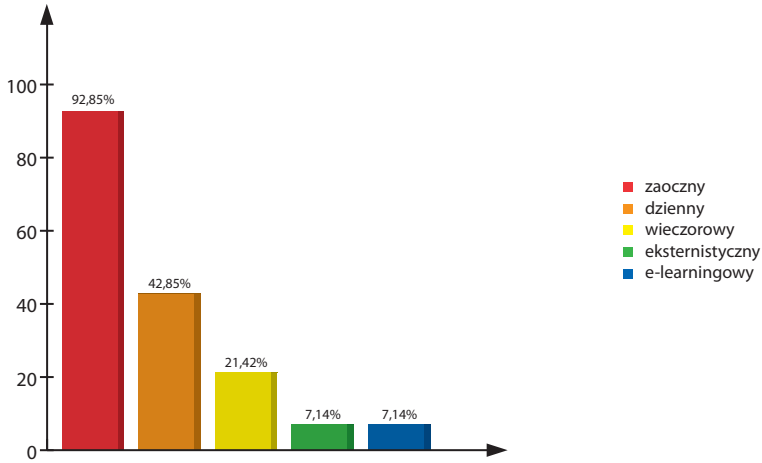
Wykres 81. Skala zapotrzebowania na szkolenia bhp wg opinii słuchaczy.



3.3.2. Tryb nauczania

Spośród 14 przebadanych placówek edukacyjnych 92,85% prowadzi nauczanie w trybie zaocznym (n=13), 42,85% w trybie dziennym (n=6), 21,42% w trybie wieczorowym (n=3), 7,14% w trybie eksternistycznym i e-learningowym (kształcenie na odległość) - odpowiednio po jednym wskazaniu.

Wykres 82. Tryb prowadzenia nauczania.



Placówka mająca w swojej ofercie edukacyjnej kształcenie na odległość, organizuje je poprzez czaty internetowe.

Okazuje się, że kształcenie e-learningowe nie jest jeszcze w polskich instytucjach edukacyjnych zbyt popularne. Biorąc pod uwagę fakt, że jest to bardzo wygodna forma nauczania, dająca możliwości rozwoju osobom nie mogącym fizycznie uczęszczać do placówki, można mówić o wciąż istniejących barierach edukacyjnych, z pewnością nie przyczyniających się do wyrównywania szans w nauczaniu.

Kolejną barierą w procesie kształcenia jest brak dostępu do biblioteki. W co drugiej przebadanej instytucji kształcenia kursanci nie mają możliwości korzystania z biblioteki.

Sytuacja przedstawia się nieco inaczej w kwestii możliwości konsultacji z wykładowcami po szkoleniach lub wykładach. W 8 na 14 placówek kształcenia oraz w 9 na 12 firm szkoleniowych (w sumie stanowi to 65,38% badanych instytucji) kursanci mają możliwość konsultacji z wykładowcami po zajęciach. Świadczy to o elastyczności kadry, która jest otwarta na swoich słuchaczy i gotowa poświęcić im więcej czasu na bardziej szczegółowe omówienie interesujących ich zagadnień.

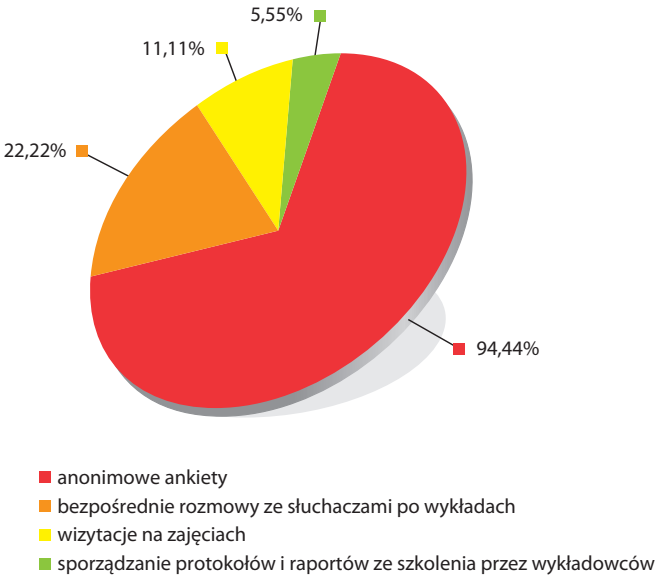
Jednym z wyznaczników plastyczności oferty szkoleniowo-edukacyjnej jest także możliwość poszerzenia ilości zajęć w temacie, który jest szczególnie atrakcyjny dla słuchacza. Tutaj zdecydowanie lepiej wypadają firmy szkoleniowe, których 100% stwarza takie warunki kursantom. Znacznie gorzej wygląda to w przypadku placówek kształcenia - taka możliwość istnieje w 6 na 14 placówek (42,85%).

3.3.3. System oceny pracy placówki edukacyjnej / oświatowej

Większość, bowiem 69,23% instytucji edukacyjno - szkoleniowych prowadzi system oceny pracy nauczycieli/wykładowców/szkoleniowców oraz organizacji szkoleń (odpowiednio po 18 wskazań).

Najczęściej stosowaną metodą ewaluacji są anonimowe ankiety rozdawane słuchaczom podczas szkolenia. Z tej metody korzysta 94,44% placówek prowadzących systemy ocen (n=17). Innymi metodami są: bezpośrednie rozmowy ze słuchaczami po wykładach - 22,22% (n=4), wizytacje na zajęciach - 11,11% (n=2) oraz sporządzanie protokołów i raportów ze szkolenia przez wykładowców - 5,55% (n=1).

Wykres 83. Najczęściej stosowana metody ewaluacji organizacji szkoleń oraz pracy wykładowców.



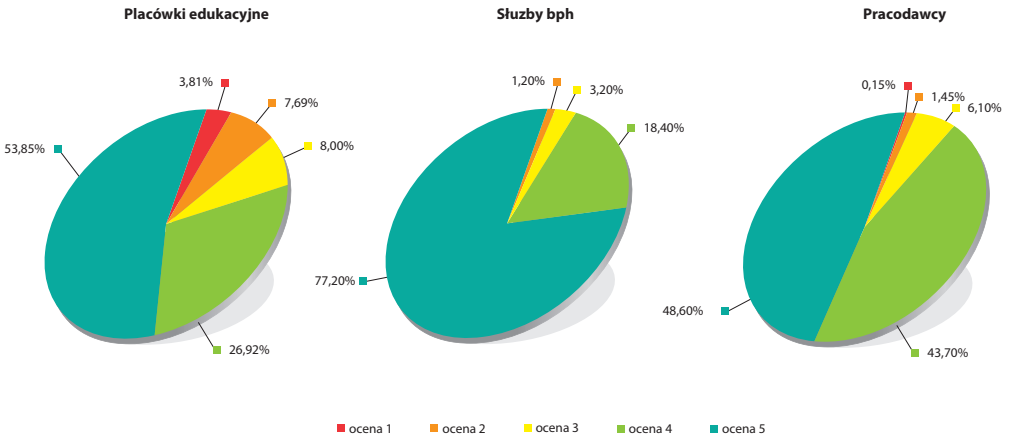
W sytuacji, kiedy wykładowca bądź organizacja szkolenia zostały ocenione przez słuchaczy negatywnie, w 55,55% przypadków podejmuje się natychmiastową decyzję o zakończeniu współpracy z wykładowcą bądź organizatorem szkolenia, w 44,44% przypadków taką decyzję poprzedza rozmowa wyjaśniająca. Wówczas w sytuacji braku poprawy, zapada decyzja o zakończeniu współpracy.

3.4. Nastawienie respondentów do badań

W podsumowaniu analizy wyników badań warto odnieść się do nastawienia pracodawców, służb bhp oraz pracowników placówek szkoleniowych i edukacyjnych do realizowanych badań.

Ankieterzy, prowadzący badania mieli za zadanie nie tylko przeprowadzić rozmowę w celu uzyskania odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie, ale również mieli ocenić poziom prawdomówności, chęć współpracy, otwartość do badań, a więc spróbować subiektywnie ocenić na skali pięciostopniowej skali Likerta nastawienie respondenta do badań. Średnia wyników w zakresie oceny nastawienia do badań wykonanej przez ankieterów wynosi 4,39 jeżeli chodzi o pracodawców, 4,71 w przypadku oceny służb bhp oraz 4,24 w przypadku oceny placówek edukacyjnych. Procentowe dane przedstawia wykres 84.

Wykres 84. Procentowy rozkład wyników w zakresie oceny przez ankietera nastawienia respondenta do badań.



Jak widać na wykresie 84 największy procent wskazań to 5 i 4,co oznacza, że ankieterzy ocenili zarówno badanych pracodawców, jak i badane służby bhp oraz pracowników firm szkoleniowych jako osoby bardzo otwarte na proces badań, podkreślając jednocześnie dużą rzetelność w udzielaniu odpowiedzi na zadane pytania. Potwierdza to również analiza uwag wpisanych przez ankieterów, np., respondent był przychylnie nastawiony do badania, respondent rzetelnie odpowiadał na pytania, respondent wydawał się rzetelny i najprawdopodobniej posiadał wiedzę na temat bhp, respondent chętnie odpowiadał na pytania. I mimo, że zdarzały się również uwagi typu: respondent wydawał się być rzetelny, lecz jego wiedza nie była pod względem bhp duża, czy respondent nie wykazał chęci współpracy, respondent nie był miły podczas badania, respondent niechętnie zgodził się na przeprowadzenie ankiety, respondent udzielał odpowiedzi „automatycznie" nie analizując zadawanych pytań, negatywne nastawienie do tematyki bhp ze strony respondenta, to jednak tych było znacznie mniej.

4. Podsumowanie i wnioski

Jak już wspomniano we wprowadzeniu, celem projektu była analiza świadomości pracodawców i służb bhp oraz ich przygotowanie do nadchodzących zmian w zakresie wymagań kwalifikacyjno - zawodowych kadr bhp oraz zweryfikowanie oferty edukacyjnej.

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.

4.1. Podsumowanie - pracodawca

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje na to, że w zdecydowanej większości przedsiębiorstw funkcjonuje tradycyjne podejście do bhp, niewielka grupa firm praktykuje zasady systemowego zarządzania, z czego zaledwie 1% ankietowanych wdrożyło system zarządzania bezpieczeństwem 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.

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.

Pracodawcy nie przywiązują większej uwagi sprawom dotyczącym udostępniania pracownikom maszyn spełniających normy bezpieczeństwa. Przeważająca część parku maszynowego oraz urządzeń technicznych, których zidentyfikowano ponad 38000 posiada oznakowanie znakiem CE (82%), jednak niespełna 35% stanowisk poddano minimalnym wymaganiom dotyczącym użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. Przedsiębiorcy nie zawsze dokonują wstępnych udokumentowanych kontroli maszyn po ich zainstalowaniu, jeszcze rzadziej dokonywana jest kontrola po zainstalowaniu w innym miejscu. Niestety pracodawcy nie posiadają często wiedzy (43,5%), kto takie kontrole dokonuje. W przypadku okresowych, systematycznych kontroli jedynie 70% podmiotów deklaruje prowadzenie takich działań, z czego 95% spośród tych którzy deklarują przeprowadzenie kontroli, ostatnia kontrola maszyn i urządzeń miała miejsce najdalej w roku 2008. Zadziwia fakt, że działania kontrolne maszyn jak deklarują ankietowani są przeprowadzane, jednak w ponad połowa ankietowanych przyznaje, że nie ma ustalonych udokumentowanych zasad przeprowadzania tychże kontroli. Pracodawcy również nie posiadają wiedzy jak długo winny być przechowywane stosowne dokumenty pokontrolne. Odnośnie posiadania przez pracodawców instrukcji użytkowania maszyn, to jak pokazują badania blisko 80% deklaruje wywiązanie się z tego obowiązku, jednocześnie nie posiadając wykazu tychże dokumentów. Przeprowadzanie

przeglądów, napraw, remontów maszyn i urządzeń nie zawsze jest przez przedsiębiorców udokumentowane, 30% respondentów przyznaje się do braku takiej dokumentacji.

Prace związane ze szczególnymi zagrożeniami, w tym chemicznymi, biologicznymi nie są przez pracodawców traktowane priorytetowo. W co drugim przedsiębiorstwie zadeklarowanie występowanie substancji i preparatów chemicznych, czynniki biologiczne zaś występują w ponad 7% badanych podmiotów, a promieniowanie jonizujące w niespełna 5% podmiotów. Niestety nie wszyscy pracodawcy wywiązują się z ustawowych obowiązków prowadzenie stosownej dokumentacji wykazów, rejestrów, kart charakterystyk, co więcej co drugi respondent nie ocenia stopnia szkodliwości tych substancji. Podobnie niską świadomość przedsiębiorców stwierdzono w aspekcie prac szczególnie niebezpiecznych, których często w ogóle nie zidentyfikowano.

W zakresie oceny ryzyka zawodowego, 60% przedsiębiorców nie wywiązuje się obowiązków prawnych, poprzez brak dokumentacji wyników oceny ryzyka oraz nieinformowanie pracowników o zagrożeniach i ryzyku na stanowisku pracy.

Zaledwie 1/3 podmiotów dokonuje pomiarów środowiska pracy, w tym najczęściej jest to pomiar oświetlenia, hałasu oraz temperatury. Wyniki przeprowadzonych pomiarów, jak wskazują ankietowani, dowodzą istnienie przekroczeń NDN, NDS zaledwie w około 1% podmiotów.

Badanie wykazały, że również w obszarze przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracodawcy nie zawsze wywiązują się z ciążących na nich obowiązków tj. nie przydzielają adekwatnych do zagrożeń środków ochrony, nie zawsze przydzielają odzież, nie wypłacają należnych ekwiwalentów, co więcej w 20% przypadków nie nadzorują stosowania przydzielonych środków.

W ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracodawcy nie wywiązują się ze swoich obowiązków, zaledwie 60% podmiotów uwzględnia w skierowaniu na badania czynniki ryzyka, z uwzględnieniem których wydane być może stosowne zaświadczenie o zdolności do pracy. Niekompletność skierowań na badania wynika zapewne z nierzetelnie wykonanej oceny ryzyka zawodowego. Ponadto co drugi respondent bagatelizuje obowiązek prawny dokonywania kontrolnych badań lekarskich. Analogiczna sytuacja wygląda w zakresie pomocy przedmedycznej. Pracodawcy generalnie nie wywiązują się z ciążących na nich obowiązkach. Niespełna połowa respondentów wyznaczyło osobę odpowiedzialną za udzielanie pierwszej pomocy pracownikom, a ¼ badanych nie opracowało stosownych instrukcji.

Jak wynika ze statystyk wypadkowości, w ostatnich latach nie nastąpiły zasadnicze zmiany w częstości, ciężkości, strukturze wypadków przy pracy. Poziom bezpieczeństwa mierzony podstawowymi miernikami wskazuje na stabilizację w obszarze bhp. Prowadzenie wymaganych prawem rejestrów wypadków przy pracy, czy też chorób zawodowych nie jest realizowane w blisko 10% podmiotów. Ponadto przedsiębiorcy nie zawsze podejmują stosowne działania naprawcze i prewencyjne.

Proces szkoleniowy w obszarze bhp realizowany jest zazwyczaj na terenie firmy, z wykorzystaniem zarówno własnych zasobów ludzkich, jak i usług firm szkoleniowych. Przedsiębiorcy świadomi posiadania stosownej dokumentacji szkoleniowej nie zwracają jednak uwagi na różnicowanie programów szkoleń i dopasowanie do konkretnych stanowisk pracy. Nieprawidłowość ta jest istotna w kontekście przeprowadzania zwłaszcza instruktażu stanowiskowego przy jednoczesnym braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, czy też niekompletnych instrukcjach stanowiskowych. Sami pracodawcy deklarują, że nie zawsze odbyli szkolenie bhp dla pracodawców.

Kluczowym z punktu widzenia celów badania był aspekt związany z funkcjonowaniem służb bhp oraz oceną ich kwalifikacji zawodowych, znajomości funkcji do jakich zostały powołane. Ze względu na strukturę badanej grupy tj. największej liczby podmiotów zatrudniających do 10 pracowników, znaczną część służb bhp stanowili sami ankietowani. Jak pokazują badania, w przedsiębiorstwach większych również zadania służb bhp pełnione są przez pracodawców. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia kadr bhp adekwatny do zajmowanego stanowiska, w świadomości przedsiębiorców funkcjonuje dość powszechnie przeświadczenie, że pracownicy bhp mogą mieć wykształcenie podstawowe lub zawodowe uzupełnione kursem kwalifikacyjnym dla służb bhp. Generalnie pracodawcy nie są zainteresowani weryfikowaniem kwalifikacji zawodowych tych służb.

Niepokoi fakt, że przedsiębiorcy nie znają funkcji do jakich powoływane są służby bhp w zakładach. Według opinii ankietowanych głównym zadaniem/obowiązkiem kadr bhp jest odpowiedzialność za sprawy bhp oraz nadzór nad warunkami pracy. Ponadto rola służb bhp sprowadza się do przeprowadzania szkleń bhp, również stanowiskowych oraz prowadzenia działań związanych z incydentami wypadkowymi.

Analiza zagadnień związanych z rotacją pracowników służb bhp, wskazuje, że za najskuteczniejsze źródło informacji respondenci uważają rekomendacje znajomych oraz ogłoszenia prasowe. Pracodawcy w większości przypadków zadowoleni są z pracy podległych im służb bhp wystawiając średnią ocenę 4,33, często nie widzą konieczności dokształcania tych kadr, a jeżeli już wyrażają zgodę na współfinansowanie kursów/szkoleń to najchętniej czynią to w przypadku szkoleń z zakresu oceny ryzyka zawodowego, ochrony p.poż oraz pomocy przedmedycznej.

4.2. Podsumowanie - pracownik służb bhp

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, że służby bhp to grupa w średnim wieku (prawie 48 lat), dość dobrze wykształcona, badani rekrutowali się przede wszystkim z osób posiadających wykształcenie wyższe, deklarowali również korzystanie z różnego rodzaju oferty edukacyjnej w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i kompetencji osobistych. Jest to również grupa niezwykle aktywna zawodowo. Ponad połowa spośród badanych respondentów deklaruje pracę w więcej niż jednym zakładzie, a ilość pracowników, których objęli opieką średnio przekracza liczbę dopuszczaną przepisami. Oznacza to, deficyty w zakresie kadr bhp.

Tym większe zaskoczenie, w kontekście tego co zostało do tej pory powiedziane, budzi fakt, że są respondenci, którzy posiadają jeszcze niewykorzystane zasoby i deklarują chęć poszerzenia swojej działalności o kolejne podmioty. Chociaż aktywność jest godna pozazdroszczenia, to warto jednak w tym miejscu zadać pytanie o jakość realizowanych zadań i profesjonalizm działania? Pikanterii dodaje fakt, iż 1/3 połowa badanych pracowników służb bhp łączy wypełnianie obowiązków służb bhp z innymi zadaniami, takimi jak ochrona środowiska, czy szkolenia okresowe bhp.

Jak już wspominano wielokrotnie do zadań służby bhp należy sprawowanie funkcji kontrolno - doradczej. Oczekiwanie pracodawców wobec kadr bhp powinno być więc jednoznaczne - posiadanie kompetentnego pracownika, który będzie wiedział co należy robić, aby były spełnione wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym kontekście

należy postawić pytania o rodzaj działań podejmowanych przez służby bhp w zakresie rozwoju osobistego. Pytanie to nabiera szczególnego znaczenia w przededniu zmiany przepisów związanych z wymogami formalnymi stawianymi pracownikom służb bhp.

Analiza przeprowadzonych wyników badań wskazuje, iż badana grupa jest otwarta na różnego rodzaju inicjatywy szkoleniowe służące nie tylko podniesieniu kwalifikacji zawodowych, ale również kompetencji językowych i osobistych. Ponadto poszukuje różnego rodzaju źródeł finansowania, wskazując obok pracodawców również środki Unii Europejskiej, a wiedzę o szkoleniach zdobywa przede wszystkim z Internetu, a w dalszej kolejności od znajomych i „ludzi z branży".

Reasumując, na poziomie deklaratywnym służba bhp jawi nam się jako grupa aktywna zawodowo, podnosząca swoje kwalifikacje i otwarta na nowe doświadczenia.

Tymczasem znacznie gorzej wygląda sytuacja, kiedy próbujemy dotknąć istoty problemu i sprawdzić wiedzę, sposoby pracy, oraz stosowane rozwiązania.

Przeprowadzona analiza wyników badań dotycząca wiedzy obnaża niewiedzę. Badane kadry bhp nie są w stanie wskazać prawidłowej częstotliwości szkoleń, czasu trwania szkoleń, czy dokumentacji jaką należy prowadzić realizując proces szkolenia. Badani respondenci mają również problem z prawidłowym określeniem kwalifikacji, jakie powinna posiadać osoba prowadząca szkolenia stanowiskowe czy szkolenia okresowe.

Obnażając dalej niekompetencje kadry bhp należy podkreślić, że pracownicy bhp nie są w stanie prawidłowo wskazać zakresu uprawnień jakie na nich ciążą i mają w tym zakresie mniejszą wiedzę niż pracodawcy!

Badani respondenci również nie wiedzą kiedy zmieniają się przepisy w zakresie wymagań stawianych pracownikom służb bhp, chociaż paradoksalnie - te zmiany ich przede wszystkim dotyczą.

Zastrzeżenia również budzi poziom wiązywania, a właściwie odpowiedniejszym wydaje się tu słowo - niewywiązywania się z ciążących na nich obowiązkach związanych z kontrolą maszyn i urządzeń oraz brak znajomości obowiązujących przepisów w tym zakresie. Analogicznie wygląda umiejętność sporządzania dokumentacji powypadkowej. Piętą Achillesową badanych służb bhp jest określenie głównych przyczyn wypadków, oraz poświęcanie uwagi przede wszystkim przyczynom bezpośrednim. Jeżeli zaś chodzi o analizę zdarzeń wypadkowych to ponad 1/3 badanych kadr bhp nie stosuje w swej pracy żadnych technik analitycznych. Zastrzeżenia budzi również wiedza w zakresie funkcjonowania komisji do spraw. bhp.

Ostatnim obszarem, który również budzi niepokój jest metodyka szkoleń stosowana przez pracowników służb bhp. Prawie 2/3 badanych kadr bhp stosuje i potrafi dostosować właściwą metodę szkolenia do instruktażu ogólnego, natomiast jeżeli chodzi o instruktaż stanowiskowy sytuacja wygląda już znacznie gorzej. Ponad połowa badanych respondentów nie wie jakie metody są właściwe do tego typu szkoleń. Podobnie sytuacja wygląda jeżeli chodzi o szkolenia okresowe bhp.

4.3. Podsumowanie - oferta szkoleniowa

Próbując podsumować elastyczność oferty objętych badaniem placówek szkoleniowo - edukacyjnych z województwa dolnośląskiego oraz stopień ich dostosowania do zmieniających się przepisów i potrzeb rynku, przywołajmy raz jeszcze niektóre z uzyskanych wyników.

Biorąc pod uwagę ofertę firm szkoleniowych okazuje się, że nie ma żadnego problemu z dostępem do obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp, obejmujących szkolenia wstępne (instruktaż ogólny) oraz szkolenia bhp dla wszystkich grup zawodowych, tj. pracodawców wykonujących zadania służby bhp, pracowników służb bhp i osób wykonujących zadania tej służby, pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, pracowników inżynieryjno-technicznych, administracyjno-biurowych oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

Sytuacja komplikuje się, kiedy pytamy o doskonalące szkolenia w zakresie prawa pracy oraz techniki bhp. Tutaj zaledwie kilka instytucji przyszłoby nam z pomocą. Zastanawiając się nad ewidentnym niedoborem szkoleń w tym zakresie na myśl przychodzą dwa rozwiązania: albo zapotrzebowanie rynku na tego typu kursy jest tak małe, że nie warto placówkom poszerzać o nie swojej oferty albo oferty szkoleniowe są niewystarczające i nie są w stanie zaspokoić rosnących potrzeb potencjalnych odbiorców.

Duża większość objętych badaniem placówek kształcenia (85,71%) gwarantuje swoim słuchaczom odbycie praktyki zawodowej. Większość kursantów może też liczyć na pomoc placówki w poszukiwaniu firmy, w której tę praktykę mogliby odbyć.

Podstawą kształcenia jest wykwalifikowana kadra wykładowców/ szkoleniowców/ praktyków, od których w dużej mierze zależy jakość i sposób przekazywanej wiedzy. Wykładowcami problematyki bhp w większości placówek są inspektorzy/specjaliści ds. bhp, nauczyciele oraz etatowi pracownicy firm szkoleniowych. Zaskakującym jest jednak mały procent wskazań praktyków, tj. pracowników CIOP, PIP, czy straży pożarnej.

Aby dostosować ofertę do wciąż zmieniających się potrzeb rynku istotnym jest częste prowadzenie badań jego standardów. Wprawdzie większość badanych placówek deklaruje organizowanie tego typu badań (69,23%), to jednak, średnio, co czwarta przyznaje, że takich badań nigdy nie prowadziła.

Najczęściej wybieraną drogą dotarcia do potencjalnych odbiorców jest Internet, prasa, reklama zewnętrzna (ulotki, banery i plakaty) oraz bezpośredni kontakt z klientem).

Zaledwie jedna spośród objętych badaniem instytucji edukacyjnych ma w swojej ofercie kształcenie e-learningowe, zwane kształceniem na odległość, pozwalającym potencjalnym odbiorcom na zdobywanie wiedzy bez konieczności fizycznego uczęszczania do placówki. Biorąc pod uwagę fakt, że jest to bardzo wygodna i coraz bardziej popularna forma kształcenia, można wyciągnąć wniosek, że placówki te nie dostosowały się jeszcze do zmieniających się potrzeb i współczesnych standardów kształcenia.

Inną, wspomnianą wcześniej, oznaką braku dopasowania i małej elastyczności jest fakt nie posiadania przez placówkę własnej biblioteki, a co za tym idzie utrudniania kursantom dostępu do informacji i poszerzania wiedzy. Z tym problemem boryka się połowa przebadanych instytucji edukacyjnych.

Nieco lepiej wygląda kwestia możliwości konsultacji z wykładowcami po zajęciach oraz poszerzenia ilości zajęć w temacie, który jest szczególnie atrakcyjny dla słuchaczy. W 65,38% placówek kursanci mają sposobność konsultowania się z wykładowcami po zajęciach. 69,23% placówek stwarza kursantom sposobność poszerzenie ilości wykładów dotykających szczególnie interesujących ich zagadnień.

Biorąc pod uwagę powyższe dane nasuwa się myśl, że firmy szkoleniowe są nieco lepiej przygotowane do zmieniających się standardów przekazywania wiedzy niż placówki edukacyjne - ich oferta jest bardziej plastyczna, a wykładowcy elastyczniej pod-

chodzą do swoich słuchaczy i sposobów nauczania. Niemniej jednak, jak pokazują nam przedstawione wyniki badań, jest jeszcze sporo do zrobienia w kwestii poprawy jakości i elastyczności kształcenia, a także dopasowania placówek szkoleniowo-edukacyjnych do zmieniających się przepisów i potrzeb rynku.

4.4. Wnioski końcowe

Przeprowadzona analiza wskazuje, że pracodawca często gubi się w gąszczu przepisów, często niejasnych i nieprecyzyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Ma jakąś świadomość w zakresie ciążących na nim obowiązków, a w ich realizacji próbuje wspierać się służbą bhp.

Należałoby zadbać o podniesienie jakości szkoleń dla pracodawców, gdyż ich niewiedza w zakresie podstawowych wymagań prawnych, a co za tym idzie niskie wymagania w stosunku do pracowników kadr bhp, rzutują na niską jakość i rzetelność pracy służb bhp.

A służba bhp?

Na podstawie przeprowadzonej analizy trudno się spodziewać, że badane służby bhp będą stanowiły skuteczne wsparcie dla pracodawcy, bez znajomości podstawowych przepisów nie są w stanie należycie realizować funkcji kontrolno doradczych, do których zostali powołani. I chociaż deklarują otwartość na rozwój i szkolenia to mogą mieć problemy ze znalezieniem dla siebie właściwej oferty edukacyjnej, wychodzącej poza wymagane prawem szkolenia.

Przeprowadzona analiza uzyskanych wyników badań wykazała szereg niedociągnięć oraz uchybień. Warto by się więc zastanowić nad poziomem kształcenia i weryfikowania kadr bhp. Problem weryfikacji kadr bhp nabiera szczególnie istotnego znaczenia w kontekście pewnej mody na bycie „behapowcem" Jak wynika z doświadczeń autorów raportu - motywacje, które kierują ludzi na studia podyplomowe w zakresie bhp są różne. Nie trudno też je ukończyć i zdobyć uprawnienia starszego inspektora.

Niestety programy studiów podyplomowych z zakresu bhp są tworzone w dość przypadkowy sposób, nie zawsze wiedza przekazywana słuchaczom jest przydatna w późniejszej pracy służb bhp. Nie obowiązują bowiem żadne standardy nauczania, nikt nie weryfikuje programów studiów podyplomowych. Co więcej nikt nie sprawdza instytucji prowadzących te studia, nie wszystkie bowiem placówki rekrutujące kandydatów posiadają uprawnienia do prowadzenia studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Później często te osoby nie robią nic w zakresie bhp do momentu, dopóki nie pojawi się „okazja". Łapią okazję w przeświadczeniu, że to jest szybki i łatwy pieniądz, prowadzą szkolenia i doradztwo i wszystko jest w porządku dopóki nie przyjdzie kontrola, albo nie będzie miał miejsca wypadek w zakładzie.

Czy tak powinno być?

Postulaty jakimi chcielibyśmy zakończyć ten raport są następujące:

- wysokie standardy szkoleń i kształcenia dla służb bhp zakończone licencją weryfikowaną co 5 lat,
- standaryzacja programów nauczania na studiach podyplomowych z zakresu bhp,
- uruchomienie kampanii informacyjnych podnoszących świadomość pracodawców w zakresie zmian w stosunku do wymagań kwalifikacyjnych służb bhp.

5. Wykaz tabel

Tabela 1. Odpowiedzialność osób za terminowe przeprowadzanie przeglądów elementów obiektów budowlanych. 30
Tabela 2. Statystyka dotycząca maszyn w badanej zbiorowości. 32
Tabela 3. Udział liczbowo-procentowy udokumentowanych kontroli: wstępnej oraz po zainstalowaniu maszyny. 36
Tabela 4. Liczba przedsiębiorstw w których przeprowadzane są kontrole stanu technicznego maszyn i urządzeń. 38
Tabela 5. Dane dotyczące roku, w którym została przeprowadzona ostatnia kontrola maszyn i urządzeń technicznych. 39
Tabela 6. Liczba i udział procentowy jednostkowych kontroli w 2008 roku. 40
Tabela 7. Udział ilościowo-procentowy czasookresu przechowywania dokumentów związanych z wynikami kontroli maszyn i urządzeń 43
Tabela 8. Struktura odpowiedzi w zakresie występowania w zakładzie substancji i preparatów chemicznych. 48
Tabela 9. Rozkład ilościowy i procentowy firm deklarujących występowanie czynników biologicznych w środowisku pracy. 49
Tabela 10. Struktura odpowiedzi w zakresie występowania w zakładzie promieniowania jonizującego pochodzenia naturalnego lub sztucznego. 50
Tabela 11. Wykaz niebezpiecznych czynników chemicznych i biologicznych w badanych podmiotach. 52
Tabela 12. Rozkład ilościowy i procentowy podmiotów deklarujących posiadanie kart charakterystyki substancji niebezpiecznych. 52
Tabela 13. Właściwe oznakowanie substancji i preparatów chemicznych, struktura ilościowa i procentowa. 53
Tabela 14. Struktura odpowiedzi dotyczących oceny przez pracodawcę stopnia szkodliwość substancji chemicznych i biologicznych. 54
Tabela 15. Struktura odpowiedzi odnoszących się do wykazu prac szczególnie niebezpiecznych w badanych podmiotach. 55
Tabela 16. Struktura odpowiedzi w aspekcie prowadzenia przez ankietowane firmy wykazu prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby. 56
Tabela 17. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących wykazu stanowisk, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego. 57
Tabela 18. Struktura odpowiedzi odnoszących się do informowania pracowników o ryzyku zawodowym na zajmowanych stanowiskach. 57
Tabela 19. Sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym. 58
Tabela 20. Struktura odpowiedzi odnoszących się do dokonywania przez przedsiębiorców pomiarów środowiska pracy. 59
Tabela 21. Wykaz ilościowy i procentowy pomiarów dokonywanych przez ankietowanych. 61
Tabela 22. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi odnoszących się do zawartości skierowania na profilaktyczne badania lekarskie. 63
Tabela 23. Rozkład ilościowo-procentowy w zakresie odbywania lekarskich badań kontrolnych. 64
Tabela 24. Wskaźniki wypadkowości w latach 2004-2008 w badanej próbie. 65

Tabela 25. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących prowadzonego w firmie rejestru chorób zawodowych. 67
Tabela 26. Przyczyny wypadków przy pracy. 68
Tabela 27. Działania naprawcze podejmowane przez respondentów po wypadku przy pracy. 70
Tabela 28. Rozkład ilościowy i procentowy jednostek pełniących zadania służb bhp w badanych firmach. 81
Tabela 29. Zadania/obowiązki/odpowiedzialności służb bhp. 85
Tabela 30. Przyczyny rotacji służb bhp. 86
Tabela 31. Struktura ilościowa i procentowa źródeł informacji o potencjalnych pracownikach służb bhp. 86
Tabela 32. Zestawienie ilościowe i procentowe rodzajów istniejących trudności w rekrutowaniu pracowników służb bhp. 87
Tabela 33. Rozkład ilościowy i procentowy badanych firm według kryterium podnoszenia kwalifikacji. 88
Tabela 34. Rozkład ilościowy i jakościowy działalności służb bhp w ramach komisji i zespołów. 89
Tabela 35. Struktura ilościowa i procentowa oceny działalności służb bhp przez respondentów. 90
Tabela 36. Struktura ilościowo-procentowa odpowiedzi ze względu na termin zmian w przepisach dotyczących kwalifikacji służb bhp. 91
Tabela 37. Rozkład ilościowy i procentowy uprawnień służb bhp. 92
Tabela 38. Struktura ilościowo-jakościowa respondentów ze względu na działalność służb bhp w firmie. 93
Tabela 40. Częstotliwość korzystania z różnego rodzaju szkoleń przez pracowników służby bhp. 97
Tabela 41. Liczba zakładów obsługiwanych przez pracowników służb bhp. 98
Tabela 42. Deklarowana liczba podmiotów możliwa do objęcia przez pracowników służb bhp (dla n=59 respondentów). 99
Tabela 43. Liczba prawidłowo wskazanych dokumentów. 115
Tabela 44. Rozkład ilościowy i procentowy uprawnień służb bhp. 119
Tabela 45. Analiza porównawcza uprawnień służb bhp według oceny pracodawców i oceny służb bhp. 120
Tabela 46. Struktura ilościowo-procentowa odpowiedzi ze względu na termin zmian w przepisach dotyczących kwalifikacji służb bhp. 121
Tabela 47. Analiza porównawcza oceny pracodawców i służb bhp odnośnie terminu zmian przepisów dot. kwalifikacji pracowników służb bhp. 122
Tabela 48. Źródła informacji, pomoce przy dokonywaniu oceny maszyn i urządzeń pod względem przepisów bhp. 124
Tabela 49. Struktura odpowiedzi odnośnie zadań i obowiązków realizowanych przez pracowników służb bhp 125
Tabela 50. Struktura ilościowa i procentowa przeszkód na jakie napotykają pracownicy służb bhp podczas pracy w zespołach powypadkowych. 127

Tabela 51. Rozkład ilościowy odpowiedzi dotyczących wykorzystania objaśnień do statystycznej karty wypadku podczas ustalania przyczyn wypadków przy pracy. 128
Tabela 52. Struktura ilościowa i procentowa kryteriów grupowania przyczyn wypadków przy pracy. 129
Tabela 53. Struktura ilościowo-procentowa klasyfikacji najistotniejszych przyczyn wypadków przy pracy wskazanych przez zespoły powypadkowe. 130
Tabela 54. Metody wykorzystywane podczas szkoleń wstępnych. 132
Tabela 55. Metody wykorzystywane podczas szkoleń okresowych bhp. 133
Tabela 56. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi odnośnie źródeł informacji przy przydziale środków ochrony. 134
Tabela 57. Rozkład ilościowy i jakościowy działalności służb bhp w pracach komisji i zespołów. 135
Tabela 58. Struktura częstotliwości posiedzeń komisji ds. bhp. 135
Tabela 59. Dane dotyczące struktury zatrudnienia w badanych placówkach edukacyjnych i szkoleniowych. 137

6. Wykaz wykresów

Wykres 1. Rodzaj przedsiębiorstwa. 13
Wykres 2. Miejsce prowadzonej działalności (powiat). 14
Wykres 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. 15
Wykres 4. Wielkość firmy. 15
Wykres 5. Struktura procentowa w zakresie wdrażania systemów zarządzania. 16
Wykres 6. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium - wiek. 17
Wykres 7. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy ogółem. 18
Wykres 8. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy w służbach bhp. 18
Wykres 9. Udział procentowy pracowników służb bhp według kryterium stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie. 19
Wykres 10. Charakterystyka badanej grupy placówek edukacyjnych i szkoleniowych. 20
Wykres 11. Profil kształcenia. 20
Wykres 12. Zakres kształcenia. 21
Wykres 13. Czas funkcjonowania placówki na rynku. 21
Wykres 14. Rodzaj organizacji. 22
Wykres 15. Miejsce funkcjonowania placówki. 23
Wykres 16. Częstotliwość kontroli PIP w firmach deklarujących poddanie się takim kontrolom (n=928). 27
Wykres 17. Procentowy rozkład wyników - przeglądy stanu obiektów budowlanych. 29
Wykres 18. Udział wartościowo - procentowy liczby posiadanych maszyn w badanych przedsiębiorstwach. 32
Wykres 19. Udział wartościowo-procentowy liczby maszyn posiadających oznaczenie CE. 33

Wykres 20. Udział wartościowo-procentowy liczby stanowisk poddanych minimalnym wymaganiom dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. 34
Wykres 21. Udział liczbowo-procentowy maszyn podlegających dozorowi UDT. 35
Wykres 22. Struktura podmiotów dokonujących kontroli maszyn i urządzeń technicznych. 37
Wykres 23. Udział procentowy przedsiębiorstw opracowujących udokumentowane zasady okresowej kontroli maszyn i urządzeń. 41
Wykres 24. Udział procentowy posiadania udokumentowanego wykazu instrukcji oraz udokumentowanych instrukcji. 45
Wykres 25. Udział procentowy udokumentowanych działań przeglądów technicznych, remontów i napraw. 47
Wykres 26. Profil działalności podmiotów deklarujących występowanie czynników biologicznych w środowisku pracy (n=143). 49
Wykres 27. Profil działalności podmiotów deklarujących występowanie promieniowania jonizującego. 50
Wykres 28. Liczebności zidentyfikowanych prac szczególnie niebezpiecznych według kryterium działalności ankietowanych. 55
Wykres 29. Struktura odpowiedzi odnoszących się do informowania pracowników o ryzyku zawodowym na zajmowanych stanowiskach. 59
Wykres 30. Struktura odpowiedzi odnoszących się do osób/instytucji nadzorujących a terminowość przeprowadzania pomiarów środowiska pracy. 60
Wykres 31. Struktura odpowiedzi odnoszących się do występowania w firmach przekroczeń NDS i NDN. 62
Wykres 32. Struktura odpowiedzi odnośnie systemu badań okresowych pracowników 63
Wykres 33. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących prowadzonego w firmie rejestru wypadków przy pracy. 66
Wykres 34. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących podejmowania przez pracodawcę działań naprawczych po zaistniałych wypadkach. 69
Wykres 35. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących podejmowania przez pracodawcę działań naprawczych po zaistniałych wypadkach wśród podmiotów w których wystąpiły wypadki. 69
Wykres 36. Miejsce prowadzenia szkoleń w zakresie bhp. 71
Wykres 37. Informacja dotycząca osób prowadzących szkolenia bhp 72
Wykres 38. Posiadanie programów szkoleń. 73
Wykres 39. Rozkład badanej grupy pracodawców w kontekście odbycia szkolenia bhp. 74
Wykres 40. Udział procentowy zapewnienie przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej. 76
Wykres 41. Udział procentowy posiadania przez pracodawców tabel norm przydziałów środków ochrony indywidualnej. 78
Wykres 42. Udział procentowy wypłaty ekwiwalentu za odzież roboczą. 79
Wykres 43. Udział ilościowo-procentowy sprawdzania stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej. 80

Wykres 44. Poziom wykształcenia służb bhp. 83
Wykres 45. Dokształcanie służb bhp. 83
Wykres 46. Zestawienie ilościowe i procentowe przedsiębiorców mających lub nie trudności w rekrutowaniu pracowników służb bhp. 87
Wykres 47. Zakres szkoleń/kursów dokształcających służby bhp, współfinansowanych przez pracodawców. 89
Wykres 48. Struktura niedoskonałości, braków w działaniach służb bhp. 91
Wykres 49. Struktura częstotliwości posiedzeń komisji ds. bhp. 93
Wykres 50. Kwalifikacje zawodowe kadry bhp. 97
Wykres 51. Rodzaje szkoleń prowadzonych przez służby bhp. 101
Wykres 52. Kryteria stosowane przez pracodawców zatrudniających służby bhp w opinii respondentów. 102
Wykres 53. Oferta szkoleniowa, z której korzystają służby bhp. 103
Wykres 54. Źródła pozyskiwania informacji w zakresie oferty szkoleniowej. 103
Wykres 55. Zapotrzebowanie na szkolenia badanych respondentów. 104
Wykres 56. Poszukiwanie innych niż własne źródeł finansowania szkoleń przez służby bhp. 105
Wykres 57. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach robotniczych. 106
Wykres 58. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach administracyjno-biurowych. 107
Wykres 59. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach kierowniczych. 108
Wykres 60. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp na stanowiskach inżynieryjno-technicznych. 108
Wykres 61. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. częstotliwości szkoleń okresowych bhp dla pracowników służb bhp. 109
Wykres 62. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu ogólnego bhp. 110
Wykres 63. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu stanowiskowego dla stanowisk robotniczych. 110
Wykres 64. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia wstępnego - instruktażu stanowiskowego dla stanowisk administracyjno-biurowych. 111
Wykres 65. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla stanowisk robotniczych. 112
Wykres 66. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych. 113

Wykres 67. Analiza odpowiedzi respondentów w zakresie wiedzy nt. długości trwania szkolenia okresowego bhp dla kadry kierowniczej i pracodawców. 114
Wykres 68. Osoby upoważnione do prowadzenia szkoleń wstępnych instruktaży ogólnych - analiza odpowiedzi respondentów. 116
Wykres 69. Wskazania respondentów w zakresie kryteriów, które powinna spełniać osoba prowadząca instruktaż stanowiskowy. 117
Wykres 70. % odpowiedzi respondentów w zakresie kwalifikacji, które powinna posiadać kadra prowadząca szkolenia okresowe bhp. 118
Wykres 71. Rozkład ilościowy i procentowy wskazań respondentów dotyczących uprawnień służb bhp. 119
Wykres 72. Analiza porównawcza uprawnień służb bhp według oceny pracodawców i oceny służb bhp. 121
Wykres 73. Analiza porównawcza oceny pracodawców i służb bhp odnośnie terminu zmian przepisów dot. Kwalifikacji pracowników służb bhp. 123
Wykres 74. Zakres współpracy służb bhp z lekarzem medycyny pracy 127
Wykres 75. Rozkład odpowiedzi odnośnie przeprowadzania analiz przyczyn wypadków przy pracy przez służby bhp. 129
Wykres 76. Techniki stosowane przez zespoły powypadkowe w analizie przyczyn wypadków przy pracy. 131
Wykres 77. Metody dotarcia z ofertą do potencjalnych odbiorców. 138
Wykres 78. Wykładowcy tematyki bhp. 139
Wykres 79. Podstawa programu kształcenia placówek. 139
Wykres 80. Organizator praktyk zawodowych w placówkach kształcenia. 141
Wykres 81. Skala zapotrzebowania na szkolenia bhp wg opinii słuchaczy. 141
Wykres 82. Tryb prowadzenia nauczania. 142
Wykres 83. Najczęściej stosowana metody ewaluacji organizacji szkoleń oraz pracy wykładowców. 143
Wykres 84. Procentowy rozkład wyników w zakresie oceny przez ankietera nastawienia respondenta do badań. 144

7. Bibliografia

„Ocena zarządzania środowiskowego w organizacjach" – doktorat, Konrad Niziołek, 2004 – doktorat, Łódź- czerwiec 2004

„bhp w Praktyce" – Bogdan Rączkowski, ODiDK Sp. Z o.o. Gdańsk, 2008

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 207

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 209

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 283 § 1 i § 2

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 273 § 4

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 184 § 1

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 104 § 2

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 211 § 2

Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 215 § 2

Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 roku) art. 217 § 2

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844) § 40, 41. ust.1

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 10.2002 w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596) § 28, 31)

Rozporządzenie Ministerstwa Gospodarki z dnia 20.12.2005 w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz. U. Nr 259, poz. 2170) art. 2 § 50

Ustawa Prezydenta Rzeczpospolitej Polski z dnia 30.08 2002 o systemie zgodności (Dz. U. Nr 166 art. 5 u.19, art. 8,12,13,45, 47)

Ustawa Prawo Budowlane z dnia 7 lipca 1994 (Dz. U. 1994, nr 89, poz. 414) art. 62.1

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 02.09.1997 r . w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860)

Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r (Dz. U Nr 04.180.1840 z późn. zm.)

Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716)

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13.11.2007 r. w sprawie karty charakterystyki (Dz. U. Nr 215, poz. 1588)

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28.09.2005 r . w sprawie wykazu substancji niebezpiecznych wraz z ich klasyfikacją i oznakowaniem (Dz. U. Nr 201, poz. 1674) (www.praca.gov.pl)

Realizator projektu:

EGO
- Centrum Edukacji
i Doradztwa

www.centrumego.eu

Partnerzy naukowi projektu:

Katedra Zarządzania Produkcją
Wydziału Organizacji i Zarządzania
Politechniki Łódzkiej

www.oizet.p.lodz.pl

Stowarzyszenie
Rozwoju
Kadr

www.srk.org.pl

ISBN 978-83-929569-0-7

ŁÓDŹ 2009