



RAPORT Z ANALIZY ANKIET DOTYCZĄCYCH UPRAWNIEŃ SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY W ZAKŁADACH PRACY



Raport powstał w ramach projektu pt. **„Chcesz wpływać na poprawę warunków pracy? Podnieś swoje kompetencje!”** współfinansowanego z Unii Europejskiej ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027



Społeczna Inspekcja Pracy jest uprawniona do kontrolowania warunków pracy i monitorowania wszelkich nieprawidłowości zagrażających życiu i zdrowiu pracowników. Innymi słowy ma za zadanie zapewnić osobom zatrudnionym warunki pracy zgodne z wymogami Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz chronić prawa pracowników, które formułuje Kodeks pracy. Prawa i obowiązki społecznych inspektorów pracy określa ustawa o społecznej inspekcji pracy (ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567).). Społeczna inspekcja pracy została powołana w trosce o systematyczną poprawę stanu bhp oraz zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Zamysłem ustawodawcy było, aby w szczególności Państwowa Inspekcja Pracy, ale także pozostałe państwowe organy nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz społeczna inspekcja pracy - stanowiły razem spójny i zharmonizowany system.

Społecznych inspektorów pracy (SIP) wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy, a ważność wyborów nie podlega żadnej zewnętrznej kontroli. Mają oni prawo kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych ze względu na BHP. Mogą także kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych regulaminów pracy. Społeczny inspektor pracy winien brać również aktywny udział w analizowaniu i zapobieganiu zagrożeniom, które są przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a których likwidacja lub ograniczenie przyniesie poprawę warunków pracy.

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, która ma na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy. Służba ta powinna reprezentować interesy i chronić wszystkich pracowników danego zakładu pracy, niezależnie od ich przynależności do organizacji związkowych



działających na terenie zakładu. Społeczna inspekcja pracy kierowania jest przez zakładowe organizacje związkowe.

Obok Kodeksu pracy i ustawy o społecznej inspekcji pracy, również ustawa o związkach zawodowych w art. 23 ust. 1 stanowi, iż organizacje związkowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto związki zawodowe reprezentują interesy pracowników w zakresie warunków pracy i warunków socjalno-bytowych oraz bronią ich praw w tym zakresie. Wykonywanie tych zadań może odbywać się bezpośrednio lub pośrednio – kierując działalnością społecznej inspekcji pracy oraz współdziałając z Państwową Inspekcją Pracy. Uprawnienia i zadania społecznych inspektorów pracy koncentrują się na trzech obszarach:

- w zakresie bezpieczeństwa pracy - na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków i chorób zawodowych, przestrzeganiu wymogów technologicznych, wyposażeniu maszyn i urządzeń w osłony i urządzenia zabezpieczające, wyposażeniu pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej, przestrzeganiu przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,
- w zakresie higieny pracy - na zapewnieniu pracownikom norm higienicznych w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia oraz zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- w zakresie prawnej ochrony pracy - na kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, ochrony pracy kobiet, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ustawa o Społecznej inspekcji pracy stanowi, że SIP ma prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,



- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Warto przypomnieć, że aby umożliwić społecznym inspektorom pracy sprawne wykonywanie swoich uprawnień, SIP-owiec ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy i pracodawca nie może tego zabraniać. Ponadto społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od jego pracowników informacji okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego



działania. Jeżeli SIP-owiec stwierdzi, że przepisy nie są przestrzegane, ma on prawo poinformowania o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), jednocześnie zapisując to w księdze zaleceń i uwag, prowadzonej przez zakład pracy (lub przez wydziały zakładu pracy). Zalecenia wydawane przez SIP-owca powinny być sporządzone w formie pisemnej, z określeniem terminu, do kiedy należy usunąć stwierdzone uchybienia. Zalecenia społecznego inspektora pracy podlegają wykonaniu, a zapewnienie wykonania tych zaleceń należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. W razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bhp, SIP-owiec zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania prawa i ww. zasad. Jeśli natomiast zachowanie pracownika wskazywałoby na niedostateczną znajomość przepisów bhp oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych pracowników, SIP-owiec powinien zwrócić się do właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie tegoż pracownika od wykonywanej pracy i odpowiednie przeszkolenie. Natomiast w razie bezpośredniego zagrożenia, które może spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje w formie pisemnej zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, informując o tym zakładowe organizacje związkowe. Kolejnym obowiązkiem społecznego inspektora pracy jest uczestniczenie w pracach zespołu powypadkowego i ustalenie wraz z pracownikiem służby bhp przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy.

Należy podkreślić, że rola społecznych inspektorów pracy nie ogranicza się wyłącznie do reagowania na nieprawidłowości. Ich codzienna obecność w zakładzie i znajomość realnych problemów pracowników sprawiają, że pełnią oni funkcję pomostu między załogą a kierownictwem. Dzięki temu mogą skutecznie wpływać na kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy, a także wspierać działania profilaktyczne i edukacyjne. W wielu zakładach SIP współorganizuje szkolenia BHP, inicjuje akcje informacyjne, pomaga w



analizie zagrożeń zawodowych i promuje dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy. Współpraca społecznego inspektora z działem BHP, służbą medycyny pracy i przedstawicielami związków zawodowych często przynosi wymierne efekty – mniejszą liczbę wypadków, lepszą ergonomię stanowisk pracy i wyższy poziom świadomości pracowników.

Warto zaznaczyć, że na podstawie zapisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Zgodnie z tymi zapisami Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie. Ponadto inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy oraz na umotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników. W myśl zapisów ww. ustawy inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika jak również Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać społecznej inspekcji pracy pomocy w wykonywaniu jej zadań.

O czym należy pamiętać, dobrze funkcjonująca społeczna inspekcja pracy przynosi korzyści nie tylko pracownikom, lecz także samemu pracodawcy. Zwiększenie poziomu bezpieczeństwa ogranicza absencję chorobową, minimalizuje ryzyko wypadków, a tym samym zmniejsza koszty i poprawia wizerunek firmy. Co równie ważne, SIP wspiera budowanie klimatu dialogu i zaufania między stronami stosunku pracy, co przekłada się na większe zaangażowanie i satysfakcję pracowników.

Należy zaznaczyć, że przeprowadzanie badań ankietowych może przynieść wiele korzyści i pozwolić na lepsze poznanie grupy docelowej oraz na dostosowanie prowadzonych działań do ich potrzeb i oczekiwań. Badania ankietowe pozwalają na zebranie cennych informacji od ankietowanych,



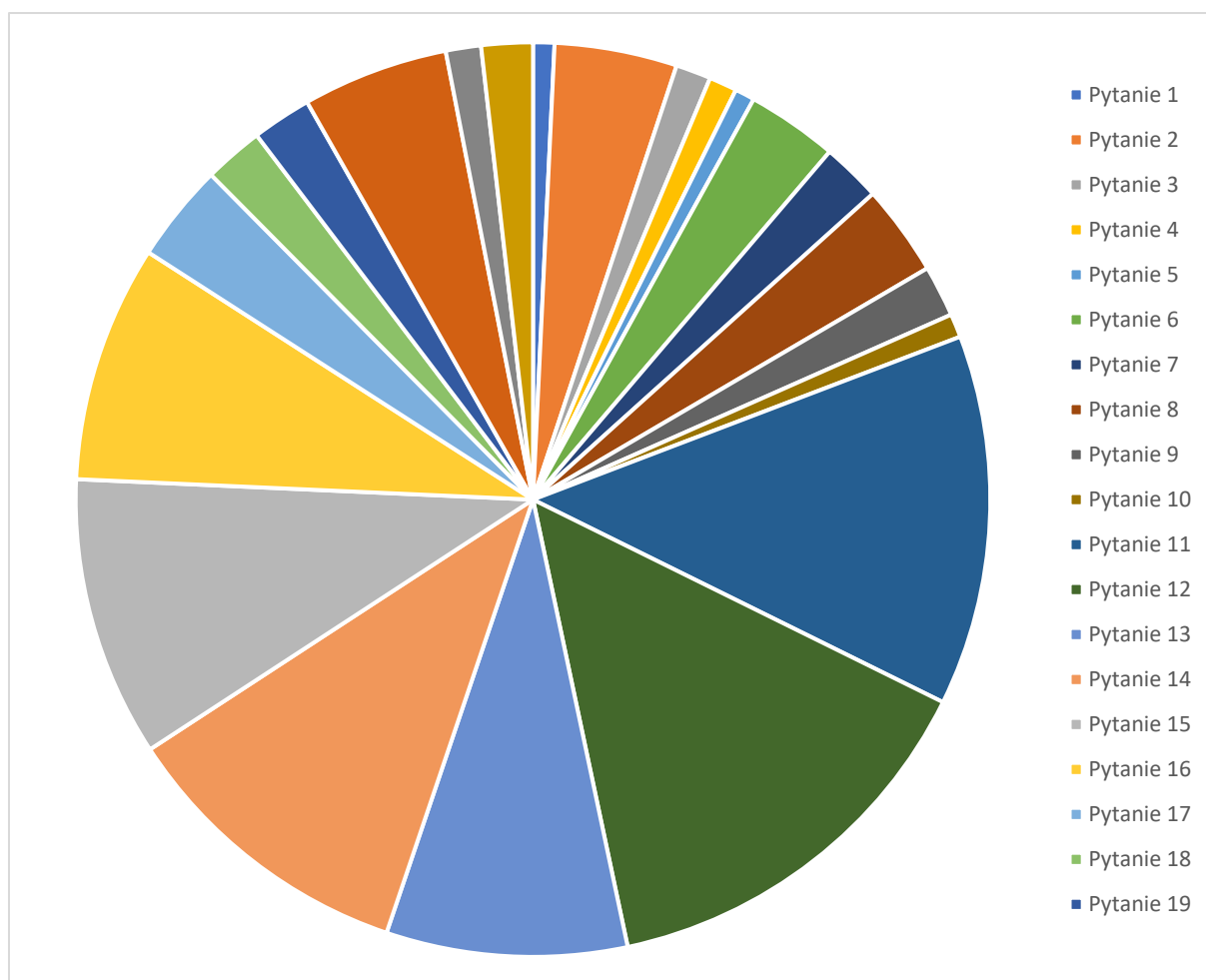
które mogą być wykorzystane do doskonalenia i zwiększenia efektywności m.in. prowadzonych kampanii czy też szkoleń.

Celem przeprowadzenia przedmiotowej ankiety było sprawdzenie znajomości u osób biorących udział w badaniu uprawnień Społecznego Inspektora Pracy. Ankieta została opracowana na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy m.in.: na podstawie ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy, ustawy o Związkach Zawodowych, ustawy o Państwowej Inspekcji pracy, rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kwestionariusz uprawnień Społecznych Inspektorów Pracy (SIP) składa się z 22 pozycji mających postać stwierdzeń mających na celu sprawdzenie wiedzy z uprawnień SIP-a. Odpowiedzi udzielane są na skali 2-stopniowej (jednokrotnego wyboru). Badanie uprawnień Społecznych Inspektorów Pracy odbywało się anonimowo. Przeznaczeniem przedmiotowego kwestionariusza było rozpoznania znajomości jego tematyki wśród osób różnej profesji, zespołów pracowniczych, czy całych organizacji. Uzyskane na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wyniki mogą być wykorzystywane m.in.:

- w celach monitorowania poziomu znajomości badanej tematyki wśród różnych grup pracowniczych,
- przy planowaniu szkoleń, prowadzonych kampanii skierowanych do docelowych grup pracowniczych,
- do oceny znajomości poruszanej tematyki wśród poszczególnych grup pracowniczych, organizacji.

W analizie wyników uwzględniono 186 prawidłowo wypełnionych ankiet. Wyniki ankiety dotyczącej uprawnień Społecznych inspektorów Pracy w zakładach pracy wykazały zróżnicowany poziom wiedzy wśród ankietowanych. Na poniższym wykresie przedstawiono udział w % negatywnie udzielonych odpowiedzi na pytania umieszczone w ankiecie.



Wykres: udział w % udzielonych negatywnie odpowiedzi na zawarte w ankiecie pytania

Legenda

- ☒ Pytanie 1. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do kontrolowania stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy? – **2,2%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 2. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do uczestniczenia



w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego? – **16,7%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,

- ☒ Pytanie 3. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do kontrolowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych? – **4,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 4. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy? – **3,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 5. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do uczestniczenia w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy? – **2,7%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 6. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do opiniowania projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów? – **12,4%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 7. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy? – **8,1%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 8. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia? – **12,4%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 9. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do analizowania przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami



środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych? – **7,0%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,

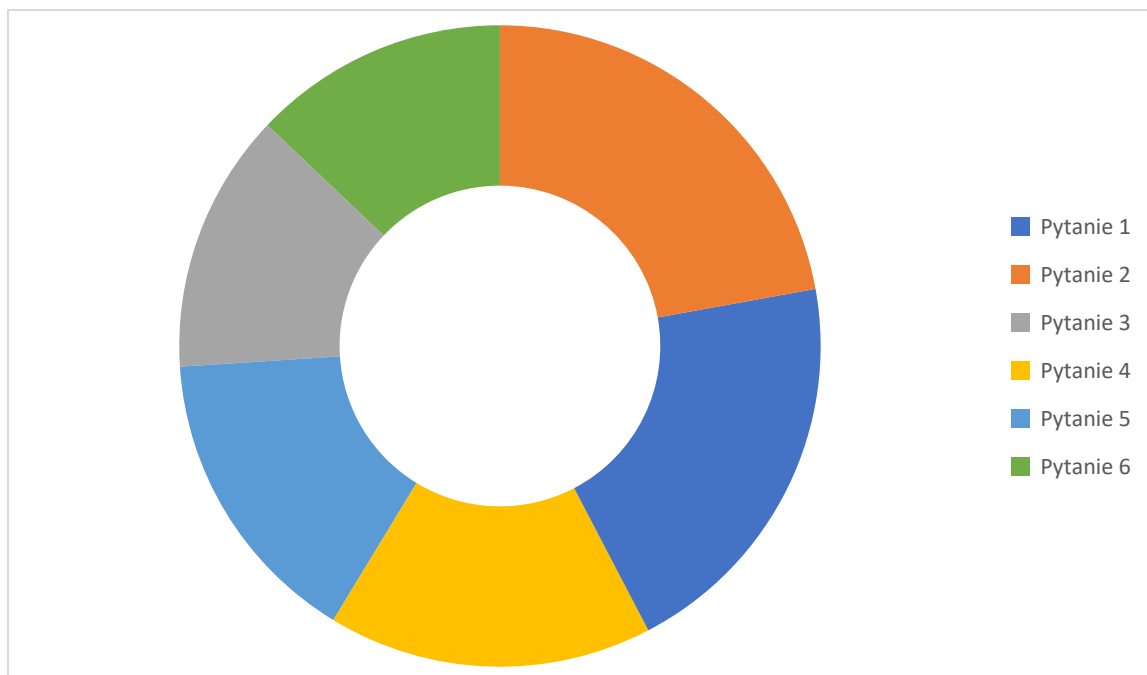
- ☒ Pytanie 10. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do zwrócenia pracownikowi uwagi na obowiązek przestrzegania przez niego przepisów i zasad, w przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika tych przepisów? – **3,2%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 11. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do umieszczenia stanowiska pracy w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze? – **50,5%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 12. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze? – **55,4%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 13. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do podejmowania działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy? – **32,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 14. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do czasowego usunięcia pracownika od pracy gdy jego zachowanie wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych pracowników? – **40,9%** negatywnie odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 15. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych? – **38,2%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,



- ☒ Pytanie 16. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem pracy? – **32,3%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 17. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy? – **13,4%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 18. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do podejmowania działań na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładu pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy? – **8,1%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 19. Czy Społeczny Inspektor Pracy bierze udział w pracach komisji BHP? – **8,1%** błędnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 20. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi? – **19,9%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 21. Czy Społeczny Inspektor Pracy, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, ma faktycznie prawo występować do PIP z pisemnymi wnioskami o przeprowadzenie kontroli w sprawach zagrożenia życia i zdrowia pracowników, które wymagają specjalistycznej oceny? – **4,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 22. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo żądania od kierownika zakładu (oddziały, wydziału) i oraz od pracowników informacji oraz dokumentów, których kontrolowanie należy do jego obowiązków? – **7,0%** negatywnie udzielonych odpowiedzi.



Analiza powyższej ankiety wykazała wśród uczestników różnorodny stan wiedzy odnośnie uprawnień Społecznego Inspektora Pracy. Niewątpliwie wyniki przeprowadzonego badania ankietowego pozwoliły ocenić stopień znajomości badanych zagadnień wśród ankietowanych. Uzyskane wyniki pokazują obszary, które stwarzały wśród ankietowanych znaczne problemy (od 30% do 55,4% negatywnie udzielonych odpowiedzi) jak i takie, które ich nie sprawiały, co zostało przedstawione na poniższych wykresach. Np. na pytanie czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem pracy czy też na pytanie czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia błędnych odpowiedzi udzieliło od 73% do 85% objętych badaniem osób. Z kolei na pytanie czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do uczestniczenia w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy lub na pytanie czy Społeczny Inspektor Pracy, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, ma faktycznie prawo występować do PIP z pisemnym wnioskami o przeprowadzenie kontroli w sprawach zagrożenia życia i zdrowia pracowników, które wymagają specjalistycznej oceny błędnych odpowiedzi udzieliło od 2,2% do 4,8% respondentów. Powyżej przytoczone dane jednoznacznie wskazują, iż biorący udział w badaniu ankietowym dosyć dobrze znają zapisy ustawy o Społecznym Inspektorze Pracy, jednakże nie zawsze potrafią ją prawidłowo zastosować. Mianowicie respondenci nie zawsze potrafili prawidłowo, mimo posiadanej wiedzy, wskazać uprawnień Społecznego Inspektora Pracy.



Wykres: udział w % najwięcej negatywnie udzielonych odpowiedzi na zawarte w ankiecie pytania

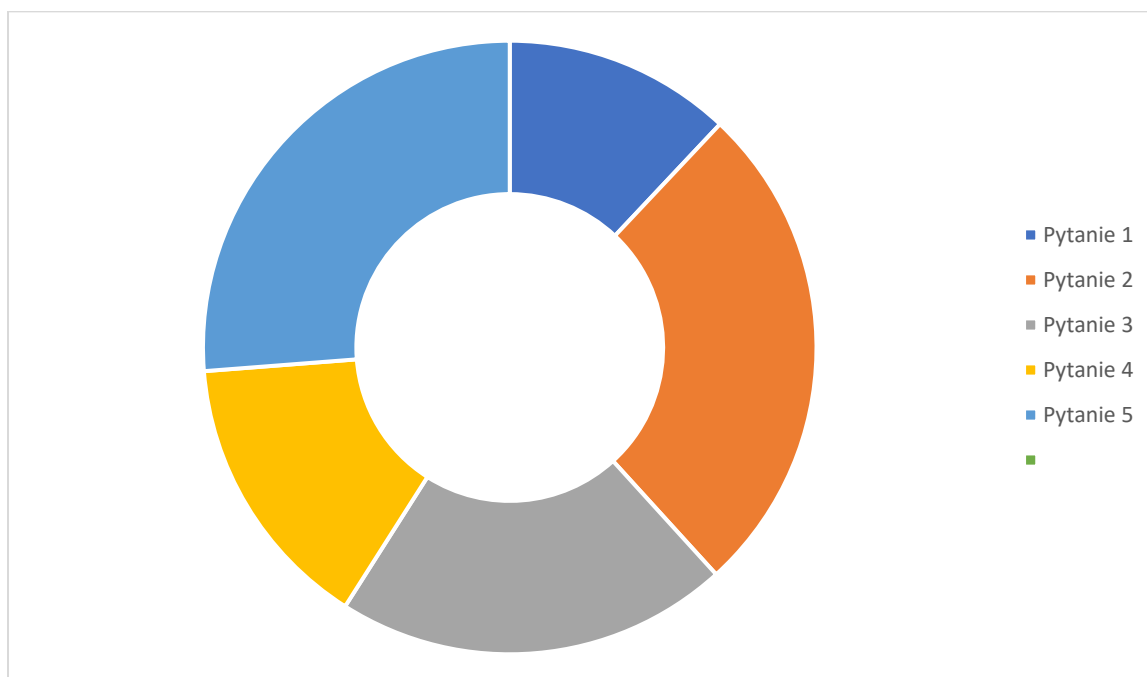
Legenda

- ☒ Pytanie 1. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do umieszczenia stanowiska pracy w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze? – **50,5%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 2. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze? – **55,4%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 3. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do podejmowania działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy? – **32,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☒ Pytanie 4. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do czasowego usunięcia pracownika od pracy gdy jego zachowanie

wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych pracowników? – **40,9%** negatywnie odpowiedzi,

☑ Pytanie 5. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych? – **38,2%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,

☑ Pytanie 6. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem pracy? – **32,3%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,



Wykres: udział w % najmniej negatywnie udzielonych odpowiedzi na zawarte w ankiecie pytania



Legenda

- ✓ Pytanie 1. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do kontrolowania stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy? – **2,2%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☑ Pytanie 2. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do kontrolowania przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych? – **4,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☑ Pytanie 3. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy? – **3,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☑ Pytanie 4. Czy Społeczny Inspektor Pracy ma faktycznie prawo do uczestniczenia w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy? – **2,7%** negatywnie udzielonych odpowiedzi,
- ☑ Pytanie 5. Czy Społeczny Inspektor Pracy, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, ma faktycznie prawo występować do PIP z pisemnym wnioskami o przeprowadzenie kontroli w sprawach zagrożenia życia i zdrowia pracowników, które wymagają specjalistycznej oceny? – **4,8%** negatywnie udzielonych odpowiedzi

Przeprowadzone badanie ankietowe pozwoliło na ocenę poziomu znajomości uprawnień Społecznego Inspektora Pracy wśród respondentów oraz identyfikację obszarów, które sprawiają największe trudności interpretacyjne. Uzyskane wyniki wskazują, że poziom wiedzy badanych jest zróżnicowany i zależny od charakteru analizowanych zagadnień.



Analizując wyniki należy zauważyć, że respondenci stosunkowo dobrze radzili sobie z pytaniami dotyczącymi podstawowych, bezpośrednich uprawnień Społecznego Inspektora Pracy, takich jak kontrola warunków pracy, udział w ustalaniu przyczyn wypadków czy możliwość występowania do Państwowej Inspekcji Pracy. W tych przypadkach odsetek błędnych odpowiedzi był niski (na poziomie kilku procent), co może świadczyć o utrwalonej wiedzy w zakresie fundamentalnych kompetencji SIP oraz ich większej obecności w praktyce funkcjonowania zakładów pracy.

Zdecydowanie większe trudności pojawiły się natomiast w przypadku pytań odnoszących się do uprawnień o charakterze bardziej złożonym, pośrednim lub wymagającym interpretacji przepisów prawa. W szczególności dotyczy to zagadnień związanych z umieszczaniem stanowisk pracy w wykazach prac w szczególnych warunkach, prowadzeniem ewidencji pracowników czy udziałem w działaniach o charakterze opiniotwórczym. W tych obszarach odsetek błędnych odpowiedzi przekraczał 30%, a w niektórych przypadkach osiągał ponad 50%. Może to wskazywać na brak jednoznacznego rozumienia granic kompetencji Społecznego Inspektora Pracy oraz trudności w odróżnieniu jego uprawnień od kompetencji innych podmiotów, takich jak pracodawca, służba BHP czy organy nadzoru.

Zaobserwowana rozbieżność pomiędzy poziomem wiedzy w zakresie uprawnień podstawowych i bardziej zaawansowanych może świadczyć o dominacji wiedzy deklaratywnej nad praktyczną. Respondenci potrafią rozpoznać ogólne zadania i funkcje SIP, jednak mają trudności z ich zastosowaniem w konkretnych sytuacjach problemowych. Taka sytuacja może mieć istotne konsekwencje w praktyce, prowadząc do niewykorzystywania przysługujących uprawnień lub podejmowania działań wykraczających poza zakres kompetencji.

Na uwagę zasługuje również fakt, że niektóre pytania, mimo iż dotyczyły istotnych uprawnień związanych z bezpieczeństwem pracy (np. możliwość wstrzymania pracy w sytuacji zagrożenia), również generowały relatywnie wysoki odsetek błędnych odpowiedzi. Może to wskazywać na niedostateczne



przygotowanie respondentów do podejmowania decyzji w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji oraz znajomości procedur postępowania.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że istnieje wyraźna potrzeba doskonalenia wiedzy w zakresie funkcjonowania Społecznej Inspekcji Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów praktycznych oraz interpretacyjnych. Wydaje się zasadne, aby działania szkoleniowe nie ograniczały się wyłącznie do przekazywania wiedzy teoretycznej, lecz obejmowały również analizę przypadków, symulacje sytuacji zagrożeń oraz ćwiczenia z zakresu podejmowania decyzji.

Istotnym elementem dalszych analiz powinno być także uwzględnienie zróżnicowania badanej grupy, w szczególności pod kątem doświadczenia zawodowego, pełnionej funkcji czy poziomu zaangażowania w działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pozwoliłoby to na bardziej precyzyjne określenie grup wymagających wsparcia oraz lepsze dopasowanie działań edukacyjnych.

Podsumowując, przeprowadzone badanie wskazuje, że mimo ogólnie zadowalającego poziomu znajomości podstawowych uprawnień Społecznego Inspektora Pracy, istnieją istotne luki w zakresie bardziej zaawansowanych kompetencji. Ich uzupełnienie stanowi ważny element podnoszenia skuteczności funkcjonowania systemu ochrony pracy oraz poprawy bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonego badania ankietowego warto zastanowić się nad zastosowaniem adekwatnych, konkretnych działań (np. szkoleń w stosunku do danej jednostki organizacyjnej, co niewątpliwie wymaga bardziej wnikliwej diagnozy środowiska pracy w tej jednostce, w tym m.in. wywiadów i rozmów z pracownikami, kadrą kierowniczą danych jednostek organizacyjnych. W związku z powyższym wydaje się celowym przeprowadzanie szkoleń skierowanych do docelowej grupy (Społecznych Inspektorów Pracy) aby pogłębić ich wiedzę w badanym obszarze, co niewątpliwie przełoży się na ich większą sprawczość, skuteczność. Pomocne w tym zakresie byłoby wydanie również np. poradników i broszur tematycznych w celu promowania powyższej tematyki.



Należy podkreślić, że Społeczna Inspekcja Pracy została powołana w trosce o systematyczną poprawę stanu bhp oraz zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Niewątpliwie zamysłem ustawodawcy było, aby w szczególności Państwowa Inspekcja Pracy, ale także pozostałe państwowe organy nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz społeczna inspekcja pracy - stanowiły razem spójny i zharmonizowany system. Społeczni inspektorzy pracy są obecni w zakładach pracy i mają dobrą znajomość warunków pracy jakie w nich panują; mogą na bieżąco monitorować przestrzeganie przez pracodawcę przepisów i reagować niezwłocznie w razie ich naruszenia, a gdy jest to niezbędne, ze względu na zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, mogą wnioskować o kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy. SIP uzupełnia więc i wspiera działania Państwowej Inspekcji Pracy. Społeczna inspekcja pracy nie działa w oderwaniu od instytucji państwowych. Przeciwnie, stanowi ona istotne uzupełnienie systemu nadzoru sprawowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy często korzysta z informacji przekazywanych przez SIP jako cennego źródła wiedzy o faktycznym stanie bezpieczeństwa w zakładach pracy. Z kolei Społeczny inspektor pracy może liczyć na wsparcie merytoryczne Państwowej Inspekcji Pracy np. w formie szkoleń, publikacji, porad prawnych oraz konsultacji dotyczących stosowania przepisów prawa pracy.

Społeczna inspekcja pracy jest nieodłącznym elementem systemu ochrony pracy w Polsce. W dobie dynamicznych zmian technologicznych i organizacyjnych, rola społecznego inspektora pracy staje się jeszcze bardziej cenna jako realnego partnera w budowaniu odpowiedzialnego, bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy. Rola społecznego inspektora pracy wymaga szczególnego zaangażowania i poczucia misji. To właśnie on jako osoba z pierwszej linii, ma kluczowe znaczenie w identyfikowaniu nieprawidłowości oraz zagrożeń na stanowiskach pracy. Od jego aktywnej postawy zależy inicjowanie rozwiązań, które realnie poprawiają ergonomię i ogólny stan bezpieczeństwa w zakładzie. Należy jednak mieć na uwadze,



że jest to funkcja niezwykle wymagająca, a utrzymanie niezmiennie wysokiego poziomu energii i kreatywności przez cały okres jej pełnienia stanowi duże wyzwanie. Dlatego w pełni zrozumiałe jest, że z biegiem czasu dynamika w proponowaniu nowych inicjatyw czy budowaniu współpracy z kierownictwem może ulegać naturalnym zmianom. Pokazuje to, jak istotne jest stałe wspieranie i motywowanie osób pełniących to odpowiedzialne zadanie. Jak istotną jest funkcja społecznego inspektora pracy świadczy fakt, że zgodnie z art. 22 ust. ustawy z dnia 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy, utrudnia społecznemu inspektorowi pracy realizacji jego praw i uprawnień podlega karze grzywny w wysokości do 2500 zł. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy. Wydaje się, że jednym z elementów wzmocnienia roli społecznego inspektora pracy, jego sprawczości, realnego wpływu na poprawę ochrony zdrowia i życia pracowników może być podniesienie kary grzywny za utrudnianie działalności SIP-a, zwłaszcza za brak realizacji jego zaleceń.

Autorstwa: dr Monika Szyrszyng