

Elektroniczne zbiory danych jako źródło informacji o stanie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy

Electronic datasets as a source of information on the state of health and safety in the workplace

1. Wprowadzenie

System zbierania, gromadzenia i udostępniania informacji o stanie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) w miejscu jej wykonywania powinien być przede wszystkim użyteczny dla osób, które z niego korzystają. We współczesnym świecie, w którym kluczową rolę odgrywają digitalizacja danych i koncentrowanie wszystkich procesów w jednym narzędziu informatycznym, tradycyjne podejście do prowadzenia rejestrów, wykazów i ewidencji (dalej pod wspólną nazwą: rejestry) okazuje się nieefektywne. Dotychczasowe rozwiązania powodują, że każdy użytkownik systemu ustala zakres informacji o bhp na podstawie własnych potrzeb. Prowadzi to do niespójności systemu, powielania gromadzonych i udostępnianych danych i znacznego obciążenia pracodawców zadaniami administracyjnymi. Zmiany w tym obszarze są niewątpliwie możliwe, lecz wymagają podjęcia działań legislacyjnych oraz stworzenia cyfrowej platformy służącej gromadzeniu danych o bhp i wymianie informacji pomiędzy użytkownikami systemu.

2. Rejestry

W Polsce na pracodawcy spoczywa obowiązek sporządzenia szeregu dokumentów z zakresu bhp. Do podstawowych należy zaliczyć:

- ocenę ryzyka zawodowego (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy);
- rejestr badań i pomiarów czynników szkodliwych (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy);
- karty badań i pomiarów czynników szkodliwych (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy);
- rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, oraz rejestr pra-

cowników zatrudnionych przy tych pracach (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy);

- rejestr wypadków przy pracy (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy);
- rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy);
- wykaz stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy);
- rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych i rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki);
- ewidencję pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w przypadku których istnieje obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Wymienione dokumenty są kluczowe, jeśli chodzi o informowanie instytucji zewnętrznych o warunkach pracy, ale na pracodawcy spoczywają też inne obowiązki informacyjne w tym zakresie. Dotyczy to w szczególności sprawozdań i informacji przekazywanych Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Głównemu Urzędowi Statystycznemu (GUS), Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) i Państwowej Inspekcji Sanitarnej (PIS):

- do ZUS pracodawcy są zobowiązani corocznie przekazywać informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe – ZUS IWA (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych) oraz ewidencję pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych – ZUS ZSWA (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy

w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów);

- do GUS należy corocznie przekazywać sprawozdanie o warunkach pracy – Z-10 (Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej), a jeśli dojdzie do wypadku przy pracy – dodatkowo statystyczną kartę wypadku – Z-KW (Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy);
- do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego i okręgowego inspektora pracy pracodawca zobowiązany jest corocznie przekazywać informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy).

Obecny system należy uznać za archaiczny, ponieważ obciąża pracodawców obowiązkiem prowadzenia licznych papierowych lub elektronicznych rejestrów, a także wypełniania określonych formularzy. Warto zauważyć, że dane przekazywane przez pracodawców do instytucji zewnętrznych mają jedynie charakter deklaracyjny, a ich weryfikacja jest bardzo trudna, co prowadzi do rozbieżności między danymi prezentowanymi przez różne instytucje (Pawłowska, 2020).

3. Przykład ZUS IWA

Niedoskonałość systemu przekazywania instytucjom zewnętrznym danych dotyczących warunków pracy można przedstawić na przykładzie informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. Na początku każdego roku pracodawca zatrudniający więcej niż dziewięciu pracowników jest zobowiązany przekazać ZUS – na formularzu papierowym lub elektronicznym – ZUS IWA zawierającą następujące dane:

- swoją nazwę, numer identyfikacji podatkowej (NIP), numer identyfikacyjny REGON lub PESEL i adres korespondencyjny;
- rodzaj działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD);
- liczbę ubezpieczonych w roku sprawozdawczym;
- liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy za okres składania informacji, w tym liczbę poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich;
- liczbę pracujących w warunkach zagrożenia w roku objętym informacją.

Większość danych zawartych w ZUS IWA to powielone informacje, które pracodawca już wcześniej przekazał ZUS. Dotyczy to przede wszystkim szczegółowych danych identyfikujących płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, które zostały podane podczas zgłaszania pierwszej osoby do ubezpieczenia społecznego. Rodzaj działalności gospodarczej według PKD to z kolei informacja ogólnodostępna w bazie REGON. Liczba osób ubezpieczonych w danym okresie jest znana ZUS ze względu na obowiązek zgłaszania wszystkich zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego (niezależnie od rodzaju umowy), a poza tym wynika bezpośrednio ze składek na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przez pracodawców. W tych okolicznościach żądanie przekazywania danych po raz kolejny wydaje się nieuzasadnione. Sytuacja wygląda podobnie w przypadku informacji o poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Liczba wypadków wynika bezpośrednio z liczby świadczeń wypłacanych z tego tytułu (np. świadczenia za czas niezdolności do pracy z powodu wypadku), natomiast źródłem danych o liczbie wypadków o skutkach ciężkich i śmiertelnych mogłyby stać się dla ZUS zakładowe dokumentacje powypadkowe (protokoły powypadkowe i karty wypadków). ZUS nie ma informacji o liczbie osób pracujących w warunkach zagrożenia. Należy jednak wskazać, że w ostatnim okresie występowały istotne problemy interpretacyjne w zakresie zasad ustalania wartości tego wskaźnika (Smoliński, 2023).

4. Centralna platforma danych z zakresu bhp

Ekspansja nowoczesnych technologii cyfrowych stanowi wyzwanie dla organów administracji publicznej. Tradycyjne formy gromadzenia, przetwarzania i udostępniania danych dotyczących bhp wymagają zmian. Obligowanie pracodawców do prowadzenia wielu rejestrów, a następnie do przekazywania zgromadzonych informacji do różnych instytucji uznano za praktykę przestarzałą i odbiegającą od planu zintegrowanej informatyzacji państwa (Uchwała nr 232/2023 Rady Ministrów z dnia 23 listopada 2023 r. zmieniająca uchwałę w sprawie przyjęcia programu rozwoju „Program Zintegrowanej Informatyzacji Państwa”). Co ważne, na potrzebę doskonalenia systemu rejestracji, analizy i wykorzystania wiarygodnych informacji o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych wskazuje Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO). W czasie kampanii społecznej zorganizowanej z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy 2017 koncentrowano się na pilnej potrzebie poprawy zdolności do gromadzenia i wykorzystywania wiarygodnych danych dotyczących bhp (ILO, 2017). Działanie zostało wpisane jako cel Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 (Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2015).

Niezbędne wydaje się zatem stworzenie platformy umożliwiającej pracodawcom łatwe gromadzenie wymaganych prawem informacji z zakresu bhp. Nie ma merytorycznych ani ekonomicznych przeszkód, aby zbierać te informacje w centralnym systemie informatycznym. Dane o warunkach pracy, które pracodawca jest z mocy przepisów zobowiązany gromadzić i przechowywać, a następnie archiwizować, są de facto danymi publicznymi, więc wykorzystanie do tego centralnej platformy nie stanowiłoby naruszenia tajemnicy pracodawcy; prowadziłoby za to do poprawy komunikacji między pracodawcami i innymi interesariuszami a państwem. Zdjęłoby także z pracodawców obowiązek archiwizowania tych dokumentów, co pozwoliłoby zredukować obciążenia administracyjne i koszty z tym związane.

Na centralnej platformie – która zastąpiłaby dotychczasowe rejestry prowadzone przez pracodawców – podmioty, osoby i instytucje zamieszczałyby dane z zakresu warunków pracy. Dane te byłyby następnie automatycznie pobierane przez inne uprawnione instytucje. Takie rozwiązanie ułatwiłoby współpracę między pracodawcami a administracją publiczną, w tym ZUS, i innymi podmiotami. Za przykład tego typu platformy mogą posłużyć elektroniczne bazy wypadków przy pracy, np. hiszpański elektroniczny system zgłaszania wypadków przy pracy Delt@ czy aplikacja Injury Tracking Application (ITA) stosowana w Stanach Zjednoczonych.

Z jednej strony dane dotyczące bhp są niezbędne do identyfikowania nowych zagrożeń i niebezpiecznych sektorów, jak również ustalania priorytetów działań, w tym programów prewencyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Z drugiej strony gromadzenie tych danych nie może być zbędnym obciążeniem dla pracodawców i organów administracji państwowej (Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020).

Dzięki działaniu platformy zostałyby zrealizowane zalecenia ILO i Unii Europejskiej, a także projekt – zgodny z założeniami statystyki publicznej opartymi na koncepcji *lean* – pełnej automatyzacji procesu zbierania danych wykorzystywanych do badań dotyczących warunków pracy (Auksztol, 2023). Aby zaistniała szansa realizacji projektu, niezbędne jest wprowadzenie licznych zmian legislacyjnych znoszących obowiązki prowadzenia dotychczasowych rejestrów zakładowych i przekazywania informacji o warunkach pracy w tradycyjny sposób. Należałoby także powołać instytucję, która administrowałaby zasobami danych.

Centralna platforma danych z zakresu bhp stanowiłaby także odpowiedź na wzrost znaczenia cyfryzacji komunikacji w życiu społecznym i gospodarczym, poszerzanie zakresu danych gromadzonych przez sektory publiczny i prywatny, rosnące ocze-

kiwania użytkowników danych statystycznych i potrzebę ograniczenia obowiązków sprawozdawczych (Auksztol, 2021).

Stworzenie platformy prowadziłoby do zmniejszenia obciążeń wynikających z konieczności weryfikacji rejestrów. Poza tym ułatwiłoby prace instytucjom kontrolnym, czyli PIS i PIP, ponieważ wiele czynności można byłoby wykonywać zdalnie (Smoliński, 2019).

5. Gromadzenie danych z wykorzystaniem centralnej platformy

Kluczowych informacji o warunkach pracy dostarczają rejestry wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Obecnie to pracodawca ma obowiązek prowadzenia własnego rejestru wypadków przy pracy. Na podstawie rejestru powinno być możliwe przeprowadzenie – bez sięgania do dokumentów źródłowych – analizy wypadkowości; ma on także służyć udostępnianiu informacji o wypadkach uprawnionym instytucjom zewnętrznym. Gdyby udało się utworzyć centralną bazę wypadków przy pracy, prowadzenie indywidualnych rejestrów stałoby się niecelowe. Baza zawierałaby dane wymagane w Z-KW. Warto byłoby także rozważyć możliwość zgłaszania wypadków przez samych poszkodowanych i uprawnione organy (np. policję), co zapobiegałoby ukrywaniu wypadków. Ze zgromadzonych danych mogliby korzystać zarówno pracodawca, jak i uprawnione instytucje, przede wszystkim kontrolne, ZUS i GUS.

Centralna baza wypadków przy pracy pozwalałaby nie tylko na zbieranie danych wynikających z ustaleń dokonanych bezpośrednio po zdarzeniu, lecz także na ich ewentualną modyfikację. Ustalenia zawarte w protokole powypadkowym lub karcie wypadku mogą być poddawane korektom w wyniku postępowań administracyjnych lub sądowych. Każda zmiana mogłaby być odnotowywana w centralnej bazie przez uprawnioną instytucję lub organ w momencie uprawomocnienia się decyzji administracyjnej lub wyroku. W wielu przypadkach początkowe ustalenia ulegają istotnym zmianom w wyniku dalszych postępowań dotyczących przyczyny, skutków i klasyfikacji prawnej zdarzenia. Zgromadzone dane obrazowałyby wypadek nie tylko z punktu widzenia pracodawcy, lecz także z perspektywy związanych z nim postępowań administracyjnych i sądowych. Możliwe byłoby także bezpośrednie porównywanie ustaleń audytora zewnętrznego, czyli inspektora PIP, z danymi raportowanymi przez pracodawcę, a w dalszej kolejności – z decyzjami administracyjnymi i wyrokami sądów. Tak prowadzona baza pozwalałaby na wyeliminowanie rozbieżności występujących obecnie w statystyce GUS, sprawozdaniach PIP i raportach ZUS (Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, 2013). Dane byłyby automatycznie przetwarzane, analizowane i udostępniane uprawnionym osobom, instytucjom i organom. GUS miałby więc możliwość przeprowadzania analiz wypadkowości

na podstawie nie tylko subiektywnych ustaleń pracodawców, lecz także danych zweryfikowanych przez kompetentne instytucje. Obraz wypadkowości byłby wtedy niewątpliwie pełniejszy.

Podobną bazę można byłoby stworzyć w celu rejestracji chorób zawodowych – w miejsce centralnego rejestru prowadzonego przez Instytut Medycyny Pracy (IMP; Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych). Co ważne, zastępowałaby ona także prowadzone przez pracodawców rejestry, których wymaga kodeks pracy, i umożliwiałaby bieżące monitorowanie sprawy – od zgłoszenia podejrzenia aż do ewentualnej prawomocnej decyzji o uznaniu choroby zawodowej. Tym samym liczba użytkowników bazy chorób zawodowych znacznie by się zwiększyła. Pierwszym z nich byłby lekarz, ponieważ zazwyczaj to on dokonuje rozpoznania podejrzenia choroby zawodowej i zgłasza ją do PIS, która z kolei przeprowadza postępowanie administracyjne i wydaje decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej (możliwe są także postępowania sądowe). Wszystkie te zdarzenia byłyby zarejestrowane w bazie, dzięki czemu nie byłoby potrzeby sięgania do jednostkowych rejestrów dostępnych u pracodawcy i w PIS oraz wypełniania tradycyjnych kart stwierdzenia choroby zawodowej (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób). Zgromadzone w ten sposób dane byłyby udostępniane zainteresowanym instytucjom, w tym IMP i GUS.

Warto byłoby również rozważyć stworzenie kolejnych baz: czynników szkodliwych, prac i pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze lub mutagenne, prac i pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach, prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych i pracowników zatrudnionych przy tych pracach. Z jednej strony pozwoliłoby to zwolnić pracodawców z obowiązku prowadzenia wielu tradycyjnych rejestrów, a z drugiej uporządkowałoby sposób raportowania oraz gromadzenia i udostępniania danych instytucjom zewnętrznym.

Ważną rolę w analizie warunków pracy odgrywa informacja dotycząca występowania czynników szkodliwych na poszczególnych stanowiskach pracy. Obecnie informacje te są odnotowywane w kartach oraz rejestrach badań i pomiarów czynników szkodliwych prowadzonych przez poszczególnych pracodawców (najczęściej w formie papierowej). Dane z tych kart i rejestrów są przekazywane do ZUS (w ZUS IWA, jako liczba pracujących w warunkach zagrożenia) i GUS (Z-10). Kontrolę i analizę danych zawartych w rejestrze i kartach przeprowadzają także PIP i PIS. Stworzenie centralnej bazy czynników szkodliwych zwolniłoby pracodawców z obowiązku prowadzenia rejestrów kart badań i pomiarów czynników szkodliwych. Dane z pomiarów laboratoria przekazywałyby automatycznie do centralnej bazy, do której dostęp mieliby zarówno

pracodawca, jak i uprawnione instytucje. Tym samym takie instytucje, jak PIP i PIS mogłyby analizować warunki pracy bez konieczności przeprowadzania kontroli u pracodawcy, a GUS i IMP mieliby bezpośredni dostęp do rzetelnych danych o czynnikach szkodliwych występujących na poszczególnych stanowiskach pracy.

Stworzenie bazy prac i pracowników pracujących w narażeniu na czynniki rakotwórcze i mutagenne pozwoliłoby uniknąć corocznego raportowania do PIP i PIS. Przekazywanie tych danych w sposób tradycyjny znacząco utrudnia ich analizę, co powoduje, że GUS zbiera je dodatkowo w ramach informacji Z-10. Podobnie jest w przypadku prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych i pracowników zatrudnionych przy tych pracach – centralna baza zastąpiłaby rejestry zakładowe, a jednocześnie umożliwiła PIS przeprowadzanie szczegółowych analiz zgromadzonych w niej informacji. GUS i inne zainteresowane instytucje mogłyby wykorzystywać te dane do badań naukowych, analiz i planowania ewentualnych kontroli.

Ważnym elementem systemowego zbioru danych o warunkach pracy jest też informacja w zakresie prac i pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach. Centralna baza umożliwiłaby pogłębioną analizę tych danych.

6. Podsumowanie

Gromadzenie w systemie teleinformatycznym wszystkich danych o bhp powinno się stać powszechną praktyką. Digitalizacja dokumentów i danych z zakresu bhp pozwoli na zwiększenie produktywności zarówno po stronie pracodawców, jak i instytucji uprawnionych do analizowania warunków pracy. Można domniemywać, że z biegiem czasu zakres zbieranych informacji będzie się zwiększać, w tym o informacje z dokumentów dotyczących oceny ryzyka zawodowego. Należy się także spodziewać stopniowej integracji centralnej platformy bhp z oprogramowaniem stosowanym przez zakłady pracy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy (Smoliński, 2020). W konsekwencji tak zaplanowanych procesów powstanie zbiór big data – cenny zasób ułatwiający podejmowanie progresywnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy.

Bibliografia

Auksztol, J. (2021). Lean official statistics concept based on the working conditions survey. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 66(12), 75–97. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.5595>.

- Auksztol, J. (2023). Konceptja systemu informacji w bezpiecznym środowisku pracy. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 68(3), 44–60. <https://doi.org/10.59139/ws.2023.03.3>.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. (2013). *Wypadki przy pracy*. https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P32000168841444824271997&html_tresc_root_id=553&html_tresc_id=300003722&html_klucz=553#:~:text=Podstawowe%20r%C3%B3znic%20w%20publikacjach%20wynikaj%C4%85%20z%20r%C3%B3znic%20BC.
- International Labour Organization. (2017). *World Day for Safety and Health at Work 2017 – Optimize the collection and use of OSH data*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_617323/lang--en/index.htm.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020 ((COM)2014, 322).
- Organizacja Narodów Zjednoczonych. (2015). *Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r. 70/1. Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030*. https://www.un.org/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf.
- Pawlowska, Z. (2020). Źródła danych o warunkach środowiska pracy w Polsce. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, (11), 14–17. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.4996>.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003 nr 169, poz. 1650 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 2189 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2032).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. 2022 poz. 2750).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (t.j. Dz.U. 2013 poz. 1379 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. 2005 nr 81, poz. 716 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 419).

- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (t.j. Dz.U. 2021 poz. 2235 ze zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 1836).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009 nr 105, poz. 870).
- Smoliński, D. (2019). Inspekcja 4.0. *Inspektor Pracy*, (1), 39–41. <https://www.pip.gov.pl/ua/dla-sluzb-bhp/magazyn-inspektor-pracy>.
- Smoliński, D. (2020). E-bezpieczeństwo i ochrona zdrowia. *Atest – Ochrona pracy*, (6), 13–16.
- Smoliński, D. (2023). Głos krytyczny do wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2020 r. w zakresie sposobu ustalania liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia w rozumieniu art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka*, (17), 49–59. <https://doi.org/10.31971/2299-2332.2023.17.4>.
- Uchwała nr 232/2023 Rady Ministrów z dnia 23 listopada 2023 r. zmieniająca uchwałę w sprawie przyjęcia programu rozwoju „Program Zintegrowanej Informatyzacji Państwa”.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465).
- Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (t.j. Dz.U. 2023 poz. 773).

Dariusz Smoliński

Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku,
Oddział w Słupsku, Polska / State Labour Inspection, District Labour Inspectorate in Gdańsk,
Branch in Słupsk, Poland