

Wdrażanie dyrektyw Wspólnot Europejskich dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy do prawa francuskiego (4)

Z cyklu artykułów, które ukazały się w kolejnych numerach „Bezpieczeństwa Pracy”, dotyczących wdrażania dyrektyw socjalnych UE we Francji wynika, że:

- transpozycja ich postanowień do prawodawstwa francuskiego odbyła się w ścisłym powiązaniu z dotychczasowymi uregulowaniami prawnymi,
- w procesie transpozycji i wdrażania postanowień tych dyrektyw partnersko współuczestniczyły ministerstwa, a zwłaszcza Ministerstwo Pracy, inspekcja pracy, kasy chorych, urzędy centralne, np. Urząd ds. Zapobiegania Ryzyku, instytuty naukowe, stowarzyszenia techniczne, organizacje zawodowe pracodawców, placówki nauczania zawodowego i partnerzy społeczni,
- transpozycja i wdrażanie każdej z dyrektyw były przedmiotem kampanii informacyjnej uwrażliwiającej i przybliżającej nowe przepisy służbom prewencji i pracodawcom oraz szeroko zakrojonych szkoleń,
- wprowadzanie nowych przepisów znacznie ułatwiały przygotowane specjalnie w tym celu przewodniki i inne dokumenty techniczne,
- pożyczki finansowe dla przedsiębiorstw realizujących plany dostosowania się do nowych przepisów, np. dotyczących użytkowanych maszyn, umarzone w znacznej części po ich zrealizowaniu, pozytywnie i mobilizująco wpłynęły na wdrożenie tych nowych przepisów.

Ocena wdrożenia dyrektywy 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa u pracowników

Dyrektywa 90/269/EWG jest czwartą dyrektywą szczegółową w rozumieniu art. 16 pkt 1 dyrektywy 89/391/EWG, tj. tzw. dyrektywy ramowej. Treść tej dyrektywy koncentruje się na wstępnej ocenie ryzyka. Podejście to doskonale wpisuje się w kadr zapobiegania ryzyku, które rozciąga się na wszystkie aspekty pracy, bez względu na to, czy przemieszczanie ciężarów jest głównym zadaniem danego pracownika, czy też nie. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy w tym zakresie jest sprawdzenie, czy istnieje możliwość uniknięcia ręcznego przemieszczania ciężarów. Jeśli nie jest to możliwe, pracodawca powinien dążyć do zmniejszenia wysiłku fizycznego pracownika i zredukowania do minimum ryzyka. Można tego dokonać stosując mechanizację procesu lub – jeśli nie jest to możliwe – podejmując środki organizacyjne na stanowisku pracy.

We Francji ręczne prace transportowe powodują około 1/3 wypadków przy pra-

cy. Stanowi to 26% wypadków powodujących absencję chorobową i 28% ogólnej liczby dni niezdolności do pracy. Prace te stanowią przyczynę 67% przypadków chorób zawodowych (choroby związane ze stawami łokciowymi, kolanowymi, ramionami oraz lumbago). Pracownikami narażonymi na choroby związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów są osoby zatrudnione w przemyśle spożywczym (przede wszystkim przy rozbiórce mięsa), usługach, osoby obsługujące komputery i zatrudnione jako kasjerki w supermarketach.

Transpozycja dyrektywy Rady 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa u pracowników, została dokonana dekretem nr 92-958 z 3 września 1992 r. Dekret wszedł w życie 1 stycznia 1993 r. i znajduje się w Kodeksie pracy.

Ten pierwszy akt został uzupełniony rozporządzeniem z dnia 29 stycznia 1993 r. dotyczącym czynników ryzyka, które należy wziąć pod uwagę przy przeprowadzeniu wstępnej oceny organizacji stanowisk pracy związanych z ręcznym przemieszczaniem ciężarów. Rozporządzenie z dnia 15 czerwca 1993 r. określało wskazówki dla lekarzy medycyny pra-

cy w dziedzinie oceny ryzyka i organizacji stanowisk pracy, na których odbywa się ręczne przemieszczanie ładunków. Przyjęto logikę opartą na zasadzie unikania ręcznego przemieszczania ładunków.

Wcześniejsze podejście do tej kwestii polegało na ustanowieniu limitów (58 kg), powyżej których przenoszenie ciężarów wymagało zgody lekarza, jak również ustanowienia obciążenia maksymalnego (105 kg). Nowe przepisy inaczej ujmują tę kwestię: kładą nacisk na akceptację ręcznego przemieszczania ładunków wyłącznie w sytuacji, w której nie ma innego wyboru.

Przyjęcie takiego rozwiązania budzi wątpliwości jeżeli uwzględni się fakt, że Francja (podobnie jak Polska) ratyfikowała w 1973 r. Konwencję MOP nr 127 dotyczącą ręcznego przemieszczania maksymalnego ciężaru przez jednego pracownika, której art. 3 stanowi, że *...Nie może być wymagany lub dozwolony ręczny transport przez jednego pracownika ładunku, którego masa mogłaby szkodzić zdrowiu lub grozić niebezpieczeństwem pracownikowi*. W ust. 14 Zalecenia nr 128 do tej Konwencji stwierdza się, że *Gdy maksymalny ciężar ładunków, które mogą być transportowane ręcznie przez jednego dorosłego pracownika-mężczyznę przekracza 55 kg, należy możliwie jak najszybciej podjąć środki w celu obniżenia maksymalnego ciężaru do tego poziomu*.

W prawie francuskim istnieją przepisy ograniczające ręczne prace transportowe dla kobiet i osób niepełnoletnich. Badania przeprowadzone w tym zakresie wśród wybranych pracodawców, pracowników (członkowie komitetu higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy) i lekarzy medycyny pracy wykazały różnicowane ich podejście do tej sprawy. W badanych przedsiębiorstwach (prawie połowie) – 71% załogi uważała, że ten problem ich dotyczy, podczas gdy tylko 32,6% pracodawców podzielało ich zdanie.

mgr inż. KRYSZYNA ZAKRZEWSKA-SZCZEPAŃSKA
mgr MAŁGORZATA KUROWSKA
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Sektory najbardziej narażone na wypadkowość z powodu ręcznego przemieszczania ciężarów to budownictwo, handel hurtowy i detaliczny oraz szpitalnictwo. 31% wypadków, związanych z przemieszczaniem ciężarów zdarzyło się w przedsiębiorstwach zatrudniających między 50–199 pracowników, a 29% – w przedsiębiorstwach zatrudniających 10–49 pracowników. W 61% przypadkach wypadek miał miejsce podczas ręcznego przemieszczania ładunków. W 55% – miało to miejsce na budowach lub w produkcji. Jedną czwartą ofiar wypadków – to pracownicy magazynów i transportu.

Ankieta wykazała, że 43% wypadków zdarza się tam, gdzie ręczne przemieszczanie ciężarów jest codzienną praktyką. Ankieta prowadzona od 1994 r. wykazuje również, że tylko połowa badanych zna przepisy w tym zakresie. Nie zna ich aż 70% pracowników i 60% pracodawców. Za to zna je aż 93% lekarzy medycyny pracy. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym większa niewiedza na ten temat.

Kierownictwo zakładów uważa, że otrzymuje od lekarzy medycyny pracy niewystarczające informacje na temat zagrożeń związanych z przemieszczaniem ciężarów. Niestety, szwankuje też regularne wypełnianie przez przedsiębiorstwa karty zagrożeń i sposobów zapobiegania. Rozpowszechnianie informacji na ten temat odbywa się głównie poprzez komitety higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy. Natomiast w małych zakładach informacji na ten temat udzielają lekarze podczas obowiązkowych badań pracowników.

Ocena ryzyka przeprowadzana jest głównie w średnich i dużych przedsiębiorstwach, natomiast praktycznie nie istnieje w małych zakładach. W 30% przypadków ocena taka jest inicjowana przez lekarzy medycyny pracy. Należy również zauważyć, że wielokrotnie zdarzają się rozbieżne opinie na ten temat; pracodawca twierdzi, że dokonał odpowiedniej oce-

ny, natomiast inspektor pracy i lekarz medycyny pracy są przeciwnego zdania.

Sytuacja w tym zakresie jest o wiele trudniejsza w małych i średnich przedsiębiorstwach, zwłaszcza w zakładach nie posiadających struktur przedstawicielskich dla pracowników. Sondaż wskazuje, że 80% przedsiębiorstw powyżej 100 pracowników polepszyło warunki pracy na stanowiskach i w miejscach pracy. Miało to miejsce zwłaszcza tam, gdzie zdarzył się wypadek i gdzie praca polegała na przemieszczaniu bardzo ciężkich ładunków.

Na dzień dzisiejszy dość trudno jest tu wyciągać jednoznaczne wnioski, ponieważ nawet jeśli obserwuje się znaczne zmniejszenie ciężkich wypadków związanych z przemieszczaniem ciężarów, to przecież mają na to wpływ również inne, ekonomiczne i społeczne czynniki.

Wpływ wdrożenia dyrektywy na wydajność pracy jest widoczny, zwłaszcza w dużych przedsiębiorstwach, które mogły zainwestować w automatyzację narzędzi pracy i w poprawę warunków na stanowiskach pracy, co jednak pociągnęło za sobą likwidację wielu stanowisk pracy i było negatywnie postrzegane przez pracowników. Należy wykazać dużą powściągliwość w stosunku do tych pierwszych wyników. Badania objęły niewielką liczbę przedsiębiorstw, a przepisy są zbyt nowe, by już teraz móc wyciągać ostateczne wnioski na ten temat.

Z Funduszu Poprawy Warunków Pracy finansowane są nowatorskie działania pracodawców mające na celu mechanizację prac transportowych.

INRS opracował metodę analizy ryzyka związanego z ręcznym przemieszczaniem ciężarów. Ponadto prowadził staże szkoleniowe (*Czynności i pozycje przy pracy*) dotyczące zachowania właściwych (ergonomicznych) pozycji przy pracach transportowych. Zaczęto również (choć nie masowo) zatrudniać ergonomistów w służbie medycyny pracy.

Ocena wdrożenia dyrektywy 89/656/EWG o minimalnych wymaganiach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczących stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej w miejscu pracy

Postanowienia transponujące art. 2 dyrektywy Rady 89/656/EWG z 30 listopada 1989 r. dotyczą wszystkich zakładów pracy.

Zakres postanowień prawa francuskiego jest szerszy niż dyrektywa i dotyczy:

- odzieży roboczej stosowanej w przypadku prac szczególnie brudzących, gdzie przyjęto takie same zasady, jak w przypadku środków ochrony indywidualnej,
- wyposażenia sportowego używanego w wielu dyscyplinach (np. kaski do jazdy konnej i na rowerze, aparaty oddechowe dla nurków itp.).

Niektóre odstępstwa dotyczą wyposażenia pracownika, które nie są środkami ochrony indywidualnej, m.in.:

- zwykłe ubrania i kombinezony do pracy,
- sprzęt do samoobrony lub odstraszający,
- aparaty przenośne służące do wykrywania i sygnalizowania różnego rodzaju ryzyka i niedogodności.

Inne odstępstwa dotyczące środków ochrony indywidualnej, których nie określiła dyrektywa to środki ochrony indywidualnej dla: ratowników, żołnierzy i policjantów, transportu drogowego, sportu.

Transpozycja art. 3 omawianej dyrektywy została dokonana w Kodeksie pracy, który stanowi, że zapewnienie środków ochrony indywidualnej jest obowiązkowe wówczas, gdy udostępnione środki dotyczące zagospodarowania, wyposażenia oraz organizacji pracy są niewystarczające dla uniknięcia różnego rodzaju ryzyka.

Przed transpozycją art. 4 dyrektywy

Wdrażanie dyrektyw Wspólnot Europejskich...

89/656/EWG, przepisy francuskie nie zawierały ogólnych zasad określających obowiązki pracodawcy dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej. Postanowienia dyrektywy w sprawie obowiązków pracodawców zostały przeniesione bezpośrednio do Kodeksu pracy. W pewnych przypadkach Kodeks pracy wykracza poza minimalne postanowienia dyrektywy; dotyczy to np. obowiązku okresowego sprawdzania pewnych środków ochrony indywidualnej, jak:

- środki ochrony indywidualnej przed spadaniem z wysokości,
- aparaty służące do oddychania podczas ewakuacji,
- filtry przeciwgazowe.

Postanowienia art. 5 dyrektywy 89/656/EWG nie zostały przetransponowane do prawa francuskiego. Oceniono bowiem, że oszacowanie ryzyka zostało uwzględnione już w tekście dotyczącym oceny ryzyka w przepisach przenoszonych dyrektywę ramową 89/391/EWG. Skrytykowała to Komisja Europejska. Strona francuska uznała, że była to pomyłka. Oszacowanie resztkowego ryzyka, stanowiącego podstawę doboru środków ochrony indywidualnej jest specyficznym etapem oszacowania ryzyka w zakładzie pracy.

Przed transpozycją art. 6 dyrektywy 89/656/EWG – artykuły Kodeksu pracy i inne teksty zalecały udostępnienie środków ochrony indywidualnej dla pewnych prac oraz w celu zapobiegania pewnego rodzaju ryzyka (np. w budownictwie, tam gdzie występuje ryzyko chemiczne i biologiczne, hałas itd.). Teksty te zostały zachowane, dodano jedynie nowe reguły i potrzeby, takie jak usuwanie azbestu, zakaz prac z ołowiem itd.

Instytucje zajmujące się zapobieganiem występowania ryzyka to: INRS, MSA (Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych w Rolnictwie) i OPPBTP (Urząd Parytetowy ds. Prewencji w Budownictwie i Robotach Publicznych). Wydają one przewodniki na temat zapobiegania różnym rodzajom ryzyka dla wielu branż, dla pewnego rodzaju prac i dla różnego

rodzaju ryzyka. Przewodniki zawierają porady dotyczące wyboru i stosowania środków ochrony indywidualnej. Są one częścią planu zapobiegania wypadkom.

Transpozycja art. 7 i 8 dyrektywy 89/656/EWG w prawie francuskim przejawia się w obowiązku konsultacji pracodawcy z komisją higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy (w zakładach zatrudniających więcej niż 50 pracowników) lub z przedstawicielami pracowników (w zakładach zatrudniających więcej niż 10 pracowników).

Nie ma obowiązku konsultacji z pracownikami w razie braku ich przedstawicieli w zakładach zatrudniających mniej niż 10 pracowników. Rozwiązanie takie może budzić wątpliwości w świetle tego, że art. 11 dyrektywy ramowej ma charakter obowiązku powszechnego i wynika z niego, że obowiązek konsultacji z pracownikami jest niezależny od wielkości firmy.

Ocena wdrożenia dyrektywy 96/94/WE ustanawiającej drugą listę wartości granicznych poprzez wprowadzenie w życie dyrektywy 80/1107/EWG dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

Przedstawiając transpozycję dyrektywy 96/94/WE należy zauważyć, że niektóre z wartości granicznych we Francji są wyższe niż określone w dyrektywie 2000/39/WE z 8 czerwca 2000 r. Dotyczy to np. tlenku dietylu, acetonu, oxyleny.

Jeśli stężenie jest mniejsze od 30% wartości granicznej, wówczas nie są wymagane, zgodnie z prawem francuskim, działania prewencyjne. We Francji wprowadzono obowiązek przeprowadzania pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Definicja wartości granicznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środo-

wisku pracy wiąże się z niedopuszczeniem do powstania zmian nieodwracalnych w organizmie pracownika, natomiast nie wiąże się z niedopuszczalnością zmian odwracalnych.

Wdrażanie dyrektywy w zakładach pracy

Delegacja polska zwiedziła przedsiębiorstwo w miejscowości Vincey, należącym do holdingu USINOR TUBES. Zakład zatrudnia 92 osoby. Działalność tego zakładu obejmuje produkcję rur stalowych (na zimno i na gorąco) o różnych wielkościach, kształtach i przekrojach. W 2000 r. miały miejsce 3 wypadki przy pracy, bez niezdolności do pracy. W zakładzie jest zatrudniona osoba na stanowisku brygadzysty, pełniąca równocześnie funkcję animatora ds. bezpieczeństwa pracy. W sprawach bezpieczeństwa pracy podlega ona dyrektorowi ds. personalnych. Osoba ta zajmuje się kontrolą stanu bhp, w tym prawidłowości stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników, uczestniczy w analizowaniu przyczyn wypadków przy pracy i zagrożeń zawodowych. Ponadto koordynuje, w zakresie bezpieczeństwa pracy, działania firm zewnętrznych wykonujących prace na terenie wizytowanego zakładu. Działa w nim komitet higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy.

Przez prawie 3 lata prowadzono szkolenia zapewniające 50% pracownikom uzyskanie certyfikatu szkoły zawodowej. Wykonano mapę zagrożenia hałasem. Pomiary dokonywane są przez INRS i inne upoważnione jednostki. Problemem tym zajmuje się na bieżąco również lekarz medycyny pracy. Od 1987 roku nie stwierdzono żadnego przypadku choroby zawodowej spowodowanej hałasem.

W celu realizacji Planu Dostosowania do Zgodności z wymaganiami dyrektywy 89/655/EWG:

- dokonano inwentaryzacji sprzętu objętego wymaganiami tej dyrektywy,
- wybrano 20 osób (kierowników działów, techników i operatorów maszyn) i

przeszkolono je w zakresie postanowień dyrektywy,

– później osoby te kontrolowały i oceniały sprzęt roboczy na wydziałach produkcyjnych pod względem spełniania wymagań dyrektywy,

– następnie opracowano zbiorczą kartę wyników tej oceny z określeniem niezbędnych rozwiązań dostosowujących daną maszynę lub urządzenie techniczne do wymagań dyrektywy, szacunkowych kosztów i przewidywanego terminu dostosowania.

Opracowany i uzgodniony w zakładzie Plan Dostosowania do Zgodności z wymaganiami dyrektywy 89/655/EWG przekazano inspektorowi pracy.

Podczas wizytowania zakładów produkcyjnych stwierdzono na niektórych stanowiskach pracy braki zabezpieczenia pracowników przed kontaktem z mgłą olejową. Ponadto na stanowiskach pracownicy pracowali w warunkach dyskomfortu termicznego (przód tułowia pracownika znajdował się w strefie znacznego przegrzania, a za jego plecami panowała temperatura zbliżona do temperatury powietrza na zewnątrz). Należy dodać, że ogrzewanie stanowisk pracy w hali, wykonanej z konstrukcji stalowej i blachy falistej, realizowano przy pomocy gazowych promienników ciepła zasilanych z przenośnych butli gazowych.

Delegacja wizytowała także fabrykę mebli kuchennych w miejscowości Chateaufort, zatrudniającej ok. 300 pracowników. W zakładzie tym osoby, które uległy wypadkom przy pracy przenoszone są na stanowiska dostosowane do stopnia ich niepełnosprawności.

Od 1988 roku stwierdzono 3 choroby zawodowe spowodowane oddziaływaniem hałasu, 2 – działaniem wibracji i 3 choroby układu mięśniowo-szkieletowego.

W ostatnich latach zakład dostosował użytkowane maszyny i urządzenia techniczne do wymagań dyrektywy Rady 89/655/EWG (w sprawie minimalnych wymagań bhp dotyczących korzystania ze sprzętu roboczego w trakcie wykonywania pracy), chociaż nie w każdym przy-

padku udało się zapewnić w pełni skuteczne zabezpieczenia w użytkowanych już maszynach. Oceny zgodności z tą dyrektywą dokonywał inżynier spoza zakładu pracy wspólnie z pracownikiem służby bezpieczeństwa. Stosowano przy tym listy kontrolne głównie do części mechanicznych i elektrycznych maszyn.

Podczas wizytacji zakładu stwierdzono lakierowanie elementów mebli w obrębie kabiny natryskowej, pod wyciągiem wentylacyjnym, przez pracownika nie wyposażonego w środki ochrony dróg oddechowych (maskę). Ponadto stwierdzono na wielu stanowiskach cięcia drewna małą skuteczność odciągów miejscowych pyłu drewna, w tym rakotwórczego pyłu drewna twardego (buk, dąb). Niektóre osłony ruchomych części maszyn były raczej prowizoryczne, nie zamocowane trwale, a tym samym – łatwe do demontażu.

Delegacja zwiedziła również fabrykę serów w miejscowości Xertigny, zatrudniającej 250 osób. W 1999 r. w zakładzie odnotowano 16 wypadków przy pracy, a w 2000 r. – 24 wypadki, z czego ok. 20% stanowią wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy. Działa tu komitet higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy i odbywa posiedzenia raz w kwartale.

Stowarzyszenie producentów serów wynegocjowało przedłużenie terminu dostosowania maszyn do wymagań dyrektywy 89/655/EWG i 95/63/WE do 2000 roku (wówczas, gdy termin ten został określony na koniec 1996 roku). Etapy wdrożenia dyrektywy obejmowały:

– dokonanie podziału maszyn ze względu na stopień stwarzanych zagrożeń,
– sporządzenie wykazu maszyn i dokonanie oceny stanu i skuteczności ich zabezpieczeń,

– określenie działań w celu doprowadzenia do zgodności z dyrektywą, przewidywanych terminów realizacji tych działań i kosztów wdrożenia dyrektywy (w kosztach nie uwzględniono maszyn niezbędnych do wymiany w związku ze znacznym stopniem ich amortyzacji lub wymogami postępu technologicznego).

Podczas wizytacji wydziałów produkcyjnych stwierdzono usytuowanie prysznicy ratunkowej (służącej do spłukania ciała pracownika wodą w przypadku skażenia skóry) w bezpośrednim sąsiedztwie silnika elektrycznego i pompy – co w przypadku użycia prysznicy podczas pracy silnika stanowiłoby zagrożenie porażenia prądem elektrycznym.

Ostatnim z wizytowanych zakładów pracy było przedsiębiorstwo w miejscowości Golbey, które zatrudnia 530 pracowników. Działalność przedsiębiorstwa obejmuje głównie produkcję papieru gazetowego z drewna i makulatury.

W 2000 r. miało miejsce 13 wypadków przy pracy, powodujących czasową niezdolność do pracy. W zakładzie występuje hałas w granicach 90–100 dB. W związku z tym, generalnie stosowane są ochronniki słuchu (najczęściej w postaci wkładek dousznych) dostosowane do indywidualnych predyspozycji fizjologicznych pracownika.

Jest to zakład nowoczesny, w związku z czym park maszynowy i ciągi technologiczne są dostosowane do wymagań dyrektywy 89/655/EWG i 95/63/WE, co stwierdzono podczas wizytacji wydziałów produkcyjnych.

* * *

Podsumowując – pobyt delegacji we Francji należy uznać za udany i pożyteczny. Zwłaszcza że gospodarze zapewнили możliwość zapoznania się z wdrożeniem dyrektyw Wspólnot Europejskich do prawa francuskiego w teorii (podczas seminariów) i w praktyce (podczas zwiedzania zakładów pracy o różnych profilach produkcji i występowaniu różnych zagrożeń zawodowych).

Bardzo interesujące były wizyty w zakładach pracy, gdzie delegacja była przyjmowana bardzo gościnnie i serdecznie, a gospodarze nie kryli problemów, z jakimi musieli uporać się podczas wdrażania do praktyki przepisów wynikających z dyrektyw.