

## **EFEKTYWNOŚĆ I PRZYDATNOŚĆ KONTROLI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY ORAZ ZWIĄZANE Z NIĄ PROBLEMY W ŚWIETLE BADAŃ ANKIETOWYCH SŁUŻBY BHP**

Mgr inż. Grzegorz SZAŁAS, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP  
Oddział w Radomiu, gszalas@tlen.pl

**Streszczenie:** W artykule przedstawiono wyniki analiz dotyczących postrzegania przez pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) kontroli, w kontekście ich efektywności, przydatności i ewentualnych uciążliwości dla zakładów pracy. Celem opracowania była *ewaluacja działań inspektorów pracy na podstawie doświadczeń i ocen służby bhp związanych z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy*. Uczestnicy projektu – pracownicy służby bhp zostali dobrani metodą kuli śnieżkowej. Badanie empiryczne przeprowadzono z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, który w części merytorycznej zawierał pytania otwarte. Analiza zebranego materiału badawczego pozwala na sformułowanie wniosku, że choć pracownicy służby bhp oceniają wysoko skuteczność działań organów PIP w egzekwowaniu przepisów bhp, to jednocześnie wskazują, że części inspektorów pracy brakuje podejścia partnerskiego i zdolności komunikacyjnych. Respondenci oczekują ze strony kontrolerów nastawienia na współpracę ze służbą bhp, osiągnięcie celów jakim jest poprawa warunków pracy przez informację, konsultację, udzielanie porad prawnych i technicznych, dotyczących rozwiązywania praktycznych problemów w zakładzie pracy.

**Słowa kluczowe:** praca, bezpieczeństwo, kontrola

## **EFFECTIVENESS AND USEFULNESS OF STATE CONTROL OF LABOUR INSPECTION AND RELATED PROBLEMS IN THE LIGHT OF RESEARCH RESEARCHED BY THE RESEARCH SERVICES**

Mgr. Grzegorz SZAŁAS, National Association of Health and Safety Workers, Radom  
Branch, gszalas@tlen.pl

**Abstract:** The article presents the results of analyzes concerning the perception of the inspections carried out by the National Labour Inspectorate (PIP) by employees of the occupational health and safety service (PIP) in the context of their effectiveness, usefulness and possible nuisance for workplaces. The aim of the study was to evaluate the activities of labour inspectors on the basis of experiences and assessments of the health and safety service related to the control of the National Labour Inspectorate. Project participants - OHS workers were selected using the snowball method. The empirical research was conducted with the use

of a questionnaire which contained open-ended questions in the substantive part. The analysis of the collected research material allows us to conclude that although the employees of the OHS service rate the effectiveness of the NLI authorities' activities in the enforcement of OHS regulations highly, they also indicate that some labour inspectors lack a partnership approach and communication skills. The respondents expect the controllers to cooperate with the health and safety service, to achieve the goals of improving working conditions through information, consultation, providing legal and technical advice on solving practical problems in the workplace.

## 1. Wprowadzenie

Inspekcja pracy jest zadaniem publicznym, za które odpowiedzialne jest państwo. Inspekcja organizowana jest w ramach szerokiego kontekstu systemu polityki społecznej oraz polityki pracy oraz egzekwowania systemu norm prawnych służących ochronie człowieka w środowisku pracy. Podstawowe zasady funkcjonowania systemu inspekcji pracy sformułowano w konstytucji i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, już po zakończeniu I wojny światowej (Konwencja MOP, 1919). Pomimo upływu lat są ona aktualne i stanowią podstawę oraz wspólny mianownik funkcjonowania inspekcji pracy w Europie i na świecie. Jako reprezentanci państwa inspektorzy pracy wyposażeni są w znaczne uprawnienia. Posiadają status pozwalający im wykonywać swoje zadania w sposób bezstronny, nie podlegając presji utrudniającej egzekwowanie obowiązującego prawa. Z drugiej strony Konwencja dotycząca inspekcji pracy (Konwencja MOP, 1947) kładzie nacisk na potrzebę bliskiej współpracy inspekcji pracy z pracodawcami i pracownikami. Na progu XXI wieku Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazała natomiast dobitnie na konieczność budowania kultury prewencji, która wykracza poza egzekwowanie przepisów, rozwijając i promując podejście profilaktyczne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny polegające na informowaniu, konsultacji i szkoleniu (Konwencja MOP, 2006).

Autor podręcznika *MOP Inspekcja pracy – przewodnik po profesji* (Richthofen, 2002) zauważa, że celem inspekcji pracy jest zapewnienie, aby jak największa liczba problemów odnoszących się do ochrony pracowników była rozwiązana już na stanowisku pracy, w wyniku dialogu oraz konsultacji między bezpośrednio zaangażowanymi aktorami (pracodawcami i pracownikami) jak również dzięki doradztwu inspekcji pracy w dziedzinie legislacji, minimalnych standardów.

Wobec powyższego celem opracowania była *ewaluacja działań inspektorów pracy na podstawie doświadczeń i ocen służby bhp związanych z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy*

**Keywords:** work, safety, control

## 2. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w systemie ochrony pracy

Prawo do bezpiecznych higienicznych warunków pracy jest konstytucyjnym prawem przysługującym w Polsce wszystkim osobom zatrudnionym bez względu na formę zatrudnienia (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483). Organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest Państwowa Inspekcja Pracy. Podlega ona Sejmowi RP. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy (Dz. U. 2007 Nr 89 poz. 589).

Postępowanie kontrolne, przeprowadzane przez inspektorów pracy, działających w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy, ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.

Podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji, udostępnić urządzenia techniczne oraz w miarę możliwości, oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli inspektorzy pracy wydają nakazy w zakresie bhp oraz nakazy płatnicze, w tym z rygiorem natychmiastowej wykonalności, usunięcia uchybień, pojęcia działań i inne, kieruje wnioski pokontrolnych do pracodawcy lub jednostki nadrzędnej, karze mandatem lub kieruje wnioski o ukaranie do sądu grodzkiego, powiadamia prokuraturę o popełnieniu przestępstwa.

Działania inspektorów PIP postrzegane być mogą zarówno w aspekcie jednostkowym – interwencji w konkretnych i specyficznych przypadkach łamania prawa pracy jak również w ujęciu systemowym – jako instytucjonalną działalność państwa, zapewniającą egzekwowanie obowiązujących przepisów w obszarze prawa pracy. Jednocześnie na Państwową Inspekcję Pracy patrzeć należy jako na regulatora rynku, którego rolą jest zapewnienie warunków uczciwej konkurencji i eliminowanie nieuczciwych praktyk, sprowadzających się do dumpingu socjalnego, poprzez m. in. zaniżanie standardów bhp.

W toku kontroli inspektorzy pracy nawiązują często kontakt ze służbą bhp. Kontakt taki nie wynika z wymogów przepisów (jak w przypadku współpracy ze społeczną inspekcją pracy) ani z ogólnie obowiązującej metodyki kontroli. Pracownicy służby bhp mogą reprezentować pracodawcę podczas kontroli lub uczestniczyć w kontroli nieformalnie jako doradcy pracodawcy. Często odpowiedzialni są za przygotowanie informacji lub dokumentów dla prowadzącego kontrolę. Jednocześnie samo funkcjonowanie służby bhp w zakładzie pracy może stać się przedmiotem kontroli.

W roku 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 73 tys. kontroli, w tym 40 proc. w odpowiedzi na skargi kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy. Ich tematyka obejmowała m. in. wynagrodzenie za pracę, stosunek pracy, czas pracy, legalność i bezpieczeństwo pracy.

W ramach ustawowej działalności PIP skontrolował prawie 58 tys. podmiotów, w wyniku których ujawniono 57,3 tys. wykroczeń. W większości przypadków sprawcy wykroczeń karani byli mandatami – łącznie wystawiono ich ponad 16 tys. na kwotę 19,3 mln zł (Sprawozdanie GIP, 2019).

### 3. Metodyka badań

W tabeli 1 zawarto procedurę przygotowania oraz przeprowadzenia badania empirycznego.

**Tabela 1.**  
*Procedura badawcza.*

L.p.	Zadanie	Metody, techniki, narzędzia
1.	Konceptualizacja obszaru badań (identyfikacja problemu badawczego)	Krytyczna analiza literatury
2.	Dobór pytań badawczych, opracowanie kwestionariusza wywiadu	Krytyczna analiza literatury
3.	Dobór próby badawczej	Celowy dobór próby badawczej
4.	Przeprowadzenie badania empirycznego	Autorski kwestionariusz ankiety
5.	Analiza i interpretacja wyników	Analiza odpowiedzi, analiza semantyczna tekstu, analiza porównawcza
6.	Wnioskowanie	Synteza i uogólnienie

Źródło: (Lotko M., 2020).

Badanie empiryczne przeprowadzono w dniach 15-30 października 2020 roku za pośrednictwem platformy *Formularze Google*. Kwestionariusz ankiety składał się z dwóch części. Część pierwszą stanowiły pytania metryczkowe, obejmujące formalną charakterystykę respondentów – pracowników służby bhp. Część drugą, merytoryczną stanowiły pytania – zagadnienia dotyczące efektywności, przydatności oraz problemów związanych z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy. Przy opracowaniu wyników badań analizie poddawano

zarejestrowane odpowiedzi uczestników badania. Poznano opinie pracowników służby bhp dotyczące badanego obszaru bez narzucania wyboru odpowiedzi.

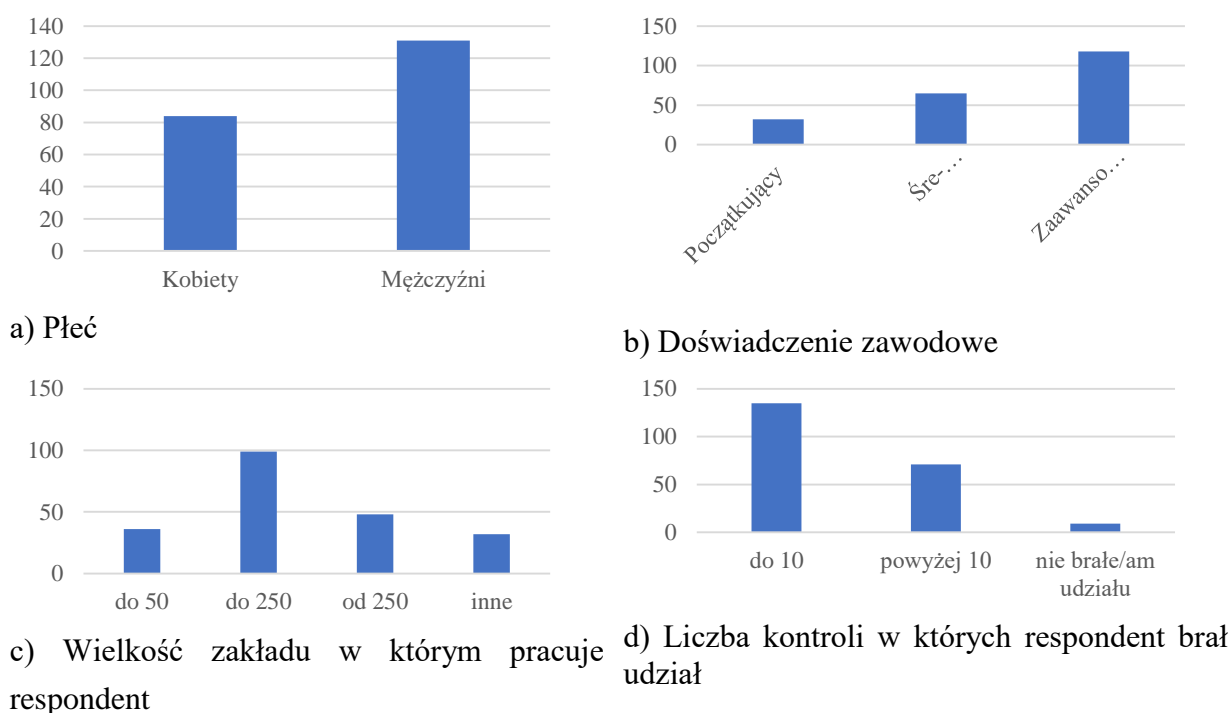
Dobór próby był celowy. Badaniem objęto 215 pracowników służby bhp.

Zebrane dane opracowano statystycznie z wykorzystaniem oprogramowania MS Excel 2003. Interpretację odpowiedzi na pytania otwarte przeprowadzono zgodnie z zasadami właściwymi dla badań jakościowych (Kostera 1996, Jemielniak (red.) 2012, Juszczak 2013).

#### 4. Prezentacja próby badawczej

##### Rysunek 1.

*Struktura próby badawczej (źródło: opracowanie własne).*



**Rysunek 1.** *Struktura próby badawczej (źródło: opracowanie własne).*

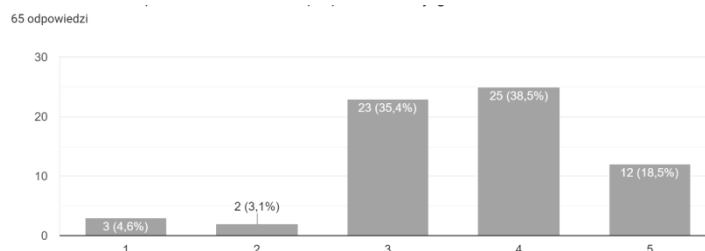
W badaniu wzięło udział 84 kobiety oraz 131 mężczyzn (rysunek 1). Ponad połowa, bo 55% spośród ankietowanych określiło swoje doświadczenie w pracy w służbie bhp jako zaawansowane. Blisko połowa, 46% respondentów pracuje w organizacjach, w których zatrudnionych jest od 51 do 250 pracowników. 65% uczestników projektu zadeklarowało, że uczestniczyło w nie więcej niż 10 kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy.

## 5. Dyskusja wyników badań

### Efektywność kontroli

Przymiotnik *efektywny* rozumiany jako dający *dobre wyniki, wydajny* a w innym znaczeniu *istotny, rzeczywisty* (<https://sjp.pwn.pl>) określa cechę czynności i jest wynikiem refleksji nad charakterem danego działania, jego skutkami dla rzeczywistości, w której działanie jest realizowane. Efektywność mierzona być może stopniem realizacji postawionych przed danym działaniem celów (<http://mfiles.pl>). Należy zauważyć, że działalność nadzorcza oraz kontrolna organów administracji państwowej w ograniczonym stopniu podlega ocenie przy użyciu parametru efektywności. Działalność inspektora pracy oceniana jest poprzez jej wyniki, przede wszystkim w ujęciu ilościowym, tj. liczbę kontroli, liczbę wydanych środków prawnych, liczbę udzielonych porad. Efekt osiągnięty w kontrolowanym zakładzie pracy wymyka się niejako ocenie organów kontrolnych, gdyż po pierwsze nawet w przypadku przeprowadzenia rekontroli w zakładzie nie można przypisać poprawy warunków pracy jednoznacznie i definitywnie działalności inspektora pracy, a po drugie Państwowa Inspekcja Pracy danych tego typu nie zbiera i nie analizuje. Próbą pokazania efektów działania inspektorów pracy, podjętą w kontekście budżetu zadaniowego wdrażanego w administracji publicznej, jest mówienie o efektach jako o nieprawidłowościach wyeliminowanych wskutek działań inspektorów pracy (Sprawozdanie GIP, 2019). Co jest możliwe przy założeniu, że wydane realizacja wydanych decyzji przyniosła eliminację występujących wcześniej nieprawidłowości.

W powyższym kontekście pożądanym wydaje się sięganie po badania empiryczne jako źródło wiedzy o efektywności działań kontrolnych inspektorów pracy w zakładzie pracy. W przeprowadzonym badaniu pracownicy służby bhp wypowiedzieli się na temat oceny efektywności kontroli PIP na przykładzie własnego zakładu pracy. Z 65 badanych, którzy udzielili odpowiedź na powyższe pytanie 37 oceniło efektywność powyżej średniej (4 i 5 w skali 1-5), a 23 na średnim poziomie (3 w skali 1-5). Jako mało efektywną kontrolę oceniło jedynie 5 badanych.



**Rysunek 2.** Jak oceniasz efektywność kontroli PIP na przykładzie swojego zakładu? Źródło: opracowanie własne.

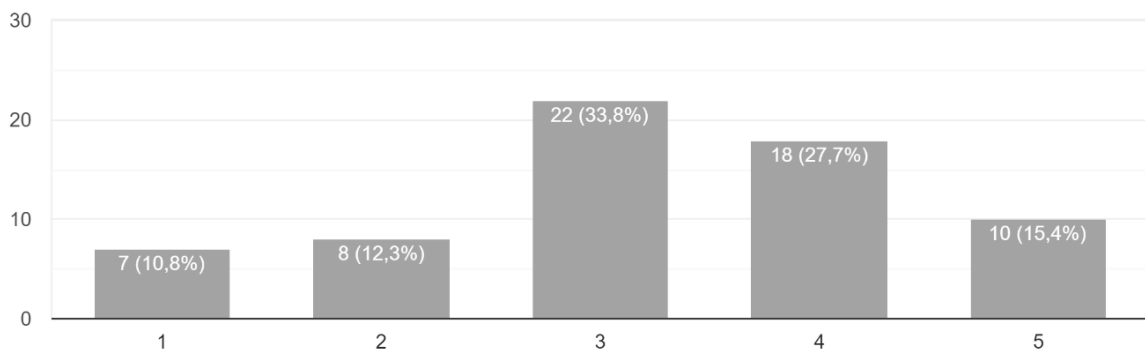
Dane widoczne na rysunku 2 pozwalają stwierdzić, że efektywność kontroli Państwowej Inspekcji Pracy została oceniona w 38% jako dobra oraz w 18 % jako bardzo dobra. Oznacza bowiem, że wizyta inspektora pracy w zakładzie w dużej części przypadków zakończona została osiągnięciem poprawy warunków pracy i rozwiązaniem występujących w tym obszarze problemów. Wskazywać to może również na pozytywną ocenę skuteczności stosowania przysługujących inspektorom pracy środków prawnych oraz środków o charakterze sankcyjnym.

### **Element nowości**

O ile pracownicy służby bhp wystawili bardzo wysokie noty oceniając skuteczność organów PIP, o tyle mniej entuzjastyczni są w ocenach wiedzy, którą inspektor pracy wniósł podczas wizyty w zakładzie pracy. Pracownicy służby bhp stwierdzają zdecydowanie, że dowiedzieli się *czegoś nowego* jedynie w 28 przypadkach, a aż 15 respondentów deklaruje, że nie dowiedzieli się niczego lub prawie niczego podczas wizyty inspektora pracy. Czy oznacza to jednak, że inspektor pracy nie posiada wiedzy, którą mógłby się z przedstawicielami służby bhp podzielić, czy też nie jest tą wiedzą dzielić się skłonny? Może nie podejmuje z przedstawicielem służby bhp dialogu? W odpowiedziach otwartych wskazywano na przypadki *trzymania się bezwzględnie konkretnego przepisu bez uwzględnienia określonej sytuacji w zakładzie* oraz *sztynnego trzymania się przepisów, które często są sprzeczne i niejasne*.

Zwrócić uwagę należy na fakt, że w zestawieniu z odpowiedzią dotyczącą efektywności działań inspektora w zakładzie pracy, można pokusić się o sformułowanie tezy, że choć służba bhp posiada zazwyczaj wystarczającą wiedzę w zakresie obowiązujących przepisów, to jej głos doradczy nie przekłada się na tych przepisów egzekwowanie. Inspektor pracy dysponując środkami przewidzianymi ustawą osiąga zamierzony efekt, nie tyle perswazją opartą na wiedzy co przymusem administracyjnym. Wskazują na to odpowiedzi *wizyta inspektora pozwoliła załatwić problemy, które były przesuwane w czasie przez pracodawcę ze względu na tzw. problemy finansowe firmy*.

65 odpowiedzi



**Rysunek 3.** Czy podczas kontroli PIP dowiedziałeś się czegoś nowego w zakresie poprawy warunków pracy? Źródło: opracowanie własne.

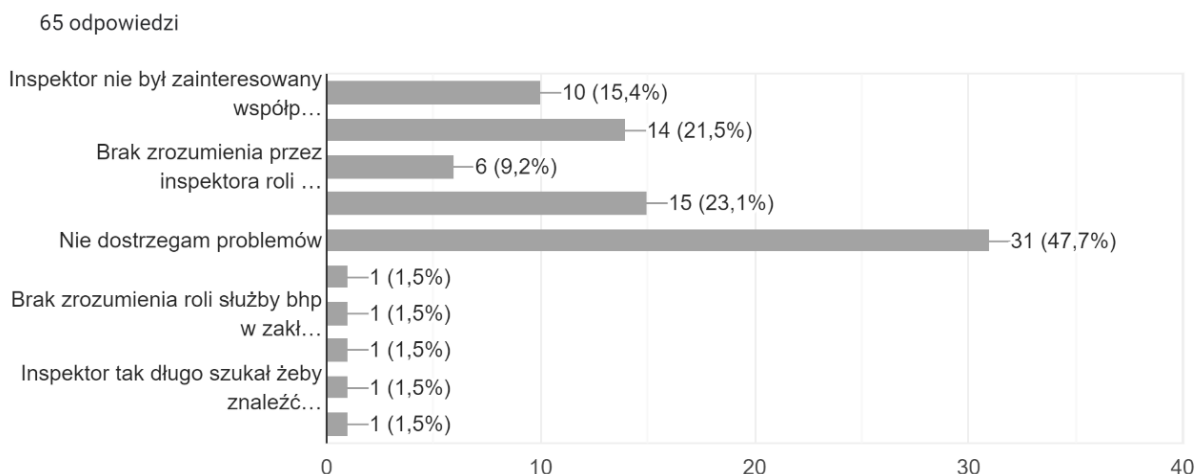
Z drugiej strony można przypuszczać, że inspektorzy pracy niechętnie nawiązują ze służbą bhp w fachowe dyskusje, koncentrując raczej na prowadzeniu czynności kontrolnych. Z pewnością sposób prowadzenia dialogu z pracodawcą i służbą bhp będzie w każdym przypadku indywidualną cechą, również opartą na predyspozycjach, przekonaniach oraz wyborach inspektora pracy.

### Problemy

Wśród problemów wskazywanych przez respondentów na pierwszy plan wysuwa się, wspomniana wcześniej, kwestia nie podejmowania przez inspektora pracy dialogu. Z rysunku 4 wynika, że 42% respondentów wskazuje na fakt, że Inspektor nie uwzględnił przedstawianych argumentów. Na brak chęci współpracy uskarża się 22% ankietowanych pracowników. Natomiast 29% stawia inspektorowi pracy zarzut braku zrozumienia procesu i organizacji pracy (29%). Niewielka grupa jest skłonna przypisać inspektorowi pewien rodzaj złośliwej uporczywości w poszukiwaniu uchybień i niedostatków bhp sugerując, że z punktu widzenia kontrolera, każda wizyta w zakładzie powinna skutkować wykazaniem braków i być może ukaraniem mandatem (7% respondentów było zdania, że *inspektor tak długo szuka, że aż znajdzie*). Jednocześnie trzecia część respondentów oceniła współpracę z organami PIP



jako bezproblemową.



**Rysunek 4.** *Jakie najczęstsze problemy dostrzegasz podczas kontroli PIP?* Źródło: opracowanie własne.

Warto spojrzeć na zagadnienie współpracy ze służbą bhp także z punktu widzenia inspektora pracy. W roku 2019 działanie służby bhp w zakresie prowadzenia postępowań powypadkowych zostało poddane ocenie podczas realizacji tematu kontrolnego PIP *Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy*. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że aż w 76 zakładach (na 285 badanych) służby bhp (lub osoby realizujące zadania służby bhp) nie wykonywały swoich zadań w należyty sposób. Główny Inspektor Pracy wymienia obszary zaniedbań służby bhp, kończąc konkluzją: *Inspektorzy pracy wskazali również na niedostateczne wykształcenie służby bhp w zakresie znajomości metod i sposobów prowadzenia postępowań powypadkowych oraz umiejętności sporządzenia dokumentacji powypadkowej* (Sprawozdanie GIP, 2019).

W powyższym opracowaniu (Sprawozdanie GIP, 2019) wskazuje się, na podstawie ocen i opinii inspektorów pracy, że niski poziom ochrony życia i zdrowia w zakładach pracy wiąże się nierzadko ze słabym przygotowaniem osób pełniących zadania służby bhp. Jednocześnie GIP w swoim sprawozdaniu, przyznaje, że dobrze zorganizowana służba bhp w większych zakładach, zapewnia wysoki poziom standardów ochrony pracy, na przykład w firmach budowanych zrzeszonych w *Porozumieniu dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie*.

## Oczekiwania

Zgodnie z definicją zawartą w Słowniku Języka Polskiego oczekiwanie to coś czego się pragnie lub spodziewa (<http://sjp.pl>). Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy zarówno nadzór i kontrola jak również działania o charakterze pozakontrolnym, tj. udzielanie porad z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy

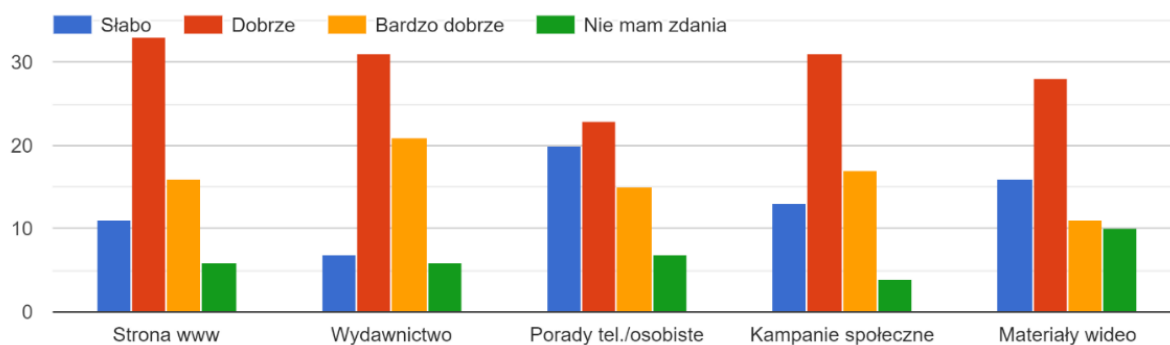
oraz prowadzenie działalności o charakterze wydawniczym, szkoleniowo – informacyjnym (<http://pip.gov.pl>).

Ciekawą częścią wyników badania były odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące oczekiwań pracowników służby bhp wobec inspektorów pracy podczas przeprowadzania kontroli.

Z rozkładu odpowiedzi przedstawionym na rysunku 5 wynika, że 71% respondentów wskazało twierdzenie *występowanie w roli doradcy, nie kontrolera*. Z uwagi na określone ustawą zadania inspektora pracy, tego rodzaju oczekiwanie można odnieść jedynie do cech osobowości oraz kultury wykonywania zawodu.

Na wsparcie u pracodawcy inicjatyw służby bhp w zakresie poprawy warunków pracy wskazuje 58% respondentów. To jak również twierdzenie *więcej czasu poświęconego na wysłuchanie moich uwag i wniosków* (5% odpowiedzi) wskazują na podkreślanie potrzeby wchodzenia inspektora pracy w dialog ze służą bhp i współpracę w celu realizacji wspólnego celu jakim jest ochrona życia i zdrowia zatrudnionych. Kolejne z oczekiwań dotyczyło *udzielania większej liczby porad prawnych* (12%). Opierając się na danych PIP można stwierdzić, że w roku 2019 wśród ponad 180 tysięcy zarejestrowanych porad, jedynie 0,38 % stanowiły porady o które wnioskowali przedstawiciele służby bhp (Sprawozdanie GIP, 2019).

Jednocześnie respondenci szczególnie pozytywnie (rysunek 5) w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy ocenili pomoc fachową w postaci materiałów pisanych (treści na stronie www oraz poradników, informatorów drukowanych) i kampanii informacyjnych.



**Rysunek 5.** W ramach działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy cenię sobie najbardziej: Źródło: opracowanie własne.

Najgorzej oceniana jest komunikacja bezpośrednia – tam gdzie dochodzi do udzielania porad prawnych jeden na jeden. Powyższe w połączeniu z analizą oczekiwań służby bhp może wyraźnie wskazywać na deficyt w kontaktach bezpośrednich z inspektorami pracy. Nie można jednak sądu tego rozciągać na wszystkich przedstawicieli profesji. Ankietowani bowiem podkreślają w odpowiedziach na pytania otwarte przykłady dobrej współpracy

z inspektorami, ich przychylność oraz fachowość: *bardzo dobra i właściwa współpraca, wysłuchanie moich argumentów, uznanie przez kontrolującego niektórych rozwiązań zakładowych.*

## 5. Wnioski

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału badawczego, stwierdzić można, że działalność kontrolna inspektorów pracy ma bardzo istotny wpływ na warunki pracy w wizytowanych zakładach. Pracownicy służby bhp postrzegają aktywność inspektorów pracy jako przeważnie efektywną, choć wskazują na małą elastyczność w stosowaniu przepisów.

Jednocześnie ankietowani podejmowali problem braku dialogu między kontrolerem, a służbą bhp. Dialogu, który w rozumieniu pracowników służby bhp, ma służyć osiągnięciu wspólnych dla obu stron celów, tj. poprawy ochrony życia i zdrowia pracujących.

Można stwierdzić, że aktywność inspektora pracy podczas kontroli w zakładzie pracy wpływa z pewnością nie tylko na stan przestrzegania obowiązujących przepisów bhp ale również na sytuację i pozycję zawodową służby bhp. Inspektor pracy podczas kontroli może bowiem w związku z oceną warunków pracy ocenić również aktywność i jakość pracy służby bhp. Opinie służby bhp dotyczące efektów i przydatności kontroli inspektora pracy oraz problemów z nimi związanych zwierzać mogłyby więc również subiektywny i często emocjonalny komponent, mający związek z doświadczeniem osobistego kontaktu oraz skutkami jakie wizyta inspektora wywarła na życie zawodowe ankietowanych.

W obszarze badawczym, którego celem była identyfikacja oczekiwań pracowników służby wobec inspektora pracy najczęściej wskazywano na potrzebę konsultacji lub uzyskania porady. Pracownicy służby bhp upatrywali nadziei także w słowach *wsparcia u pracodawcy inicjatyw, które mają na celu poprawę warunków pracy.*

Podsumowując można stwierdzić, że służba bhp docenia szczególnie wszystkie działania Państwowej Inspekcji Pracy służące wsparciu codziennej pracy osób będących doradcami pracodawcy w obszarze ochrony życia i zdrowia zatrudnionych. Natomiast każdorazowa wizyta inspektora pracy w zakładzie może być dla zaangażowanych w swoje obowiązki pracowników służby bhp doskonałą motywacją i wsparciem, o ile kontroler łączyć będzie wykonywanie działań nadzorczych z perswazją, doradztwem i dialogiem.

## Bibliografia

1. Encyklopedia zarządzania, <http://mfiles.pl> (data dostępu 15.02.2021).
2. Jemielniak D. (red.) (2012a). *Badania jakościowe. tom I Podejścia i teorie*. Warszawa: PWN.
3. Jemielniak D. (red.) (2012b). *Badania jakościowe. tom II Metody i narzędzia*. Warszawa: PWN.
4. Juszczak S. (2013). *Badania jakościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*. , Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
5. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy (1946). 1919 – 1946, Wersal – Montreal.
6. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (1997). Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483 z późn. zm., Warszawa.
7. Konwencja Nr 187 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, (2006). Genewa.
8. Konwencja Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, (1947), Genewa.
9. Kostera M. (1996). *Postmodernizm w zarządzaniu*. Warszawa: PWE.
10. Lotko M. (2020), *Posttowaroznawstwo. Czy warto wybrać?*. Radom: Instytut Naukowo-Wydawniczy SPATIUM.
11. Państwowa Inspekcja Pracy, <http://pip.gov.pl> (data dostępu 15.02.2021).
12. Richthofen W.(2002). *Inspekcja pracy – przewodnik po profesji*. Genewa: MOP.
13. Rozporządzenie Rady Ministrów (1997). Dz. U. 1997 nr 109 poz. 704 z późn. zm., Warszawa.
14. Słownik języka polskiego, <http://sjp.pl>, (data dostępu: 12.02.2021).
15. Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (2019). Warszawa.
16. Ustawa Kodeks Pracy, (1974). Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 14, z późn. zm., Warszawa.
17. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (2007). Dz.U. 2007 nr 89 poz. 589, Warszawa.