



**KANCELARIA SEJMU**  
**Biuro Komisji Sejmowych**

# **BIULETYN**

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**  
**(NR 23)**

Nr 2498/VI kad.  
8.07.2009 r.

Tekst bez autoryzacji



Nr 2498/VI kad.

## Rada Ochrony Pracy (nr 23)

8 lipca 2009 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na wyjazdowym posiedzeniu w Wałbrzychu, pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zapoznała się z:

### **– dobrymi praktykami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosowanymi przez fabrykę Toytoa Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Kenji Manabe** prezes Toyota Motor Manufacturing Poland wraz ze współpracownikami, **Tadeusz Zajac** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Jan Banik** wiceprezes zarządu Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, poseł **Jacek Piechota (PO)** przewodniczącej sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Sikorska, Joanna Mazurkiewicz** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

#### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Witam państwa w drugim dniu wyjazdowego posiedzenia Rady Ochrony Pracy. Serdecznie witam przedstawicieli Toyoty z panem prezesem Kennji Manabe. W dniu dzisiejszym mamy przyjemność zwiedzać „perełkę” Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej – fabrykę Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu. Chciałabym podziękować za umożliwienie Radzie Ochrony Pracy zapoznanie się z dobrymi praktykami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosowanymi w zakładzie. O wrażeniach porozmawiamy w drugiej części posiedzenia.

#### **Prezes Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu Kenji Manabe:**

Przede wszystkim chciałbym podziękować państwu za odwiedzenie naszego zakładu. Chciałbym również podziękować za całe dotychczasowe wsparcie, dzięki któremu nasza firma może sprawnie funkcjonować. Jesteśmy wdzięczni, że Rada Ochrony Pracy wybrała naszą fabrykę na miejsce swojego wyjazdowego posiedzenia.

Filozofia działania naszej firmy zakłada, że najważniejszym celem jest bezpieczeństwo i dobra jakość naszych wyrobów. W trakcie prezentacji poznacie państwo szczegóły. Teraz chciałbym wskazać trzy priorytety naszej działalności. Pierwszy – to zapewnienie, aby używane maszyny i urządzenia były bezpieczne. Drugi – to szkolenia pracowników, tak aby pracowali bezpiecznie. Trzeci – to permanentne doskonalenie poziomu bezpieczeństwa.

Podczas zwiedzania zakładu będą państwo mieli okazję zobaczyć naszą nową halę produkcyjną, w której produkcja rozpoczęła się we wrześniu ub.r. Zapoznacie się państwo z systemem produkcji i przestrzeganiem bezpieczeństwa pracy. Jestem głęboko przekonany, że kluczem do osiągnięcia tak dobrych efektów jest priorytet, jaki nadaliśmy bezpiecznemu wykonywaniu pracy oraz osobiste zaangażowanie wszystkich naszych pracowników.

Być może nie wszystkie przyjęte przez nas rozwiązania są idealne. Jeżeli państwo będą mieli jakieś uwagi, to prosimy o ich zgłaszanie.

#### **Wiceprezes zarządu Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Jan Banik:**

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka powiedziała, że Toyota jest „perełką” Wałbrzyskiej Strefy Ekonomicznej. Natomiast ja powiedziałbym, że jest diamentem na tle wysokiej rangi inwestorów w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Obecnie na

terenie strefy funkcjonuje 88 fabryk. Natomiast kilkadziesiąt zakładów jest na różnych etapach realizacji inwestycji.

Chciałbym podziękować za możliwość uczestnictwa w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy na terenie Toyoty.

W 2004 r., kiedy uruchamiano produkcję 1-litrowych silników benzynowych wiceprezydent Toyoty powiedział, że w przyszłości te obiekty w Wałbrzychu będą największą fabryką Toyoty poza granicami Japonii, co obecnie stało się faktem. Chciałbym przypomnieć, że kolejna fabryka Toyoty w Jelczu-Laskowicach produkuje silniki wysokoprężne, które zostały uznane za najlepsze w Europie.

Specjalna strefa ekonomiczna jest to niezamieszkała, administracyjnie wyodrębniona część terytorium Polski, przeznaczona do prowadzenia działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach. Przedsiębiorca, który otrzyma zezwolenie na prowadzenie działalności na terenie strefy, może skorzystać ze zwolnień podatkowych.

Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „INVEST PARK” powstała w kwietniu 1997 r. na obszarze 256 ha. Duże zainteresowanie przedsiębiorców terenami inwestycyjnymi w strefie, a co za tym idzie wysoki stopień zagospodarowania tych terenów spowodowały zmianę obszaru Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

W kolejnych latach WSSE zyskała nowe tereny inwestycyjne w województwach dolnośląskim, opolskim, wielkopolskim oraz lubuskim. Obecnie jej obszar wynosi łącznie ponad 1500 ha w ponad 30 podstrefach.

Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „INVEST PARK” obejmuje tereny zlokalizowane w południowo-zachodniej Polsce. Obszar ten charakteryzuje się korzystnym położeniem geograficznym – bliskość granic z Czechami i Niemcami, sprzyjająca kontaktom kooperacyjnym i handlowym. Dobrze rozwinięta komunikacja drogowa i kolejowa, a także międzynarodowe lotnisko we Wrocławiu są bez wątpienia atutami regionu.

Tereny proponowane przez WSSE są przeznaczone pod realizację projektów inwestycyjnych. Posiadają dobrą komunikację wewnątrz podstrefy oraz z największymi ośrodkami przemysłowymi w Polsce i Europie. Mają dostęp do sieci infrastruktury technicznej.

Oferta WSSE – to specjalne tereny zlokalizowane na obrzeżach miast w regionie posiadającym zasoby wykwalifikowanej siły roboczej, atrakcyjne działki wydzielone zgodnie z wymaganiami produkcji.

Korzyści z inwestowania w Wałbrzyskiej Strefie dostrzegło już prawie 200 inwestorów, w tym firmy Toyota, Cersanit, Faurecia, NSK, General Electric, Metzeler, Henkel-Ceresit, Whirlpool, FagorMastercook, Electrolux, Bridgestone, Colgate Palmolive, Cadbury oraz Marcegaglia.

Inwestorzy w WSSE „INVEST PARK” reprezentują branże: motoryzacyjną, sprzętu gospodarstwa domowego, elektrotechniczną, elektroniczną, maszynową, metalową, budowlaną, tworzyw sztucznych, odzieżową i inne.

Charakterystyczne dla przedsiębiorców strefy jest stosowanie nowoczesnych technologii w procesach produkcyjnych. W większości są to firmy zagraniczne, pochodzące głównie z Japonii, Włoch, Niemiec, Szwecji, Stanów Zjednoczonych, Francji, Hiszpanii, Holandii, Portugalii oraz Danii.

Największy udział w liczbie zatrudnionych w WSSE mają przedsiębiorstwa amerykańskie, japońskie oraz niemieckie. Blisko połowa nakładów inwestycyjnych w strefie została poniesiona przez przedsiębiorstwa japońskie.

Na obszarze WSSE „INVEST PARK” znajdują się inwestycje wartości blisko 9 mld zł, co stanowi prawie 3 mld euro. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach znalazło już ok. 31 tys. osób.

Przedsiębiorcy zainteresowani inwestowaniem na terenie Wałbrzyskiej Strefy Ekonomicznej „INVEST PARK” zapewnione mają pełne wsparcie i pomoc ze strony zarządu i pracowników spółki zarówno na etapie planowania, jak i realizacji inwestycji.

#### **Przedstawiciel TMMP Grzegorz Górski:**

Toyota, jako firma produkująca samochody, została utworzona w 1933 r. w Japonii. Obecnie Toyota posiada 15 fabryk w Japonii oraz 53 zakłady produkcyjne w 28 krajach świata na wszystkich kontynentach.

Toyota zatrudnia ponad 300 tys. pracowników w 170 krajach świata. W 2008 r. sprzedała ponad 8,3 mln samochodów, stała się światowym liderem w przemyśle motoryzacyjnym. Koncern produkuje i sprzedaje samochody reprezentowane przez 5 marek: Toyota, Lexus, Daihatsu, Hino i Scion. Ponad 90% przychodów firmy generowanych jest przez działalność związaną z produkcją samochodów. Inne obszary działalności koncernu to telekomunikacja, budownictwo i przemysł maszynowy. Koncern produkuje ponad 70 modeli samochodów osobowych oraz kilka typów samochodów ciężarowych i użytkowych.

W Europie Toyota działa od wczesnych lat sześćdziesiątych XX w. Od tego czasu firma stała się wiodącym japońskim producentem samochodowym na bardzo konkurencyjnym rynku europejskim. Działania Toyoty w Europie wspierane są przez sieć 28 firm sprzedażowych w 48 krajach oraz 3 tys. stacji dilerskich.

Główna europejska siedziba Toyoty znajduje się w Brukseli. Stanowi ośrodek centralny dla wszystkich działań europejskich, łącznie z podstawowymi działami inżynierii, wspierania produkcji oraz marketingu i działań handlowych. Należy również wspomnieć o Centrum Formuły 1 w Kolonii. Jest to supernowoczesny zakład sportu motoryzacyjnego Formuły 1. Toyota posiada również Centrum Projektowe ED<sup>2</sup> w Nicei. Centrum skupia się na projektach dla rynku europejskiego, łącznie z zaawansowanym projektowaniem, konkursami projektowania, wspieraniu produkcji dla europejskich modeli oraz badaniach na temat projektowania. Koncern posiada także na terenie Europy 9 fabryk, w tym montownie i zakłady podzespołów: fabryka silników w Deeside (Wielka Brytania), fabryka pojazdów w Burnaston (Wielka Brytania), gdzie montowane są modele Auris oraz Avensis, Toyota Motor Manufacturing France, która produkuje Yaris, Toyota Caetano Portugal produkująca samochody użytkowe, dwie polskie fabryki w Jelczu-Laskowicach i Wałbrzychu, fabryka w Turcji, gdzie produkowany jest Auris i Corolla Verso, otwarta w ub.r. Toyota Motor Manufacturing Russia, która produkuje Camry oraz – powstała wyniku współpracy Toyoty z francuskim koncernem PSA – fabryka TPCA w Kolinie (Czechy).

Toyota zainwestowała w Europie ponad 7 mld euro. Zatrudnia ok. 80 tys. pracowników.

Pierwsze oficjalne przedstawicielstwo Toyoty zostało założone w Polsce w 1991 r. Wówczas otwarto oddział sprzedażowy Toyoty w Warszawie – Toyota Motor Poland. Toyota Motor Poland od początku postawiła na stworzenie nowoczesnej sieci dilerów. Obecnie tę sieć tworzy ponad 60 dilerów w całym kraju, a każdy ma silną pozycję w regionie, w którym funkcjonuje. Wielu otworzyło kolejne salony, a podstawową działalność związaną ze sprzedażą aut rozbudowało o nowe usługi, w szczególności o zarządzanie flotami samochodowymi użytkowymi przez firmy.

Dnia 24 sierpnia 1999 r. została założona Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu. Udziałowcami są Toyota Motor Europe – 96% i AISIN AL – 4%.

W 2002 r. powstała Toyota Motor Industries Poland w Jelczu-Laskowicach. Poziom zatrudnienia w jelczańskiej fabryce wynosi obecnie ponad 1000 pracowników. Fabryka produkuje 2 i 2,2-litrowe silniki diesla, których klientami i docelowymi odbiorcami są montownie samochodów w Europie oraz Republice Południowej Afryki. Silniki produkowane w Jelczu-Laskowicach trafiają do modeli samochodów: Avensis, Auris, Corolla Verso i Corolla Sedan.

W ostatnich czasach Toyota otworzyła w Warszawie dwie spółki: Toyota Financial Services i Toyota Logistic Center.

Toyota w Polsce zatrudnia ok. 3100 pracowników (wylączywszy stacje dilerskich). Zainwestowała ok. 760 mln euro. W 2008 r. Toyota sprzedała najwięcej samochodów i osiągnęła 12% udziału w rynku.

Rozpoczęcie produkcji w wałbrzyskiej fabryce Toyoty nastąpiło w kwietniu 2002 r. Linię montażową opuściła wówczas pierwsza skrzynia biegów przeznaczona do montowanej w Toyota Manufacturing France Toyoty Yaris. W krótkim czasie fabryka rozpoczęła także produkcję podzespołów do Toyoty Corolli i Avensis.

W 2002 r. koncern podjął decyzję o rozbudowie wałbrzyskiej fabryki. Jej nowe zadanie to wytwarzanie 1-litrowych silników benzynowych oraz skrzyń biegów do Toyoty Aygo, Peugeota 107 i Citroena C1 produkowanych w Czechach w ramach wspólnej inwestycji z koncernem PSA.



Pierwsze silniki zjechały z taśm montażowych TMMP w styczniu 2005 r. Poziom inwestycji wzrósł do 400 mln euro.

W sierpniu 2006 r. Toyota ogłosiła kolejne zwiększenie inwestycji związane z budową nowego zakładu skrzyń biegów. Dodatkowa inwestycja to 145 mln euro i 260 nowych miejsc pracy.

Od początku swojej działalności fabryka przeżywa bardzo dynamiczny rozwój. Wystarczy wspomnieć, że w porównaniu z założeniami pierwszego projektu Toyota zwiększyła czterokrotnie swoje zaangażowanie inwestycyjne w Wałbrzychu. Liczba pracowników fabryki wzrosła w tym czasie ponad sześć razy.

Jeśli chodzi o rozwój fabryki, to na początku powstała hala skrzyń biegów T oraz I etap projektu kuźni. W 2005 r. powstała II część hali skrzyń biegów, a także odlewnia i hala silników. Rozbudowano również kuźnię. W 2008 r. otwarto halę skrzyń biegów T2, którą dziś będziemy zwiedzać.

Obecnie TMMP zatrudnia 2029 pracowników. Dzięki ostatniej inwestycji w połowie 2009 r. możliwości produkcyjne wałbrzyskiej fabryki osiągną poziom 1.080.000 podzespołów rocznie. Wartość inwestycji wynosi 540 mln euro.

Produkty wałbrzyskiej fabryki to skrzynie biegów manualne i automatyczne 5- i 6-biegowe. Drugi produkt stanowią silniki benzynowe o pojemności 998 cm<sup>3</sup>, rzędowe, 3-cylindrowe, o mocy silnika 68 km, spełniające normy EURO IV, jeśli chodzi o poziom emisji spalin.

Pod względem wielkości produkcji wałbrzyska fabryka stała się największą bazą produkcyjną podzespołów Toyoty poza Japonią. Prawie 100% produkcji zakładu trafia do europejskich montowni koncernu Toyota zlokalizowanych w Czechach, Francji, Turcji i Wielkiej Brytanii.

W 2007, 2008 i 2009 r. jednostka napędowa produkowana w TMMP uzyskała tytuł Silnika Roku w prestiżowym konkursie Engine of the Year w kategorii jednostek o pojemności do 1l.

### **Przedstawiciel TMMP Piotr Pokryszko:**

Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i gwarancja stabilnego zatrudnienia to priorytety funkcjonowania naszej firmy. Szczególną wagę przywiązujemy do identyfikacji zagrożeń i działań prewencyjnych. Potwierdzeniem tego jest wyznaczony przez nas cel – „Zero wypadków we wszystkich wydziałach produkcyjnych TMMP”. Dbamy, aby każdy pracownik miał zapewnione odpowiednie ubranie robocze i niezbędne środki ochrony osobistej w ilości, która zapewni komfort pracy. Wszystkie standardy pracy w naszych zakładach produkcyjnych są zgodne z wymogami BHP.

Filozofia koncernu w zakresie bhp opiera się na założeniu, że bezpieczeństwo jest najważniejsze dla naszych pracowników, a jakość jest najważniejsza dla naszych klientów. Pan Shinichi Sasaki wiceprezes Toyota Motor Corporation VP powiedział: „traktuj swoich pracowników jakby byli twoimi dziećmi”. Opowiedział nam kiedyś taką historię: właściciel sadu zauważył pracownika wspinającego się po drzewie, zobaczył jak sprawnie porusza się po drzewie zbierając owoce. Bardzo dobrze! Idź wyżej! – zawołał do niego. Ale gdy zbliżył się do drzewa spostrzegł, że to nie jest jego pracownik, lecz jego własny syn. Nakazał mu natychmiast zejść z drzewa. Uświadomił sobie, że drzewa owocowe mają kruche gałęzie. Syn mógłby ulec poważnemu, nawet śmiertelnemu wypadkowi. Ta historia dowodzi, że chcemy postrzegać naszych pracowników niejako przez pryzmat ojcowskiego spojrzenia.

Pracownicy Toyoty (którzy w obrębie firmy nazywani są „członkami”) często uważają się za przedłużenie rodziny. Być może jednym z powodów jest to, że wartości korporacyjne Toyoty są takie same jak wartości, które charakteryzują szczęśliwe rodziny: wzajemny szacunek, uwaga, dialog, wysokie oczekiwania oraz troska o każdego członka rodziny. Zaangażowanie Toyoty w ciągłe ulepszanie (kaizen) tworzy środowisko, w którym wykryte błędy nie są źródłem oskarżeń i kar, lecz motywacją do ulepszania i rozwoju – i to nie tylko w sektorze produkcyjnym, ale w całej firmie. Nacisk Toyoty na pracę zespołową pomaga pielęgnować atmosferę wzajemnego zaufania.

Polityka bezpieczeństwa opiera się na trzech filarach: wyposażenie i sprzęt, szkolenia i rozwój oraz ciągłe doskonalenie. Jeśli chodzi o pierwszy filar, to wyznaczamy miejsca, w których można omawiać kwestie bezpieczeństwa, ergonomii czy doboru sprzętu. Są to miejsca przy liniach produkcyjnych i tablicach bezpieczeństwa. Dbamy o utrzymywanie maszyn i sprzętu tak, aby zapewniały bezpieczną pracę poprzez m.in. system 4S, czyli utrzymanie w czystości i porządku stanowisk pracy. Stanowiska są czyszczone po każdej zmianie produkcyjnej. Kładziemy nacisk na standaryzację wymogów oraz monitorowanie wskaźników bezpieczeństwa. Jednym z przykładów jest lockout, czyli system kłódek bezpieczeństwa.

Drugi filar – to szkolenia i rozwój. Mamy świadomość, iż to co stanowi o sile naszej fabryki to jej pracownicy. Dlatego stale inwestujemy w rozwój naszej załogi, oferując możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w licznych szkoleniach. Każdy nowy pracownik swoje pierwsze dni w Toyocie spędza na szkoleniu wstępnym, które pozwala mu lepiej poznać naszą firmę oraz panujące w niej systemy i zasady. Po szkoleniu trafia do swojego działu, gdzie przechodzi szkolenie stanowiskowe, które może trwać od kilku tygodni do trzech miesięcy. Na wielu stanowiskach potrzebne są dodatkowe uprawnienia. Firma dokłada starań, aby wszyscy pracownicy zdobyli niezbędne kwalifikacje i uprawnienia, dzięki którym mogą bezpiecznie wykonywać swoją pracę.

Organizujemy również szkolenia z zakresu pierwszej pomocy, ćwiczenia ewakuacji zakładu, gaszenia pożaru. Prowadzimy również szkołę bezpiecznej jazdy, która odbywa się dwa razy w roku w warunkach zimowych i letnich.

Bardzo duży nacisk kładziemy na zwiększanie świadomości. Pracownicy składają zobowiązania bezpiecznej pracy podpisując się na fladze bezpieczeństwa. Na hale prowadzą bramy bezpieczeństwa, które przypominają o przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najważniejsze dla nas są szkolenia z zakresu identyfikacji i oceny zagrożeń, podejmowania środków zapobiegawczych oraz eliminacji zagrożeń.

Uczymy również rozwiązywania problemów. Stworzyliśmy kółka jakości, które zajmują się m.in. obniżaniem ryzyka, poprawą ergonomii, redukcją hałasu. Stawiamy na pracę zespołową. Każdy z pracowników ma wiele okazji, aby wykazać się innowacyjnymi pomysłami, chociażby pracując jako członek kółka jakości nad rozwiązywaniem bieżących problemów występujących w jego najbliższym środowisku pracy. Kółko jakości, które osiągnie najlepsze wyniki ma możliwość zaprezentowania ich międzynarodowej publiczności podczas corocznej konwencji kół jakości odbywającej się w Japonii.

Dla pracowników nowo awansowanych lub nowo zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych mamy specjalny program szkoleniowy „Kierowanie zespołem”, który pomaga rozwinąć zdolności motywowania pracowników, dzielenia się wiedzą i zarządzania ludźmi. Wielopoziomowość szkolenia pozwala na stopniowy rozwój umiejętności niezbędnych do dobrego zarządzania personelem. Szkolenia mają formę warsztatową. Uczestnicy na podstawie aranżowanych sytuacji poznają swoje reakcje, korygują je, a także ćwiczą metody najefektywniejszych rozwiązań. Każdy moduł szkolenia zakończony jest planem rozwoju, w którym uczestnik wyznacza indywidualne cele i realizuje je później pod opieką swojego przełożonego.

Nasi pracownicy mają również możliwość uczestnictwa w szkoleniach korporacyjnych, które uczą podejścia do wykonywania pracy, rozwiązywania problemów i realizacji zadań zgodnie z przyjętymi zasadami. Organizujemy również szereg szkoleń rozwojowych, dopasowanych do indywidualnych potrzeb pracowników.

Ze względu na międzynarodowy charakter naszej korporacji wprowadziliśmy dla pracowników TMMP kurs języka angielskiego. Szkolenie obejmuje wszystkie poziomy nauczania i zostaje dopasowane do potrzeb pracownika na podstawie sprawdzianu umiejętności językowych. Wprowadziliśmy również kurs języka japońskiego dla pracowników biurowych, w celu ułatwienia ich codziennych kontaktów z kadrami japońską.

Trzeci filar bezpieczeństwa – to ciągłe doskonalenie. Kładziemy nacisk na działania zapobiegające wypadkom i nieergonomicznym warunkom pracy. Firma docenia i nagradza każdy dobry pomysł, który przyczyni się do poprawy warunków czy efektów pracy.

Wiele z pomysłów racjonalizatorskich (kaizenów) zgłoszonych przez polskich pracowników Toyoty, zostało zaimplementowanych w macierzystych fabrykach w Japonii.

W cyklu ciągłego doskonalenia przekazujemy wiedzę i umiejętności, zwiększamy świadomość pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Angażujemy pracowników w patrole bezpieczeństwa, ocenę ryzyka i system usprawnień.

Patrole bezpieczeństwa stanowią naszą codzienność. Są to obserwacje linii produkcyjnych podczas pracy, zachowań pracowników oraz warunków pracy. Patrole odbywają się codziennie. Wykonywane są przez przedstawicieli wszystkich szczebli fabryki. Pracownicy, kierownicy oraz zarząd w godz. 13.00–13.30 przeprowadzają audytowanie bezpieczeństwa. W tym czasie nie są organizowane inne spotkania. Takie patrole odbywają się również w cyklu tygodniowym z udziałem grup pracowników i mistrzów, którzy kontrolują sąsiednie linie produkcyjne. Natomiast co miesiąc w patrolach uczestniczą kierownicy, Komisja BHP i zarząd.

Promujemy również zdrowy tryb życia pracowników. Organizujemy – np. w kwietniu – miesiąc bezpieczeństwa. Ostatnio rozdaliśmy ponad 1 tonę owoców i 900 porcji surówek dla pracowników. W maju zorganizowaliśmy – jak co roku – bieg sztafetowy Ekiden. Organizujemy mnóstwo imprez sportowych, w których uczestniczą nasi pracownicy i ich rodziny.

Stworzyliśmy przejrzysty system motywacyjny. Stawiamy sobie jasne cele i wspólnie dążymy do ich realizacji. Naszym pracownikom umożliwiamy poszerzanie wiedzy i podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w wielu szkoleniach organizowanych zarówno na miejscu w Wałbrzychu, w europejskich zakładach Toyoty jak i w Japonii. Kolejną szansą na zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych jest wprowadzony przez firmę rotacyjny system pracy, dający możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego poprzez transfer w obrębie naszych pięciu zakładów produkcyjnych. Intensywny rozwój firmy stwarza również możliwości awansu pionowego.

Chciałbym również zwrócić uwagę, że ostatnio Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu otrzymała wyróżnienie od Państwowej Inspekcji Pracy oraz nagrodę w ogólnopolskim konkursie „Solidny Pracodawca”. Po przyznaniu przez NSZZ „Solidarność” tytułu „Pracodawcy Przyjaznego Pracownikom” to dwie kolejne nagrody potwierdzające starania fabryki na rzecz zapewnienia miejsca pracy przyjaznego i bezpiecznego dla pracowników.

Fabryka Toyoty w Wałbrzychu została uhonorowana przez Państwową Inspekcję Pracy podczas obchodów 90-lecia Państwowej Inspekcji Pracy. „Toyota wykazuje szczególną dbałość o praworządność w odniesieniu do przepisów prawa pracy oraz o przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy” – uzasadniał wyróżnienie Jarosław Kruszyński, kierownik Państwowej Inspekcji Pracy w Wałbrzychu. Odbierając pamiątkowy medal prezes Toyota Motor Manufacturing Poland pan Kenji Manabe zaznaczył, że kluczem do osiągania tak dobrych efektów jest priorytet jaki nadaliśmy bezpiecznemu wykonywaniu pracy oraz osobiste zaangażowanie wszystkich pracowników firmy.

Toyota Motor Manufacturing Poland w Wałbrzychu, to jedyna firma branży motoryzacyjnej, której przyznano prestiżowy tytuł „Solidny Pracodawca” w ogólnopolskim konkursie organizowanym przez Grupę Media Partner wydawcę dodatku „Rzeczpospolitej” – „Rzecz o Biznesie” pod patronatem ministra pracy i polityki społecznej. Konkurs „Solidny Pracodawca” wyłania i nagradza te przedsiębiorstwa, które z wyróżnieniem wywiązują się ze swoich zobowiązań względem pracowników.

Toyota Motor Manufacturing Poland otrzymała również wyróżnienie w konkursie „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” organizowanym przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”. Toyota jest jedynym laureatem z branży motoryzacyjnej. Konkurs „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” jest organizowany przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” wśród pracodawców, którzy realizują założenia kampanii „Polska Przyjazna Pracownikom” przeprowadzanej pod honorowym patronatem Prezydenta RP. Zgodnie z założeniami organizatorów wyróżnione przedsiębiorstwa łączą poszanowanie praw pracowniczych z dobrymi wynikami finansowymi firmy.



Chciałbym podkreślić, że wyróżnienie Toyoty zbiegło się w czasie z bardzo trudnym okresem dla branży motoryzacyjnej.

Chciałbym również zwrócić uwagę na zaangażowanie Toyoty w ochronę środowiska. Filary polityki środowiskowej fabryki to m.in. zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska, ciągle ulepszanie systemu zarządzania środowiskowego, minimalizacja odpadów, emisji, zużycia wody i energii.

Od 2003 r. TMMP posiada certyfikowany system zarządzania środowiskowego ISO 14001. Realizujemy cel zawarty w programie „Zero odpadów na składowiska” – z naszego zakładu trafia na wysypiska mniej niż 1% wszystkich odpadów.

Od 2006 r. TMMP jest laureatem nagrody „Przyjaźni dla środowiska” w kategorii „Firma przyjazna środowisku”.

Angażujemy się czynnie w programy i akcje o charakterze proekologicznym. M.in. jesteśmy współorganizatorem akcji „Sprzątanie świata” oraz programu „Szkoły dla ekorozwoju”, w którym najlepsze projekty szkół z zakresu ekologii i zrównoważonego rozwoju są nagradzane dotacjami pieniężnymi na ich realizację.

Co roku w czerwcu fabryka organizuje „Zielony Miesiąc”, którego celem jest promowanie ochrony środowiska. „Zielony Miesiąc” – to podkreślenie wagi, jaką ekologia ogrywa w naszej pracy i życiu codziennym. Nie bez przyczyny zbiega się ze świętowanym w dniu 5 czerwca Światowym Dniem Ochrony Środowiska i obchodzonym w Unii Europejskiej Zielonym Tygodniem. Tegoroczne motto „Zmiany klimatu: Reaguj i przeciwdziałaj” jest kontynuacją i rozwinięciem hasła kampanii z poprzednich lat „Myśl i działaj”. Obecnie musimy bowiem na bieżąco reagować i przystosowywać się do zmiennych warunków, przeciwdziałając w ten sposób zmianom klimatycznym będącym udziałem człowieka. Toyota od wielu lat wdraża najnowsze technologie i rozwiązania mające na celu redukcję emisji dwutlenku węgla, jednego z gazów cieplarnianych odpowiedzialnych za zmiany klimatu. W bieżącym roku chcielibyśmy skupić nasze działania wokół oszczędności papieru, energii, a także paliwa.

Zapraszam do zwiedzenia naszej fabryki. Przedtem chciałbym przedstawić zasady bezpiecznego poruszania się po terenie fabryki. Bardzo prosiłbym, aby nie oddalać się od grupy, która będzie zwiedzała linie produkcyjne. Należy poruszać się wyłącznie po wyznaczonych trasach. Drogi transportowe przeznaczone są dla środków transportu. Prosiłbym, aby na nie nie wchodzić.

Na niektórych wydziałach stosujemy okrycia ochronne w postaci czapek. Na innych wydziałach, gdzie ryzyko doznania urazu głowy jest znacznie wyższe stosujemy kaski ochronne. Otrzymacie państwo takie kaski.

Prosiłbym o przestrzeganie umieszczonych na trasie naszego przejścia znaków nakazu, zakazu i bezpieczeństwa. Przed przejściem przez skrzyżowanie należy zatrzymać się przed znakiem stop i sprawdzić czy wszystko jest w porządku, a następnie przejść na drugą stronę. Proszę o ustępowanie pierwszeństwa wszelkim pojazdom na terenie zakładu. Wózki widłowe, wózki pchane przez pracowników mają pierwszeństwo przed pieszymi.

Życzę miłego i bezpiecznego zwiedzania naszego zakładu.

*[Po przerwie]*

### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Kontynuujemy posiedzenie Rady. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Dziękuję kierownictwu i przedstawicielom fabryki za możliwość skonfrontowania różnych doświadczeń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Chciałbym jednak poruszyć inną kwestię. Zauważyłem – nie jest to zjawisko dotyczące tylko Toyoty, ale dużych fabryk – o intensywnej produkcji, że zatrudnia się wyłącznie młodych lub nieco starszych pracowników. Czy to oznacza, że Toyota nie widzi możliwości zatrudniania pracowników w średnim lub starszym wieku? Czy też oznacza to, że ci pracownicy nie spełniają wysokich wymagań psychotechnicznych stawianych przez Toyotę?

Odnutowałem z satysfakcją, że w wałbrzyskiej fabryce działają związki zawodowe. Czy został zawarty układ zbiorowy dotyczący wynagrodzeń, regulaminów, urlopów?

Dowiedziałem się, że – z różnych względów – pracownicy fabryk Toyoty mają możliwość skorzystania z urlopu wyłącznie w sierpniu. Czy w ramach planów socjalnych koncern przewiduje zrekompensowania tej niedogodności stworzeniem własnych zakładowych ośrodków, chociażby w tych krajach, w których Toyota ma swoje siedziby?

**Wiceprezes TMMP Akira Umehara:**

Jeśli chodzi o kwestię wieku pracowników, to fakt, iż pracują u nas głównie ludzie młodzi myślę, że wynika z tego, że historia zakładu jest krótka. Produkcję rozpoczęliśmy w 2002 r. W latach 2002–2006 dokonywaliśmy rekrutacji pracowników. Chciałbym podkreślić, że struktura wiekowa nie wynika z jakiegokolwiek dyskryminacji.

Jeśli chodzi o ośrodki, w których pracownicy mogliby spędzać czas wolny, to jest to temat na dalszą przyszłość.

Podpisaliśmy porozumienie ze związkami zawodowymi. W naszym zakładzie związki zawodowe zaczęły działać jesienią 2006 r. Następnie przez około rok prowadzone były rozmowy w sprawie zasad współpracy, w wyniku których w grudniu 2007 r. została podpisana umowa między związkami zawodowymi a firmą, która reguluje relacje między stronami.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:**

Jestem naprawdę pod wrażeniem systemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, który został wprowadzony w fabryce. Za szczególne jego osiągnięcie uważam delegowanie problematyki bezpieczeństwa do poziomu pracowników. Nie jest to problem tylko kadry zarządzającej i specjalistów w dziedzinie bhp, ale każdy pracownik został włączony do systemu, przez co staje się gospodarzem swojego zdrowia i życia. Ma wpływ na system bhp, może przekazywać propozycje rozwiązań w tym zakresie. Na tym polega sens ergonomii. Pracownik najwięcej wie o stanowisku pracy. Kultura bezpieczeństwa lansowana w Japonii przyjęła się również – co należy odnotować z satysfakcją – w Polsce.

Chciałabym zaproponować, aby państwo przygotowali dokumentację tych dobrych praktyk i zgłosili na Ogólnopolski Konkurs Poprawy Warunków Pracy, który corocznie organizujemy. Pani przewodnicząca i Rada Ochrony Pracy zaprasza do Sejmu laureatów konkursu.

Uważam, że to jest bardzo dobry przykład kompleksowego rozwiązywania problemów bhp. Kwalifikuje się do przekazania Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, która wybiera dobre praktyki spośród wielu krajów.

Proponowałabym jednak, aby zająć się problemem hałasu. Poziom hałasu wprowadzanie nie przekracza norm, ale zwracam uwagę, że od 75 decybeli hałas zaczyna mieć wpływ na funkcjonowanie i komfort pracy. Zatem warto pomyśleć o ograniczeniu tego poziomu. Wiem, że jest to bardzo trudne w sytuacji, gdy mamy do czynienia z metalowymi elementami.

**Przedstawiciel TMMP Dariusz Mikołajczak:**

Jest to bardzo cenny dla nas komentarz. Pewne kwestie wydają nam się oczywiste. Nie zdajemy sobie sprawy, że gdzie indziej może być inaczej.

Chcielibyśmy jeszcze bardziej zaangażować pracowników w system zarządzania bezpieczeństwem. To jest nasz podstawowy cel, również w bieżącym roku. Chciałbym zwrócić uwagę, że miesięcznie otrzymujemy od pracowników ok. 600 różnego rodzaju propozycji usprawnień (tzw. kaizenów). Niestety, nie mam teraz danych ile z nich dotyczy bezpieczeństwa. Ale na pewno jest to zdecydowana większość. Naszym priorytetem jest bowiem bezpieczeństwo.

Staramy się działać systemowo w zakresie promocji kultury bezpieczeństwa wśród pracowników.

Zdajemy sobie sprawę z problemu hałasu. Co roku podejmujemy konkretne działania dotyczące redukcji hałasu w pewnych dziedzinach. Np. w bieżącym roku podjęliśmy szeroko zakrojoną działalność dotyczącą redukcji odmuchiwania powietrzem. Przeznaczamy odpowiednie środki na ten cel.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Reprezentuję BCC. Jestem także państwa klientem. Od 11 lat jeżdżę Toyotą. Przejechałem już 250 tys. km. Ten samochód poza wymianą oleju i różnymi kwestiami eksploatacyjnymi nie sprawia problemów. Mój mechanik mówi, że dlatego, ponieważ ten samochód został wyprodukowany w Japonii.

W pierwszej części posiedzenia oglądaliśmy mapę, na której zaznaczono kraje, w których produkuje Toyota m.in. w Petersburgu w Rosji. Prosiłbym o odpowiedź na pytanie, jak przedstawia się kwestia jakości w zależności od kraju, w którym kraju produkowane są samochody.

**Wiceprezes TMMP Akira Umehara:**

Chciałbym podziękować za korzystanie z naszego samochodu przez 11 lat. Staramy się produkować samochody tam, gdzie są sprzedawane. Samochód pana przewodniczącego został zapewne wyprodukowany w Japonii.

Nasze samochody montowane są w Stanach Zjednoczonych, Europie i Japonii. Jeżeli Toyota decyduje się na otwarcie montowni samochodów poza Japonią, to zakłada, iż wyprodukowany tam samochód musi spełniać wszystkie normy jakości. Musi być porównywalny jakościowo z samochodem wyprodukowanym w Japonii.

Toyota dużą wagę przywiązuje do tzw. standaryzacji pracy. Wszystkie czynności montażowe i obróbcze są ujęte w standardzie, który precyzyjnie opisuje sposób ich wykonywania. Standaryzacja dotyczy zarówno zakładów w Japonii, jak i montowni poza Japonią.

Standaryzacja jest ważnym elementem systemu produkcji Toyoty (Toyota Production System). Jeżeli za granicą otwierany jest nowy zakład produkcyjny, to pracownicy są najpierw szkoleni w zakresie standaryzacji pracy. To zapewnia, że wszystkie produkty wytwarzane poza Japonią, są produkowane dokładnie w ten sam sposób, jak w Japonii. Jest to podstawowy warunek, od którego uzależniamy uruchomienie produkcji w danym kraju.

Standaryzacja pracy gwarantuje nie tylko utrzymanie dobrej jakości wyrobów, ale również bezpieczną pracę. Poszczególne czynności są dokładnie opisane i zdefiniowane.

**Przewodniczący Komisji Polityki Społecznej i Rodziny poseł Sławomir Piechota (PO):**

Chciałbym zapytać o zatrudnianie w firmie osób niepełnosprawnych. Każdy pracodawca w Polsce ma obowiązek zatrudniać 6% pracowników niepełnosprawnych. Zatem w firmie zatrudniającej ponad 2000 pracowników, powinno być zatrudnionych ponad 120 osób niepełnosprawnych. Za każdy brakujący etat do tego wskaźnika firma płaci ponad 1 tys. zł miesięcznie na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W przypadku, kiedy brakuje 50 etatów ta kwota wynosi 50 tys. zł miesięcznie, 600 tys. rocznie.

Wydaje się, że w wałbrzyskiej fabryce Toyoty są dobre warunki do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Czy filozofia Toyoty przewiduje zatrudnianie ludzi, którzy przy odpowiednio dobranym zakresie czynności i dobrze zidentyfikowanych umiejętnościach i predyspozycjach, mogą okazać się bardzo efektywnymi i lojalnymi pracownikami? Jaką kwotę TMMP wpłaca na PFRON z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych?

**Przedstawiciel TMMP Dariusz Mikołajczak:**

Nie mam w tej chwili tego rodzaju danych. Chciałbym zwrócić uwagę, że na produkcji zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest trudne. Na razie nie zidentyfikowaliśmy takich stanowisk. Natomiast w maju br. oddaliśmy nowe biuro, które jest przystosowane do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jest m.in. wyposażone w specjalne podjazdy i toalety. Budując ten obiekt myśleliśmy o zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:**

Od 2 lat Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” na wniosek organizacji zakładowych przyznaje tytuł „Pracodawca przyjazny pracownikom”. W tym roku TMMP została uhonorowana tym wyróżnieniem, nadanym w obecności prezydenta, który objął patronat nad konkursem.

Chciałbym zwrócić uwagę, że nie wszyscy pracodawcy mają takie podejście do pracowników jak Toyota. W sąsiednim przedsiębiorstwie próba utworzenia związku zawodowego przed dwoma laty zakończyła się wyrzuceniem z pracy działaczy związkowych. Natomiast członkowie związku działają w konspiracji, gdyż ujawnienie członkostwa grozi utratą pracy. Zwracam uwagę na ten fakt przedstawicielowi zarządu Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Chciałbym zapytać o średnie wynagrodzenie pracowników produkcyjnych w Toyocie.

**Przedstawiciel TMMP Dariusz Mikołajczak:**

Uwzględniając godziny nadliczbowe przeciętne wynagrodzenie miesięczne pracownika produkcji wynosi 3 tys. zł.

**Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:**

Dziękuję za możliwość odwiedzenia bardzo ciekawego zakładu pracy. Cieszę się, że firma zdecydowała się na udział w konkursie organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Ceniemy takich partnerów. Dobre praktyki stosowanych przez państwa, kompleksowe myślenia o bezpieczeństwie pracy, zaangażowanie w system bhp zarówno kadry zarządzającej, jak i pracowników wskazują, że obecnie można się bardzo uczciwie zmierzyć z problemem inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy.

Dziękuję serdecznie i gratuluję państwu!

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Chciałam w imieniu Rady Ochrony Pracy i gości bardzo serdecznie podziękować za umożliwienie wizyty w Toyocie.

W czasie zwiedzania zakładu często zadawaliśmy pytania, nawet trudne, ale członkowie Rady Ochrony Pracy są fachowcami w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, bardzo zainteresowani tym zagadnieniem.

Jeszcze raz bardzo serdecznie dziękuję! Pozwolę sobie przekazać państwu drobny upominek.

**Wiceprezes TMMP Akira Umehara:**

Dziękuję za liczne uwagi. Cieszę się, że Rada Ochrony Pracy odwiedziła naszą fabrykę. Myślę, że zwiedzanie zakładu stanowiło dla państwa źródło cennych informacji.

Chciałbym zwrócić uwagę, że działania dotyczące bezpieczeństwa nie mają końca. Nie można powiedzieć, że osiągnęliśmy cel ostateczny. Te działania nigdy się nie kończą. W tym duchu pracujemy cały czas.

Firma dba nie tylko o bezpieczeństwo. Staramy się również zapewnić dobrą jakość naszych produktów. Dużą wagę przywiązujemy do kwestii związanych z ochroną środowiska. Te aspekty naszej działalności, czyli dbałość o jakość i dbałość o środowisko są pośrednio dbaniem o bezpieczeństwo. Jeżeli dbamy o środowisko, to dbamy o bezpieczeństwo lokalnej społeczności. Jeżeli dbamy o dobrą jakość naszych produktów, to tym samym zapewniamy bezpieczeństwo ich użytkownikom.

Staramy się podchodzić do problemu bezpieczeństwa z różnych stron. Korzystając z okazji namawiam państwa do zakupu naszych bezpiecznych wyrobów.

Jeszcze raz serdecznie dziękuję!

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.