



Podsumowanie pierwszego posiedzenia Międzybranżowego Zespołu Konsultacyjnego Wsparcia Społecznej Inspekcji Pracy na temat rozwoju kultury bezpieczeństwa i roli Społecznej Inspekcji Pracy

Pierwsze posiedzenie MZKWSIP odbyło się 3 czerwca 2026 r. w Warszawie z inicjatywy Fundacji Akademia Społecznej Inspekcji Pracy oraz Fundacji Kultury Bezpieczeństwa.

Spotkanie przedstawicieli BHP i SIP było poświęcone dyskusji na temat roli, problemów i przyszłości Społecznej Inspekcji Pracy (SIP). Uczestnicy przedstawili swoje organizacje, podzielili się doświadczeniami i zdiagnozowali kluczowe wyzwania, takie jak brak centralizacji, problemy legislacyjne, niewystarczające szkolenia oraz niska świadomość roli SIP, proponując jednocześnie konkretne rozwiązania mające na celu wzmocnienie jej pozycji i efektywności.

Raport ze Spotkania

Kultura Bezpieczeństwa i Rola Społecznej Inspekcji Pracy

Strategiczna diagnoza wyzwań oraz kierunki wzmocnienia roli SIP w polskich przedsiębiorstwach

⚠ Kluczowe Bariery Systemowe

IZOLACJA STRUKTURALNA

Całkowity brak struktur ponadzakładowych od 1983 r. prowadzi do izolacji inspektorów i zaniku instytucjonalnej pamięci.

WĘZEL ZWIĄZKOWY

Silne powiązanie z związkami ogranicza powoływanie SIP w firmach bez związków i generuje konflikty polityczne.

📄 *Anachroniczne ramy prawne: Obowiązek prowadzenia papierowej książki zaleceń (1983) blokuje cyfryzację w nowoczesnych firmach.*



SIP jako Bufor Bezpieczeństwa

Skuteczny inspektor rozwiązuje problemy na wczesnym etapie, odciążając działy HR i BHP oraz budując autorytet organizacji.

KG PG EN +5

Branżowe zaangażowanie

🎓 Deficyt Kompetencji

- **Brak Kompetencji Miękkich:** SIP działają "między młotem a kowadłem" bez narzędzi do negocjacji i rozwiązywania konfliktów.
- **Dyskryminacja Szkoleniowa:** Pracodawcy inwestują w służbę BHP, pomijając społecznych inspektorów w specjalistycznych kursach.

"Kamyk rzucony na wodę" – brak ciągłości wiedzy po wygaśnięciu kadencji zaangażowanego inspektora.

💡 Rekomendacje i Dobre Praktyki

- ✓ **Koordinacja centralna:** Wprowadzenie funkcji koordynatora SIP w dużych strukturach (model Enea).
- ✓ **Cyfrowe bazy wiedzy:** Wykorzystanie wspólnych dysków do dokumentowania wypadków i wniosków dla następców.
- ✓ **Marketing SIP:** Dedykowane zakładki na stronach WWW i regularne sprawozdania budujące widoczność.

Cyfryzacja Książki

Standardy Szkoleń

📅 Kolejne Kroki i Zadania

DLA ORGANIZATORÓW

- ☐ Zaprośzenie Głównego Inspektora Pracy (GIP)
Omówienie cyfryzacji i zmian w rozporządzeniu o szkoleniach.
- ☐ Przygotowanie merytorycznych propozycji legislacyjnych

DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW

- ☐ Identyfikacja i zaproszenie SIP-ów z branży (Focus Grupy)
- ☐ Dokumentowanie działań w celu zapewnienia ciągłości wiedzy

Harmonogram Po-Wakacyjny

Wprowadzenie i prezentacja uczestników

Sesja rozpoczęła się od nakreślenia głównego celu spotkania: zdiagnozowanie i analiza problemów i barier ograniczających rolę i funkcjonowanie SIP, a także wypracowanie metod rozwoju kultury bezpieczeństwa i zacieśnienie współpracy między osobami i organizacjami zaangażowanymi w ten obszar. W pierwszym posiedzeniu udział wzięło 12 uczestników z 9 firm i organizacji. Podkreślono duże zainteresowanie inicjatywą ze strony społecznych inspektorów pracy z takich firm jak KGHM, PGE, ZUS, JSW i Amazon, którzy nie mogli wziąć udziału w obradach ze względu na sezon urlopowy, co wskazuje na potrzebę kontynuacji dialogu w szerszym gronie po okresie wakacyjnym.

Następnie uczestnicy przedstawili siebie i swoje organizacje, ukazując szerokie spektrum doświadczeń:

- **Przedstawiciele Społecznej Inspekcji Pracy (SIP)** z różnych sektorów, m.in. z branży tytoniowej (JTI - zakład z 2,5 tys. pracowników), energetycznej (Enea - 4,5 tys. pracowników, działa 42 wydziałowych i 5 zakładowych SIP-ów pod nadzorem koordynatora, a także były wieloletni ZSIP z Veolia Energia Łódź S.A. – blisko 1000 pracowników, 21 SIP), medyczna (Górnośląskie Centrum Zdrowia Dziecka w Katowicach, ponad 1200 pracowników oraz OZZ Pielęgniarek i Położnych), szkolnictwo wyższe (Uniwersytet Radomski, gdzie SIP działa od roku, a jego struktura jest rozbudowana).
- **Reprezentanci firm dostarczających rozwiązania BHP**, takich jak **Milwaukee**, globalna marka z ponad 100-letnią historią, która aktywnie wspiera inicjatywy związane z bezpieczeństwem, w tym współpracę z SIP, oraz **Faraone**, producent systemów ochrony zbiorowej, który inwestuje w edukację i kulturę bezpieczeństwa poprzez własną akademię.
- **Działacze organizacji non-profit**: inicjatorami spotkania były **Fundacja Kultury Bezpieczeństwa**, której misją jest promowanie kultury bezpieczeństwa poprzez konferencje, warsztaty i projekty, takie jak "Twarze Bezpieczeństwa" oraz **Fundacja Akademia Społecznej Inspekcji Pracy** działająca na rzecz integracji, szkolenia i wsparcia merytorycznego społecznych inspektorów pracy w całej Polsce. Udział w spotkaniu wzięli także przedstawiciele **Stowarzyszenia Forum SIP** - organizatora Ogólnopolskiego Forum Społecznej Inspekcji Pracy.

Prezentacje uczestników stworzyły solidną podstawę do dalszej merytorycznej dyskusji, ukazując zarówno zróżnicowanie branż, jak i wspólne wyzwania w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony praw pracowniczych.

Diagnoza problemów strukturalnych i legislacyjnych SIP

Uczestnicy zgodnie zdiagnozowali, że jednym z fundamentalnych problemów hamujących rozwój i skuteczność Społecznej Inspekcji Pracy jest jej całkowity brak struktur ponadzakładowych. Od rozbicia centralnych struktur związkowych w 1983 roku, SIP została zdecentralizowana i zamknięta w ramach pojedynczych zakładów pracy (podlegając pod zakładowe organizacje związkowe), co prowadzi do izolacji inspektorów, braku wymiany wiedzy i zaniku instytucjonalnej pamięci – nie istnieją centralne archiwa, a dokumentacja jest niszczona wraz z likwidacją zakładów. Wskazano, że w przeciwieństwie do 75-lecia SIP (w 2025 r.), które przeszło bez echa na szczeblu rządowym, 50-lecie było obchodzone w Sejmie RP, co obrazuje spadek znaczenia tej instytucji w oczach decydentów.

Kolejnym kluczowym wyzwaniem jest silne, ustawowe powiązanie SIP ze związkami zawodowymi. Choć ustawa daje związkom mandat do organizowania wyborów, w praktyce generuje to liczne dysfunkcje. Należą do nich:

- **Brak możliwości powołania SIP** w zakładach bez organizacji związkowych, co jest znaczącym ograniczeniem.
- **Upolitycznienie i konflikty międzyzwiązkowe**, które często paraliżują proces wyborczy, prowadząc do sytuacji, w których kadencja SIP wygasa bez wyboru następcy, a nawet do powoływania dwóch konkurencyjnych struktur inspekcji w jednym zakładzie.
- **Ograniczanie dostępu do funkcji SIP** dla osób spoza związków zawodowych, co zawęża pulę potencjalnych kandydatów.

Zwrócono również uwagę na przestarzałe ramy prawne. Obowiązująca **uchwała Rady Państwa z 1983 roku** jest anachronizmem i nie przystaje do współczesnych realiów. Podobnie, wymóg prowadzenia **księgi zaleceń i uwag wyłącznie w formie papierowej**, wynikający z zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z tego samego okresu, stanowi barierę w dobie cyfryzacji, szczególnie w firmach o rozproszonej strukturze. Uczestnicy wyrazili przekonanie, że choć zmiana samej ustawy o SIP jest mało prawdopodobna z powodu oporu lobby pracodawców z jednej strony i związków zawodowych z drugiej, wiele problemów można rozwiązać poprzez nowelizację aktów niższego rzędu, takich jak rozporządzenia czy zarządzenia.

Wyzwania w funkcjonowaniu i postrzeganiu SIP w zakładach pracy

W tej części dyskusji skupiono się na codziennych trudnościach, jakie napotykają Społeczni Inspektorzy Pracy. Podkreślono problem **braku ciągłości działań** – po zakończeniu kadencji zaangażowanego inspektora jego wiedza i wypracowane standardy często znikają, a nowy SIP musi zaczynać od zera. Ten brak trwałości sprawia, że SIP bywa postrzegany jako "kamyk rzucony na wodę" – chwilowy impuls bez długofalowego efektu.

Kolejnym istotnym wyzwaniem jest **niska świadomość roli SIP** zarówno wśród pracowników, którzy często nie wiedzą, kto pełni tę funkcję i jakie ma uprawnienia, jak i wśród pracodawców i kadry zarządzającej. Szczególnie problematyczne są relacje z menedżerami średniego szczebla, którzy postrzegają SIP-owców jako przeszkadzających i czepialskich, a nie jako partnerów w budowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Taka postawa tworzy barierę komunikacyjną, utrudniając dialog i wprowadzanie usprawnień, czego przykładem są trudności w egzekwowaniu zaleceń i uwag.

Aby przeciwdziałać tym problemom, uczestnicy wskazali na kluczową rolę **budowania autorytetu i zaufania**. Podkreślono konieczność prowadzenia aktywnych działań promocyjnych i wizerunkowych, takich jak tworzenie dedykowanych zakładki na stronach intranetowych firm, regularne publikowanie sprawozdań z działalności czy organizowanie spotkań informacyjnych dla nowo zatrudnionych. Takie działania nie tylko zwiększają widoczność SIP, ale także pokazują pracownikom i pracodawcy realne korzyści płynące z jej funkcjonowania, co ułatwia zdobycie wsparcia i budżetu na dalsze inicjatywy.

Podkreślono, że SIP często pełni rolę bufora, rozwiązując na wczesnym etapie problemy, które w innym wypadku obciążałyby działy HR i BHP.

Rola szkoleń i kompetencji miękkich w działalności SIP

Uczestnicy zgodnie uznali, że brak systemowych i kompleksowych szkoleń jest jedną z największych barier dla skuteczności Społecznej Inspekcji Pracy. Wskazano, że obecne przepisy, w tym anachroniczna Uchwała Rady Państwa ws. wytycznych do działalności SIP mówiąca o "organizacji szkolenia" jako jednym z obowiązków zakładowego SIP (w liczbie pojedynczej) to jest absolutnie niewystarczające w okresie 4-letniej kadencji. Brakuje jasnych regulacji określających minimalną częstotliwość, zakres tematyczny i formę szkoleń.

Podkreślono, że SIP-owcy, aby efektywnie pełnić swoją rolę, potrzebują wiedzy z wielu obszarów: technicznego bezpieczeństwa, prawa pracy, ochrony środowiska, procedur powypadkowych, a także szkoleń miękkich z zakresu komunikacji czy umiejętności społecznych. Zwrócono uwagę na dyskryminację w dostępie do szkoleń – pracodawcy często inwestują w rozwój pracowników służby BHP, wysyłając ich na kursy (np. z badania wypadków), całkowicie pomijając społecznych inspektorów, którzy są przecież drugą, równoprawną częścią zespołu powypadkowego.

Szczególnie mocno zaakcentowano **całkowity brak szkoleń z kompetencji miękkich**. SIP-owcy działają "między młotem a kowadłem" – z jednej strony oczekiwania pracowników i związków zawodowych, z drugiej pracodawca, kierownicy i służba BHP. W tej roli kluczowe są umiejętności takie jak asertywna komunikacja, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów czy udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Obecnie te kompetencje są zaniedbywane, co utrudnia budowanie

autorytetu i prowadzenie dialogu. Poruszono również temat zdrowia psychicznego i potrzeby wyposażenia SIP w narzędzia do zarządzania sytuacjami kryzysowymi, np. rozmowy z osobami po wypadkach. Dostęp do szkoleń jest ponadto bardzo nierówny – podczas gdy niektóre duże firmy, jak te związane z przemysłem ciężkim na Śląsku, organizują regularne kursy, w wielu innych zakładach SIP-owcy są pozostawieni sami sobie.

Proponowane rozwiązania i dobre praktyki

Podczas dyskusji uczestnicy podzielili się szeregiem konkretnych propozycji i sprawdzonych metod, które mogą wzmocnić pozycję i efektywność Społecznej Inspekcji Pracy. Kluczowe rekomendacje obejmują:

1. Działania strukturalne i organizacyjne:

- **Tworzenie funkcji koordynatora SIP** w dużych, rozproszonych organizacjach (jak w Enea), co zapewnia spójność działań, przepływ informacji i wsparcie dla poszczególnych inspektorów.
- **Wykorzystanie wewnętrznych narzędzi do komunikacji i zarządzania wiedzą**, np. stworzenie "wspólnego dysku" z dostępem do przepisów, procedur, opisów wypadków i bazy wniosków. Taka platforma zapewnia ciągłość wiedzy między kadencjami.
- **Promocja i wizerunek SIP**: aktywne informowanie o działalności SIP poprzez stronę internetową firmy, plakaty, regularne sprawozdania i spotkania z pracownikami. Buduje to autorytet i pokazuje realną wartość pracy inspektorów.
- **Budowa struktur ponadzakładowych**: założenie ogólnopolskiego stowarzyszenia SIP obejmującego przedstawicieli wszystkich branż z zakresu całego kraju z decentralizacją struktur (autonomiczne oddziały regionalne) – więcej na ten temat w dalszej części spotkania.

2. Zmiany w prawie i współpraca z instytucjami:

- **Nawiązanie oficjalnego dialogu z Głównym Inspektorem Pracy** w celu wprowadzenia zmian legislacyjnych. Proponuje się rozpoczęcie od kwestii prostych do wdrożenia, takich jak nowelizacja zarządzenia w sprawie **księgi zaleceń i uwag** (możliwość wprowadzenia cyfrowej wersji księgi).
- **Nowelizacja rozporządzenia o szkoleniach BHP** poprzez dopisanie SIP do tej samej grupy co służba BHP, co zapewniłoby im obligatoryjne, kilkudniowe szkolenie z zakresu BHP bezpośrednio po wyborach.
- **Wprowadzenie minimalnych standardów szkoleń** (technicznych, prawnych i miękkich) w przepisach powszechnych (formułując je w sposób, który nie obniży standardów w firmach już intensywnie inwestujących w rozwój SIP).

3. Dobre praktyki w codziennej działalności:

- **Budowanie relacji i dialogu**: Podkreślono, że kluczem jest postrzeganie SIP jako partnera, a nie przeciwnika. Regularna, otwarta komunikacja z pracownikami i pracodawcą, w tym informacja zwrotna o podjętych działaniach, buduje zaufanie.
- **Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego**: Przykład kopalni Budryk, gdzie powołano zespół wspierający pracowników z problemem alkoholizmu, pokazuje, jak SIP może inicjować działania wykraczające poza tradycyjne BHP, przynosząc korzyści zarówno pracownikom, jak i firmie.
- **Wykorzystanie szkoleń praktycznych**: Prowadzenie warsztatów opartych na scenkach rodzajowych (np. symulacja badania wypadku) znacząco podnosi kompetencje i świadomość inspektorów.

Uczestnicy zgodzili się, że kluczem do sukcesu jest połączenie oddolnych inicjatyw z systemowymi zmianami, które mogą być zainicjowane dzięki współpracy z Państwową Inspekcją Pracy.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Społecznej Inspekcji Pracy - idea i struktura organizacji

Uczestnicy spotkania zainicjowali dyskusję na temat założenia Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Społecznej Inspekcji Pracy. Organizacja miałaby mieć charakter otwarty i ogólnokrajowy, z możliwością tworzenia autonomicznych oddziałów regionalnych (np. wojewódzkich), co zapewniłoby jej szeroki zasięg i zdolność do rozrastania się. Uzgodniono, że statut stowarzyszenia powinien zakładać m.in. deklaracje przystąpienia (również w formie elektronicznej), możliwość zrzeszania się zarówno aktywnych, jak i byłych społecznych inspektorów pracy, a także osób czynnie wspierających Społeczną Inspekcję Pracy, składki członkowskie (w symbolicznej wysokości, aby zapewnić zrzeszanie się wyłącznie aktywnych i zdecydowanych członków).

Podkreślono, że taka forma organizacyjna dałaby SIP znacznie większą siłę głosu i realny wpływ na prawo, w tym stałe miejsce w Radzie Ochrony Pracy przy Sejmie RP, gdzie obecnie brakuje reprezentacji społeczników z ramienia SIP. Formalne wymogi założenia stowarzyszenia obejmują zebranie co najmniej siedmiu osób funkcyjnych, przygotowanie statutu uwzględniającego przyszły rozwój i ordynację wyborczą, a następnie rejestrację w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS). Dyskutowano również, że w składzie założycielskim powinny znaleźć się osoby zadeklarowane do długoterminowego, stałego zaangażowania, nawet po ewentualnej przegranej w przyszłych zakładowych wyborach na SIP. Dlatego, dla zachowania ciągłości stowarzyszenia, członkostwo nie może być ograniczone wyłącznie do aktywnych społecznych inspektorów pracy.

Korzyści, standaryzacja i rozwój kompetencji

Powołanie ogólnopolskiego stowarzyszenia postrzegane jest jako szansa na liczne korzyści, przede wszystkim na uregulowanie funkcji i podniesienie kompetencji społecznych inspektorów. Uczestnicy wskazali, że obecnie istnieje ogromna dysproporcja w wiedzy i umiejętnościach SIP w różnych zakładach pracy. Stowarzyszenie mogłoby to zmienić poprzez stworzenie platformy do wymiany wiedzy i doświadczeń. Spotkania, takie jak konferencje czy akademie, pozwalają inspektorom z różnych środowisk uczyć się od siebie nawzajem i "otwierać głowy" na nowe możliwości, których często nie są świadomi.

Zainspirowani modelem włoskim dla pracowników służby BHP, uczestnicy rozważali wprowadzenie w przyszłości systemu punktowego za szkolenia i aktywności. Taki system motywowałby członków do ciągłego rozwoju zawodowego, śledzenia zmian w przepisach oraz nowych technologiach. Ponadto stowarzyszenie mogłoby prowadzić działalność statystyczną, np. poprzez coroczne ankiety w firmach członkowskich dotyczące liczby i aktywności inspektorów czy zdarzeń wypadkowych. Zbieranie i analiza takich danych znacząco wzmocniłyby pozycję i siłę głosu organizacji w dyskusjach na temat prawa i warunków pracy w Polsce.

Wyzwania we współpracy i zaangażowaniu

W dyskusji poruszono istotne wyzwania, z jakimi boryka się Społeczna Inspekcja Pracy. Jednym z kluczowych problemów jest trudna współpraca ze służbą BHP, która często traktuje SIP z dystansem, jako "młodszego brata", obawiając się utraty autorytetu i niechętnie wchodząc we wspólne projekty, nawet jeśli służą one poprawie bezpieczeństwa. Z drugiej strony, istnieją pozytywne przykłady, jak w KGHM czy w firmie Energa, gdzie to służba BHP inicjuje szkolenia dla SIP, widząc w nich partnerów do pomocy.

Kolejnym wyzwaniem jest zaangażowanie młodszych pokoleń, które mają konsumpcyjne podejście do pracy i inne priorytety życiowe, takie jak kredyty czy rodzina, przez co niechętnie angażują się w działalność społeczną. Podkreślono jednak, że bez wciągania młodych, nie będzie sukcesu i ciągłości działań. Zauważono również problem w strukturach związkowych, gdzie silni liderzy niekiedy tłamszą potencjalnych następców, marnując ich potencjał. Dyskutowano także o barierach w delegowaniu zadań i braku zaufania, co prowadzi do wypalenia liderów i bierności zespołów. Na koniec zwrócono uwagę na ogromne różnice w kompetencjach inspektorów w różnych firmach, często wynikające z braku świadomości co do własnych uprawnień i możliwości, co potwierdzają przykłady ze szkoleń dla pracowników oświaty czy ZUS.

Porównania międzynarodowe i propozycje legislacyjne

Uczestnicy rozmowy dokonali analizy porównawczej systemów społecznego nadzoru nad warunkami pracy w innych krajach, poszukując inspiracji dla polskich rozwiązań. Przywołano przykłady z Wielkiej Brytanii, gdzie pracodawca od pewnej liczby zatrudnionych ma obowiązek zorganizować wybory przedstawicieli pracowników ds. bezpieczeństwa, co jest rozwiązaniem niezależnym od związków zawodowych. W Niemczech część składki wypadkowej jest przeznaczana na szkolenia dla społecznych inspektorów, a środki te wracają do firmy w formie funduszy na edukację. Z kolei w Szwecji model opiera się na silnym wsparciu dla rad pracowniczych, które powołują swoich przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i dobrostanu.

Podobne do polskiego SIP odpowiedniki instytucji działają również w krajach takich jak Anglia, Irlandia, Rumunia, Węgry, Słowacja i Portugalia. We Włoszech funkcjonuje stowarzyszenie inspektorów pracy (Inspektor de la Wora z Sociaty), co jest bliskie omawianej idei. Na podstawie tych międzynarodowych doświadczeń zrodził się pomysł, aby w przyszłości nowo utworzone stowarzyszenie wysunęło konkretne propozycje legislacyjne. Jedną z pierwszych propozycji mogłoby być wystosowanie listu do Ministerstwa Pracy z postulatem dopisania obowiązkowego szkolenia dla nowo wybranego Społecznego Inspektora Pracy do rozporządzenia w sprawie szkoleń BHP. Uznano jednak, że takie działania będą skuteczniejsze, gdy zostaną podjęte przez formalnie zarejestrowaną i silną organizację.

Konkretne kroki i decyzje organizacyjne

W toku dyskusji podjęto konkretne decyzje dotyczące dalszych działań zmierzających do powołania stowarzyszenia.

Jako formę przejściową powołano **"Międzybranżowy Zespół Konsultacyjny Wsparcia Społecznej Inspekcji Pracy"**, który będzie stanowił podstawę do dalszych prac. Plan działania zakłada pójście dwutorowe: jedna grupa zajmie się przygotowaniem projektu statutu i formalnościami związanymi z założeniem stowarzyszenia, a druga będzie kontynuować prace merytoryczne.

Kluczowe zadania obejmują przygotowanie roboczej wersji statutu, który uwzględni możliwość przyszłego rozwoju organizacji. Najważniejszym krokiem jest zebranie grupy założycielskiej składającej się z co najmniej siedmiu osób, które zadeklarują stałe zaangażowanie w zarządzie. Uczestnicy spotkania mają przemyśleć swój udział i poszukać chętnych do współpracy.

Postanowiono, że informacja o inicjatywie zostanie szeroko rozgłoszona na różnych forach, aby pozyskać wsparcie. Ze względu na czas rejestracji stowarzyszenia, który może potrwać 4-5 miesięcy, uznano za priorytet zebranie grupy założycielskiej i przygotowanie dokumentów jeszcze przed okresem wakacyjnym. Formalne działania, takie jak wystąpienia do ministerstwa, zostaną podjęte dopiero po zarejestrowaniu stowarzyszenia, co nada im odpowiednią rangę.

Zadania do Wykonania

Wszyscy Uczestnicy

- Zidentyfikować i zaprosić SIP-ów ze swojej branży do udziału w przyszłych spotkaniach, w celu stworzenia branżowych grup roboczych (focus grup).
- Wprowadzać praktykę dokumentowania działań SIP (np. przez protokoły ze spotkań) w celu zapewnienia ciągłości wiedzy i monitorowania postępów.
- Promować działania SIP w swoich organizacjach poprzez publikowanie sprawozdań i informowanie pracowników o osiągnięciach.
- Budować relacje z pracodawcami, podkreślając rolę SIP jako partnera odciążającego działy HR i BHP oraz lidera pozytywnych zmian.

Organizatorzy Spotkania

- Oficjalnie zaprosić Głównego Inspektora Pracy na kolejne spotkanie w celu omówienia współpracy i propozycji zmian legislacyjnych (cyfryzacja księgi zaleceń, standardy szkoleń).
- Przygotować merytoryczne propozycje zmian w przepisach do przedstawienia Głównemu Inspektorowi Pracy.

W kwestii powołania stowarzyszenia:

- Rozesłać informację o inicjatywie do kontaktów na Wybrzeżu, na Śląsku i na grupie dyskusyjnej fb.
- Przygotować jednolity komunikat o projekcie stowarzyszenia.
- Opracować i rozesłać notatkę ze spotkania do wszystkich uczestników oraz osób, które nie mogły przybyć.
- Zebrać siedem osób, które zadeklarują stałe zaangażowanie w zarządzie.
- Zebrać chętnych i stworzyć radę założycielską przed wakacjami.
- Stworzyć roboczą wersję (draft) statutu stowarzyszenia.
- Po opracowaniu, wysłać draft statutu i ewentualne poprawki do pozostałych członków zespołu.
- Skontaktować się z Anną w sprawie potencjalnego włączenia się Akademii Faraone w wydarzenie planowane w grudniu.

Na tym obrady zakończono.