

# Zbigniew Kowalczyk

---

## Dyplom PIP jako narzędzie prewencji : doświadczenia z realizacji

---

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 2 (6), 125-136

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Zbigniew Kowalczyk**

Państwowa Inspekcja Pracy

## **DYPLOM PIP JAKO NARZĘDZIE PREWENCJI – DOŚWIADCZENIA Z REALIZACJI**

We wszystkich krajach uprzemysłowionych inspekcje pracy coraz częściej stają w obliczu wyzwań takich jak:

- pojawienie się nowych zagrożeń nie tylko w wyniku innowacji technologicznych, stosowania niebezpiecznych substancji lub stosowanych procesów, ale jako konsekwencja wykładniczo wzrastających uregulowań prawnych;
- postępująca równoległe z tymi zmianami, ciągła fragmentacja rynku pracy, wzrastająca niepewność pracy, wzrost liczby pracowników nielegalnie zatrudnionych, problemy usług transgranicznych (zagraniczni pracownicy migrujący, np. w budownictwie);
- nowe, nietypowe formy pracy, mobilność przedsiębiorstw, zróżnicowanie miejsc pracy, rozwój przedsiębiorstw wirtualnych, niepewność zatrudnienia, coraz silniejszej i twardszej konkurencji oraz potrzeby coraz szybszej wzrastającej adaptacji w warunkach stałych zmian technicznych, ekonomicznych i socjalnych.

Można by powiedzieć, „nie są to problemy nie do rozwiązania, można je próbować rozwiązywać za pomocą nakazów i kar nakładanych przez inspektorów pracy podczas kontroli”. Wydaje się jednak, że złożoność problemów, z którymi mogą się spotkać, nie zawsze umożliwia rozwiązanie ich za pomocą „sztywnych procedur kontrolnych”. Stąd coraz większe zainteresowanie Inspekcji „miękkimi”, poza kontrolnymi działaniami prewencyjnymi (przewidywanie ryzyka, edukacja, organizacja dialogu z partnerami społecznymi tak, aby czynniki powodujące zagrożenia i wykluczenie technologii eliminować w momencie ich powstawania).

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), podobnie, jak inspekcje innych krajów członkowskich Unii Europejskiej, wprowadza na coraz większą skalę pozakontrolne formy działań. Naczelny imperatyw takiego kierunku działań głosi, że osiągnięcie zakładanych celów (poprawy bezpieczeństwa pracy), wymaga partnerskiego udziału wszystkich stron i wspomagania osób zainteresowanych poprawą stanu bezpieczeństwa pracy.

Jednym z podstawowych zadań skuteczności prewencji jest zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy poprzez przekazywanie wiedzy, przekonywanie oraz wypracowywanie właściwych postaw u pracodawców i pracowników. Jak wiadomo, nie jest to działanie mające charakter bezpośredni. Inspektor w czasie wizyty w zakładzie, może zobowiązać pracodawcę do zmiany istniejącego stanu rzeczy. Informowanie i przekonywanie nie mają tej mocy sprawczej co kontrola. Jednak skutek przekonywania bywa często znacznie trwalszy niż efekty przymusu. Idealny dla każdego systemu, w którym od poszczególnych elementów oczekuje się określonego zachowania, jest stan, kiedy każdy element kontroluje sam siebie, a nadrzędna wyspecjalizowana kontrola przestaje być dominująca. Może to podejście trochę idealistyczne, ale oczywiste jest, że promocja, perswazja, informacja, edukacja i będąca ich wynikiem współpraca, mogą mieć znacznie szerszy zasięg, przy niższych nakładach finansowych, niż tradycyjny, bezpośredni kontakt z inspektorami pracy.

Opracowany przez PIP program prewencyjny *Zdobądź Dyplom PIP* wkomponowuje się w tego rodzaju podejście. Oparty na działaniach informacyjno-edukacyjnych program, spełnia wszystkie znamiona „miękkich” działań prewencyjnych. Prowadzącym zakłady, zatrudniające do 9 pracowników proponujemy współdziałanie w zwiększaniu bezpieczeństwa pracy. Pracodawca w oparciu o zasadę samokontroli powołanej przy pomocy narzędzi przygotowanych przez ekspertów z PIP, eliminuje zagrożenia lub ogranicza je do poziomu akceptowalnego. Pamiętamy przy tym, że poprawa warunków pracy często wiąże się dla pracodawcy z nakładami czasu oraz zaangażowaniem większych lub mniejszych środków finansowych.

Można zadać pytanie, dlaczego mikro-przedsiębiorstwa? W zglobalizowanej gospodarce dostrzega się rolę małych przedsiębiorstw. Praktycznie w Polsce małe przedsiębiorstwa stanowią większość wśród funkcjonujących przedsiębiorstw, zatrudniają znaczącą liczbę pracowników, mają znaczny udział w tworzeniu PBK. W 2011 r. w zarejestrowanych było ok. 1,7 mln aktywnych płatników składek w ZUS. Z tego ok. 760 300 przedsiębiorstw zatrudniało pracowników na umowy o pracę. Mikro przedsiębiorstwa zatrudniały 95% pracowników i dawały pracę ponad jednej trzeciej pracujących tj. 3479,3 tys. osób (37,5%). Przychody z działalności stanowiły 43% przychodów państwa z produkcji, usług i handlu. Według danych GUS ok. 30% z nich prowadziło dzia-

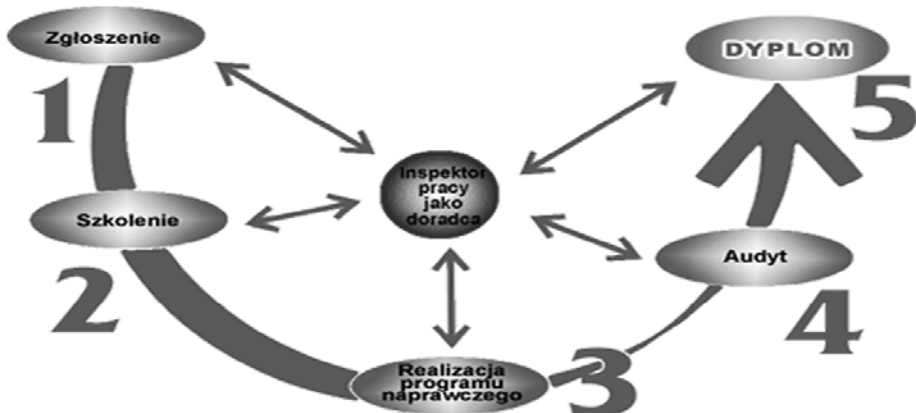
lność gospodarczą w handlu, w usługach ok. 40%, a 14,5% w budownictwie. Pozostałe w przemyśle, edukacji, nauce.

Państwowa Inspekcja Pracy interesuje się mikro przedsiębiorstwami nie tylko ze względu na ich znaczenie dla gospodarki narodowej. Z jednej strony swoboda prowadzenia działalności gospodarczej implikuje powstawanie każdego roku wielu nowych podmiotów, które nie zawsze przygotowane są do pełnienia roli pracodawcy odpowiedzialnego za bezpieczeństwo pracy, z drugiej już działające na rynku – często mają problemy związane z koniecznością dostosowania do nowych obowiązujących standardów bezpieczeństwa pracy.

Kontrole wykazują, że w małych zakładach prawa pracownicze łamane są najczęściej. Zwykle nie działają w nich związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa w obawie o utratę pracy. Analiza przyczyn naruszania zasad i przepisów – stwierdzanych przez inspektorów pracy – pokazuje, że ujawniane nieprawidłowości spowodowane są niejednokrotnie nie tyle brakiem środków finansowych, **ale brakiem nadzoru, często brakiem wiedzy i niedostateczną znajomością zagrożeń.**

Wyniki kontroli zawarte w *Sprawozdaniach Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy* wyraźnie pokazują, ile i jakie nieprawidłowości występują w mikro przedsiębiorstwach. Z przeprowadzonych w 2011 r. kontroli (90 6609), 55% dotyczyło zakładów zatrudniających do 9 pracowników. Zaś 59% stwierdzonych wykroczeń i 53% decyzji wydanych przez inspektorów dotyczyło właśnie mikro-przedsiębiorstw. Czyli **praktycznie w co drugim** wydano tak istotne decyzje, jak: wstrzymanie prac, skierowanie pracowników do innych prac, nakaz wypłacenia świadczeń pieniężnych, zaprzestanie działalności. Z myślą o takich pracodawcach przygotowaliśmy *program Zdobądź Dyplom PIP*.

Na czym polega idea programu? Jak ktoś powiedział, że „ludziom nie powinno się dawać pieniędzy, trzeba dać wędkę, a rybę muszą złowić sami”. Wędka to bezpłatne materiały szkoleniowe i szkolenie oraz ekspercka pomoc inspektorów pracy (porady, wizytacje, sugestie dotyczące przyjętych rozwiązań technicznych itp.). Pracodawca rybę łowi sam, to znaczy: na zasadzie samokontroli – przy pomocy narzędzi przygotowanych przez PIP – musi ocenić, czy jego zakład spełnia wymagania bezpieczeństwa, a jeżeli nie, przygotować program naprawczy. Gdy go zrealizuje i przejdzie audyt, dostaje Dyplom PIP i to jest jego ryba. Realizacja programu może nie jest łatwa i szybka, ale jak mówią sami pracodawcy „nie jest też specjalnie trudna”, tym bardziej, że przez cały czas jego realizacji mogą korzystać z eksperckiej pomocy inspektorów pracy. Program składa się z pięciu etapów – *zgłoszenie, szkolenie, realizacja programu w zakładzie, audyt, Dyplom PIP*. Zgłoszenia można dokonać telefonicznie, wypełnić kartę zgłoszenia umieszczoną na stronie internetowej, zgłosić się osobiście w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy.



Podczas szkolenia, uczestnicy zapoznają się między innymi z *Listą kontrolną z komentarzem* wydaną w formie interaktywnej aplikacji elektronicznej, w której zamieszczonych zostało mnóstwo bardzo praktycznych wskazówek, jak można poprawić warunki pracy w zakładzie. Oczywiście nie można tego poradnika traktować jako publikacji, która „załatwi wszystkie problemy związane z bhp”, ale z całą pewnością stanowi ona coś więcej niż tylko ogólny zarys związany z tematyką bezpieczeństwa pracy w zakładzie. W trakcie szkolenia pracodawcy zapoznawani są też z tematyką oceny ryzyka zawodowego oraz tematyką wypadków przy pracy w mikro zakładach.

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” <small>Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]</small>	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie		
3.	Pracodawco, czy wykonałeś wcześniej wydane decyzje Państwowej Inspekcji Sanitarnej?	↓	→	Jednym z organów nadzoru jest Państwowa Inspekcja Sanitarna. Pracodawco, decyzje wydawane przez ten organ jesteś również obowiązany wykonać, a inspektor pracy w trakcie czynności kontroli dokona sprawdzenia realizacji tych decyzji. Sprawdź więc, czy zostały one wykonane. <small>art. 207 § 2 pkt 3 [1]</small>	Terminy wykonania ustalone w poszczególnych decyzjach
4.	Pracodawco, czy wykonałeś wcześniej wydane wnioski inspektora pracy?	↓	→	Inspektorzy pracy mają także obowiązek skontrolowania wcześniej wydanych wniosków. Sprawdź więc (jeśli byłeś już kontrolowany), czy je wykonałeś. <b>Sięgnij do dokumentu WYSTĄPIENIE.</b> Zobacz, czego dotyczyły wydane środki prawne. Na ich realizację obowiązywał termin 30 dni od daty otrzymania (obecnie termin do 30 dni ustalony przez inspektora). Jeżeli wnioski zostały wykonane, zastosuj się do pouczenia zawartego w końcowej części wystąpienia – poinformuj instytucję o wykonaniu wniosków. Pamiętaj również o tym, że jeżeli wnioski dotyczyły wypłat świadczeń pieniężnych, to należy podać sume wypłaconych kwot oraz liczbę osób, którym świadczenia wypłacono. <small>art. 207. § 2 pkt 3 [1]</small>	Ustalony w wystąpieniu (max do 30 dni)
<b>STOSUNEK PRACY</b>					
1.	Pracodawco, czy ustaliłeś regulamin pracy?	↓	→	Jeżeli zatrudnieni w Twojej firmie pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy regulującym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, to zgodnie z art. 104 k.p. musisz tego dokonać w regulaminie pracy. Obowiązek ustalania regulaminu pracy dotyczy każdego pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, bez względu na rodzaj stosunku pracy czy umowy o pracę. Każdą zatem osobą fizyczną zatrudniającą co najmniej 20 pracowników – jako pracodawca ma obowiązek ustalić regulamin pracy. <small>art. 104 § 1 i 2 [1]</small>	Niezwłocznie
2.	Pracodawco, czy regulamin pracy opracowałeś prawidłowo?	↓	→	Regulamin pracy musi zawierać wszystkie zagadnienia, o których mowa w art. 104 k.p., z tym zastrzeżeniem, że sprawy wskazane w punktach b) – e) regulaminu nie podaje się w regulaminie pracy w razie potrzeby – jeśli zatrudniasz kobiety i pracowników młodocianych. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Twojej firmie. Zatrudnionego pracownika jesteś obowiązany zapoznać z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy. W interesie Twoim leży, abyś posiadał pisemne potwierdzenie tego faktu. <small>art. 104<sup>3</sup> § 1 i 2 [1]</small>	Na bieżąco

Realizacja programu w zakładzie, to najważniejszy etap, podczas którego pracodawcy identyfikują występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, oceniają ich skalę oraz określają sposoby i terminy ich likwidacji. Okres realizacji tej części programu trwa około 6 miesięcy. Po zakończeniu przez pracodawcę programu naprawczego, wyznaczony inspektor pracy przeprowadza audyt,

a Okręgowy Inspektor Pracy podejmuje decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu *Dyplomu PIP*.

Audyty jest dla pracodawców chyba najbardziej stresującym elementem programu. Wtedy bowiem dochodzi do weryfikacji tego, co pracodawca zrobił w firmie. Zdarzają się sytuacje, w których inspektor pracy zamiast audytu musi przeprowadzić kontrolę, za którą idzie wydanie środków prawnych. Bywa, że dopiero to staje się dla pracodawcy prawdziwym impulsem do zmian. Jednak większość pracodawców przechodzi przez to sito i otrzymuje *Dyplom PIP*.

Podczas ostatnie 3 lata realizacji programu, przystąpiło do niego prawie 4000 pracodawców, a 1468 zdobyło *Dyplom PIP*. Część pracodawców biorących udział w programie nie zdecydowała się na audyt po realizacji programu merytorycznego i nie uzyskała *Dyplomu*, chociaż z całą pewnością poprawiła poziom bezpieczeństwa w zakładzie. Pozostali zrezygnowali z udziału w trakcie realizacji. Najczęściej wskazywaną przyczyną było: brak czasu, brak środków na dostosowanie zakładu do wymogów programu oraz zakończenie działalności.

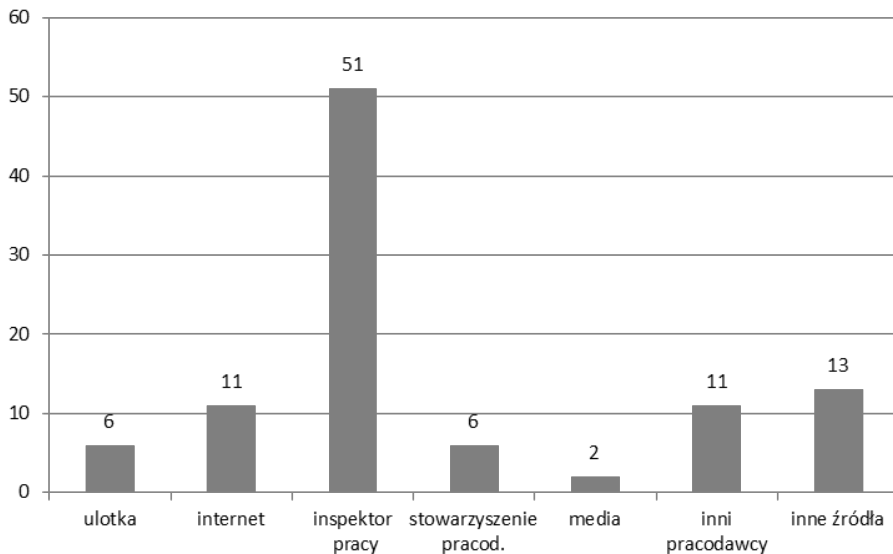
Wśród zdobywców *Dyplomów* największa grupa pracodawców prowadziła hurtownie i sklepy – 18%, zakłady usługowe – 18% (ślusarstwo, usługi elektryczne, naprawa AGD, naprawa maszyn, pralnie), zakłady przetwórstwa przemysłowego – 16% (obróbka metali, obróbka kamienia, produkcja z tworzyw sztucznych, produkcja z materiałów chemicznych) i mechaniki pojazdowej – 10%.

Nie ulega wątpliwości, że uczestnictwo w programie i uzyskanie *Dyplomu PIP* odgrywały wymierną rolę w poprawie poziomu bezpieczeństwa pracy w zakładach. Oczywiście zakres tej poprawy był zależny od rodzaju prowadzonej działalności. Dla części zakładów – sklepu spożywczego, pracowni haftu komputerowego, zakładu fryzjerskiego – będzie on stosunkowo mały, bo i zagrożeń u tych pracodawców nie ma zbyt dużo. Dla zakładów remontowo-budowlanych, produkcji metalowej, pozyskujących drewno i obrabiających je, w których występuje dużo zagrożeń, osiągnięte rezultaty z pewnością były istotne.

Aby uzyskać od uczestników programu informacje o jego realizacji, motywach przystąpienia oraz roli, jaką pełnił w bieżącej działalności zakładu, przygotowano specjalną ankietę ewaluacyjną wysyłaną do wszystkich *Zdobywców Dyplomów PIP* po zakończeniu programu. Ankieta składa się z 12 pytań zamkniętych i otwartych, dotyczących informacji o programie, elementów najbardziej wartościowych dla firmy, najważniejszych działań podjętych w trakcie realizacji programu. W 2011 roku otrzymaliśmy zwrot 224 wypełnionych ankiet na 446 wysłanych. Na tej podstawie chciałbym pokusić się o pewne wnioski dotyczące realizacji programu prewencyjnego.

**Najważniejszym źródłem informacji o programie są inspektorzy pracy** – co drugi pracodawca (porównanie w %) dowiedział się i zdecydował na udział w programie PIP, w oparciu o informacje pozyskane od inspektora pracy.

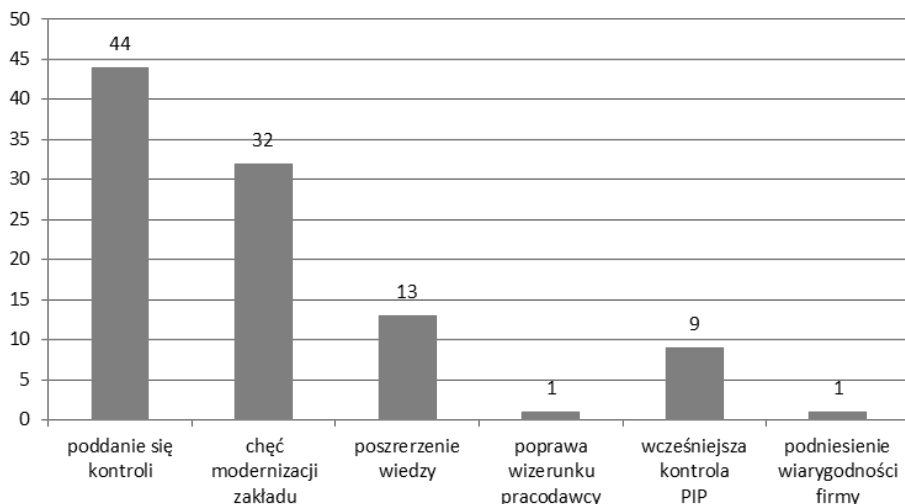
Pozostali z Internetu 11%, od innych pracodawców 11%, inspektorów bhp oraz przedstawicieli administracji samorządowej (dwie ostatnie kategorie – inne źródła) 13%.



*PYTANIE – W jaki sposób dowiedzieliście się Państwo o programie prewencyjnym?*

Patrząc na wyniki z perspektywy kilku lat, inspektorzy są głównym źródłem zdobywania informacji. W 2007 roku odpowiedź taką deklorowało 75% pracodawców, w 2010 r. 48%, a w 2011 r. 51%. Wolno, ale rośnie rola Internetu – 7% w 2009 r. i 11% w 2011 r., innych pracodawców 9% w 2008 r. i 11% w 2011 r. oraz organizacji i stowarzyszeń pracodawców ok.13%. Czerpanie danych z Internetu nie dziwi, bo coraz więcej ludzi codziennie z niego korzysta. Można raczej się zastanawiać, dlaczego tak wolno rosną wskaźniki jego wykorzystania. Bardzo dobrą tendencją jest zwiększanie się roli „innych pracodawców” oraz udział „behapowców” w przekazie informacji (inne źródła). Być może to, że „przekaznikami informacji” byli „liderzy lokalni i grupy otoczenia”, w większym stopniu przekonało pracodawców do udziału w programie prewencyjnym.

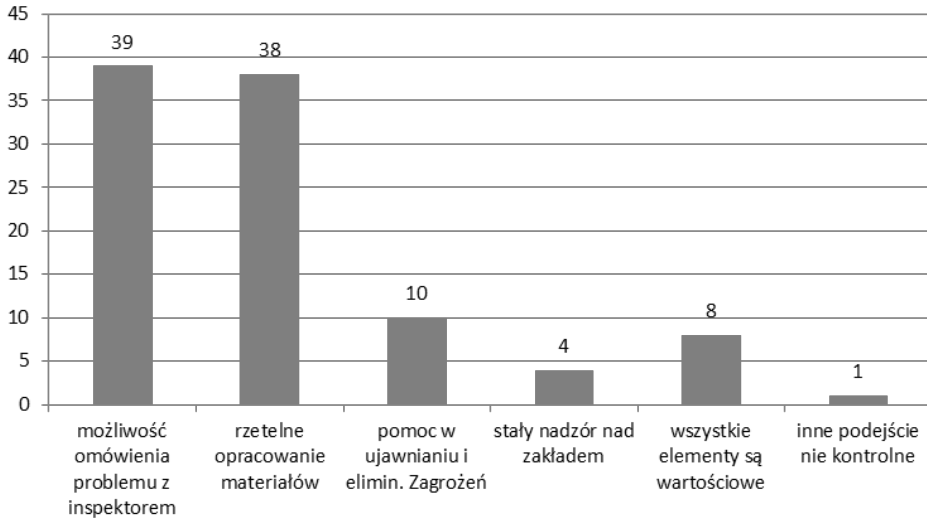
**Najważniejszą przyczyną, która skłoniła pracodawców do wzięcia udziału,** była chęć sprawdzenia swojego zakładu (*pyt. co skłoniło pracodawcę do przystąpienia do programu*), uzyskania wskazówek, co do nieprawidłowości, sprawdzenie stosowanych rozwiązań – tę odpowiedź wybrało 44% badanych. Z kolei chęć modernizacji i dostosowania firmy do przepisów, zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników, przyświecała 32% pracodawcom. Poszerzenie wiedzy kierowało 13% odpowiadających, zaś 9% pracodawców do udziału w programie zmotywowała wcześniejsza kontrola.



Uzyskane odpowiedzi potwierdzają utrzymującą się tendencję, że biorący udział w programie pracodawcy gotowi są „poddąć się kontroli, uzyskać wskazówki co do nieprawidłowości, aby wprowadzić stosowane rozwiązania” oraz kieruje nimi „chęć modernizacji i dostosowania firmy do przepisów, zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników”. Choć badania prowadzone były w różnych zakładach pracy, to jednak założenia i narzędzie badań było takie same. Można zatem postawić ostrożną tezę, że pracodawcy, jeżeli już decydują się na udział w programie, wybierają „aspekt modernizacyjny” i rzeczywiście chcą dowiedzieć się, jakie przepisy prawa ich obowiązują i co trzeba zrobić, aby wyeliminować zagrożenia. Uczestniczący w programie pracodawcy zaczynają doceniać możliwość „uporządkowania zakładu” przy współpracy z PIP i są zdecydowani z tej możliwości korzystać. Podoba się im możliwość spotkania z inspektorem, porozmawiania o problemach i świadomość, że można z jego eksperckiej pomocy skorzystać bez ewentualnych konsekwencji prawnych – kar, że można skorzystać z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i szkoleń. Ci, którzy przystępują do programu, chcą doprowadzić swój zakład do stanu wymaganego prawem, pod warunkiem, że nie będzie ich to wiele kosztowało (głównie dotyczy straty czasu, a następnie wyłożenia środków finansowych). Ciekawe, iż zupełnie nie motywowała pracodawców „chęć podniesienia wiarygodności firmy i jakości świadczonych usług” – liczba odpowiedzi oscylowała na poziomie 1-2%.

Odpowiedzi na pytanie: *Jakie elementy programu uważa Pan/i za wartościowe dla firmy? Co się Panu/i w programie najbardziej podobało?*, potwierdzają nasze spostrzeżenia dotyczące „aspektu modernizacyjnego”.





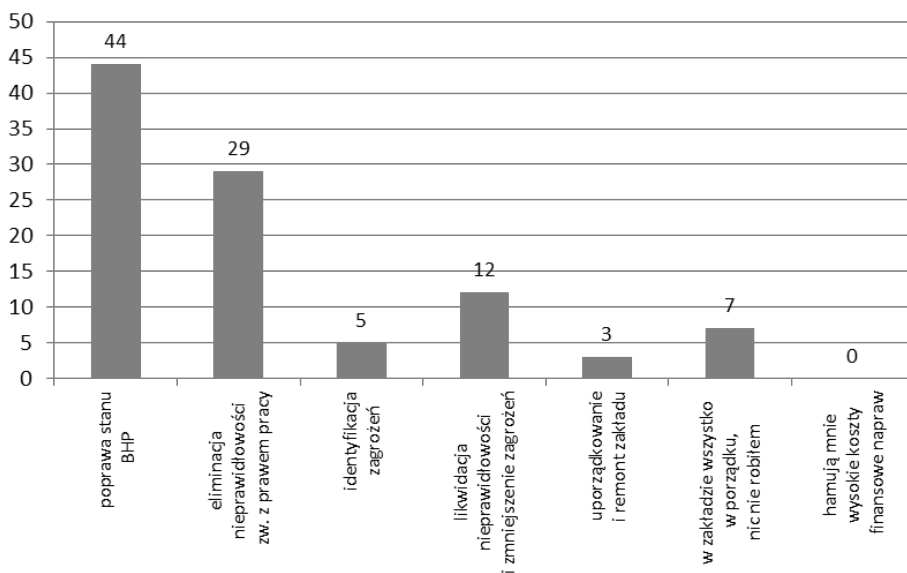
Dla 38% pracodawców wystarczające jest profesjonalne szkolenie oraz rzetelnie przygotowane materiały i poradzą sobie z identyfikacją oraz eliminacją zagrożeń w zakładzie, natomiast dla 39% to za mało. Potrzebują kontaktu z ekspertem – inspektorem pracy, który wyjaśni nagromadzone wątpliwości. Praktycznym aspektem wykorzystania ekspertów PIP jest ich pomoc „w ujawnianiu i eliminacji zagrożeń”, na które wskazuje 10% respondentów. Dla 8% pracodawców wszystkie elementy programu są dobre.

Porównując dane z lat 2009-2011 widać, że respondenci dobrze oceniają materiały merytoryczne i prowadzone w trakcie programu szkolenia 35% w 2009 r., 38% w 2010 r. i 38% w 2011 r. Wyraźną tendencję wzrostu ma zainteresowanie pracodawców bezpośrednim kontaktem z inspektorem pracy, w 2009 roku oczekiwało tego 21%, w 2010 r. 28%, zaś 38% w 2011 r. Porównując lata 2009-2011 najbardziej zmalała potrzeba bieżącego nadzoru zakładu przez przedstawicieli PIP, bo aż o 16%. Wydaje się to dość logiczne – w sytuacji gdy konkretne, nurtujące pracodawcę problemy może on rozwiązać podczas spotkania z ekspertem, nie ma potrzeby prowadzenia stałego nadzoru w zakładzie, a także, że program zakłada znaczną samodzielność pracodawcy w eliminacji zagrożeń.

Istotną część uczestników uważa, że otrzymali bardzo dobre materiały praktyczne oraz przeszli profesjonalne, wartościowe i praktyczne szkolenie, więc nie potrzebują bieżącego nadzoru, zaś po kontakty z ekspertami PIP sięgają w sytuacjach, kiedy nie mogą poradzić sobie z jakimiś merytorycznymi elementami programu.

Skuteczność działań w zakresie prewencji wypadkowej jest wypadkową wielu czynników. Jednym z najbardziej istotnych jest budowanie świadomości pracodawców i pracowników w zakresie kultury bezpiecznych warunków pracy.

Składają się na nią takie elementy, jak: normy zachowania, procedury w zakresie bezpieczeństwa pracy, organizacja stanowisk pracy, kształtowanie odpowiednich wzorców dotyczących bezpieczeństwa pracy wśród pracowników, postawa wobec spraw związanych z bezpieczeństwem pracy. Dlatego interesowało nas: *jakie najważniejsze działania podjęto w trakcie realizacji programu?*



Było to pytanie otwarte, w którym poprosiliśmy o opisanie działań. Odpowiedzi można podzielić na następujące grupy: poprawa stanu bhp w zakładzie, likwidacja nieprawidłowości; eliminacja nieprawidłowości związanych z prawem pracy; przeprowadzenie identyfikacji zagrożeń i ich zmniejszenie w zakładzie; porządki w zakładzie i remont pomieszczeń socjalnych; w zakładzie było wszystko w porządku; hamują mnie wysokie koszty finansowe, jak będę mieć pieniądze w przyszłości, wtedy zrealizuję program. W przypadku ogólnych stwierdzeń staraliśmy się dopytać pracodawców o konkrety.

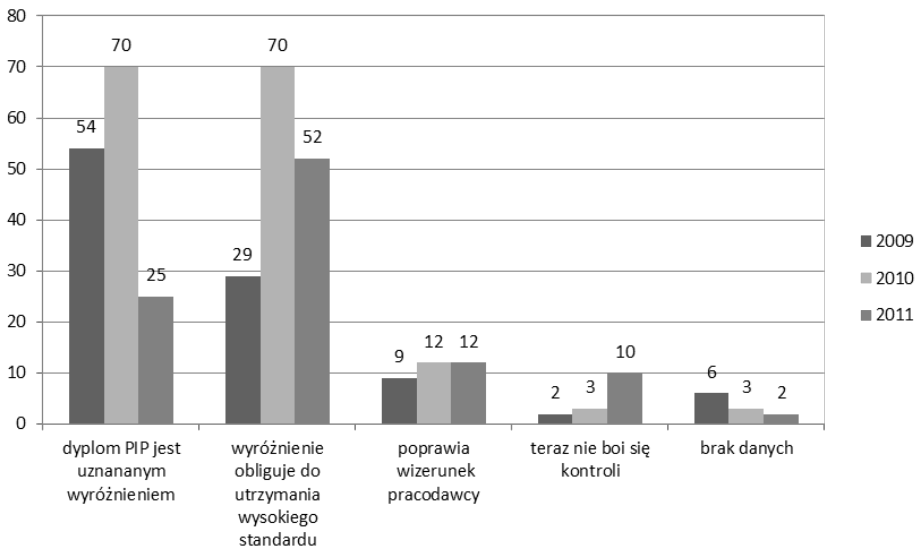
Przyjrzyjmy się zatem działaniom, jakie podjęli pracodawcy w trakcie realizacji programu prewencyjnego. Najwięcej 44% (114 odpowiedzi), wiązało się z koniecznością poprawy stanu bhp, 29% (75 odpowiedzi) dotyczyło konieczności uzupełnienia spraw pracowniczych związanych z łamaniem prawa pracy, ujawnienie i zmniejszenie zagrożeń w zakładzie zadeklarowało 12% respondentów, a 7% nic nie zmieniało w zakładzie.

Największa grupa nieprawidłowości związanych ze stanem bhp dotyczyła konieczności uzupełnienia oceny ryzyka zawodowego i dostosowania maszyn do minimalnych wymagań. Dość częstym działaniem było uzupełnianie osłon przy maszynach, wprowadzanie zabezpieczeń mechanicznych i elektrycznych, zmiany oświetlenia na stanowiskach pracy, zakupu i wydawania ubrań robo-

czych. W 25 przypadkach przeprowadzono prace remontowe zaplecza sanitarnego, remont przewodów gazowych oraz wymianę płytek podłogowych w magazynie. Ponadto przeprowadzono szkolenia pracowników, zakupiono i wydano środki ochrony indywidualnej, w tym zabezpieczenia do prac na wysokościach, wymieniono drabiny i rusztowania, przeprowadzono badanie czynników szkodliwych. Pracodawcy musieli zadbać o to, aby drogi transportowe, w tym drogi dla pieszych, były wykonane i oznakowane zgodnie z Polskimi Normami i właściwymi przepisami oraz utrzymywane w stanie nie stwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Część pracodawców miała problemy z magazynami, gdzie wymieniano regały, ustawiano regały zgodnie z przepisami, poprawiano w magazynach bezpieczeństwo poż.

Natomiast w części dotyczącej prawa pracy – w 75 przypadkach pracodawcy uporządkowali akta osobowe pracowników, uporządkowali ewidencję czasu pracy pracowników, wysłali pracowników na zaległe urlopy, bądź określili terminy ich wykorzystania, wypłacili różne źle naliczone świadczenia, uzupełnili brakujące dokumenty.

Spytaliśmy pracodawców – zdobywców *Dyplomów PIP*, „czy udział w programie oraz zdobycie Dyplomu PIP coś zmieniło w funkcjonowaniu zakładu oraz jaką wartość ma on dla pracodawców”?



Wedle pracodawców zdobycie Dyplomu to prestiż dla firmy i osobista satysfakcja dla uczestników (dypłom PIP jest uznanym wyróżnieniem wśród pracodawców, daje firmie prestiż). W 2009 r. odpowiedziało tak 54% respondentów, w 2010 r. 70%, w 2011 r. 25%. Druga grupa to kwestie utrzymania standardu bezpieczeństwa (wyróżnienie obliuguje do utrzymania wysokiego standardu bezpieczeństwa, dbania o bezpieczną pracę dla pracownika). W tym pytaniu odpo-

wiedzi rozkładały się odpowiednio w 2009 r. 29%, 2010 r. 70%, 2011 r. 52%. W pozostałych eksponowano kwestie poprawy wizerunku pracodawcy u pracowników 12% i współpracy z PIP (teraz nie boi się kontroli PIP).

Co prawda duża grupa pracodawców podkreślała element osobistej satysfakcji i dumy ze sprostania wymogom programu, jednak zastanawiać mogą duże różnice odpowiedzi w trzech ostatnich latach. Nie wykluczone, że akcentowanie „podnoszenia prestiżu firmy” jest tylko wartością deklaratywną. Stosunkowo duża grupa respondentów (29%) zwracała uwagę na konieczność utrzymania wysokiego standardu bezpieczeństwa i dbałości warunki pracy na przyszłość. Udział w programie obliguje do permanentnych działań i codziennej dbałości. Komentując wypowiedzi dotyczące zmian w zakładzie, które przyniósł program prewencyjny, trudno tak naprawdę ocenić, czy są to tylko odpowiedzi „pod PIP”, czy też udział zaowocuje poprawą bezpieczeństwa w dalszej działalności firmy.

W 2011 roku 12% respondentów stwierdziło, iż zdobycie Dyplomu poprawiło relacje z pracownikami. Być może pracownicy widząc poprawę środowiska pracy w zakładzie, w którym pracują, zaczęli inaczej postrzegać „szefa”, może sam pracodawca, który realizując program posiadał pewną wiedzę w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i jest bardziej asertywny w stosunku do swoich pracowników, a może pracownicy są trochę dumni, że „ich Szefowi się udało” i teraz łatwiej im rozmawiać o sprawach zakładu. Większość badanych pracodawców wzięłoby udział w programie po raz drugi, co do tego nie mieli wątpliwości (94% odpowiedzi zdecydowanie i raczej tak). Tylko 4% udzieliło negatywnej odpowiedzi i zakreśliło trudno powiedzieć, nie wyjaśniając przy tym motywów swojej deklaracji.

**Podsumowując**, prowadzenie programu prewencyjnego zakończonego wręczeniem *Dyplomu PIP* jest ważne:

**po pierwsze** dla pracodawców, ponieważ umożliwia poprawę warunków pracy w sposób niezbyt skomplikowany, stosunkowo tani i nie za bardzo stresujący;

**po drugie** dla inspekcji pracy, która stara się przełamywać opinię o inspekcji pracy jako „organie restrykcyjnym i nierozumiejącym trudności”, z jakimi borykają się małe zakłady pracy, najczęściej słabszych ekonomicznie niż duże, a ważnych społecznie;

**po trzecie** najważniejsze, spełnia podstawowe zadanie w zakresie eliminacji nieprawidłowości w zakładzie i podnoszenia wiedzy pracodawców w dziedzinie prawa pracy i bezpieczeństwie pracy.

Program ten jednak powinien być ciągle udoskonalany nie tylko z myślą o pracodawcach biorących udział pierwszy raz, ale również w zakresie współpracy z tymi uczestnikami, którzy już uzyskali *Dyplom PIP* w poprzednich edycjach tak, aby czuli się zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp w dłuższym przedziale czasowym.

**NLI DIPLOMA AS A TOOL OF PREVENTION  
– REALIZATION EXPERIENCES**

***Abstract***

*Preventive activities play a more and more important role in the activities of the National Labour Inspectorate. They are to inform, encourage and persuade employers to make investments aiming at the improvement of working conditions. The analysis of causes of violation of work safety regulations very often proves that irregularities come not only from lack of financial means, but also from lack of knowledge, insufficient acquaintance with hazards or even employers' and employees' negligence of work safety requirements. For several years now, we have been offering employer assistance in overcoming problems by inviting them to participate in the programme 'Obtain the NLI's Diploma'. It is open to employers employing up to 9 employees who run production and commercial enterprises and who render services, the activity of which is connected with occupational hazards and accident risks. The idea of the programme is based on the self-control principle, where an employer with the assistance of tools prepared by the NLI and expert help of inspection employees, identifies problems and possible irregularities existing at the enterprise. Furthermore, the employer makes an appraisal of these problems and hazards and also describes methods and deadlines of their elimination. The programme ends with granting the NLI's Diploma. Several years of experience in conducting the programme convinced us that employers' participation in it and granting them the NLI's Diploma play an important role in the improvement of work safety in the enterprises. We can learn about that from the employers filling in evaluation questionnaires, which actually end the programme. Certainly, the extent of this improvement depends on the kind of conducted activity. For some companies, like hairdressers, servicing, the extent of improvement will be reasonably small, because there are not so many hazards there. However, the attained results were certainly essential for repair and construction enterprises, as well as for enterprises dealing with metal processing and also for enterprises producing timber and the ones manufacturing wood products.*

**Keywords:** *prevention, hazards, self-control, expert assistance.*