

# La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en Pologne

## Le cadre légal

### La réglementation du travail

Les fondements du droit en Pologne sont la Constitution, la législation et les accords internationaux et la réglementation. La Constitution polonaise garantit à chacun le droit à des conditions de travail sûres et saines. Les moyens de faire appliquer ce droit ainsi que les droits et devoirs de l'employeur sont énoncés dans le Code du travail.

Le Code du travail et ses textes d'application régissent les droits et devoirs des deux parties de la relation de travail (l'employeur et l'employé), les responsabilités en cas de violation des dispositions en matière de santé et de sécurité, la supervision des conditions de travail, le traitement des accidents du travail et des maladies professionnelles, et les rémunérations et autres avantages. Le Code du travail prévoit que le pouvoir réglementaire peut détailler précisément les obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Les réglementations en santé et sécurité et les mesures administratives contenues dans le Code du travail sont contraignantes et ne peuvent donc être contournées, même en cas d'accord en ce sens entre l'employeur et l'employé. Le Code du travail impose à l'employeur de veiller au respect des règles de santé et de sécurité au travail, et à l'employé de s'y conformer. La Section X du Code du travail a été rédigée de manière à être facilement compréhensible par toutes les parties – les employeurs, les employés et leurs représentants.

L'employeur est responsable de l'hygiène et de la sécurité au travail et tenu de protéger la santé et la vie des salariés en exploitant adéquatement les progrès scientifiques et technologiques.

Si la promotion de la santé et de la sécurité en est une priorité, le Code du travail et ses réglementations contient des lacunes à certains égards, notamment les risques biologiques au travail.

Les récentes modifications du droit du travail polonais sont directement liées à l'évolution économique et politique, à l'intégration avec les pays d'Europe occidentale et à la conjoncture économique. Le contournement et le non-respect des réglementations du travail se généralisent.

Depuis quelques années, le marché du travail connaît une croissance du nombre de "faux indé-

pendants", autrement dit de salariés qui quittent une entreprise pour se mettre à leur compte mais qui, en réalité, font toujours le même travail, très souvent avec l'équipement de l'ancien employeur. Les employeurs imposent ces conditions aux travailleurs pour réduire les frais de personnel. Cette pratique est désormais courante dans la construction et le transport, l'industrie manufacturière, les soins de santé et l'enseignement. Bien évidemment, ces nouveaux "chefs d'entreprise" perdent toutes les protections dont ils bénéficiaient quand ils étaient salariés.

La réglementation polonaise, et en particulier celle relative à la santé et à la sécurité au travail, n'est pas encore suffisamment harmonisée, appliquée ou alignée sur les normes européennes et les connaissances et technologies actuelles.

### Le respect de la réglementation du travail

Solidarność a déposé un addenda au programme de travail de l'Inspection nationale du travail pour l'année 2002 visant à un contrôle approfondi du respect de la réglementation du travail dans les petites entreprises sur base de listes d'inspection type. Le respect insuffisant de la réglementation dans les petites entreprises est essentiellement dû à la méconnaissance des dispositions et des devoirs fondamentaux de l'employeur, et dans certains cas, à un contournement délibéré de celles-ci.

Le fléchissement de l'économie, la hausse du chômage et l'évolution perpétuelle de la réglementation du travail n'améliorent évidemment pas les choses. Et pourtant, certains employeurs polonais s'aperçoivent qu'il est payant d'investir dans la santé et la sécurité au travail, leur bilan et leur compétitivité en étant la preuve. Investir dans la santé et la sécurité des travailleurs devient une stratégie de marketing. Des conditions de travail correctes contribuent non seulement à renforcer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais aussi à renvoyer une image de qualité et d'efficacité qui, à son tour, améliore la compétitivité des biens ou services.

En 2002, suite aux amendements du Code du travail qui ont rendu les services de santé et de sécurité obligatoires uniquement pour les entreprises de plus de 100 salariés, beaucoup d'équipes internes de santé et de sécurité ont été supprimées et leur mission a été confiée à des spécialistes externes. Depuis 2002, seules les entreprises de plus de 250 salariés doivent mettre sur pied des comités de santé et de sécurité.



Iwona Pawlaczyk  
NSZZ, Solidarność, Pologne

Solidarność a réclamé la mise en place de comités de santé et de sécurité dès 1996, bien avant qu'ils ne deviennent obligatoires. Solidarność estime que les dispositions du Code du travail sur la création et le fonctionnement de ces comités restent incomplètes et ne règlent aucunement nombre de problèmes essentiels, tels que :

- la manière dont devraient fonctionner les comités de santé et de sécurité dans les grandes entreprises qui comptent très souvent plusieurs milliers de salariés ;
- la taille de ces comités ;
- le temps rémunéré accordé aux membres des comités pour accomplir leurs fonctions ;
- l'accès des membres du comité aux postes de travail et aux salariés ;
- la participation à des formations liées à leurs fonctions ;
- la protection des membres des comités contre les licenciements et autres pratiques discriminatoires de la direction, etc.

En 1996, Solidarność s'est allié aux syndicats suédois LO et TCO dans le cadre d'un projet d'élaboration d'un manuel de formation et de programmes de formation à l'intention des membres des comités de santé et de sécurité (qui n'étaient alors que des postulants). Le projet visait aussi la formation des instructeurs syndicaux et des candidats aux comités de santé et de sécurité. L'un des grands avantages du projet était la formation conjointe pour tous les membres des comités, tant du côté des employeurs que des employés. Le programme a suscité un vif intérêt parmi les participants et, jusqu'à présent, les formations ont été dispensées sur cette base.

Il convient d'aborder ici la situation actuelle des négociations collectives en Pologne. Le processus est clairement dans l'impasse, le nombre de nouvelles conventions collectives et de protocoles supplémentaires étant en recul. Ces dernières années, des dispositions plus favorables que les réglementations contraignantes minimales n'ont été que très rarement introduites. La tendance actuelle est à la limitation des droits des salariés. En réalité, certains des acquis inscrits dans les conventions collectives sont même revus à la baisse via des protocoles annexes. Les primes salariales, quand elles sont maintenues, sont en général exclusivement motivées par un objectif d'augmentation de la qualité et de la productivité. La délicate situation financière des entreprises explique pourquoi les conventions collectives limitent les droits et les primes salariales. Il en résulte une tendance généralisée à conclure des accords qui suspendent totalement ou partiellement les dispositions d'une convention collective. Les dispositions les plus souvent suspendues sont liées aux primes, primes d'ancienneté, primes de retraite, aux rémunérations supplémentaires, au remboursement des frais de déplacement et à la réduction des cotisations sociales de l'entreprise.

Pour justifier ce recul des conventions collectives, les employeurs avancent essentiellement les raisons suivantes :

- la sous-représentation des partenaires sociaux – principalement des employeurs, au niveau de l'entreprise et du secteur – mais aussi des syndicats, en particulier dans le secteur privé ;
- le manque de flexibilité qui découle des dispositions très détaillées du Code du travail, qui inscrivent les conventions collectives dans un cadre très rigide ;
- le coût supplémentaire que représentent les conventions collectives, surtout les conventions sectorielles, alors que les entreprises sont en pleine récession économique.

### Résumé

Les conclusions des contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail indiquent que diverses raisons sont à l'origine du contournement de la réglementation en Pologne. Pour Solidarność, ces infractions sont essentiellement imputables à la volonté des employeurs de diminuer les frais de personnel, pour cause de difficultés financières ou de recherche de gains rapides. D'autres facteurs entrent également en ligne de compte :

- la hausse du chômage ;
- la déréglementation de la propriété des entreprises ;
- la méconnaissance des réglementations en vigueur ;
- la mauvaise compréhension des réglementations ;
- la méconnaissance des risques au travail ;
- le mépris des réglementations par les employeurs et les services de santé et de sécurité ;
- le mépris des réglementations par les salariés ;
- l'absence de supervision efficace ;
- la piètre organisation du travail ;
- les technologies dépassées ;
- les longues années de négligence ;
- la réticence à apprendre de nouvelles méthodes de travail.

Tous les employeurs ne sont pas pleinement conscients des risques que représentent des conditions de travail dangereuses, néfastes et difficiles, et le prix payé pour de mauvaises conditions de travail est toujours élevé. En 2002, le volume total des allocations et indemnités versées en Pologne suite à des accidents du travail s'élève à 4 milliards de zlotys, tandis que des analyses de l'Institut central de la santé et de la sécurité au travail et l'expérience des États membres de l'UE indiquent que le coût total des accidents et maladies professionnelles a sans doute dépassé la barre des 16 milliards de zlotys en 2002.

Il ne fait cependant aucun doute qu'une croissance économique plus vigoureuse permettrait d'améliorer substantiellement le niveau de santé et de sécurité au travail. Dans une conjoncture à taux de chômage élevé beaucoup de travailleurs sont prêts à travailler à n'importe quelle condition pour décrocher et conserver un emploi, même faiblement rémunéré.

## La supervision des conditions de travail

En Pologne, la supervision des conditions de travail est assurée par l'Inspection nationale du travail, l'Inspection nationale de la santé, l'Agence d'inspection technique, les autorités minières, d'autres instances publiques de supervision et le Ministère public en vertu des dispositions du Code pénal relatives aux infractions flagrantes des personnes responsables de la santé et de la sécurité au travail qui exposent un travailleur à un risque direct de mort ou de blessure grave.

### L'Inspection nationale du travail

En Pologne, c'est l'Inspection nationale du travail qui possède le plus de compétences en matière de supervision des conditions de travail. Placée sous la tutelle du *Sejm* (parlement), ses activités sont supervisées par le Conseil de protection des travailleurs, au sein duquel siègent également les représentants syndicaux.

L'Inspection nationale du travail mène ses activités en coopération avec les syndicats, les organisations patronales, les organes d'autogestion des travailleurs et les inspecteurs sociaux du travail (qui s'apparentent aux délégués des travailleurs à la santé et à la sécurité). A la demande des syndicats, l'Inspection nationale du travail peut dispenser des formations et participer à la formation des inspecteurs sociaux du travail, ainsi que prendre des mesures pour améliorer l'efficacité des activités de ces derniers. Les inspecteurs du travail peuvent également rencontrer les syndicats nationaux et les organisations patronales nationales pour discuter et échanger des informations sur la santé et la sécurité au travail. Ces réunions portent généralement sur des thèmes comme les amendements du Code du travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail et les nouvelles formes d'emploi, ainsi que la restructuration que connaissent plusieurs secteurs, tout dernièrement les secteurs de la santé et des transports. Des réunions et discussions similaires se déroulent également au niveau de l'inspection régionale du travail.

Les inspections organisées à la demande des syndicats et des inspecteurs sociaux du travail constituent une autre forme importante de coopération avec les partenaires sociaux. Leur nombre a été stable pendant longtemps, entre 1,2% et 1,5% de toutes les inspections menées par l'Inspection nationale du travail.

En 1996, des Commissions provinciales de protection des travailleurs composées de responsables syndicaux, de représentants des organisations patronales, du personnel des services de santé et de sécurité et d'inspecteurs sociaux du travail, ont été créées en tant que forums de discussion sur les questions de protection au travail dans certaines régions. La composition de ces Commissions a évolué et inclut maintenant des représentants d'institu-

tions, d'associations et d'organisations régionales pour lesquelles les questions de protection locale relèvent de la plus haute importance. Même si les travaux des Commissions sont maintenant menés par les représentants de nombreux groupes actifs dans la protection au travail, les syndicats et les représentants du patronat sont toujours majoritaires. Dans certaines provinces, ces Commissions sont des forums très engagés et actifs qui identifient les problèmes de protection et cherchent à les résoudre, alors qu'ailleurs, elles se bornent à être des réunions ordinaires sans effets concrets.

### La supervision sociale des conditions de travail

En Pologne, la supervision sociale de la santé et de la sécurité au travail est assurée par les syndicats en vertu de la loi sur les syndicats du 23 mai 1991 (telle qu'amendée). Parmi les attributions des syndicats d'entreprise figurent :

- le contrôle du respect du droit du travail par l'entreprise, et en particulier des règles et dispositions relatives à la santé et à la sécurité ;
- la gestion du programme des inspecteurs sociaux du travail, et la coopération avec l'Inspection nationale du travail.

Le système d'inspection sociale a été créé en vertu de la loi sur l'inspection sociale du 24 juin 1983. Il s'agit d'un service social créé et assuré par les employés eux-mêmes. Les inspecteurs sociaux du travail supervisent le respect de la législation en matière de :

- santé et sécurité au travail ;
- temps de travail et temps de repos ;
- protection au travail des femmes, des jeunes et des personnes handicapées ;
- indemnités pour accidents et maladies professionnelles.

Le système d'inspection sociale comprend :

- les inspecteurs sociaux du travail d'entreprise pour toute l'entreprise ;
- les inspecteurs sociaux du travail du secteur, du département et du lieu de travail pour chaque secteur, département et lieu de travail ;
- les inspecteurs sociaux du travail du groupe pour les divisions.

Les inspecteurs sociaux du travail doivent maîtriser les questions qui relèvent de l'inspection sociale du travail et avoir acquis une ancienneté suffisante dans l'entreprise. L'inspecteur social du travail a le droit d'inspecter les lieux de travail, de solliciter des données et informations auprès de la direction et des salariés, et de notifier à l'employeur les infractions constatées en matière de protection des travailleurs. Ses conclusions sont consignées dans un registre et le chef d'entreprise / employeur est ensuite tenu de rectifier la situation. Les inspecteurs sociaux du travail d'entreprise ont également le droit d'émettre des recommandations d'amélioration écrites, que le

chef d'entreprise/employeur doit mettre en œuvre dans un délai spécifié. Le chef d'entreprise peut faire appel des recommandations de l'inspecteur social du travail à l'inspecteur compétent de l'Inspection nationale du travail.

Les inspecteurs sociaux du travail collaborent avec l'Inspection nationale du travail et d'autres instances chargées de la supervision et du contrôle des conditions de travail.

L'Inspection nationale du travail doit :

- aider les inspecteurs sociaux du travail à mener à bien leurs fonctions, en particulier par des conseils juridiques et des formations ;
- organiser des inspections et ouvrir des procédures en cas d'infraction des droits des travailleurs à la demande des inspecteurs sociaux du travail d'entreprise, en accord avec les syndicats d'entreprise, lorsque la santé et la vie des travailleurs sont en danger.

Les inspecteurs sociaux du travail d'entreprise ont le droit de participer aux inspections menées par les inspecteurs de l'Inspection nationale du travail. La participation à ces inspections est controversée depuis des années et fait régulièrement l'objet de discussions lors des réunions entre l'Inspection nationale du travail et les syndicats. Les inspecteurs sociaux du travail déplorent que parfois, les inspecteurs de l'Inspection nationale ne les préviennent pas qu'ils sont sur place en train d'effectuer une inspection. Les causes de cet état de fait sont multiples, et les différends sont exposés au fur et à mesure qu'ils se présentent à la direction de l'Inspection nationale du travail, qui est profondément consciente du problème.

L'entreprise doit permettre aux inspecteurs d'effectuer leur mission dans les meilleures conditions. Le coût du système d'inspection sociale du travail est pris en charge par l'employeur.

La loi sur l'inspection sociale du travail prévoit des pénalités financières si une personne agissant au nom de l'entreprise enfreint ses dispositions et empêche un inspecteur social du travail de mener sa tâche à bien. Des pénalités financières sont également prévues pour toute non-mise en œuvre des recommandations de l'inspecteur social du travail.

La loi sur l'inspection sociale du travail interdit à l'employeur de licencier ou de mettre fin d'une manière ou d'une autre au contrat de travail d'un travailleur qui assume la fonction d'inspecteur social du travail, ainsi que pendant une durée d'un an après la fin de son mandat, sauf circonstances justifiant un licenciement immédiat. Dans ce cas, le contrat de travail peut être résilié avec l'accord préalable du syndicat compétent de l'entreprise. L'employeur ne peut pas non plus procéder à une diminution des conditions de travail ou des condi-

tions salariales d'un inspecteur social du travail, sauf si de nouvelles règles salariales affectent l'ensemble du personnel de l'entreprise ou la catégorie de travailleurs à laquelle appartient l'inspecteur, sauf incapacité de travail attestée par un certificat médical, ou sauf perte d'origine non-professionnelle des compétences nécessaires pour le poste occupé.

En vertu de la loi sur les licenciements collectifs, l'emploi d'un inspecteur social du travail est protégé pendant une durée d'un an après la fin de son mandat, tout comme celui d'un responsable syndical d'entreprise. La loi stipule que les fonctions des inspecteurs sociaux du travail doivent normalement être exercées en dehors des heures de travail, mais peuvent être accomplies durant les heures de travail (sans perte de salaire) en cas de nécessité. Cette loi autorise également le syndicat de l'entreprise à demander qu'un inspecteur social du travail soit rémunéré selon un forfait mensuel fixe lorsque le poste suppose un volume important de fonctions, que le poste soit celui d'un inspecteur social du travail d'entreprise ou sectoriel.

Le montant du forfait mensuel fixe versé à l'inspecteur social du travail ne peut dépasser la rémunération de 30 heures de travail ou, dans certains cas spécifiques et justifiés, 60 heures. Dans les entreprises qui présentent des risques particuliers et des dangers de mort, et donc où les conditions de travail doivent être supervisées en permanence, les syndicats de l'entreprise peuvent demander au chef d'entreprise de dégager l'inspecteur social du travail de ses obligations professionnelles sans perte de salaire.

En vertu de la loi sur l'inspection sociale du travail du 24 juin 1983, le système d'inspection sociale peut être mis en œuvre uniquement dans les entreprises qui comportent une représentation syndicale. Suite aux mutations sociales et économiques qui se sont produites après 1989, certaines entreprises comptent presque une dizaine de syndicats qui ne parviennent pas à s'entendre sur l'administration conjointe des inspecteurs sociaux du travail. En outre, beaucoup de sociétés ont été créées, et le sont encore, sans représentation syndicale, et le système d'inspection sociale du travail ne peut donc y être mis en œuvre. En 1993, à la lumière de ses activités quotidiennes et après de nombreuses consultations sociales, Solidarność a donc rédigé et soumis au Conseil de protection des travailleurs et au *Sejm* (chambre basse du parlement) des **propositions d'amendements** de la loi sur l'inspection sociale du travail. Les propositions sont les suivantes :

- permettre aux inspecteurs sociaux du travail d'être élus dans les entreprises sans représentation syndicale ;
- permettre aux syndicats d'organiser des inspections sociales du travail en les laissant désigner des inspecteurs syndicaux (les inspecteurs sociaux du travail agissant seuls ne donnent pas les résultats escomptés) ;

- protéger les inspecteurs sociaux du travail des licenciements découlant de mesures de licenciement collectif ;
- faciliter le bon fonctionnement de l'inspection sociale du travail en accordant des crédits temps rémunérés consacrés à l'exercice de ces fonctions ;
- supprimer le critère d'ancienneté nécessaire pour obtenir le poste ;
- introduire l'obligation de former les inspecteurs sociaux du travail.

Ces propositions envoyées au *Sejm* en 1993 n'ont pas été adoptées. Par conséquent, l'inspection sociale du travail en Pologne est toujours régie par la loi du 24 juin 1983 et ne peut être mise en œuvre que sur les lieux de travail comportant une représentation syndicale. Le principal problème posé par la supervision des conditions de travail, c'est la diminution croissante des activités d'inspection sociale du travail, confirmée par l'Inspection nationale du travail, chargée de veiller au respect de la loi sur l'inspection sociale du travail. Les inspecteurs sociaux du travail sont essentiellement présents dans les entreprises d'Etat ou les entreprises dirigées par le gouvernement local, et rarement dans les entreprises privées.

### Améliorer la santé et la sécurité des travailleurs en Pologne

Depuis son officialisation en 1989, le syndicat indépendant *Solidarność* soumet des propositions de protection des travailleurs au travail qui n'ont rien perdu de leur pertinence. Celles-ci sont axées sur la nécessité d'instaurer un cadre juridique et organisationnel efficace pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce cadre devrait comprendre :

- des réglementations valables et applicables ;
- des mécanismes financiers imposant l'offre de conditions de travail saines et sûres ;
- une supervision efficace des conditions de travail ;
- la protection de la santé des travailleurs ;
- des formations de grande qualité en matière de santé et de sécurité au travail.

Les travaux portant sur la préparation et la mise en œuvre rapide de solutions juridiques ont donné divers résultats. Alors que les amendements législatifs successifs du Code du travail ont instauré de nouvelles dispositions qui alignent la loi polonaise sur les directives européennes, les pressions exercées par différents groupes politiques ont donné lieu à des solutions qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs. Un exemple : les amendements apportés le 29 novembre 2002 au Code du travail, qui ont profondément modifié les obligations de l'employeur en ce qui concerne la création de comités de santé et de sécurité. Le Code du travail en vigueur avant les amendements imposait la créa-

tion de ces comités dans les entreprises de plus de 50 salariés – niveau aujourd'hui relevé à plus de 250 salariés... ce qui signifie que les comités qui étaient actifs et efficaces dans bon nombre d'entreprises seront maintenant supprimés. Certains de nos membres ont déjà signalé des situations de ce type. Il convient également de signaler qu'en Pologne, l'écrasante majorité des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Autre amendement important du Code du travail ayant porté préjudice aux travailleurs : la modification de l'obligation de l'employeur de créer un service de santé et de sécurité d'entreprise. Avant l'amendement, ce service était obligatoire pour toute entreprise de plus de 10 salariés – seuil fixé aujourd'hui à 100 salariés. Certes, un employeur non tenu d'établir un service de ce type doit lui-même en assumer la responsabilité, faire appel à des services spécialisés externes ou confier cette tâche à un travailleur chargé d'autres fonctions ; cependant, les avantages d'un service de santé et de sécurité permanent en entreprise dépassent de loin ceux d'une permanence assurée par des spécialistes externes.

*Solidarność* a exprimé son opinion à ce sujet à plusieurs reprises. Notre syndicat s'est opposé publiquement à des amendements qui visent à limiter le droit des syndicats d'entreprise à co-décider avec l'employeur au sujet :

- des postes pour lesquels les salariés peuvent, avec leur consentement, utiliser leurs propres vêtements de travail répondant aux normes de santé et de sécurité ;
- du type d'équipements de protection individuelle et de vêtements de travail requis pour certains postes, et la durée probable de leur utilisation.

Ces propositions ont été retirées face à l'opposition des syndicats.

*Solidarność* a observé une tendance similaire en ce qui concerne les mécanismes financiers visant à mettre en œuvre des conditions de travail correctes. Depuis 1989, les amendes imposées par l'Inspection nationale du travail aux employeurs contrevenants sont passées de 500 zlotys à 5000 zlotys, puis redescendues à 1000 zlotys. La Commission nationale de *Solidarność* s'est élevée contre cette diminution des amendes mais malheureusement, la mesure a été adoptée et aucune pression financière n'est donc plus exercée sur les employeurs. Autre incitation financière visant à mettre en place des conditions de travail sûres et saines : les cotisations d'assurance accidents et maladies professionnelles proportionnelles aux risques liés au travail et à leurs conséquences.

Dans les réglementations, sont établies des catégories de risque pour différents types d'activités en fonction des indicateurs de fréquence des risques :

- le nombre total de personnes victimes d'accidents sur le lieu de travail ;

- le nombre de personnes blessées dans des accidents graves ou mortels sur le lieu de travail ;
- le nombre de maladies professionnelles diagnostiquées ;
- le nombre de personnes travaillant dans des conditions dangereuses.

Ces cotisations proportionnelles seront mises en œuvre progressivement jusqu'en 2009, il est donc difficile de déterminer actuellement de quelle manière ce mécanisme, réclamé depuis longtemps par Solidarność et qui devrait augurer d'une amélioration, fonctionnera dans la pratique. Nos réserves proviennent d'une constatation faite par notre syndicat, et confirmée par l'Inspection nationale du travail, sur l'inexistence d'une identification exhaustive et adéquate des risques qui se posent sur chaque lieu de travail. L'Inspection nationale du travail confirme que cette lacune ne facilitera pas l'établissement du bilan de la situation réelle et l'identification des éléments nécessaires au calcul des cotisations d'assurance accident.

L'on déplore une absence de coordination au niveau législatif : l'analyse et l'évaluation des risques pour la santé au travail sont régies d'une part, tandis que la liste des risques et les seuils de tolérances en la matière sont régies par d'autres dispositions. Par conséquent, les employeurs peuvent ne pas recenser tous les facteurs de risques et ne pas tenir compte des valeurs limites ou du moins de celles qui n'ont pas fait l'objet de tests. A cause de ce recensement partiel, une maladie professionnelle peut très bien ne pas être reconnue comme telle. Les inspecteurs du travail s'aperçoivent fréquemment que les employeurs n'évaluent les risques que d'une partie des postes où ces risques sont présents. Très souvent, l'inspecteur du travail a les mains liées par la réglementation et ne peut prendre les mesures adéquates. L'on a constaté que les organismes nationaux d'inspection sanitaire ne remplissent pas leurs obligations légales. Avec pour conséquence, que c'est l'employeur qui décide si oui ou non il procède à une évaluation des risques pour un poste donné, ce qui complique considérablement l'identification des risques de certains lieux de travail ou de certains postes, et se solde par une identification et une documentation incomplètes des risques d'origine professionnelle. Les réglementations ne produisent donc pas l'effet escompté et ne sont pas efficaces sur le lieu de travail, état de fait contre lequel Solidarność s'est élevé à plusieurs reprises.

Une réglementation, aussi valable soit-elle, ne s'applique pas d'elle-même. Son application doit être supervisée par des organismes de contrôle accrédités. En Pologne, la supervision des conditions de travail est assurée par les institutions d'État et par les organisations de travailleurs. Notre syndicat a souvent pointé du doigt les failles de cette supervision qui fait l'impasse sur beaucoup d'entreprises, en particulier les petites, et qui ne produit pas les résultats

escomptés, malgré quelques signes d'amélioration ces dernières années. L'on se demande encore si les organismes de contrôle devraient privilégier la prévention (par des conseils) ou la répression, et dans quelles proportions.

En règle générale, dans les petites et moyennes entreprises, où cela s'avère possible et nécessaire, les organismes de contrôle et d'inspection devraient privilégier la prévention et conseiller les employeurs pour les aider à remplir leurs obligations en santé et sécurité au travail. Cependant, en Pologne, pays en transition économique, les services de l'Inspection nationale du travail doivent se concentrer sur le contrôle et l'inspection et, si nécessaire et si les ressources humaines et financières le permettent, sur les mesures de prévention - par des conseils et la promotion de la protection des travailleurs. Les organismes de contrôle doivent également collaborer et coordonner leurs activités pour éviter les doubles inspections qui se produisent parfois.

Solidarność est favorable à cette approche. **La promotion de la protection des travailleurs** revêt une importance particulière car 8% seulement des entreprises soumises à la supervision de l'Inspection nationale du travail sont contrôlées par an. La promotion de la protection des travailleurs figure également en bonne place dans l'agenda politique de Solidarność, comme en attestent les activités organisées chaque année à l'occasion de la Journée de commémoration des travailleurs morts ou blessés au travail (28 avril), depuis sa création en 1991. Solidarność commémore cette journée en organisant des séminaires, des conférences et des manifestations pour rendre hommage aux victimes, et en participant à des émissions de radio. Parfois, des messes sont célébrées. Grâce à ces activités organisées depuis de nombreuses années par Solidarność, le *Sejm* a proclamé le 28 avril Journée de la santé et de la sécurité au travail (Résolution du *Sejm* de la République de Pologne, 9 juillet 2003) : "Le *Sejm* de la République de Pologne décide de proclamer le 28 avril Journée de la santé et de la sécurité au travail. Le *Sejm* décide d'accorder une attention particulière au besoin d'organiser des actions permanentes et globales en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, et ainsi de rendre hommage aux citoyens morts ou blessés au travail. Par cette résolution, le *Sejm* de la République de Pologne contribue à l'action internationale en faveur de l'amélioration des conditions de travail mise en œuvre par l'Organisation internationale du travail par le biais de commémorations symboliques de la Journée internationale des travailleurs morts ou blessés au travail."

La protection de la santé des travailleurs est un élément essentiel du système de protection des travailleurs, mais ni les réglementations contraignantes ni les pratiques nationales ne sont satisfaisantes en Pologne.

Autre élément contribuant à l'efficacité du système de protection des travailleurs au travail : la sensibilisation et la formation à la santé et à la sécurité au travail. Les employeurs et employés ont des obligations à cet égard en vertu du Code du travail et de ses textes d'application. L'apprentissage de méthodes de travail et de comportements sans risques devrait commencer dès l'enseignement primaire, ou même en maternelle.

Selon l'Inspection nationale du travail, le marché de la formation n'est pas encore mûr et des problèmes persistent. Quelques solutions pour améliorer la qualité de la formation dispensée par les employeurs et les organismes de formation spécialisés en santé et sécurité :

- l'introduction d'un système de reconnaissance des organismes de formation à la santé et à la sécurité, et notification de ceux-ci auprès d'agences officielles agréées ;
- l'inspection des organismes de formation pour vérifier leurs compétences et enseigner des procédures d'évaluation et des méthodes d'enseignement au personnel.

Solidarność est totalement favorable à ce que des inspecteurs de l'Inspection nationale du travail dispensent des formations aux inspecteurs sociaux du travail et aux militants syndicaux. L'objectif doit être de **susciter une nouvelle sensibilisation à la protection des travailleurs et d'engendrer une culture de sécurité à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail**. La protection des travailleurs doit donc absolument devenir une priorité politique.

Solidarność estime également que les réglementations et pratiques nationales en vigueur en Pologne ne peuvent être considérées comme une politique adéquate en matière de santé et de sécurité. ■

### Références

- Rapport de l'Inspection centrale du travail sur le fonctionnement de l'Inspection nationale du travail en 2002 – Varsovie, 2003.
- Bilan de la santé et de la sécurité au travail en 2002 – Varsovie, juin 2003.