

dr Barbara Krzyśków
Centralny Instytut Ochrony Pracy

**Problematyka BHP w kontekście pracy kobiet w super- i hipermarketach.
Studium porównawcze: wyniki kontroli PIP za 2008 r. a wyniki badań Koalicji KARAT.**

Specyfika pracy w sieciach wielkopowierzchniowych placówek handlowych powoduje, że liczba pracowników zapadających na choroby zawodowe czy też pracowników, którzy ulegli wypadkom przy pracy jest znikoma. Ogółem w 2008 r. współczynnik pracowników, którzy zachorowali na choroby zawodowe na 100 tys. zatrudnionych wynosił 2,6, co powoduje sklasyfikowanie działalności handlowej na ostatnim miejscu wśród różnych innych typów działalności. Biorąc pod uwagę, że dane obejmują obok handlu również naprawy (taki jest system kwalifikowania działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności stosowanej do opracowywania danych statystycznych) należy stwierdzić, że w handlu praktycznie nie występują choroby zawodowe.

Nie oznacza to jednak, w żadnym przypadku, że nie występują dolegliwości czy też schorzenia związane z wykonywaną pracą lub sposobem jej wykonywania. Bardzo częste przenoszenie zbyt dużych ciężarów, jak też monotopia przy wykonywaniu pracy kasjerki z jednoczesną koniecznością przesuwania towarów przy taśmach, które często się psują, powoduje szereg dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Należą do nich wg badań przeprowadzonych przez Koalicję KARAT kłopoty z kręgosłupem, ze stawami, biodrami i nadgarstkami. Nie są one jednak uznane za choroby zawodowe, gdyż nie są wpisane na listę chorób zawodowych, co jest, zgodnie z definicją choroby zawodowej, jednym z elementów uznania schorzenia za taką właśnie chorobę. W związku z tym dane statystyczne dotyczące chorób zawodowych nie są wiarygodnym źródłem informacji na temat warunków pracy w hiper- i supermarketach.

Również wskaźnik częstości wypadków przy pracy na tysiąc pracujących wyniósł w 2007 r. 4,91, a dla kobiet jeszcze mniej, bo 3,54. Jest to obok edukacji i pośrednictwa finansowego jeden z najniższych wskaźników. Zgodnie z danymi statystycznym (GUS –

Wypadki przy pracy w 2007 r.) głównym powodem wypadków są błędy i nieostrożność pracowników. Z kolei z badań przeprowadzonych przez Koalicję KARAT wynika, że najczęstszymi wypadkami są skaleczenia, upadki z wysokości, incydenty przy transporcie towarów (przygniecenia).

Te dane statystyczne wskazywałyby na to, że praca w hiper- i supermarketach nie należy do ciężkich, a już na pewno nie niebezpiecznych. Jednakże taka teza nie ma racji bytu w konfrontacji z wynikami kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w placówkach wielkopowierzchniowych. W swoich sprawozdaniach Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę, że w protokołach powypadkowych najczęściej stwierdzano jako przyczynę wypadku niewłaściwe zachowanie pracownika nie uwzględniając przy tym niedociągnięć natury organizacyjnej bądź niewyposażania stanowisk pracy w środki ochrony indywidualnej.

Jednym z często występujących naruszeń przepisów w placówkach wielkopowierzchniowych jest, zgodnie z wynikami kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów. Należy przypomnieć, że w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w prawie polskim obowiązują dwa przepisy ustalające zasady ręcznego przemieszczania towarów. Pierwszy dotyczy zasad bezpiecznego podnoszenia i przenoszenia ręcznego, drugim z nich jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. (Dz. U. Nr 26, poz. 313 ze zm.). Rozporządzenie określa wymagania dotyczące organizacji i sposobu wykonywania ręcznych prac transportowych, ustalając jednocześnie dopuszczalne masy przenoszenia ciężarów. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać 30 kg przy pracy stałej i 50 kg przy pracy dorywczej (ręczne przemieszczanie materiałów nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę). Natomiast masa ręcznie przetaczanych przedmiotów nie powinna przekraczać 300 kg. Również ograniczona jest masa przewożenia towarów na wózkach ręcznych nie powinna ona przekraczać 450 kg na pracownika (łącznie z masą wózka). Ważne jest przy tym zastrzeżenie, że wózki takie powinny zapewniać stabilność przy załadunku i rozładunku.

Te wymagania zostały zaostrzone w przypadku wykonywania pracy przez kobiety. Dopuszczalna masa przenoszonego ręcznie towaru wynosi dla kobiet 12 kg przy pracy stałej

i 20 kg przy pracy dorywczej (do 4-ch razy na godzinę w czasie zmiany roboczej). Natomiast dopuszczalna masa towarów przewożonych przez kobiety wózkiem (wraz z masą wózka) nie może przekraczać 80 kg. Przytoczone wielkości dopuszczalnej masy przenoszenia towarów są jeszcze zmniejszone w przypadku, gdy ręczne przenoszenie towarów wykonuje kobieta w ciąży lub w okresie karmienia. W tym przypadku dopuszczalne wartości masy towarów są dodatkowo zmniejszone do $\frac{1}{4}$ wartości ustalonych dla kobiet.

Również w badaniach Koalicji KARAT pracownice wskazują na przekraczanie norm dotyczących dźwigania, chociaż, jak zaznaczają ostatnio, wiele zmieniło się na korzyść (potwierdzają to zresztą wyniki kontroli PIP). Te nieprawidłowości powodują, że pracownice często skarżą się na dolegliwości przeciążonego układu mięśniowo-szkieletowego. Ponieważ dolegliwości te nie są wpisane na listę chorób zawodowych, to pracownicy nie należy się renta z tytułu niezdolności do pracy na skutek wypadku przy pracy i choroby zawodowej (wyższa niż renta przyznawana z tytułu niezdolności do pracy na podstawie przepisów emerytalno-rentowych). Niezakwalifikowanie chorób układu mięśniowo-szkieletowego do chorób zawodowych powoduje również, że zasiłek chorobowy, w razie zwolnienia lekarskiego, jest przyznawany na zasadach ogólnych (80% i 70% w przypadku pobytu w szpitalu), podczas gdy zasiłek chorobowy z tytułu choroby zawodowej wynosi 100% podstawy wymiaru. Pracownicom nie przysługuje również świadczenie przewidziane jedynie w przypadku długotrwałego lub trwałego uszczerbku na zdrowiu powstałego wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w postaci jednorazowego odszkodowania. Wszelkich odszkodowań za utratę zdrowia w związku z wykonywaną pracą, a nie będących następstwem wypadku przy pracy, poszkodowana pracownica może dochodzić jedynie przed sądem w drodze powództwa cywilnego.

Poprawa przestrzegania norm dotyczących ręcznego przemieszczania towarów wiąże się ze wzrostem wykorzystania wózków silnikowych. To spowodowało, że w sklepach wielkopowierzchniowych w ostatnich latach częściej naruszane są przepisy dotyczące eksploatacji wózków silnikowych. Chodzi tu głównie o używanie sprzętu, którego stan techniczny stwarzał zagrożenie wypadkowe. Zgodnie ze sprawozdaniem Państwowej Inspekcji Pracy 17% wózków podlegających kontroli było eksploatowanych niezgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdarzały się też przypadki niezgodności

z wymaganiami Urzędu Dozoru Technicznego polegające na eksploatacji wózków bez decyzji wyrażającej zgodę na ich eksploatację.

Również w przypadku obsługi wózków do transportu towarów, szczególnie wózków z napędem silnikowym, instrukcje obsługi tych wózków nakazują stosowanie obuwia roboczego wiązanego powyżej kostki. Chodzi o zapobieganie skręceniom stopy przy nakładaniu towarów i manewrowaniu wózkami. Jak wynika z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nie jest to przestrzegane przez pracodawców. Tłumaczą się oni tym, że sami pracownicy wolą chodzić w wygodniejszych dla nich butach typu *adidas* niż w wiązanych trzewikach za kostkę. Wydaje się, że poprawa tej sytuacji może nastąpić poprzez uświadomienie pracownikom obsługującym wózki skutków noszenia niewłaściwego obuwia. Obowiązki w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze wynika z Rozdziału IX Działu dziesiątego kodeksu pracy. Pracodawca dostarcza zarówno środki ochrony indywidualnej, jak też odzież i obuwie robocze bezpłatnie, ponosi również koszty ich napraw, konserwacji i czyszczenia. Odzież i obuwie robocze pracodawca dostarcza pracownikom, gdy odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, jak też ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których są wykonywane prace, gdzie dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego. Jednakże w takim przypadku odzież i obuwie muszą spełniać wymagania gwarantujące zapewnienie bezpieczeństwa ich użytkownikom. Tak więc nawet jeżeli pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustala, że będzie on nosił własne obuwie i otrzymywał za to ustalony ekwiwalent, to obuwie takie, w przypadku pracowników obsługujących wózki widłowe, musi odpowiadać wymaganiom wskazanym w instrukcji obsługi tego wózka.

Podstawowe zastrzeżenia Państwowej Inspekcji Pracy wynikające z przeprowadzonych kontroli w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych, odnoszą się jednak do organizacji pracy. Chodzi w tym przypadku przede wszystkim o :

- zapewnienie możliwości wypoczynku pracownikom wykonującym pracę stale w pozycji stojącej,

- zapewnienie możliwości natychmiastowego skorzystania z wyjść ewakuacyjnych,
- wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- składowanie towarów,
- ład i porządek w ciągach komunikacyjnych.

Są to naruszenia, które w większości można usunąć bądź przez wprowadzenie zmian organizacyjnych lub poprzez niewielkie nakłady finansowe.

Część z zastrzeżeń Państwowej Inspekcji Pracy odnosi się do wymagań wynikających z przepisów budowlanych – szczególnie przepisów dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie oraz przepisów przeciwpożarowych. Dotyczy to przede wszystkim dostępności miejsc ewakuacyjnych, które powinny być drożne (nie zastawione towarami) i cały czas dostępne. Naruszenia te, jak również najczęściej wymieniane przez Państwową Inspekcję Pracy zastrzeżenia co do składowania towarów (ponad 60% kontrolowanych sklepów), są przede wszystkim wynikiem złej organizacji pracy polegającej na nadmiernym przepływie towarów w stosunku do pojemności magazynów, co wymusza ich okresowe składowanie w przejściach, w tym przejściach ewakuacyjnych i szatniach. Naruszenia te nie wynikają z naruszeń jedynie przepisów budowlanych i przeciwpożarowych. W tym przypadku naruszone są również przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy przypomnieć, że wprawdzie zasady bezpieczeństwa i higieny pracy są regułami pozaprawnymi (są to zasady bezpiecznego postępowania wynikające z doświadczenia życiowego i nabytej wiedzy) to obowiązek ich przestrzegania spoczywa zarówno na pracodawcy, jak też osobie kierującej pracownikami i pracowniku, zaś ich nieprzestrzeganie przez pracodawcę i osobę kierującą jest wykroczeniem przewidzianym w art.283 kp. Zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dróg i przejść nie wolno zastawiać materiałami, środkami transportu, sprzętem i innymi przedmiotami. Niedopuszczalne jest więc składowanie towarów w przejściach, jak też pozostawianie w nich bez nadzoru wózków do przewozu tych towarów.

Przepisy cytowanego rozporządzenia nakazują również, aby, w przypadku wykonywania pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia (praca sprzedawcy w sklepie), zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji

siedzącej. Należy jednak zwrócić uwagę, że mimo iż naruszenie tego przepisu było ujawnione w 20% kontrolowanych jednostkach, to nie był on podnoszony przez pracownice super- i hipermarketów w badaniach przeprowadzonych przez KARAT. Jest to o tyle nieracjonalne, że pracownice bardzo często skarżyły się, że pracodawca (osoba kierująca) nie dopuszcza możliwości odpoczynku, chociażby przez chwilę. Jeżeli widzi, że któraś z pracownic w danej chwili nic nie robi, bo np. nie ma klientów przy kasie, to kieruje ją natychmiast do innej pracy. Brak poruszania tej kwestii przez pracownice w badaniach Fundacji KARAT może świadczyć o nieznajomości tego przepisu przez nie.

Z niedogodnościami w pracy związanymi z brakiem możliwości wypoczynku wiąże się również niewłaściwe (niezgodnie z przepisami) wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Ogólne wymagania dotyczące wyposażenia tych pomieszczeń zostały określone w cytowanym już rozporządzeniu w sprawie przepisów ogólnych bezpieczeństwa i higieny pracy. Rodzaje i wielkość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych uzależniona jest od rodzaju pracy oraz liczby pracowników. W każdym jednak przypadku dla pracownic super- i hipermarketów pracodawca powinien zapewnić co najmniej szatnie, umywalnie i ustępy. Szatnia powinna być wyposażona w odpowiednie, zgodne z normami technicznym, szafki do przechowywania odzieży własnej, roboczej i ochronnej oraz miejsca siedzące dla co najmniej 50% pracownic i pracowników. Brak właściwego wyposażenia szatni, a przede wszystkim brak wystarczającej liczby miejsc do siedzenia, powoduje, że pracownice w czasie przerw w pracy nie mają możliwości odpoczynku. Często również szatnie są zastawiane dostarczonym do sklepów towarem, co powoduje wzrost zagrożeń dla korzystających z szatni i uniemożliwia korzystanie z siedzisk.

Te niedociągnięcia pracodawcy są istotnym naruszeniem obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa i higieny pracy nie tylko poprzez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, ale również poprzez właściwą organizację pracy. Realizując obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pracodawca powinien również dostosowywać warunki pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i urządzeń oraz metod wykonywania pracy uwzględniając negatywny wpływ wykonywania pracy na zdrowie pracownika. Prawidłowa organizacja pracy tak, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

W organizacji pracy w super- i hipermarketach powinien być uwzględniany również wiek pracownic wykonujących prace związane z dźwiganiem lub przemieszczaniem towarów. Z wiekiem bowiem wydolność fizyczna pracowników ulega znacznym ograniczeniom, co powinno być uwzględniane przy podziale i wyznaczaniu pracy przez kierownictwo. Tymczasem pracodawcy nie uwzględniają wymogów przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy kierując się, przy organizacji pracy w marketach, jedynie celami ekonomicznymi (zwiększeniem obrotów, czy też zysków sklepu).

W sprawozdaniach Państwowej Inspekcji Pracy nie są ujawniane jednak nieprawidłowości związane z kształtowaniem warunków pracy w aspekcie społecznym. W badaniach przeprowadzonych przez Kolację KARAT najczęściej przewijają się skargi na złe stosunki społeczne w pracy, szczególnie odnoszące się do relacji kierownik – pracownik. Dotyczy to zarówno złośliwego przydzielania pracy, szczególnie po godzinach lub w niedzielę i święta, jak też umieszczania pracownic, które „podpadły” kierownictwu w grafiku na drugiej, trzeciej zmianie. Również pojawiają się w badaniach bardzo często uwagi dotyczące niewyrażenia zgody na opuszczenie stanowiska pracy w celu udania się do toalety. Takie działanie pracodawcy jak też bezpośredniego kierownictwa powoduje wzrost stresu w pracy i rodzi konflikty. Tymczasem, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, pracodawca powinien również zapewnić ochronę zdrowia i życia pracowników poprzez tworzenie spójnej polityki zapobiegającej wypadkom i chorobom uwzględniającej nie tylko kwestie techniczne (wyposażenia pracowników w odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i sprawne środki techniczne), ale też organizację pracy oraz stosunki społeczne.

Wszystkie czynniki środowiska pracy uwzględniane łącznie stanowią gwarancję, że pracownik będzie miał zapewnioną ochronę zdrowia w miejscu pracy. Przypomnieć przy tym należy, że zdrowie, zgodnie z przyjętą definicją Międzynarodowej Organizacji Zdrowia, to nie tylko brak choroby, ale również stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego oraz socjalnego. Biorąc pod uwagę tę definicję należy działać w takim kierunku, aby pracownik wychodził z pracy z dobrym samopoczuciem. Aby tak się jednak stało należy podjąć działania zmierzające do rozpowszechnienia wiedzy, zwłaszcza wśród pracodawców i osób kierujących pracownikami, o przepisach prawa pracy w tym wymaganiach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak tej wiedzy i braki w umiejętnościach organizacyjnych

są bowiem często przyczyną niedociągnięć w zakresie zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w super- i hipermarketach.

Jednakże, jak wynika z badań Koalicji Karat pracownice zgłaszają, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, szereg zastrzeżeń, które nie są podnoszone w raportach z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Dotyczy to przede wszystkim badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W raporcie z badań pracownice podnosiły, że skierowanie na badania lekarskie, w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, różni się z faktycznie wykonywaną pracą. Należy przypomnieć, że zgodnie z przepisami pracownik musi być skierowany na badania wskazujące brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Tymczasem wg respondentek, wprawdzie wszystkie przeszły badania wstępne przed przystąpieniem do pracy, jednakże zakres tych badań różnił się z faktycznie wykonywanymi obowiązkami. Często bowiem zdarza się, że pracownica zatrudniona jako sprzedawca-kasjerka jest kierowana do pracy związanej z rozładunkiem i układaniem towaru, sprzątnięciem sklepu czy też układaniem koszyków. Powoduje to, że *de facto* narażone są one na inne czynniki zagrożeń niż wskazane w skierowaniu do lekarza, co powoduje, że wydane na podstawie skierowania zaświadczenie nie zawsze odpowiada stanowi faktycznemu (faktycznemu brakowi przeciwwskazań do faktycznie wykonywanej pracy).

Wiąże się to również z przeprowadzanymi szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które często są pobieżne (z uwagi na brak czasu) i nie przygotowują pracownic do prawidłowego wykonywania wszystkich prac, jakie faktycznie wykonują w ramach zatrudnienia w super- i hipermarketach. Zarówno nieprawidłowo przeprowadzone badania jak też pobieżne szkolenia powodują, że pracownice nie mają dostatecznej wiedzy na temat sposobu wykonywania pracy gwarantującej ochronę ich zdrowia, co w konsekwencji prowadzi do dolegliwości związanych z kręgosłupem, ze stawami biodrowymi czy też nadgarstkami.

Brak wskazania tych nieprawidłowości przez Państwową Inspekcję Pracy wynika między innymi z podnoszonego przez pracownice w badaniach, wcześniejszego zapowiadania kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Powoduje to, że w trakcie kontroli wszystko jest zgodne z przepisami, a po jej przeprowadzeniu wraca do poprzedniego stanu. Często również sami

inspektorzy nie są w stanie wykryć nieprawidłowości, szczególnie tych dotyczących powierzania obowiązków ponad te wynikające z umowy o pracę, a co za tym idzie ustalić prawidłowości przeprowadzonych badań czy też zakresu szkolenia bhp. Również trudno im ustalić jakość stosunków społecznych w kontrolowanych jednostkach, gdyż te z reguły w trakcie kontroli są poprawne. Stąd sugestia, aby w przypadku super- i hipermarketów Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadzała więcej kontroli niezapowiedzianych, które wykażą faktyczne nieprawidłowości w tych obiektach.

Zasadne również wydaje się organizowanie szkoleń, na których zarówno pracownice, jak i kadra kierownicza są informowani o swoich obowiązkach, ale też uprawnieniach. Niedopuszczalne jest bowiem, aby kary finansowe wymierzone przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w postaci mandatu karnego za wykroczenie obciążały pracownicę, na której stanowisku ujawniono nieprawidłowości. A takie sytuacje były sygnalizowane przez pracownice w trakcie badań.

Należy bardzo wyraźnie podkreślać, że odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy jest pracodawca. Na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników. Ta zasada wyraźnie przedstawiona w art. 207 kp dotyczy też odpowiedzialności kadry kierowniczej w zakresie powierzonych jej obowiązków, która nie może być w żadnym przypadku przerzucana na pracowników.

Reasumując należy podkreślić, że, pomimo niedociągnięć, warunki pracy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny są coraz częściej zgodne z wymaganiami obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp. Na poprawę sytuacji niewątpliwie mają wpływ zarówno kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, jak też upowszechnianie wiedzy na temat sytuacji pracownic w super- i hipermarketach poprzez realizację projektów wskazujących nieprawidłowości i rozwiązania systemowe zmierzające do ich usuwania.