

*Krajowa Strategia na Rzecz BHP na lata 2009-2012*, będąca przedmiotem konsultacji społecznych, określa zadania dla instytucji państwowych i organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, wynikające z dokumentów międzynarodowych oraz krajowych, w tym przede wszystkim *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015* oraz *Oceny stanu bhp w latach 2006 i 2007*.

W harmonogramie realizacji *Krajowej strategii* w zadaniu Nr 3. „*Wzmocnienie działań na rzecz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy*” określone zostały dla Państwowej Inspekcji Pracy następujące działania:

1. prowadzenie intensywnych działań doradczych i kontrolnych;
2. w szerszym zakresie korzystanie z prawa występowania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskami o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – w odniesieniu do podmiotów, w których stwierdzono naruszenie przepisów bhp;
3. realizacja 3-letniej kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – upadki, poślizgnięcia”
4. intensyfikacja działalności prewencyjnej na rzecz poprawy stanu bhp w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Ponadto w ramach zadania Nr 10. „*Transfer wiedzy z zakresu bhp do przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw małych, średnich i mikroprzedsiębiorstw*” określono dla PIP działania, polegające na udzielaniu porad i informacji technicznych, służących eliminowaniu zagrożeń dla życia i zdrowia.

Ww. zadania służące realizacji celów *Krajowej strategii* dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2009-2012 wiążą się ściśle z zakresem i celem zadań zawartych w Programie działania PIP na 2009 r. Sformułowano w nim następujące priorytety:

- skoncentrowanie działań kontrolno-nadzorczych, a także działań o charakterze prewencyjnym na dziedzinach gospodarki i konkretnych zakładach, charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych,
- poprawa praworządności w stosunkach pracy, w szczególności przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym,
- promocja zagadnień ochrony pracy.

Poniżej przedstawiono podstawowe kierunki działalności Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie realizacji podstawowych celów *Krajowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2009-2012*.

## **PROWADZENIE INTENSYWNYCH DZIAŁAŃ DORADCZYCH I KONTROLNYCH**

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zadania ustawowe zgodnie z jednorocznymi i długofalowymi programami działania, w których określone są kierunki i metody pracy urzędu. W 2009 r. realizowany jest III etap długofalowego programu działań PIP zaplanowanego na lata 2007-2009, ujmującego kluczowe zagadnienia dla ochrony pracy oraz program roczny.

III etap długofalowego programu działań PIP realizowany w 2009 r. określa w sferze bhp następujące zadania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne:

1. Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie:

- drogowym ( z uwzględnieniem transportu miejskiego),
- szynowym,
- lotniczym,
- morskim.

Państwowa Inspekcja Pracy jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy szczególną uwagę poświęca prewencji wypadkowej. Z uwagi na znaczną skalę nieprawidłowości ujawnionych w 2007 r. w trakcie kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców (m.in. w zakresie prawidłowego dokumentowania czasu pracy, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, zapewnienia co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego) w roku 2008 r. przeprowadzono rekontrole, które miały na celu sprawdzenie skuteczności działań PIP podjętych w 2007 r. Wyniki rekontroli wykazały, iż w kontrolowanych firmach nastąpiła wyraźna poprawa stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Mając na uwadze efekty działań inspektorów pracy w postaci ograniczenia skali stwierdzonych naruszeń zdecydowano, iż w następnych latach PIP będzie kontynuować kontrole w kolejnych zakładach branży transportowej, wspierając je działaniami o charakterze edukacyjno-szkoleniowym.

Stąd też PIP w roku 2009 r. prowadzi zintegrowane kontrole w ramach krajowej strategii wspólnie z innymi organami, tj. Strażą Graniczną, Inspekcją Transportu Drogowego, Służbą Celną, Policją w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców.

Ponadto kontrolą objęte są firmy świadczące usługi w zakresie transportu szynowego, lotniczego oraz morskiego.

Statystyki wypadkowe i wyniki kontroli (w tym PIP i Inspekcji Transportu Drogowego) świadczą o tym, że firmy zajmujące się transportem drogowym często łamią przepisy o czasie pracy, ograniczając w ten sposób do minimum koszty pracy, co prowadzi często do tragicznych w skutkach wypadków z udziałem prowadzących pojazdy, pasażerów i innych użytkowników dróg. Do PIP docierają także sygnały o naruszaniu przepisów o czasie pracy w transporcie lotniczym, szynowym i morskim.

2. Działania nadzorczo-prewencyjne w zakładach eksploatujących obrabiarki do metali, w zakresie przestrzegania wymagań minimalnych dla maszyn i urządzeń technicznych;

Maszyny i inne urządzenia techniczne stanowią jedno z głównych źródeł czynników niebezpiecznych w miejscu pracy, a obowiązek spełniania przez nie wymagań określonych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań bhp w zakresie użytkowanych maszyn przez pracowników w miejscu pracy* nie zawsze jest respektowany.

Kontynuowane są przedsięwzięcia informacyjno-promocyjne, wspomagające działalność kontrolną w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp dotyczących użytkowania maszyn i innych urządzeń technicznych. Uzasadnieniem tej formy działalności jest wciąż niski poziom wiedzy pracodawców o ogólnych zasadach redukcji ryzyka przy maszynach oraz o praktycznych rozwiązaniach, umożliwiających dostosowanie ich do obowiązujących minimalnych wymagań.

Działania wśród pracodawców poprzedzane są poinformowaniem mediów o problematyce zagrożeń zawodowych przy obsłudze maszyn w zakładach produkcyjnych i usługowych, minimalnych wymaganiach oraz obowiązkach pracodawców w tym zakresie. Na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy umieszczono informacje o prowadzonych przez PIP działaniach oraz „linki” do stron Głównego Inspektoratu Pracy, zawierających teksty wydawnictw PIP, w tym broszurę „Sprzęt roboczy – minimalne wymagania” (wraz z listą kontrolną do samooceny bezpieczeństwa i warunków pracy), a także 9 ulotek o praktycznych sposobach dostosowania do wymagań bhp najbardziej niebezpiecznych maszyn. Wśród uczestników spotkań i seminariów upowszechniane są ankiety do rejestrowania działań dostosowawczych do minimalnych wymagań bhp przy użytkowaniu maszyn. Część pracodawców informuje jednostki PIP o podjętych działaniach dostosowawczych, które dotyczą głównie prawidłowego funkcjonowania układów sterowania oraz instalowania właściwych osłon i urządzeń ochronnych.

3. Kontrole stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych (wzmożony nadzór).

Wzmożonym nadzorem PIP objęte są zakłady różnych branż (o wysokich wskaźnikach zagrożeń zawodowych, wypadków przy pracy i chorób zawodowych), wytypowane przez okręgowe inspektoraty pracy. Wzmożony nadzór polega przede wszystkim na zwiększeniu częstotliwości kontroli zakładów do co najmniej 2 w ciągu roku, w zależności od postępu w likwidacji bądź ograniczeniu zagrożeń. Koncentracja działań kontrolnych (w tym także doradczych, informacyjnych, promocyjnych) inspektorów pracy w tych zakładach nakierowana jest przede wszystkim na likwidację lub znaczne ograniczenie występujących zagrożeń w dłuższym przedziale czasowym. Systematycznym kontrolom w tych zakładach towarzyszą działania o charakterze informacyjno – edukacyjnym.

Państwowa Inspekcja Pracy, analizując dane statystyczne dotyczące warunków pracy, problemy poruszane w skargach pracowniczych składanych do urzędu, propozycje zgłoszone przez ministerstwa i urzędy centralne, organa nadzoru i kontroli warunków pracy, stowarzyszenia, związki zawodowe, organizacje pracodawców, ośrodki naukowo-badawcze, a także kierując się m.in. interpelacjami poselskimi, uwzględnia w swoich planach rocznych działania mające na celu usunięcie przez pracodawców istotnych dla zdrowia i życia zagrożeń występujących w środowisku pracy.

W roku 2009 w rocznym programie zadań przyjęto inny niż w latach ubiegłych sposób realizacji działań kontrolnych. Planując zakres działań, zadania kontrolne podzielono na:

- Kontrole koordynowane centralnie przez Główny Inspektorat Pracy.

Prowadzone są one w obszarach charakteryzujących się znaczną skalą naruszeń prawa lub występowaniem problemów wymagających skoordynowanych działań urzędu w skali kraju.

- Kontrole realizowane w ramach współpracy wybranych okręgowych inspektoratów.

Koordinatorem poszczególnych kontroli tematycznych jest jeden z okręgów uczestniczących w ich realizacji.

- Zadania własne okręgowych inspektoratów pracy.

Dotyczą problemów nieujętych w zadaniach koordynowanych centralnie lub w ramach współdziałania kilku okręgowych inspektoratów pracy, a mających – według

rozpoznania poszczególnych okręgów – istotne znaczenie na terenie objętym ich właściwością terytorialną.

Dzięki tak przyjętej formie działań zmniejszyła się liczba tematów koordynowanych centralnie, a jednocześnie okręgowe inspektoraty pracy otrzymały, w większym niż dotychczas stopniu, możliwość decydowania o priorytetach kontrolnych i dostosowania tematów do specyfiki problemów występujących na danym terenie. W ocenie urzędu powinno to spowodować zwiększenie efektywności działań kontrolnych.

Wśród ujętych w planie rocznym i koordynowanych centralnie zadań przewidziano:

- działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie obejmujące:
  - bhp na placach budów, w tym bhp przy budowie i remontach dróg i autostrad,
  - przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp przy realizacji inwestycji związanych z EURO 2012.

Wyniki kontroli PIP oraz niepokojący wzrost liczby wypadków w budownictwie (w szczególności wzrost liczby w ofiar śmiertelnych z 90 w 2007 roku do 122 w 2008 roku) – uzasadniają dalsze intensywne działania, z uwzględnieniem prac na wysokości, prac ziemnych, które generują duże zagrożenia wypadkowe. W związku z realizowaniem inwestycji na EURO 2012 – inspekcja objęła kontrolami w skali całego kraju także prace drogowe.

Dobór budów do kontroli prowadzony jest w oparciu o: informacje o budowach wynikające z rejestru zgłoszeń zamiaru rozpoczęcia budowy, informacje uzyskane z nadzoru budowlanego, rozpoznanie terenu a także na podstawie informacji wynikających ze skarg i wniosków składanych do Państwowej Inspekcji Pracy. W roku bieżącym przyjęto następujące zasady prowadzenia kontroli w sektorze budowlanym:

- Pierwsza wizytacja na budowie podlegającej zgłoszeniu do PIP ma co do zasady charakter informacyjno-doradczy, pod warunkiem niestwierdzenia rażących naruszeń prawa stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia.
- Budowy, na których w trakcie kontroli stwierdzono szczególne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników są objęte rekontrolą.
- Prowadzony jest stały nadzór nad bardzo dużymi, skomplikowanymi technologicznie inwestycjami realizowanymi na terenie okręgowych

inspektoratów pracy. Stałym nadzorem w szczególności są objęte inwestycje, na których stwierdzono istotne zagrożenia życia lub zdrowia pracowników.

Kontrolami objęci są w szczególności mali przedsiębiorcy (zatrudniający do 49 pracowników), gdyż u nich najwięcej stwierdzanych jest nieprawidłowości. Stanowią oni większość wykonawców na placach budowy.

- bezpieczeństwo pracy w samochodowych warsztatach mechanicznych i lakierniczych:
  - przestrzeganie przepisów bhp – kontrole ogólne (temat jest realizowany we współpracy z UDT),
  - przestrzeganie przepisów dot. chemikaliów, w tym rozporządzenia REACH;

Kontrole umożliwią szczegółową analizę stanu bhp oraz przygotowania branży do nowych regulacji dot. chemikaliów, dając jednocześnie odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu pracodawcy respektują przepisy REACH, tj. *rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów*. Dla nowych wymagań dot. substancji i preparatów chemicznych, które w Polsce obowiązują od 1 czerwca 2007 r., przewiduje się 11-letni okres wdrażania.

- kontrole przestrzegania przepisów bhp - związanych z występowaniem w miejscu pracy szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych – w zakładach opieki zdrowotnej.

Dotychczasowe kontrole w zakładach opieki zdrowotnej wykazały poważne zaniedbania pracodawców, m.in. w zakresie oceny ryzyka związanego z zawodowym narażeniem na czynniki biologiczne i czynniki chemiczne oraz stosowaniem odpowiednich do tych zagrożeń środków ochronnych. Z tego też względu oraz z uwagi na wzrost zachorowalności na choroby zawodowe zakłady opieki zdrowotnej objęte zostały intensywnym nadzorem ze strony PIP. Są to kontrole przeprowadzane wg jednolitej metodyki działania, ustalanej w wyniku wewnętrznej konsultacji z odpowiednimi inspektorami-specjalistami, a także niekiedy z innymi specjalistami zajmującymi się na przykład higieną pracy.

Kontrole przeprowadzają wyłącznie inspektorzy pracy, którzy mają doświadczenie w kontrolowaniu zakładów opieki zdrowotnej, znają problematykę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia związaną z wykonywaniem pracy ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi oraz z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi, w tym rakotwórczymi lub mutagennymi. Tylko inspektorzy pracy wyspecjalizowani w tego

typu kontrolach - są w stanie zapewnić ich skuteczność, a także zagwarantować na odpowiednim poziomie profesjonalizm, niezbędny w szczególności w działaniach doradczych dotyczących zagrożeń biologicznych oraz czynników chemicznych, w tym rakotwórczych lub mutagennych.

- kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlowych (w tym wielkopowierzchniowych).

Od 1999 r. kontrole placówek handlowych stanowią stały temat w działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy. Konieczność kontynuowania czynności kontrolnych wynika ze znacznej liczby ujawnionych w minionych latach nieprawidłowości i skarg zgłaszanych do PIP z tego sektora. Efektem stałego nadzoru inspekcji w placówkach handlowych jest stopniowa poprawa przestrzegania uprawnień pracowniczych, choć skala naruszeń prawa jest nadal duża.

- kontrole przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ujawnione przez PIP w wyniku kompleksowych kontroli liczne nieprawidłowości w latach 2007 i 2008 (np. nielegalne prowadzenie agencji, bezprawne pobieranie opłat za pośrednictwo pracy) potwierdzają potrzebę dalszych działań kontrolnych.

- kontrole spełniania wymagań zasadniczych przez producentów i dostawców:
  - maszyn i urządzeń do produkcji materiałów drogowych, budowy, naprawy i utrzymania dróg,
  - środków ochrony indywidualnej twarzy i oczu oraz głowy.

Wzrost liczby realizowanych projektów inwestycyjnych ma wpływ na zwiększenie zapotrzebowania na ww. maszyny i urządzenia, a także środki ochrony twarzy i oczu oraz głowy. Tymczasem poziom przestrzegania przepisów w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przez producentów i dostawców tej grupy wyrobów jest zróżnicowany. Stosownie do zapisów *ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności*, Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje ww. działania w ramach *nadzoru rynku*.

Przykładowymi tematami realizowanymi w ramach współpracy kilku okręgowych inspektoratów pracy i koordynowanymi przez jeden z nich są:

- Kontrole bezpieczeństwa pracy w górnictwie podziemnym, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki przestrzegania zasad bhp przy pracach związanych z transportem podziemnym.

- Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podmiotach gospodarczych świadczących usługi na rzecz zakładów górniczych na powierzchni oraz w wyrobiskach podziemnych

Transport górniczy, prowadzony w warunkach wielu ograniczeń – zwłaszcza przestrzennych, jest źródłem szczególnych zagrożeń wypadkowych w zakładach górniczych. Ponadto obserwuje się wzrost ilości podmiotów gospodarczych, które zgodnie z zawartą umową z zakładem górniczym wykonują prace transportowe zatrudniając pracowników własnych. Problem ten jest też szczególnie ważny ze względu na dużą ilość nowozatrudnianych pracowników, którzy często wykonują ww. prace.

- Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w samodzielnych podmiotach gospodarczych wydzielonych w ramach restrukturyzacji z elektrowni i elektrociepłowni energetyki zawodowej.

Zakłady te prowadzą na ogół działalność remontową, usługi z zakresu elektroenergetyki i automatyki, co jest związane ze znacznymi zagrożeniami, potęgowanymi nieprzestrzeganiem procedur wymaganych przy eksploatacji urządzeń i sieci energetycznych.

- Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach wymienionych w rejestrze potencjalnych sprawców poważnych awarii przemysłowych, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych niż w zakładach zwiększonego ryzyka.

W 2008 r. inspektorzy pracy kontrolowali zakłady o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii. W 2009 r. uznano za zasadne kontynuowanie kontroli w grupie zakładów, gdzie niebezpieczne substancje występują w ilościach mniejszych niż w zakładach zwiększonego ryzyka, a mimo to mogą spowodować poważną awarię.

W bieżącym roku (od 31.03.2009 r.) podczas każdej przeprowadzanej kontroli (oprócz badania skarg, odbioru obiektów budowlanych, wydawania opinii z uwagi na zatrudnianie osób niepełnosprawnych oraz nadzoru rynku), ocenie podlega system zarządzania bezpieczeństwem. Kontrolowane, w sposób szczególny, są zatem takie zagadnienia jak: przeprowadzanie badań profilaktycznych, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ocena ryzyka zawodowego oraz funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Poziom spełniania przestrzegania przepisów prawa w ww. zakresie, oceniany jest przez inspektorów pracy w skali



czterostopniowej, co pozwoli na uzyskanie obiektywnego obrazu w odniesieniu do wszystkich kontrolowanych w roku bieżącym zakładów.

Brak szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie instruktazu stanowiskowego w branżach o wysokim poziomie ryzyka zawodowego, lub jego niewłaściwe przeprowadzenie ma znaczny wpływ na bezpieczeństwo pracy. Z analizy wypadków przy pracy wynika, że połowa ich przyczyn tkwi w nieprawidłowym zachowaniu się pracownika podczas pracy czy niewłaściwym posługiwaniu się środkami produkcji. Umiejętność poprawnego zachowania się i posługiwania środkami produkcji powinien pracownik nabyć podczas rzetelnie przeprowadzonego szkolenia.

Ocena ryzyka zawodowego, która od ponad 10 lat jest obowiązkiem każdego pracodawcy, ma na celu zapewnienie poprawy warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracowników. Jednak znaczna liczba pracodawców nie wywiązuje się z tego obowiązku w sposób zadawalający. Szczególnie dotyczy to zakładów małych (zatrudniających do 49 osób), w tym tzw. mikro (zatrudniających do 9 osób). W nich też stwierdzanych jest najwięcej zagrożeń dla zdrowia i życia. Pracodawcy nie postrzegają i nie starają się wykorzystać oceny ryzyka zawodowego jako źródła wiedzy o zagrożeniach związanych z wykonywaniem określonej pracy. Z przeprowadzanych od wielu lat kontroli tematycznych wynika, że przy sporządzaniu oceny ryzyka zawodowego największe trudności w zakładach pracy stwarza etap identyfikacji zagrożeń. W roku ubiegłym – 2008 – kontrole były prowadzone przede wszystkim w zakładach pracy charakteryzujących się wysokim wskaźnikiem wypadkowości lub zapadalności na choroby zawodowe. W roku 2009 problematyka oceny ryzyka zawodowego sprawdzana jest we wszystkich kontrolowanych zakładach pracy, a wnikliwie analizowana u tych pracodawców, u których wystąpiły nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego lub którzy nie podjęli działań profilaktycznych lub korygujących wynikających z tej oceny. W szczególności podczas kontroli pracodawcy sprawdzana jest:

- aktualność oceny ryzyka zawodowego,
- identyfikacja wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy,
- metoda szacowania poziomu ryzyka zawodowego,
- uczestnictwo służby bhp lub osób wypełniających jej zadania w ocenie ryzyka zawodowego,

- poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym na stanowiskach, na których wykonują pracę.

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje również działania prewencyjne związane z włączeniem się w Europejską Kampanię „Ocena ryzyka zawodowego”. Szczególny nacisk kładziemy na podniesienie świadomości dotyczącej oceny ryzyka zawodowego wśród pracodawców i pracowników. Cele szczegółowe to:

- promowanie oceny ryzyka zawodowego jako użytecznego i przynoszącego korzyści narzędzia poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy,
- pomoc dla mikro- i małych przedsiębiorstw w przeprowadzeniu oceny ryzyka.

Ważnym wydarzeniem w kampanii była konferencja pt. „Praktyczne aspekty oceny ryzyka zawodowego w budownictwie”, zorganizowana w siedzibie Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie we wrześniu 2008 r. przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP (Oddział w Olsztynie), przy wydatnej pomocy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – PIB (koordynatora polskiej kampanii dotyczącej ryzyka zawodowego w budownictwie) oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Partnerami organizatorów konferencji były przedsiębiorstwa województwa warmińsko-mazurskiego: ławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IBP” Sp. z o.o. w Ławie oraz „Przemysłówka” PBH Holding Sp. z o.o. z Olsztyna. Konferencja adresowana była do małych i średnich firm budowlanych oraz specjalistów bhp.

Zgodnie z harmonogramem tegorocznych działań PIP planowane jest aktualizowanie i dalsze rozpowszechnianie podstrony internetowej PIP „Ocena ryzyka zawodowego w małych przedsiębiorstwach”, opartej o 6 linków (*Wprowadzenie do oceny ryzyka zawodowego, Ulotka informacyjna, Podstawy prawne, Ocena ryzyka w 5-ciu krokach, Materiały pomocnicze i Moduł szkoleniowy dla pracodawców*). W „Materiałach pomocniczych” zamieszczone są linki do stron CIOP-PIB i polskojęzycznej strony Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Bilbao, gdzie znajdują się (także podlegające stałej aktualizacji) materiały pomocnicze, porady, przykłady – do wykorzystania w praktycznej ocenie ryzyka. Przykładowo: zestaw list kontrolnych (ze spisem i ogólnym komentarzem), polska wersja wydanego przez Agencję w 2007 roku „Poradnika do oceny ryzyka zawodowego” (z dalszymi przykładami list kontrolnych do identyfikacji zagrożeń na stanowiskach pracy i z przykładami działań prewencyjnych) i udostępniane przez Agencję prezentacje multimedialne (z serii Napo i inne). Oprócz upowszechniania

wcześniej opracowanych ulotek informacyjnych, takich jak „Ocena ryzyka zawodowego w małych przedsiębiorstwach” oraz materiałów nt. oceny ryzyka w zakresie ręcznych prac transportowych (metody MAC i KIM), przygotowywane są nowe broszury: „Czynniki chemiczne. Ocena ryzyka zawodowego” i „Hałas. Ocena ryzyka zawodowego”.

Ponadto planowane jest:

- kontynuowanie szkoleń dla pracodawców, w oparciu o opracowany w GIP jednolity moduł szkoleniowy nt. praktycznej i przystępnej oceny ryzyka zawodowego dla pracodawców i inne materiały udostępniane przez GIP;
- rozesłanie elektronicznej wersji ulotki „Ocena ryzyka zawodowego w małych przedsiębiorstwach” do zamieszczenia na portalach branżowych i w periodykach branżowych, wraz z linkiem do strony PIP (w pierwszej kolejności w odniesieniu do branż najbardziej wypadkogennych);
- prezentowanie problematyki oceny ryzyka zawodowego podczas wykładów, seminariów, konferencji, targów i innych imprez masowych, w których uczestniczą przedstawiciele PIP (w tym dystrybucja materiałów pomocniczych);
- współpraca z lokalnymi mediami, w tym zamieszczanie materiałów pomocniczych dotyczących oceny ryzyka zawodowego w prasie i czasopismach specjalistycznych.

Ewaluacja działań dotyczących kształtowania świadomości pracodawców i pracowników w zakresie wykorzystywania oceny ryzyka zawodowego do zachowań prewencyjnych w środowisku pracy, będzie się opierać m.in. na analizie liczby wejść na podstrony internetowe „Ocena ryzyka zawodowego” w kontekście wyników kontroli prawidłowości oceny ryzyka zawodowego i dokumentowania ryzyka w latach 2007 – 2009,

Przeprowadzone w roku 2008 kontrole potwierdziły niedopatrzienia i błędy w funkcjonowaniu służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Zwłaszcza w niewielkich firmach pracodawcy zazwyczaj korzystają z możliwości powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, których rola w wielu przypadkach ogranicza się do przeprowadzenia wstępnych szkoleń pracowników i dostarczenia wymaganych przepisami dokumentów. Pracodawcy zaś godzą się na taką, często iluzoryczną współpracę, bowiem niewielkim kosztem spełniają ustawowy wymóg zapewnienia służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dostrzegają przy tym

korzyści, jakie mogłoby przynieść dla kierowanych przez nich firm - egzekwowanie prawidłowego wykonywania przez służbę bhp obowiązków doradczych i kontrolnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też w 2009 r. kontynuowane są kontrole realizacji zadań przez służbę bhp, w szczególności w zakładach, w których miały miejsce wypadki przy pracy, choroby zawodowe, wystąpiły przekroczenia dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, a także inne nieprawidłowości wskazujące na istotne uchybienia w przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **W SZERSZYM ZAKRESIE KORZYSTANIE Z PRAWA WYSTĘPOWANIA DO ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH Z WNIOSKAMI O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH – W ODNIESIENIU DO PODMIOTÓW, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIE PRZEPISÓW BHP.**

Realizując postanowienia art. 36 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków i chorób zawodowych, inspektorzy pracy kierują od kilku lat do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. W roku 2008 skierowali do ZUS w tym zakresie 87 wniosków o podwyższenie o 100% składki na najbliższy rok składkowy. Wnioski te wynikały z rażących naruszeń przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy i najczęściej dotyczyły firm budowlanych (niezabezpieczanie stanowisk pracy na wysokości, a także stosowanie niebezpiecznych maszyn i urządzeń). Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że we wszystkich 87 sprawach wydano decyzję o podwyższeniu płatnikowi składki.

Do końca maja br. inspektorzy pracy wystąpili do ZUS z 47 wnioskami (w analogicznym okresie 2008 r. – 43 wnioski), z których 38 dotyczyło zakładów zatrudniających do 49 pracowników. W tej grupie 26 zakładów prowadziło działalność budowlaną.

W 2008 r. inspektorzy pracy podczas przeprowadzania 7 330 kontroli sprawdzili poprawność informacji ZUS IWA - składanych do ZUS przez pracodawców, których taki obowiązek dotyczył - w celu ustalenia wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie ponad 954 tys. osób. Stwierdzono ogółem 402 przypadki nieprawidłowych danych zawartych w

346 informacjach ZUS-IWA. Zgodnie z wymogiem art. 35 ustawy z dn. 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, powiadomione zostały o tym jednostki terenowe ZUS.

Doświadczenia inspektorów pracy, dokonujących sprawdzenia poprawności danych w informacji ZUS IWA, a także opinie kontrolowanych pracodawców-płatników składki na ubezpieczenie wypadkowe wskazują, że dotychczasowy system różnicowania składki ubezpieczeniowej w zbyt małym stopniu stymulował do ponoszenia istotnych nakładów na bhp. Dlatego istotne znaczenie dla efektywności działań związanych prewencją wypadkową powinno mieć wprowadzenie od 1 kwietnia 2009 r. zmian do zasad różnicowania „składki”, polegające na rozszerzeniu rozpiętości indywidualnego wskaźnika korygującego.

### **REALIZACJA 3-LETNIEJ KAMPANII „BEZPIECZEŃSTWO PRACY W BUDOWNICTWIE – UPADKI, POŚLIZGNIĘCIA”.**

Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z unijną strategią, zaplanowała przeprowadzenie trzyletniej (2009-2011) kampanii ogólnopolskiej pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. Głównym zadaniem tej kampanii prewencyjnej jest ograniczenie liczby wypadków oraz promocja standardów bezpiecznej pracy na budowie. W roku 2009 przewidziano zwiększenie budżetu PIP przeznaczonego na działania prewencyjne i promocyjne prawie o 100% w stosunku do roku bieżącego. Podstawową przyczyną tego wzrostu jest zaplanowanie 1 miliona 79 tysięcy złotych na realizację kampanii informacyjnej „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie: zagrożenie upadkiem z wysokości”. Skala przedsięwzięcia wynikała ze stanowiska Rady Ochrony Pracy z 27 maja br., w którym Rada wskazała na potrzebę zwiększenia zasięgu oddziaływania działań informacyjnych podejmowanych przez inspekcję pracy. Zgodnie z założeniami, przekaz kampanii powinien dotrzeć do większości przedsiębiorstw działających w sektorze budowlanym (68 tysięcy podmiotów zatrudniających na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych - zgodnie z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych).

Mamy nadzieję, że dzięki bazom danych, do których inspekcja pracy uzyskała dostęp na mocy art. 14 ustawy z 13 kwietnia 2007 roku, na adres każdego pracodawcy działającego w sektorze budowlanym wyślemy informacje o planowanych działaniach kontrolnych wraz z ankietą kontrolną, która umożliwi

przedsiębiorcy samokontrolę uprzedzającą wizytę inspektora pracy. Będzie tam również zaproszenie na szkolenie poświęcone środkom ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, które - jak wskazują nasze doświadczenia - nie są przez przedsiębiorców powszechnie wykorzystywane, w dużej mierze ze względu na nieznaną nowocześnie rozwiązań systemowych. Przeprowadzimy, co niezwykle ważne, kampanię społeczną - poświęconą bezpieczeństwu przy pracy na wysokości - o niespotykanym do tej pory w Polsce zasięgu, z wykorzystaniem nośników reklamy zewnętrznej, radia i regionalnych kanałów telewizyjnych. Wykorzystamy doświadczenia zdobyte przy realizacji działań prowadzonych dotychczas na mniejszą skalę, a także doświadczenia z podobnych kampanii społecznych realizowanych przez brytyjską i irlandzką inspekcję pracy. Przewidujemy również współpracę z naszymi partnerami oraz zewnętrzną agencją reklamową, w zakresie uczynienia przekazu informacyjnego bardziej atrakcyjnym i dopasowanym do odbiorców kampanii.

## **INTENSYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI PREWENCYJNEJ NA RZECZ POPRAWY STANU BHP W INDYWIDUALNYCH GOSPODARSTWACH ROLNYCH.**

Inspekcja pracy prowadzi konsekwentne działania, podnoszące poziom wiedzy i świadomości zagrożeń występujących przy pracach wykonywanych przez rolników indywidualnych i członków ich rodzin. W roku 2008 specjalistom z PIP udało się dotrzeć do znacznie większej liczby osób pracujących w rolnictwie. Przeprowadzono ponad 14 tys. wizytacji gospodarstw rolnych i miejsc prowadzenia prac polowych (o 48% więcej niż w roku 2007).

<b>Wizytacje w rolnictwie indywidualnym</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>
wizytacje ogółem, w tym:	<b>14 352</b>	9 679	10 620
- prac żniwnych	<b>5 892</b>	4 201	5 728
- innych prac polowych	<b>1 867</b>	981	860
wizytacje gospodarstw ogółem, w tym dotyczące:	<b>6 593</b>	4 497	4 032
- badania wypadków	<b>157</b>	125	102
- praktyk uczniowskich	<b>161</b>	61	101
- uczestniczących w konkursie „Bezpieczne gospodarstwo rolne”	<b>1 138</b>	1 092	1 399
liczba pracujących podczas wizytacji	<b>31,3 tys.</b>	9,8 tys.	11,4 tys.

Podczas wizytacji gospodarstw, miejsc prowadzenia prac polowych i transportowych pracownicy Inspekcji dokonali przeglądu stanu technicznego 9,2 tys.

ciągników, 8,8 tys. przyczep rolniczych, 3,9 tys. kombajnów oraz 9,3 tys. innych maszyn i urządzeń technicznych używanych przy pracach rolniczych (piły tarczowe do cięcia drewna, prasy do słomy, kosiarki, maszyny do zbioru roślin okopowych, opryskiwacze, rozrzutniki obornika). Co druga maszyna lub sprzęt rolniczy oceniona przez pracowników Inspekcji w trakcie wizytacji, posiadała uchybienia w stanie technicznym, mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi. Co drugi ciągnik sprzęgnięty z maszyną nie posiadał wymaganej osłony wału przegubowo-teleskopowego.

Pozytywnym zjawiskiem jest fakt znacznego wyeliminowania wieloetapowego zbioru zbóż z użyciem wiązałek i kosiarek, na rzecz zbioru kombajnowego. Oznacza to zmniejszenie nakładów pracy ludzkiej, co powinno przełożyć się na zmniejszone ryzyko wypadkowe. Z relacji pracowników Inspekcji wizytujących gospodarstwa wynika, że część rolników skorzystała ze środków unijnych przy zakupie maszyn, wymieniając tym samym stary sprzęt na nowszy, bezpieczniejszy, choć często wcześniej już używany.

Problemem ciągle nie rozwiązany jest występowanie azbestu w środowisku wiejskim. Są to głównie płyty azbestowo-cementowe, używane do pokryć dachowych budynków mieszkalnych i inwentarskich. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że świadomość zagrożeń kancerogennych ze strony azbestu jest niewielka, a powszechność jego występowania wskazuje na bardzo duże niebezpieczeństwo zachorowań rolników i ich rodzin w przyszłości.

Rolnictwo indywidualne jest dziedziną gospodarki, gdzie dość powszechnie powierza się dzieciom i nieletnim wykonywanie różnorodnych prac. Zjawisko to niesie ze sobą szereg zagrożeń dla ich zdrowia i życia. Szczególnie rażące są przypadki dopuszczania nieletnich do wykonywania prac niebezpiecznych - kierowania ciągnikami, oporzędzania niebezpiecznych dużych zwierząt gospodarskich, pozostawiania w pobliżu pracujących - bez osłon - maszyn czy w trakcie zabiegów chemizacyjnych.

Państwowa Inspekcja Pracy, obok doradztwa realizowanego podczas wizytacji w gospodarstwach rolnych, prowadzi działalność o charakterze edukacyjnym dla społeczności wiejskiej (dzieci i dorośli), w zakresie najczęściej występujących podczas pracy zagrożeń. Edukacji towarzyszą konkursy (plastyczne, olimpiady wiedzy) oraz inne formy interaktywne mające na celu budowanie zainteresowania i zaangażowania na rzecz ochrony pracy i zdrowia.

<b>Wybrane działania edukacyjne i promocyjne w rolnictwie indywidualnym</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>
Spotkania szkoleniowe dla rolników - uczestnicy szkoleń	<b>798</b> <b>18,6 tys.</b>	454 14,5 tys.	404 11,4 tys.
Spotkania szkoleniowe u rolników prowadzących praktyczną naukę zawodu - uczestnicy szkoleń	<b>75</b> <b>1294</b>	43 943	34 757
Wykłady w szkołach o profilu rolniczym - uczestnicy wykładów	<b>242</b> <b>9,2 tys.</b>	272 10,3 tys.	232 8,4 tys.
Konkursy o tematyce bhp dla rolników - uczestnicy	<b>127</b> <b>6,2 tys.</b>	104 4,4 tys.	95 4,3 tys.
Olimpiady i konkursy nt. wiedzy o bhp wśród młodzieży i dzieci wiejskich - uczestnicy	<b>301</b> <b>31,8 tys.</b>	289 32,5 tys.	213 28,6 tys.
Konkursy plastyczne dla dzieci wiejskich - uczestnicy	<b>198</b> <b>21,2 tys.</b>	183 16,8 tys.	142 19,8 tys.

Wspólnie z KRUS i samorządami terytorialnymi zorganizowano kolejną edycję konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Gospodarstwa biorące udział w konkursie są przykładem dla innych rolników, wzorem do naśladowania i często służą jako gospodarstwa pokazowe w trakcie pogadank i szkoleń przeprowadzanych przez pracowników inspekcji.

W bieżącym roku zainicjowane zostały projekty współdziałania terenowych jednostek PIP ze szczególnie aktywnymi środowiskami działaczy samorządowych z terenów wiejskich (np. z powiatu sokołowskiego – woj. mazowieckie). Efekty wspólnych działań będą promowane przez inspekcję pracy na poziomie ogólnokrajowym (niezbędne zaangażowanie partnerów instytucjonalnych i medialnych).

PIP propaguje idee bezpieczeństwa pracy na wsi także poprzez wydawanie broszur i ulotek kolportowanych przez pracowników inspekcji podczas wizytacji, szkoleń, spotkań, oraz udostępnianych w Urzędach Gmin i wiejskich parafiach.

Dużym zainteresowaniem cieszą się strony internetowe Państwowej Inspekcji Pracy - witryny poświęcone rolnictwu odnotowały ponad 145 tys. odwiedzin.

Wciąż niezadawalający stan bezpieczeństwa pracy na wsi, dotychczasowe doświadczenia PIP w zakresie upowszechniania wiedzy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród rolników i ich rodzin, a także brak narzędzi nadzorczych nad pracą wykonywaną w sektorze rolnictwa indywidualnego (niektóre inspekcje europejskie posiadają takie uprawnienia), wskazuje na konieczność intensyfikowania działań promujących ochrony pracy w środowisku wiejskim.



W przyszłości niezbędne wydaje się stworzenie systemu stymulującego poprawę warunków pracy w rolnictwie w ramach przyznawania środków UE dla rolników indywidualnych.

**Transfer wiedzy z zakresu bhp do przedsiębiorstw małych, średnich i mikroprzedsiębiorstw - udzielanie porad i informacji technicznych, służących eliminowaniu zagrożeń dla życia i zdrowia.**

Od kilku lat realizowany jest program PIP dla grupy mikroprzedsiębiorstw, którego celem jest ułatwienie pracodawcom dostosowania swoich firm do obowiązujących przepisów bhp - poprzez udostępnienie materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz bieżącą merytoryczną pomoc ze strony inspekcji. Podstawowym narzędziem do przeprowadzenia samooceny w zakresie przestrzegania przepisów bhp jest przygotowywana przez PIP Lista kontrolna z komentarzem, jako materiał pomocniczy do identyfikacji podstawowych problemów bhp w zakładzie i określenia działań naprawczych. Przez cały czas realizacji programu pracodawcy korzystają z eksperckiej pomocy inspektorów pracy, udzielających im praktycznych wskazówek i porad.

W 2008 roku udział w programie zadeklarowało 1 000 pracodawców, a 397 po zrealizowaniu założonego celu programu uzyskało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy (w 2007 r. okręgowi inspektorzy pracy przyznali 160 dyplomów). Uhonorowani pracodawcy doprowadzili w wyniku konkretnych działań organizacyjno-technicznych do wyraźnej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich firmach. Wśród wyróżnionych dyplomem dominowali pracodawcy prowadzący firmy: budowlane, motoryzacyjne, metalowe, produkcji drewna, świadczące usługi fryzjerskie oraz handlowe. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest wyjątkowo duży w 2008 r. udział w programie takich firm, które nie były wcześniej kontrolowane przez PIP (35%; w poprzednich latach ok.15%).

Pracodawcy uczestniczący w programie podkreślali możliwość korzystania z bezpłatnych szkoleń, materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz praktycznej pomocy inspektorów (porady, wizytacje, sugestie dotyczące przyjętych rozwiązań technicznych).

Natomiast pracodawcy, którzy nie zdecydowali się na udział w programie lub zrezygnowali w trakcie jego trwania, motywowali to najczęściej brakiem czasu,

problemami finansowymi oraz - mimo wszystko - obawami przed kontaktem z PIP, którą kojarzą jako organ wyłącznie kontrolny. Wśród pracodawców, którzy zdobyli Dyplom PIP, część wskazywała na trudności z wykorzystaniem „poprawionego wizerunku” w bieżącej działalności gospodarczej (np. w czasie przetargów, brak możliwości obniżenia składki ZUS na ubezpieczenie wypadkowe). Niemniej, zdecydowana większość spośród pracodawców-zdobywców Dyplomu PIP potwierdziła, że udział w programie, przyczynił się do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zatrudnionym w ich zakładach pracownikom.

### **Wydawnictwa PIP**

Państwowa Inspekcja Pracy, popularyzując wiedzę z zakresu ochrony pracy i upowszechniając przykłady *dobrych praktyk* przygotowuje i publikuje wydawnictwa skierowane zarówno do pracowników, pracodawców, kadry zarządzającej, jak i do partnerów społecznych. W 2008 roku wydano 40 pozycji – ulotek, broszur, plakatów – w łącznym nakładzie 445 tys. (w poprzednim roku: 313,4 tys.) egzemplarzy. Pod względem liczby tytułów jest to wynik podobny do ubiegłorocznego, a pod względem nakładu wyższy o 41%.

Publikacje PIP rozpowszechniane są nieodpłatnie. Udostępnianiem ich zajmują się okręgowe inspektoraty pracy. Wydawnictwa trafiły do rąk odbiorców - uczestników programów prewencyjnych, szkoleń, kontrolowanych pracodawców, osób zainteresowanych poradnictwem ze strony inspekcji, rolników indywidualnych i ich rodzin. Część nakładu przekazana została bezpośrednio partnerom społecznym: związkowcom i organizacjom pracodawców. Wszystkie publikacje Państwowej Inspekcji Pracy umieszczane są w pełnej wersji na stronie internetowej [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl), jako pliki gotowe do pobrania.

### **Strona internetowa PIP**

Od 1999 roku funkcjonuje strona internetowa [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) (również w wersji angielskiej). Znaleźć na niej można m.in. pełne teksty wydawnictw PIP oraz odpowiedzi na najczęściej powtarzające się pytania kierowane do inspekcji. Pod koniec 2008 roku polska wersja strony zawierała ponad tysiąc dostępnych podstron i blisko 400 plików do pobrania w formacie pdf. W 2008 roku odnotowano 1,7 mln wejść na ww. stronę, co oznacza stałą tendencję wzrostową. Oprócz strony głównej, dostępne są także strony okręgowych inspektoratów pracy. Średnio odnotowujemy rocznie kilkadziesiąt tysięcy wejść na każdą z nich. Internauci poszukują aktualnych informacji o działalności PIP w danym regionie. Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie

z ustawą o dostępie do informacji publicznej, prowadzi również elektroniczny Biuletyn Informacji Publicznej.

### **Konkursy**

Organizację każdego konkursu poprzedzają działania promocyjne podejmowane wspólnie z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi oraz za pośrednictwem środków masowego przekazu. W roku 2008 zorganizowano 162 konkursy, w tym 6 ogólnopolskich. Wśród inicjatyw ogólnopolskich wiodącą pozycję ma konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Jego celem jest wskazanie najlepszych polskich przedsiębiorstw, które mogą być stawiane za przykład do naśladowania w kwestiach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Przedsiębiorstwa te wyróżniają się troską o ograniczanie zagrożeń, traktując sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy jako jeden z obszarów objętych systemem zarządzania firmą, konsekwentnie współdziałając z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. W 2008 roku chęć udziału w tym konkursie wyraziło 249 pracodawców. Do centralnego etapu okręgowi inspektorzy pracy wytypowali 40 firm. Spośród nich eksperci z Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele najważniejszych stowarzyszeń branżowych, takich jak Business Centre Club, Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” i związek Rzemiosła Polskiego wybrali najlepsze.

Pozostałe konkursy ogólnopolskie to „Konkurs wiedzy o zasadach bhp dla młodzieży z zakładów rzemieślniczych” - współorganizowany ze Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej; „Bezpieczna Budowa”; konkurs o tytuł „Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy”; „Bezpieczna Piekarnia” - współorganizowany w ramach Międzynarodowych Targów Chleba w Jaworze oraz konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” - współorganizowany razem z KRUS, ANR i innymi partnerami.

### **Punkty informacyjne PIP**

W 2008 roku zorganizowano 233 stoiska informacyjne poza siedzibami okręgowych inspektoratów pracy, w tym stoiska informacyjne podczas targów i wystaw branżowych. Do największych targów, w których brała udział Państwowa Inspekcja Pracy należały m.in. Międzynarodowe Targi Budownictwa BUDMA, Targi SAWO, Targi POLAGRA - PREMIERY oraz Targi POLGRA - FARM. Targi były doskonałą okazją do podsumowania konkursów i wręczenia nagród. Na targach

Polagra PREMIERY odbył się finał konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W trakcie targów pracownicy inspekcji prowadzili tematyczne seminaria, konferencje i odczyty, udzielali porad prawnych i udostępniali specjalistyczne publikacje.

### **Szkolenia dla partnerów społecznych**

Działalność informacyjno-edukacyjna adresowana do związków zawodowych oraz przedstawicieli organizacji pracodawców realizowana była na szczeblu centralnym i regionalnym. Centralnie zorganizowano 5 szkoleń dla 150 działaczy i ekspertów związkowych - przedstawicieli NSZZ Solidarność, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych.

Na szczeblu regionalnym odbyło się 286 spotkań, w których uczestniczyło 8 645 związkowców, w tym 2 934 społecznych inspektorów pracy. Tradycyjnie już, najliczniej uczestniczyli w szkoleniach przedstawiciele największych central związkowych. W 2008 roku 91% uczestników ww. szkoleń było członkami NSZZ Solidarność, OPZZ (m.in. Związku Nauczycielstwa Polskiego, Związku Zawodowego Budowlani, Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej) oraz Forum Związków Zawodowych (m.in. Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, NSZZ Pracowników Policji).

Odbyły się również szkolenia dla organizacji pracodawców. W 106 spotkaniach udział wzięło 3 175 przedstawicieli organizacji pracodawców. We współpracy z instytucjami samorządowymi i terytorialnymi strukturami administracji rządowej zorganizowano szkolenia m.in. dla pracowników administracji, studentów, pracowników służb bhp. W 127 spotkaniach udział wzięło 4 733 osoby.

### **Podsumowanie**

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w świetle podstawowych celów Krajowej strategii na rzecz BHP na lata 2009-2012 wplatają się w podstawowe zamierzenia, takie jak wzmocnienie działań na rzecz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dokonywanie transferu wiedzy w tym zakresie do przedsiębiorstw, w szczególności małych, średnich i mikroprzedsiębiorstw. Strategia działań kontrolno-prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy opiera się na właściwym połączeniu następujących przesłanek:

- kształtowaniu odpowiedniej świadomości ogólnej adresatów działań,
- ukierunkowanych i merytorycznie przygotowanych szkoleń i poradnictwa,

- podejmowaniu programów promujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kampanii informacyjno-kontrolnych, dostosowanych do potrzeb poszczególnych sektorów działalności i przedsiębiorstw,
- kompetentnych i skutecznych kontrolach – również karach odstraszających w przypadkach ewidentnych, rażących naruszeń przepisów bhp.

W kontekście dążenia do zmniejszenia wskaźnika wypadkowości w Polsce inspektorzy pracy zwracają szczególną uwagę na ocenę ryzyka zawodowego i jej jakość, gdyż jest to jedną z przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Priorytetowe działania kontrolno-prewencyjne w formie 3 letniej kampanii, wykorzystującej w maksymalnym stopniu środki komunikacji społecznej, zostały już podjęte w budownictwie. Również w innych, szczególnie wypadkogennych branżach prowadzone są działania kontrolne, ukierunkowane na eliminację zagrożeń wypadkowych i chorobowych. Inspektorzy pracy realizują zadania kontrolne, stosując dostępne instrumenty:

- informacja i porady podczas pierwszej wizytacji zakładu, pod warunkiem niestwierdzenia rażących naruszeń prawa,
- stały nadzór nad zakładami, w których stwierdzono istotne zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.
- konsekwentne wykorzystanie argumentów ekonomicznych w postaci sprawdzania poprawności zróżnicowanej składki wypadkowej oraz w przypadkach rażących naruszeń bhp, wnioski o jej podwyższenie

Podstawowe znaczenie dla uzyskania oczekiwanych efektów ma stosowanie całego wachlarza działań kontrolno-prewencyjnych, adekwatnych do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Uważamy również, iż dotychczas stosowane przez PIP instrumenty wpływania na uczestników procesu pracy, tj. pracodawców i pracowników, ale również młodzież wchodzącą w etap życia zawodowego, są spójne z proponowanymi w Krajowej Strategii na rzecz BHP oraz służą osiągnięciu oczekiwanych celów.

**Zastosowanie metody *Scoreboard*  
do oceny krajowych działań  
w zakresie wdrażania europejskiej strategii  
w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracy**

**Informacja przygotowana na posiedzenie Rady Ochrony Pracy  
przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy**

**Warszawa, czerwiec 2009**

# Zastosowanie metody *Scoreboard* do oceny krajowych działań w zakresie wdrażania europejskiej strategii w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracy

## 1. Wprowadzenie

Wraz z przyjęciem strategii Wspólnoty w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników na lata 2002 – 2006 pn. „Przystosowywanie się do zmian w pracy i społeczeństwie: nowa strategia Wspólnoty w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy 2002 – 2006” kraje skandynawskie zainicjowały utworzenie grupy roboczej, której zadaniem było opracowanie propozycji metody umożliwiającej ocenę krajowych polityk i działań w zakresie BHP w aspekcie wdrażania przyjętej strategii. Do jej przeprowadzenia zaproponowano metodę *Scoreboard*<sup>1/</sup>. Za podstawowy cel oceny uznano zobrazowanie działań podejmowanych na poziomie krajowym w celu wprowadzenia zaleceń Rezolucji Rady Europy z 3 lipca 2002 r., dotyczącej wdrażania strategii Wspólnoty w zakresie BHP na lata 2002–2006, które mogłoby stanowić pierwszy etap procesu porównania międzynarodowego (*benchmarkingu*). W pilotażowej ocenie przeprowadzanej metodą *Scoreboard* na wiosnę 2004 r (tzw. *Projekt Scoreboard 2003*) wzięło udział 5 krajów: Dania, Finlandia, Islandia, Norwegia i Szwecja. W drugiej edycji tego projektu – *Scoreboard 2005* – brały udział również Irlandia, Wielka Brytania oraz Holandia. Wyniki tych projektów pokazały podobieństwa oraz różnice w pracach nad wdrażaniem strategii europejskiej, występujące między uczestniczącymi w nich krajami i potwierdziły przydatność metody *Scoreboard* do oceny działań krajowych podejmowanych w celu wdrażania strategii, a także zadowalającą elastyczność metody, umożliwiającą zastosowanie jej do oceny kolejnych strategii w większej liczbie krajów.

W roku 2005 Jesper Olsen, członek Parlamentu Europejskiego, przewodniczący International Scoreboard Working Group, w prezentacji pt. „*International Scoreboard – National Strategies and Monitoring tools: the Nordic case*”, wygłoszonej podczas seminarium Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy pt. „*Ocena strategii Wspólnoty w zakresie BHP na lata 2002-2006*” (Luksemburg 11-12 lipca 2005 r.) podkreślił, że *Scoreboard* stanowi instrument polityki UE do badania stopnia realizacji strategii w zakresie

trendów, stopnia osiągnięcia wspólnych celów oraz analizy wyników stosowania dobrych praktyk.

Po przyjęciu kolejnej strategii Wspólnoty „*Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012*”, w marcu 2007 r. została utworzona Techniczna Grupa Robocza ds. *Scoreboardu*, działająca w ramach Komitetu Doradczego Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (*Advisory Committee on Safety and Health 3p Work – ACSH*). Zadaniem grupy było opracowanie *Scoreboardu* do oceny krajowych polityk i działań wdrażanych dla osiągnięcia celów określonych w nowej Strategii. W pracach grupy roboczej biorą udział następujące kraje: Austria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Niemcy, Irlandia, Polska, Hiszpania i Wielka Brytania. W ten sposób po raz pierwszy podjęto próbę opracowania metody *Scoreboard* jako narzędzia systemowej oceny działań podejmowanych w celu wdrożenia strategii Wspólnoty w zakresie BHP w stosunku do wszystkich krajów UE.

## **2. Podstawowe założenia metody Scoreboard**

Przy opracowywaniu metody *Scoreboard* do oceny krajowych polityk i działań wdrażanych dla osiągnięcia celów określonych w nowej Strategii Wspólnoty w dziedzinie BHP na lata 2007-2012 przyjęto następujące założenia:

- Początkowo *Scoreboard* będzie instrumentem stosowanym dobrowolnie, opracowanym w sposób umożliwiający wszystkim 27 państwom członkowskim uczestniczenie w nim – jeśli taka jest ich wola. Intencją Komisji Europejskiej jest przekonanie wszystkich krajów do uczestniczenia w tej ocenie;
- Przeprowadzone zostanie badanie pilotażowe, mające na celu sprawdzenie, czy narzędzie to jest odpowiednie do oceny, przed podjęciem decyzji o stosowaniu *Scoreboardu* jako narzędzia stałego i/lub obowiązkowego;
- *Scoreboard* musi być prosty, tak aby umożliwić zebranie informacji o kierunkach zmian i wynikach osiąganych w dziedzinie BHP w poszczególnych państwach w odniesieniu do przyjętej Strategii Wspólnoty. Równocześnie stopień szczegółowości nowego Scoreboardu powinien być porównywalny z opracowanym poprzednio *Scoreboardem*;
- *Scoreboard* będzie obejmować tylko wybraną część działań podejmowanych przez poszczególne państwa w zakresie BHP i dlatego nie zapewni on pełnego obrazu osiąganych przez nie wyników. *Scoreboard* powinien być postrzegany jako dodatkowe, uzupełniające narzędzie w stosunku do obecnie funkcjonujących systemów raportowania;

---

<sup>1/</sup> scoreboard – analiza porównawcza z zastosowaniem technik punktowania, określania trendów itp.



- Działania w zakresie BHP różnią się w poszczególnych krajach. Struktura *Scoreboardu* powinna pozwalać na uwzględnianie tych różnic w możliwie największym stopniu;
- Systemy zbierania danych o BHP i wynikach osiągniętych w tym obszarze różnią się w różnych krajach a także wewnątrz krajów w ich regionach i/lub jednostkach administracyjnych. Należy zapewnić uzyskanie z krajów uczestniczących w projekcie informacji o źródłach danych wykorzystywanych do odpowiedzi na pytania kwestionariusza;
- W ocenie badania pilotażowego i podjęciu decyzji o przyszłej roli narzędzia będą brali udział partnerzy społeczni.

### **3. Cele i zasady oceny metodą Scoreboard**

Cele ogólne opracowania *Scoreboardu* w odniesieniu do Strategii Wspólnoty w dziedzinie BHP są następujące:

- umożliwienie monitorowania sytuacji/postępu i/lub tendencji w działaniach i wynikach osiągniętych przez poszczególne państwa,
- zapewnienie narzędzia do dalszych działań politycznych w zakresie oceny polityk/działań podejmowanych w poszczególnych krajach w związku z wdrażaniem Strategii Wspólnoty.

Cele szczegółowe obejmują:

- Zapewnienie przeglądu rozwoju sytuacji i wyników w dziedzinie BHP w krajach członkowskich w odniesieniu do Strategii Wspólnoty;
- Uzyskanie większej przejrzystości i wiedzy o wdrażaniu przez poszczególne państwa Strategii Wspólnoty;
- Umożliwienie analizy porównawczej tendencji i podobieństw w sytuacji/warunkach poszczególnych państw w zakresie BHP oraz wyników we wdrażaniu nowej Strategii Wspólnoty;
- Umożliwienie wykorzystania przykładów i wiedzy innych krajów.

### **4. Tematy z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w ocenie**

Uwzględniając przyjęte założenia oraz treść Rezolucji Rady nt. nowej Strategii Wspólnoty, Techniczna Grupa Robocza dokonała wyboru następujących obszarów BHP, na których powinien się koncentrować nowy *Scoreboard*:

- Statystyka;
- Strategie krajowe;
- Wypadki przy pracy;
- Problemy zdrowotne i choroby związane z pracą;
- Czynniki chemiczne;
- Potencjał prewencyjny.

Każdemu z tych tematów poświęcona jest osobna część nowego *Scoreboardu*.

#### **4.1. Statystyka**

W ocenie tego obszaru zwrócono uwagę na dwa następujące zagadnienia:

- czy w państwach członkowskich istnieją statystyki wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- czy państwa te - częściowo lub w pełni - zharmonizowały krajowe statystyki wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zgodnie z zasadami z przyjętymi przez EUROSTAT, lub zamierzają to zrobić.

Obszar jest oceniany na podstawie odpowiedzi na pytania 1.1. – 1.6. kwestionariusza (załącznik 1), dotyczące:

- krajowej statystyki w zakresie wypadków przy pracy i jej porównywalności ze statystykami EUROSTAT'u (ESAW), a także, jeżeli statystyki nie są porównywalne, planów dotyczących harmonizacji w kolejnym roku,
- krajowej statystyki chorób zawodowych i jej porównywalności ze statystykami EUROSTAT'u (EODS), a także – jeżeli statystyki nie są porównywalne – planów dotyczących harmonizacji w kolejnym roku,

#### **4.2. Strategie krajowe**

Termin "krajowa strategia" należy rozumieć w kontekście określonym w strategii Wspólnoty w zakresie BHP na lata 2007-2012 oraz Rezolucji Rady (część II, pkt 8), , w którym wzywa się państwa członkowskie UE do:

*„opracowania i realizacji spójnych krajowych strategii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które będą dostosowane do warunków krajowych, koordynowane z partnerami społecznymi oraz, w razie potrzeby, będą zawierać mierzalne cele ustalone tak, aby dalej*

*zmniejszać liczbę wypadków w pracy i chorób zawodowych, zwłaszcza w tych sektorach, w których wskaźniki są powyżej średniej”.*

Kluczową kwestią w tej części jest odpowiedź na pytanie, czy w krajach członkowskich istnieje krajowa strategia w dziedzinie BHP, jaki jest jej horyzont czasowy, na jakim poziomie podjęto decyzje dotyczące strategii i jej wdrażania, czy w strategii krajowej ustalono mierzalne cele w zakresie wypadków przy pracy, problemów zdrowotnych i chorób zawodowych/związanych z pracą, cele dotyczące sektorów wysokiego ryzyka i/lub czynników ryzyka oraz czy w krajach tych istnieją formalne procedury oceny tych strategii.

Według Komitetu Doradczego Komisji Europejskiej ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy (*Advisory Committee for Safety and Health at Work - ACSH*) przy tworzeniu strategii krajowych uwzględniać należy w szczególności:

- cele długoterminowe, dokładnie zdefiniowany zakres oddziaływania, środki do realizacji strategii oraz wewnętrzną logikę;
- zweryfikowanie wewnętrznej logiki strategii z uwzględnieniem analizy zasobów dostępnych do jej realizacji oraz szans na osiągnięcie zamierzonych celów; w tym zakresie szczególnie przydatna może być analiza metodą SWOT;
- szeroki społeczno-ekonomiczny kontekst warunków pracy, w tym między innymi trendy demograficzne, problemy migracji pracowników, rozwój technologiczny, wzrastające oczekiwania co do elastycznych form pracy, motywowanie do pracy osób starszych, przywracanie do pracy osób po wypadkach i osób niepełnosprawnych;
- zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron - w tym partnerów społecznych.
- rolę organizacji naukowych i doradczych, instytucji ubezpieczeniowych, jednostek szkoleniowych, mediów publicznych itp.
- działania inspekcji pracy, a także działania dotyczące informowania i uświadamiania o ryzyku zawodowym.
- sytuację w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem szerszego obrazu czynników społeczno-ekonomicznych, które mogą na tę sytuację wpływać. W szczególności zaleca się uwzględniać dane dotyczące zmian demograficznych, siły roboczej, specyfiki sektorów ekonomicznych w danych krajach itp.

Ocenie krajowych strategii służą pytania 2.1 – 2.9 kwestionariusza (załącznik 1).

### 4.3. Wypadki przy pracy

Obszar jest oceniany na podstawie odpowiedzi na pytania 3.1 – 3.8 kwestionariusza (załącznik 1) dotyczące:

- tendencji obserwowanej w ciągu 3 lat oraz w ciągu 10 lat we wskaźniku częstości wypadków przy pracy ogółem i śmiertelnych,
- trzech sektorów o najwyższym, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźniku częstości wypadków przy pracy (klasyfikacja NACE, NACE rev.1 poziom pierwszy),
- trzech sektorów o najniższym wskaźniku wypadków,
- działań prewencyjnych ujętych w strategii krajowej oraz działalności i grup osób pracujących, których działania te dotyczą.

### 4.4. Problemy zdrowotne i choroby związane z pracą

Problemy zdrowotne i choroby związane z pracą definiuje się zgodnie ze specyfikacją ustaloną przez Grupę Roboczą ds. Statystyki (*Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on Community statistics on public health and health and safety at work* – *Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, dokument 5434/08 - Bruksela, 18 stycznia 2008*), według której:

*„Choroby zawodowe i inne problemy zdrowotne związane z pracą są to choroby i problemy zdrowotne, których przyczyną, czynnikiem pogarszającym stan lub współprzyczyną mogą być warunki pracy. Obejmuje to zdrowotne problemy fizyczne i psychospołeczne. Przypadek problemu zdrowotnego i choroby związanej z pracą nie musi odnosić się do faktu stwierdzenia choroby przez organ krajowy, a dane o tych problemach zbiera się przeprowadzając badania kierowane do całej populacji pracujących, takie jak np. europejskie badania ankietowe dotyczące zdrowia i inne badania społeczne”.*

W tym obszarze oceniane są dwa najczęstsze problemy zdrowotne związane z pracą w krajach UE, jakimi są zaburzenia mięśniowo-szkieletowe (MSD) i stres związany z pracą.

*Scoreboard* ma ilustrować tendencje zaobserwowane w ciągu ostatnich 3 i 10 lat w państwach członkowskich w zakresie tych problemów. Dodatkowo, jeśli to możliwe, ma przedstawić trzy sektory o najwyższym wskaźniku częstości występowania tych problemów i trzy o najniższym wskaźniku w każdym państwie członkowskim, a także pokazać, w jakich

sektorach przede wszystkim są podejmowane działania zmierzające do zmniejszenia częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych i stresu w poszczególnych krajach.

Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe (MSD) związane z pracą określa się tu zgodnie z definicją stosowaną przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, według której:

*Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe związane z pracą są to uszkodzenia części ciała, takich jak mięśnie, stawy, ścięgna, więzadła, nerwy lub układ krążenia, spowodowane lub pogarszające się przede wszystkim w wyniku wykonywania pracy a także oddziaływania bezpośredniego środowiska, w którym jest ona wykonywana. Większość zaburzeń mięśniowo-szkieletowych stanowią zespoły przeciążeniowe spowodowane wielokrotnym narażeniem na duże i małe obciążenia przez długi okres czasu. Objawy mogą być różne – od dyskomfortu i bólu do obniżenia (upośledzenia) funkcji organizmu i niepełnosprawności (por. 'Work-related musculoskeletal disorders: Back to work report'- Choroby mięśniowo-szkieletowe związane z pracą – powrót do pracy – Raport 8 publikowany przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, październik 2007, str. 7.)*

Obszar ten jest oceniany na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące:

**A. Dla dolegliwości układu mięśniowo – szkieletowego (pytania 4.1 – 4.8, załącznik 1):**

- dostępnych źródeł danych statystycznych nt. zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą,
- tendencji obserwowanych w ciągu 3 oraz w ciągu 10 lat we wskaźniku częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych,
- trzech sektorów o najwyższym, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźniku częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1. , poziom pierwszy) oraz trzech sektorów o najniższym wskaźniku,
- uwzględnienia zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą w krajowej strategii/planie działania w zakresie BHP oraz sektorów, których dotyczą przewidziane w strategii działania.

**B. Dla stresu związanego z pracą (pytania 4.9 – 4.16, załącznik 1):**

- dostępnych źródeł danych o stresie związanym z pracą,

- tendencji obserwowanych w ciągu ostatnich 3 lat oraz ostatnich 10 lat we wskaźniku częstości występowania stresu związanego z pracą,
- trzech sektorów, w których występuje najwyższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości występowania stresu związanego z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1., poziom 1) oraz trzech sektorów, w których wskaźnik ten jest najniższy,
- uwzględnienia stresu związanego z pracą w krajowej strategii/planie działań w zakresie BHP oraz sektorów, których dotyczą przewidziane w strategii działania.

#### **4.5. Czynniki chemiczne**

Pytania dotyczące tego obszaru mają na celu stwierdzenie:

- Czy wdrożenie systemu REACH ma potencjalny wpływ na krajowe władze w obszarze BHP, np. w odniesieniu do dodatkowych szkoleń dla inspektorów pracy, zmian w krajowym prawie z dziedziny BHP i/lub przyznawaniu środków na funkcjonowanie władz działających w obszarze BHP;
- Czy państwa członkowskie mają stałe forum skupiające głównych interesariuszy zainteresowanych ryzykiem stwarzanym przez stosowanie czynników chemicznych objętych REACH;
- Czy w państwach członkowskich istnieją systemy zbierania danych o zawodowym narażeniu na czynniki chemiczne?
- Czy w państwach członkowskich istnieją systemy mierzenia zmian zachorowalności i śmiertelności spowodowanych chorobami związanymi z pracą w wyniku narażenia na czynniki chemiczne;
- Jaka jest obserwowana w ciągu 10 lat tendencja w liczbie nowych przypadków chorób związanych z pracą lub chorób zawodowych spowodowanych narażeniem na czynniki chemiczne w zakresie chorób skóry, alergii, międzybłoniaków i pylicy płuc.

Obszar ten jest oceniany na podstawie odpowiedzi na pytania 5.1 – 5.6 kwestionariusza (załącznik 1).

## 4.6. Potencjał prewencyjny

### 4.6.1. Inspekcje BHP

Celem tej części jest, między innymi, uzyskanie informacji na temat:

- liczby inspektorów wykonujących w przedsiębiorstwach inspekcje BHP na 100 000 pracowników,
- rocznych planów pracy inspekcji, ustalających priorytetowe obszary działań,
- prowadzonych kampanii informacyjnych dotyczących zagadnień BHP,
- realizacji programów systematycznego szkolenia inspektorów pracy w zakresie BHP.

Na podstawie definicji „Inspekcja pracy” podanej w konwencji MOP C 81 (1947), art. 3 *„inspekcja w zakresie BHP może być określana jako system zapewnienia stosowania przepisów prawnych dotyczących BHP i dostarczania informacji i porad technicznych pracodawcom i pracownikom co do najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawnych”*. Struktura systemu inspekcji może się znacznie różnić w różnych krajach, a jej funkcje mogą być spełniane przez jedną lub wiele rodzajów instytucji (inspektoraty pracy, organy/władze działające w obszarze ochrony zdrowia, instytucje obowiązkowego ubezpieczenia wypadkowego i inne). Ocena dotyczy systemu inspekcji jako całości, niezależnie od jego możliwej struktury organizacyjnej.

Obszar ten jest oceniany na podstawie odpowiedzi na pytania kwestionariusza 6.1 – 6.10 (załącznik 1). Odpowiadając na pytanie 6.1, przy obliczaniu liczby inspektorów wykonujących inspekcje BHP, należy uwzględnić wszystkie osoby wykonujące te inspekcje, niezależnie od przynależności instytucjonalnej (inspektoraty pracy, organy władzy w zakresie problematyki zdrowia, instytucje obowiązkowego ubezpieczenia wypadkowego i inne), posiadające prawne upoważnienie do kontrolowania i zapewniania stosowania przepisów prawnych z zakresu BHP. Tak więc w naszym kraju – obok inspekcji pracy – należy wziąć pod uwagę inspekcję sanitarną, a także dozór techniczny.

W diagnozie stanu istniejącego zwraca się uwagę na metody realizowania działań inspekcyjnych i wyróżnia szczegółową inspekcję w terenie oraz inspekcję systemową. Szczegółowa inspekcja prowadzona w terenie koncentruje się na specyficznych uchybieniach dotyczących stanu BHP (takich jak np. brak ochrony przed upadkiem z wysokości, narażenie na niebezpieczne substancje chemiczne itd.) podczas gdy inspekcja

systemowa obejmuje ocenę polityki instytucji w dziedzinie BHP. W skład działań związanych z inspekcją systemową wchodzi co najmniej następujące trzy elementy:

- sprawdzenie, czy przedsiębiorstwo prowadzi odpowiednią ocenę ryzyka zawodowego i czy dysponuje odpowiednim planem działań w odniesieniu do wybranych czynników ryzyka zawodowego;
- inspekcja miejsca pracy;
- sprawdzenie, czy naruszenia wymagań BHP w miejscu pracy zostały spowodowane przez nieodpowiednią ocenę ryzyka zawodowego, czy nieodpowiedni plan działania.

Pytania kwestionariusza dotyczą również zapewnienia regularnej oceny rocznych planów pracy inspekcji BHP, w których ustalone są priorytetowe obszary działań i podane szczegóły dotyczące inspekcji i innych programów, prowadzenia kampanii informacyjnych dotyczących zagadnień BHP, programów systematycznego szkolenia inspektorów prowadzących inspekcje BHP, a także ich umiejętności w zakresie oceny ryzyka zawodowego (np. związanego z występowaniem czynników psychospołecznych lub mięśniowo-szkieletowych).

#### **4.6.2. Partnerstwo i współpraca**

Celem tej części jest pokazanie, między innymi, jakie organizacje są zaangażowane w formułowanie strategii prewencji, czy istnieje stałe partnerstwo (współpraca) pomiędzy władzami w obszarze BHP a różnymi organizacjami oraz czy partnerzy społeczni podjęli działania na poziomie krajowym zmierzające do wdrożenia dobrowolnego Europejskich Porozumień Ramowych (*European Framework Agreements*). Termin "stałe partnerstwo" obejmuje przy tym wzajemne zaangażowanie (zobowiązania) i sformalizowaną współpracę o charakterze długoterminowym.

Obszar ten jest oceniany na podstawie odpowiedzi pytania 6.7 – 6.10, dotyczące:

- instytucji/organizacji uczestniczących w formułowaniu strategii prewencyjnych przez organy/władze odpowiedzialne za stan BHP,
- stałego partnerstwa między organami/władzami odpowiedzialnymi za stan BHP i innymi instytucjami/organizacjami,
- inicjatyw zmierzających do poprawy stanu BHP na poziomie przedsiębiorstwa przez organizacje reprezentujące pracodawców i/lub pracowników,



- działań podejmowanych przez partnerów społecznych na poziomie krajowym w celu wdrożenia dobrowolnych europejskich umów ramowych dotyczących telepracy, stresu związanego z pracą oraz molestowania i przemocy w pracy.

#### 4.6.3. Rozwój potencjału prewencyjnego na poziomie przedsiębiorstwa

Celem tej części jest pokazanie:

- liczby małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) spełniających obowiązek ustanowienia służb ochrony i zapobiegania zgodnie z Dyrektywą Ramową;
- czy istnieje system kontroli jakości służb ochrony i zapobiegania;
- liczby przedsiębiorstw, które przeprowadziły ocenę ryzyka zgodnie z Dyrektywą Ramową;
- czy zagadnienia BHP są włączone do programów szkolenia,
- czy istnieją bodźce ekonomiczne zachęcające do promowania BHP na poziomie przedsiębiorstwa,
- czy inspekcja pracy promuje systemy zarządzania BHP.

Do oceny tego obszaru służą pytania 6.11 – 6.16 kwestionariusza (załącznik 1).

Zgodnie z Dyrektywą Ramową, art. 7, (pt. „Czynności z zakresu ochrony i zapobiegania”) *„pracodawca powinien wyznaczyć jednego lub kilku pracowników celem zapewnienia odpowiedniego stopnia ochrony i zapobiegania zagrożeniom podczas pracy w ramach przedsiębiorstwa i/lub zakładu”* lub *„jeżeli tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie, to pracodawca powinien sporządzić listę odpowiednich osób kompetentnych z zewnątrz (odpowiednik usług świadczonych z zewnątrz)”*. Odpowiadając na pytanie dotyczące ustanowienia służb ochrony i zapobiegania w tej części należy wskazać procent małych i średnich przedsiębiorstw (zatrudniających mniej niż 250 osób), które spełniają ten obowiązek przez powierzanie zadań zakresu ochrony i zapobiegania swoim pracownikom lub kompetentnym zewnętrznym służbom /osobom.

Zgodnie z Dyrektywą Ramową, art. 6 (pt. „Czynności z zakresu ochrony i zapobiegania”) *„wyznaczeni pracownicy powinni mieć odpowiednie kompetencje oraz odpowiednie środki”* oraz *„osoby z zewnątrz wykonujące określone czynności lub też osoby poinstruowane powinny posiadać odpowiednie kompetencje”*. Te postanowienia należy mieć na uwadze odpowiadając na pytania dotyczące kontroli jakości tych służb, która oznacza tutaj w szczególności ustalenie wymagań dotyczących ich wiedzy i umiejętności.

#### **4.6.4. Badania naukowe w dziedzinie BHP**

W tym podobszarze ocenia się, czy w poszczególnych państwach istnieje stały system obserwacji nowych i narastających zagrożeń, a także czy ustalono politykę badań naukowych w dziedzinie BHP oraz czy wyniki tych badań są systematycznie stosowane w działaniach na rzecz ustanawiania strategii i w planowaniu działań inspekcji BHP.

Badania w dziedzinie BHP, zdefiniowane w kontekście *Scoreboardu*, obejmują wszystkie działania prowadzone w celu tworzenia wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy, przy zastosowaniu metod naukowych.

Kwestionariusz służący do zbierania informacji do oceny krajowych działań w zakresie BHP metodą *Scoreboard* przedstawiono w załączniku 1.

### **5. Przebieg i wyniki oceny**

W chwili obecnej realizowana jest pilotażowa ocena krajowych działań w zakresie wdrażania strategii Wspólnoty „*Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012*”. Jej pierwsze wyniki będą znane jesienią. Analiza odpowiedzi na pytania kwestionariusza ułatwi państwom członkowskim planowanie krajowych polityk i działań w zakresie BHP w związku z wdrażaniem Strategii Wspólnoty oraz monitorowanie sytuacji/postępu i/lub tendencji w wynikach osiąganych w obszarze BHP. Oczekuje się, że ocena metodą *Scorebord* będzie powtarzana okresowo, angażując partnerów społecznych.

Opracowała:  
dr inż. Zofia Pawłowska  
Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy  
CIOP-PIB

## ZAŁĄCZNIK 1

### KWESTIONARIUSZ DO OCENY DZIAŁAŃ W WYBRANYCH OBSZARACH W ODNIESIENIU DO STRATEGII WSPÓLNOTY W DZIEDZINIE BHP 2007-2012

#### 1. Statystyka

1.1. Czy istnieje krajowa statystyka wypadków przy pracy ?

- Tak
- Nie

1.2 Czy istnieje krajowa statystka chorób zawodowych?

- Tak
- Nie

1.3. Czy krajowa statystyka wypadków przy pracy jest porównywalna ze statystyką EUROSTAT'u (ESAW)?

- Nie jest porównywalna
- Faza I
- Faza II
- Faza III

1.4. W przypadku odpowiedzi NIE na pytanie 1.3:

Czy państwo planuje harmonizację krajowej statystyki wypadków przy pracy ze statystyką EUROSTAT'u (ESAW) w przyszłym roku?

- Tak
- Nie

1.5. Czy krajowa statystyka chorób zawodowych jest porównywalna ze statystyką EUROSTAT'u (EODS)?

- Nie jest porównywalna
- W pełni
- Częściowo

1.6. W przypadku odpowiedzi NIE na pytanie 1.5:

Czy państwo planuje harmonizację krajowej statystyki chorób zawodowych ze statystyką EUROSTAT'u (EODS) w kolejnym roku?

- Tak

Nie

## 2. Krajowe strategie w dziedzinie BHP

2.1. Czy istnieje krajowa strategia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy?

- Tak  
 Nie

2.2. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 2.1, jaki jest tytuł strategii?

---

2.3. W przypadku odpowiedzi NIE na pytanie na pytanie 2.1, czy istnieje inny plan, określający cele i środki na poziomie krajowym i mający na celu poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy? Tytuł planu:

---

2.4. Jeżeli istnieje krajowa strategia /plan w dziedzinie BHP, to jaki okres obejmuje?

- Mniej niż 3 lata  
 3-5 lat  
 Więcej niż 5 lat  
 Nie ma określonego okresu

2.5. Jeśli istnieje krajowa strategia /plan działań w dziedzinie BHP, to na jakim poziomie została ona/on uzgodniona/y?

- Na poziomie politycznym (minister/ rząd/ parlament)  
 Na poziomie administracyjnym (ministerstwo / administracja ds. BHP)  
 Decyzja podjęta wspólnie z partnerami społecznymi  
 Decyzja podjęta z uwzględnieniem współpracy z partnerami społecznymi

*(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

2.6. Czy w krajowej strategii/planie działań ustalono mierzalne cele w dziedzinie BHP?

- Tak  
 Nie

2.7. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 2.6, na co są te cele ukierunkowane?

- na wypadki przy pracy  
 na choroby zawodowe  
 na problemy zdrowotne i choroby związane z pracą  
 na czynniki ryzyka zawodowego

na sektory wysokiego ryzyka

*(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

2.8. Na jakim poziomie jest wdrażana krajowa strategia/plan działań w dziedzinie BHP?  
Czy strategia ta obejmuje działania:

Na poziomie administracyjnym (ministerstwo / administracja ds, BHP)

Na poziomie partnerów społecznych

Na innym poziomie

*(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

2.9. Czy istnieje formalna procedura oceny krajowej strategii/planu?

Tak

Nie

### 3. Wypadki przy pracy

3.1. Jaką tendencję obserwuje się od 3 lat we wskaźniku częstości wypadków przy pracy?

Wskaźnik zmniejsza się

Wskaźnik jest stały

Wskaźnik rośnie

Nie ma znaczącej tendencji

brak danych statystycznych

3.2. Jaką tendencję obserwuje się od 10 lat we wskaźniku częstości wypadków przy pracy?

Wskaźnik zmniejsza się

Wskaźnik jest stały

Wskaźnik rośnie

Nie ma znaczącej tendencji

Brak danych statystycznych

3.3. Jaką tendencję obserwuje się od 3 lat we wskaźniku częstości śmiertelnych wypadków przy pracy?

Wskaźnik zmniejsza się

Wskaźnik jest stały

Wskaźnik rośnie

Nie ma znaczącej tendencji

Brak danych statystycznych

3.4. Jaką tendencję obserwuje się od 10 lat we wskaźniku częstości śmiertelnych wypadków przy pracy?

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma znaczącej tendencji
- Brak danych statystycznych

3.5. W których trzech sektorach występuje najwyższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości wypadków przy pracy (klasyfikacja NACE, NACE rev.1 poziom pierwszy)?

-----  
-----  
-----

3.6. W których trzech sektorach występuje najniższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości wypadków przy pracy (klasyfikacja NACE, NACE rev.1, poziom pierwszy)?

-----  
-----  
-----

3.7. Czy wypadki przy pracy są w centrum uwagi krajowej strategii/planu działań w zakresie BHP?

- Tak
- Nie

3.8. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 3.7, jakie sektory uznano za priorytetowe w krajowej strategii/planie działań w zakresie BHP dla zmniejszenia liczby wypadków przy pracy (klasyfikacja NACE – poziom 1 czy wyższy)

-----  
-----  
-----  
-----

#### **4 . Problemy zdrowotne i choroby związane z pracą**

##### **A. Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe**

4.1. Czy w kraju istnieją (są dostępne) źródła danych statystycznych nt. zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą?

- Tak,
- Nie

4.2. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 4.1, które z poniższych danych są dostępne?

- Badania (przeeglądy) krajowe?
- Dane o chorobach zawodowych
- Dane dotyczące absencji chorobowej
- Inne (wymienić jakie) \_\_\_\_\_

(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)

4.3. Jaką tendencję obserwuje się od 3 lat we wskaźniku częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych?

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

4.4. Jaką tendencję obserwuje się od 10 lat we wskaźniku częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą ?

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

4.5. W których trzech sektorach występuje najwyższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1. , poziom pierwszy)?

-----  
-----  
-----

4.6. W których trzech sektorach występuje najniższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości występowania zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1. , poziom pierwszy)?

-----  
-----  
-----

4.7. Czy zaburzenia mięśniowo-szkieletowe związane z pracą są w centrum uwagi krajowej strategii/planu działania w zakresie BHP?

- Tak
- Nie

4.8. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 4.7, jakie sektory są w krajowej strategii/planie w zakresie BHP uznane za priorytetowe dla zmniejszenia liczby zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą (klasyfikacja NACE – poziom 1 czy wyższy)?

-----  
-----  
-----

## B. Stres związany z pracą

4.9. Czy w kraju istnieją (są dostępne) źródła danych o stresie związanym z pracą?

- Tak
- Nie

4.10. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 4.1, które z poniższych danych są dostępne?

- Badania (przeeglądy) krajowe?
- Dane o chorobach zawodowych
- Dane dotyczące absencji chorobowej
- Inne (wymienić jakie) \_\_\_\_\_

*(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

4.11. Jaką tendencję obserwuje się od 3 lat we wskaźniku częstości występowania stresu związanego z pracą ?

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

4.12. Jaką tendencję obserwuje się od 10 lat we wskaźniku częstości występowania stresu związanego z pracą?

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych



4.13. W których trzech sektorach występuje najwyższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości występowania stresu związanego z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1. , poziom 1)?

-----

4.14. W których trzech sektorach występuje najniższy, zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, wskaźnik częstości występowania stresu związanego z pracą (klasyfikacja NACE, NACE rev.1. , poziom 1)?

-----

4.15. Czy stres związany z pracą jest w centrum uwagi krajowej strategii/planu działań w zakresie BHP?

Tak

Nie

4.16. W przypadku odpowiedzi TAK na pytanie 4.15, jakie sektory są w krajowej strategii/planie działań w zakresie BHP uznane za priorytetowe dla zmniejszenia stresu związanego z pracą (klasyfikacja NACE – poziom 1 czy wyższy)?

-----

## 5. Czynniki chemiczne

### A. Struktury krajowe

5.1. Jaki rodzaj struktury prawnej mającej na celu zmniejszenie ryzyka związanego z czynnikami chemicznymi istnieje w kraju?

przepisy prawne z zakresu BHP i ochrony środowiska połączone w tych samych ramach aktach prawnych

przepisy prawne z zakresu BHP są oddzielone od przepisów z zakresu ochrony środowiska

5.2. Jaki jest potencjalny wpływ wdrożenia systemu REACH na krajowe organy /władze odpowiedzialne za stan BHP?

Dodatkowe szkolenia obecnych inspektorów pracy

Zmiany obecnych przepisów prawnych z zakresu BHP

Przyznanie dodatkowych środków budżetowych (finansowych) dla organów /władz odpowiedzialnych za stan BHP

Wdrożenie systemu REACH jest prowadzone niezależnie od obecnych władz w obszarze BHP

*(można wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

5.3. Czy w kraju istnieje stałe, krajowe forum głównych interesariuszy zainteresowanych ryzykiem wynikającym ze stosowania substancji chemicznych?

- Tak
- Nie

## B. Działania monitorujące

5.4. Czy w kraju istnieje system zbierania danych o narażeniu zawodowym na czynniki chemiczne?

- Tak, istnieje krajowy system zbierania danych o wszystkich rodzajach narażenia zawodowego na czynniki chemiczne
- Tak, danych o niektórych czynnikach lub substancjach chemicznych
- nie

5.5. Czy w kraju istnieje system mierzenia zmian w zachorowalności i śmiertelności z powodu chorób związanych z pracą wywołanych narażeniem na czynniki chemiczne?

- Tak
- Nie

5.6. Jaką tendencję obserwuje się od 10 lat w liczbie nowych przypadków chorób związanych z pracą wywołanych narażeniem na czynniki chemiczne?

### a) Choroby skóry

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

### b) Alergie (poza chorobami skóry)

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

c) Międzybłoniak

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

d) Pylica płuc

- Wskaźnik zmniejsza się
- Wskaźnik jest stały
- Wskaźnik rośnie
- Nie ma istotnej tendencji
- Brak danych statystycznych

**6. Potencjał prewencyjny**

**A. Inspekcja BHP**

6.1. Jaka jest liczba inspektorów BHP na 100.000 pracowników ?

- Mniej niż 10
- 10 i więcej
- Brak danych/informacji

6.2. Czy prowadzona jest regularna ocena rocznych planów pracy inspekcji BHP, w których ustalone są priorytetowe obszary działań i podane szczegóły dotyczące inspekcji i innych programów ?

- Tak
- Nie

6.3. Czy częstą praktyką jest połączenie szczegółowej inspekcji w terenie z inspekcją systemową?

- Tak
- Nie

6.4. Czy państwowa inspekcja pracy prowadzi – co najmniej raz do roku – kampanie informacyjne dotyczące zagadnień BHP?

- Tak, i są one regularnie oceniane
- Nie, ale są one regularnie oceniane
- Nie

6.5. Czy istnieją programy systematycznego szkolenia inspektorów BHP?

- Tak
- Nie

6.6. Czy pracownicy państwowej inspekcji pracy są w stanie dokonać oceny czynników ryzyka zawodowego? (np. psychospołecznych, mięśniowo-szkieletowych)?

- Tak
- Nie

## **B. Partnerstwo i współpraca**

6.7. Które z następujących organizacji biorą udział w formułowaniu strategii prewencyjnych przez organy/władze odpowiedzialne za stan BHP (w tym odpowiednie ministerstwa)?

- Inne organy władzy państwowej
- Organizacje reprezentujące pracodawców
- Organizacje reprezentujące pracowników
- Instytucje ubezpieczeń społecznych
- Instytucje ubezpieczeń zdrowotnych
- inne

*(możną wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

6.8. Czy istnieje stałe partnerstwo pomiędzy organami/władzami odpowiedzialnymi za stan BHP ( w tym odpowiednimi ministerstwami) i:

- Innymi organami władzy państwowej
- Organizacjami reprezentującymi pracodawców
- Organizacjami reprezentującymi pracowników
- Instytucjami ubezpieczeń społecznych
- Instytucjami ubezpieczeń zdrowotnych
- innymi

*(możną wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

6.9. Czy są podejmowane inicjatywy zmierzające do poprawy stanu BHP na poziomie przedsiębiorstwa przez:

- Organizacje reprezentujące pracodawców
- Organizacje reprezentujące pracowników
- Wspólnie przez organizacje reprezentujące pracodawców i organizacje reprezentujące pracowników

*(możną wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

6.10. Czy partnerzy społeczni podjęli istotne kroki na poziomie krajowym w celu wdrożenia dobrowolnych europejskich umów ramowych dotyczących:

- Telepracy
- Stresu związanego z pracą
- Molestowania i przemocy w pracy

*(możną wybrać więcej niż 1 odpowiedź)*

### **C. Rozwój potencjału prewencyjnego na poziomie przedsiębiorstwa?**

6.11. Ile MŚP spełnia obowiązek utworzenia służb ochrony i prewencji?

- Mniej niż 60 procent
- 60 procent i więcej
- Brak danych/informacji

6.12. Czy istnieje system kontroli jakości służb ochrony i prewencji?

- Tak
- Nie

6.13. Ile przedsiębiorstw przeprowadziło ocenę ryzyka zgodnie z Dyrektywą Ramową UE ?

- Mniej niż 50 procent
- 50 procent i więcej
- Brak danych/informacji

6.14. Czy aspekty BHP są włączone do programów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach, w tym edukacji na poziomie szkolnym i akademickim oraz szkolenia zawodowego?

- Tak
- Nie

6.15. Czy istnieją bodźce ekonomiczne, inne niż kary, zachęcające do promowania BHP na poziomie przedsiębiorstwa?

- Tak
- Nie

6.16. Czy państwowa inspekcja pracy aktywnie promuje systemy zarządzania BHP?

- Tak
- Nie

#### **D. Badania w zakresie BHP**

6.17. Czy istnieje system stałej obserwacji nowopowstających czynników ryzyka zawodowego, opierający się na systematycznym zbieraniu informacji i opinii naukowych?

- Tak
- Nie

6.18. Czy istnieje kompleksowa krajowa polityka badań w zakresie BHP?

- Tak
- Nie

6.19. Czy wyniki badań naukowych w dziedzinie BHP są wykorzystywane przy opracowywaniu i programowaniu działań inspekcji BHP?

- Tak
- Nie