



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

# **BIULETYN**

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**  
**(NR 43)**

Nr 4919/VI kad.  
12.04.2011 r.

Tekst bez autoryzacji



Nr 4919/VI kad.

## Rada Ochrony Pracy (nr 43)

12 kwietnia 2011 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, oraz prof. **Danuty Koradeckiej**, zastępcy przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem i kontynuacji zatrudnienia kobiet powracających z urlopów macierzyńskich,
- informacja ministra sprawiedliwości na temat planu likwidacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości wydziałów pracy w wielu sądach rejonowych,
- zaopiniowanie kandydatur: pani **Beaty Marynowskiej** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach oraz pana **Lesława Mandraka** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu,
- program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Piotr Kluz** podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości wraz ze współpracownikami, **Tadeusz Zajęc** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami oraz przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

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

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

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości z głównym inspektorem pracy panem **Tadeuszem Zajęc**em wraz ze współpracownikami, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości panem **Piotrem Kluzem** wraz ze współpracownikami. Witam pracowników Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem i kontynuacją zatrudnienia kobiet powracających z urlopów macierzyńskich, pkt 2 – informacja ministra sprawiedliwości na temat planu likwidacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości wydziałów pracy w wielu sądach rejonowych, pkt 3 – zaopiniowanie kandydatur: pani **Beaty Marynowskiej** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach oraz pana **Lesława Mandraka** na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu, pkt 4 – program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, pkt 5 – sprawy bieżące. Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Przechodzimy do punktu pierwszego. Proszę pana dr **Andrzeja Paszkiewicza** o przedstawienie projektu stanowiska.

**Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:**

Projekt stanowiska został opracowany zgodnie z przyjętymi przez Radę wymogami w tej sprawie. Pierwsza wersja projektu miała charakter autorski. Została rozesłana do wszystkich członków Rady Ochrony Pracy. Nie nadesłano żadnych uwag. 31 marca br. odbyło się posiedzenie dwóch zespołów: ds. Prawno-Organizacyjnych i ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi. Zespoły opracowały projekt stanowiska, który przedkładamy na dzisiejszym posiedzeniu.

Na początku projektu przypominamy, że Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 15 marca 2011 r. rozpatrzyła materiały dotyczące przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiem kobiet powracających z urlopów macierzyńskich, przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości i Prokuraturę Generalną.

Dalej – Rada przypomina, że zgodnie z przepisem art. 183 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika, z wynagrodzeniem za pracę przysługującym aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop.

Na podstawie przedłożonych materiałów Rada Ochrony Pracy stwierdza, że:

a) przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem jest tematem kontrolnym corocznie realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. W ramach tego tematu prowadzone są czynności kontrolne na terenie działania wszystkich okręgowych inspektoratów pracy;

b) z analizy wyników kontroli przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem wynika, iż liczba nieprawidłowości w tym zakresie pozostaje od kilku lat na podobnym poziomie. Powtarzające się nieprawidłowości dotyczą głównie braku lub błędów w wykazie prac wzbronionych kobietom w dokumentacji pracowniczej, niewypłacania bądź zaniżania świadczeń związanych z macierzyństwem, naruszania norm czasu pracy kobiet ciężarnych i ochrony trwałości ich stosunku pracy. W dalszym ciągu jednak skala uchybień jest niewielka.

Na podstawie przedłożonych i omówionych materiałów oraz przeprowadzonej dyskusji Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędne:

1) potrzebę doprecyzowania przepisu prawnego regulującego karmienie piersią przez pracownice;

2) wprowadzenie w art. 177 § 3 Kodeksu pracy brzmiącym „umowa....ulega przedłużeniu do dnia porodu” wyrazów „wyrażonych na piśmie”;

3) wprowadzenie zmian w art. 186 Kodeksu pracy tak, aby zapewnić rzeczywistą ochronę stosunku pracy wymienionych tam pracowników, w tym ochronę macierzyństwa oraz zapewnić ochronę pracownikom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim, którzy nie korzystają ani z urlopu wychowawczego, ani możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186 Kodeksu pracy,

4) rozszerzenie sprawozdania statystycznego ministra sprawiedliwości przez wyodrębnienie kategorii spraw dotyczących roszczeń związanych z nieprzestrzeganiem przez pracodawców praw pracowniczych do urlopów wychowawczych i świadczeń z nimi związanych, urlopów i zasiłków macierzyńskich, a także spraw dotyczących respektowania nałożonych na pracodawcę obowiązków wobec pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią w czasie pracy, ochrony trwałości stosunku pracy i warunków pracy oraz sporów wynikających z reorganizacji stanowisk pracy lub zakładu pracy;

5) promowanie polubownego rozstrzygnięcia sporów pracodawca – pracownik m.in. przez mediację;

6) promowanie i ułatwianie zatrudniania pracowników, szczególnie wychowujących małe dzieci w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W imieniu zespołów: ds. Prawno-Organizacyjnych oraz ds. Nauki, Edukacji Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi wnoszę o przyjęcie stanowiska zaproponowanego w projekcie.

Do projektu – zgodnie z wymogami opracowania stanowisk – załączono listę instytucji, którym wysyła się zalecenie do wykonania: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – wnioski nr 1, 2 i 3, Ministerstwo Sprawiedliwości – wniosek nr 4, Państwowa Inspekcja Pracy – wnioski nr 5 i 6, z jednoczesną prośbą o nadesłanie odpowiedzi w ciągu 30 dni. Natomiast do wiadomości stanowisko należy wysłać do: sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej, sejmowej Komisji ds. Kontroli Państwowej oraz partnerów społecznych. Zespoły ustaliły, że koordynatorem będzie Andrzej Paszkiewicz.

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

Dziękuję zespołom za przygotowanie projektu stanowiska. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić uwagi do zaproponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem i zatrudnieniem kobiet powracających z urlopów macierzyńskich przy jednym głosie wstrzymującym się.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – informacja ministra sprawiedliwości w sprawie planu likwidacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości wydziałów pracy w sądach rejonowych. Przypominam, że na początku marca br. członkowie Rady rekomendowani przez OPZZ zwrócili się z prośbą o rozszerzenie porządku dziennego posiedzenia Radu o punkt dotyczący takiej informacji. Proszę o jej przedstawienie.

### **Zastępca dyrektora Departamentu Organizacyjnego Ministerstwa Sprawiedliwości Tomasz Jaskłowski:**

Przed oddaniem głosu panu ministrowi chciałbym poinformować o liczbie spraw wpływających do sądów pracy. W 2001 r. wpłynęło 352 tys. spraw, w 2010 – 110 tys. Nastąpił trzykrotny spadek liczby spraw wpływających do wydziałów pracy. To było przyczyną podjęcia decyzji w sprawie dalszych działań.

### **Podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Piotr Kluz:**

Dziękuję za możliwość przedstawienia stanowiska ministra sprawiedliwości. Zwracam uwagę, że nie chodzi już o plany. Przypominam, że 1 kwietnia br. weszło w życie rozporządzenie ministra sprawiedliwości, na mocy którego zostały zniesione 74 wydziały pracy w 73 sądach rejonowych.

Chciałbym przedstawić uzasadnienie tej decyzji. Wydziały gospodarcze i wydziały pracy są barometrem gospodarki. Na podstawie statystyki spraw wpływających do tych wydziałów można określić stan gospodarki. W 2001 r. w wydziałach pracy było 324.382 sprawy, w 2009 r. – 105.122. Odnotowano zatem trzykrotny spadek liczby spraw. W 2010 r. do wydziałów pracy wpłynęło 72.142 sprawy.

W wielu sądach etaty sędziowskie nie przekraczały obsady jednego sędziego. W skrajnym przypadku było to 0,23 etatu sędziego w wydziale pracy, który był jednocześnie przewodniczącym wydziału posiadającym swój sekretariat i repertoria oraz miał rozpoznawać sprawy. Trudno mówić o samodoskonaleniu się sędziów. Przypominam, że sędziowie mają obowiązek szkolenia się i wymiany doświadczeń. Nie można tego robić przez telefon. To były przesłanki podjęcia decyzji o likwidacji 74 wydziałów pracy w 73 sądach rejonowych.

Zależy nam na szybkim, sprawnym i jak najlepszym rozpoznawaniu spraw przez sądy. W wydziałach pracy sprawność postępowania jest szczególnie ważna. Od tempa podjęcia decyzji przez sąd zależy bardzo często rozwiązanie pilnych spraw życiowych pracownika. Trudno o sprawność postępowania, kiedy w sądzie jest jeden sędzia, który jednocześnie ma rozpatrywać sprawy w innych wydziałach – cywilnym, gospodarczym itp. Jeśli jest zatrudniony na 0,25 etatu w wydziale pracy, to musi pracować również w innych wydziałach. Jeżeli zachoruje lub pójdzie na urlop, to sprawa pracownicza nie będzie rozpoznana przez innego sędziego, bowiem nie jest w jego zakresie czynności. Na dodatek nie jest on specjalistą z zakresu prawa pracy. Zatem absencja sędziego specjalisty z wydziału pracy i jednocześnie przewodniczącego wydziału pracy, wstrzymanie jakichkolwiek decyzji i orzekania w sprawach pracowniczych.

1 kwietnia br. weszło w życie rozporządzenie ministra sprawiedliwości. Nie mamy dalszych planów likwidacji wydziałów pracy w sądach rejonowych.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan poseł Stanisław Szwed, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proszę o informację na piśmie. Pan minister wspomniał o terminowości postępowań sądowych w sprawach pracy. Rozumiem, że intencją likwidacji wydziałów pracy była poprawa skuteczności działania sądów. Wiemy, że w wielu wydziałach miesiącami – a nawet latami – oczekuje się na rozstrzygnięcie. Czy likwidacja wydziałów pracy w jednych sądach spowoduje, że w innych będą dodatkowe etaty dla sędziów, którzy zajmą się problematyką stosunków pracy? Przewlekłość postępowań sądowych jest najważniejszym problemem w sprawach dotyczących stosunku pracy. W jaki sposób ta kwestia zostanie rozwiązana?

Pan minister wskazał na malejącą liczbę spraw pracowniczych. Chciałbym zwrócić uwagę, że jedną z przyczyn jest zmiana przepisów. W wielu przypadkach pracownik, który wnosi sprawę do sądu pracy musi brać pod uwagę, że poniesie określone koszty, w tym również koszty postępowania sądowego. To wpłynęło na zmniejszenie liczby spraw.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Chciałbym polemizować z tezą pana ministra, że dobra sytuacja gospodarcza powoduje uwiąd sądów pracy i gospodarczych. Mam nadzieję, że pan minister nie sformułuje tezy, że dobrobyt w kraju wyłączy w Polsce władzę sądowniczą. Myślę, że daleko nam do takiego stanu.

Czy państwo sprawdziliście skuteczność sądów pracy, zwłaszcza w kontekście informacji Państwowej Inspekcji Pracy, która wskazuje na liczbę spraw dotyczących uchyleń zasadniczych o charakterze konstytucyjnym. Chodzi m.in. o naruszenia prawa do urlopu, prawa do wyboru zawodu czy 40-godzinnego tygodnia pracy?

Chciałbym zwrócić uwagę na kwestię istotną dla funkcjonowania sądów. Chodzi o zaufanie do wymiaru sprawiedliwości. Obywatelom brakuje zaufania. Sądy są nieskuteczne. Orzeczenia nie są egzekwowane. Znam przypadek, kiedy sędzina zasłużona dla sądownictwa pracy powiedziała do pracownika, że jeżeli sam nie odbierze telewizora pracodawcy, to sąd mu nie pomoże.

Czy państwo badali możliwości wykorzystania sądów w zakresie zmian w dotychczasowym systemie ochrony pracy? Szereg funkcji w zakresie przestrzegania prawa pracy i warunków pracy, wykonywanych przez odpowiednie organy, nie może być niestety wykonanych. Rozporządzając określoną kadram i posiadając odpowiednie uprawnienia, nie są w stanie spełniać funkcji kontrolnych i nadzorczych. Czy szeregu dotychczas rozpoznanych, ale nie rozstrzygniętych zagadnień, innych niż podstawowe zagadnienia prawa pracy, nie powinny przejąć sądy pracy? W wielu krajach te instytucje mają charakter powszechny. Doświadczenie dowodzi, że te sądy mają moc sprawczą, niekoniecznie jako sądy pracy.

Jaki będzie następny etap w zakresie redukcji ochrony praw pracowniczych, planowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości?

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:**

Ministerstwo Sprawiedliwości przytacza argumenty dotyczące tempa rozpatrywania spraw. Zwracam uwagę, że w małych miasteczkach, ze względu na mniejszą liczbę spraw, wyroki sądowe zapadają dość szybko. Pracownik dochodzący roszczeń, np. z zakresu niewypłacania wynagrodzenia mógł oczekiwać, że jego sprawa zostanie szybko rozstrzygnięta.

Pan minister wspomniał o dużych aglomeracjach. Wiemy, że tam sprawy ciągną się miesiącami. Po paru miesiącach sprawa może stać się nieaktualna. To zniechęca pracowników do dochodzenia swoich praw na drodze sądowej.

Kolejna kwestia dotyczy dojazdu i lokalizacji sądów. Likwidowane wydziały pracy znajdowały się w pobliżu małych miasteczek, czyli bliżej pracownika i małych przedsiębiorstw. Miało to istotne znaczenie dla pracowników. Dojazd do sądów, w niektórych częściach kraju – 120 km, trudności z połączeniami, będą zapewne przekraczały możliwości finansowe pracownika składającego skargę w sądzie.

Mógłbym przytaczać jeszcze wiele przykładów. Uważam jednak, że te, które podałem, mają istotne znaczenie. Dlaczego Ministerstwo Sprawiedliwości nie przeprowadziło wcześniej konsultacji w sprawie likwidowanych wydziałów? Ministerstwo podaje tylko liczby spraw. Przypominam deklarację resortu, że wydziały pracy, w których jest jeden etat sędziowski, nie będą likwidowane. Okazało się, że zostały zlikwidowane.

Odpowiedź na te pytania pozwoli zorientować się w sprawie dalszych planów resortu.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:**

Zagadnienia, które chciałem poruszyć zostały już podniesione przez przedmówcę. Jeśli chodzi o dostępność sądów, to ważna jest ich odległość od miejsca zamieszkania pracownika. Zazwyczaj osoby, które dochodzą swych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, znajdują się w trudnej sytuacji materialnej. Analizują każdy wydatek. Zastanawiają się, czy je stać, czy uzyskają zadośćuczynienie.

Chciałbym zapytać o apelację obejmującą zasięgiem terytorialnym region zachodniego i północnego Mazowsza. Likwidacja wydziałów pracy w sądach rejonowych jest jednym z kolejnych etapów reformy sądownictwa. O ile dobrze pamiętam, przed dwoma laty nastąpiła zmiana zakresu sądów apelacyjnych. Sąd apelacyjny dla zachodniego Mazowsza znajduje się w Łodzi. Swoim zasięgiem obejmuje nawet Mławę. Zatem odległość od miejsca początkowego wynosi nie 120 km, ale nawet 250 km. Do sądów apelacyjnych trafia mniejsza część spraw, ale trafia. W jaki sposób resort planuje rozwiązać problemy dostępności sądów?

Rozumiem, że została zmniejszona liczba etatów sędziowskich. W jakim zakresie zmniejszyła się – i zmniejszy – liczba pozostałych etatów, chociażby asystentów sędziów i innych osób, które pomagają sędziom w orzekaniu?

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Rozumiem, że debatujemy o zdarzeniach, które już nastąpiły. Rozporządzenie weszło w życie i przyjmujemy informację na ten temat. Dziękuję prezydium, za jej wprowadzenie do porządku dziennego, a wnioskodawcom za zgłoszenie tematu.

Rada Ochrony Pracy jest ustawowym organem nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy w Polsce. Bylibyśmy bardzo zobowiązani, gdyby minister sprawiedliwości, pan Krzysztof Kwiatkowski zechciał przyjąć to do wiadomości. Z zainteresowaniem opinowalibyśmy – bądź zapoznawali się – z projektami resortu w zakresie prawa pracy. Rozumiem, że będzie to grzeczność ze strony pana ministra Kwiatkowskiego. Nie ukrywam, że liczę na nią. Myślę, że byłoby nam łatwiej rozmawiać, gdybyśmy zapoznali się wcześniej z projektem rozporządzenia, zamiast z informacją o jego wejściu w życie.

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

Nie mam zwyczaju kontestować postanowień rządu, zwłaszcza gdy weszły w życie. Sprawy z tego zakresy będą trafiały do sędziów o różnych kwalifikacjach. Pan minister powiedział, że sędziowie, którzy byli zatrudnieni na cały, 0,5 czy 0,2 etatu, specjalizowali się w zakresie prawa pracy. Czy jest przygotowany program przybliżenia tej problematyki szerszej grupie sędziów? Są to trudne sprawy. Przygotowanie jest niezbędne. Czy zostały podjęte takie działania, skoro ta specjalizacja została zlikwidowana w sądach?

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

Lista mówców została wyczerpana. Proszę pana ministra o udzielenie odpowiedzi.

#### **Podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Piotr Kluz:**

Liczba etatów sędziowskich nie zmniejsza się, jest stała. O ile nie zwiększy się – o co zabiegamy w Ministerstwie Finansów – to na pewno nie zmniejszy się. Nie zmniejszy się także liczba etatów referendarskich i liczba etatów asystenckich.

Na bieżąco analizujemy stan spraw. Monitorujemy przewlekłość oraz tzw. sprawność postępowania. Ta ostatnia jest coraz lepsza. Natomiast sprawy jednostkowe, które istotnie trwają dłużej, często są nagłaśniane. To są sprawy o skomplikowanych stanach faktycznych.

Czym innym jest orzekanie, a czym innym wykonywanie wyroku. Sąd może szybko wydać wyrok, natomiast postępowanie egzekucyjne prowadzone przez komornika to inna kwestia. Staramy się, aby liczba komorników wzrastała, aby jak najszybciej prowadzili czynności egzekucyjne.

Jeśli chodzi o odległość, to chciałbym zwrócić uwagę, że z Ustrzyk Górnych, Tarnawy Niżnej i Mucznego do sądu w Lesku jest 150 km, ale nikt nigdy nie przypuszczał, że będzie utworzony sąd w Lutowiskach. Musimy rozważyć, czy dla osób domagających się sprawiedliwości w sądzie ważniejsza jest odległość sądu od miejsca pracy czy zamieszkania, czy też dobre, sprawne i szybkie rozpatrzenie sprawy. Wspomniałem o przypadkach, gdy sędzia orzekający w wydziale pracy jest zatrudniony na jeden lub mniej niż jeden etat. Gdy zachoruje, nikt nie może go zastąpić w rozpoznawaniu sprawy. Wydziały pracy, gospodarcze i rodzinne charakteryzują się wysokim stopniem specjalizacji. Inni sędziowie nie mają odpowiedniej wiedzy do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy. Sędziowie przechodzą permanentne szkolenia specjalistyczne. Każdy z nich jest zobowiązany do uczestnictwa w szkoleniach prowadzonych w apelacji, okręgu lub Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

Sędziowie, którzy przestali orzekać w wydziałach pracy pozostaną w swoich sądach. W przypadku zwolnienia etatu będą przenoszeni – czy już zostali przeniesieni – do sądów, które przejęły sprawy ze zniesionych wydziałów pracy.

Jeśli chodzi o statystykę, to specjalistą w tym zakresie jest pan dyrektor Krzysztof Petryna, któremu chciałbym oddać głos.

### **Zastępca dyrektora Biura Analiz i Etatyacji Sądownictwa Powszechnego Ministerstwa Sprawiedliwości Krzysztof Petryna:**

W dyskusji poruszono wiele zagadnień w sposób nieco rozproszony. Postaram się je uporządkować. Zmiany organizacyjne dotknęły wydziałów z zakresu prawa pracy. W naszym kraju sieć sądów jest bardzo mocno rozbudowana. Dochodzi do sytuacji, że przy 10 tys. sędziów w kraju kadra jest rozproszona. Na 165 wydziałów pracy w Polsce w 128 sędziowie nie byli zatrudnieni na jeden etat. W Ministerstwie Sprawiedliwości zastanawialiśmy się nad efektywnością wykorzystania kadry. Każdy z nas jest zainteresowany efektywnym wykorzystaniem kadry w danej jednostce.

Przygotowania w zakresie zmian organizacyjnych polegały na wytypowaniu części sądów, co było konsultowane z prezesami sądów okręgowych. Typowanie uwzględniało dwa aspekty. Po pierwsze – wpływ spraw pracowniczych. Nie chodzi o kategorie ogółem, lecz o kategorie główne związane z rozstrzygnięciem sprawy, czyli tzw. kategorie P i PUPR. W ciągu ostatnich 10 lat odnotowano spadek liczby spraw do ¼. Wytypowaliśmy sądy, do których miesięcznie nie wpływało nawet 10 spraw, poczynając od sądu, do którego rocznie wpłynęło 15 spraw z kategorii P i PUPR. Czy jest możliwe, aby jakkolwiek instytucja utrzymywała jednostkę, wraz z całą jej strukturą organizacyjną, do której miesięcznie wpływa jedna sprawa.

Drugi aspekt typowania dotyczył sądów, do których wpływ spraw mógł być większy, ale etatyacja wydziałów pracy nie przekraczała 0,5 etatu. W wielu sądach w wydziałach pracy sędzia był zatrudniony na 0,7 lub prawie 1 etat, natomiast wpływ spraw był zdecydowanie mniejszy. Z kolei, w wielu innych sądach wpływ spraw był większy, natomiast etatyacja znacznie mniejsza. Okazało się, że tylko te sądy efektywnie rozpatrywały sprawy pracownicze. Jest to kolejny przykład nieracjonalnego wykorzystania kadr.

Po wytypowaniu sądów zwróciliśmy się z prośbą do prezesów sądów okręgowych o zajęcie stanowiska w tej sprawie. Część prezesów zgłosiła dodatkowe wnioski, z których część uwzględniliśmy. Ostatecznie przyjęta propozycja zakładała likwidację 74 wydziałów w 73 sądach.

Sądzę, że celem tych zmian nie jest redukcja ochrony prawnej. Nikt nie zamierza zredukować ochrony prawnej. Chodzi o to, aby w danej jednostce wpływ spraw powo-



dował, że sędzia będzie się specjalizował wyłącznie w tej dziedzinie prawa. Obecnie nie ma omnipotentnych prawników, którzy znają się na wszystkim. W małych jednostkach sędziowie orzekają w wydziale pracy, wydziale rodzinnym i wydziale karnym. Chodzi natomiast o to, aby sprawa obywatela była rozstrzygana przez sędziego, który specjalizuje się wyłącznie w danej dziedzinie.

W wielu sądach musimy utrzymywać pełną strukturę organizacyjną i etatową i to nie ze względu na wpływ spraw. To struktura organizacyjna wymusza taką sytuację. W ten sposób uniemożliwia się przesunięcie etatów do jednostek, które bardziej ich potrzebują. Wylimitowanie takich sytuacji było jedną z intencji dokonanych zmian organizacyjnych.

Jeśli chodzi o asystentów, to wydaje się, że pytanie jest nietrafione. Chciałbym zwrócić uwagę, że trudno jest przydzielić asystenta do wydziału, do którego wpływa jedna czy dwie sprawy miesięcznie. W czym miałyby pomagać sędziemu?

Chciałbym zwrócić uwagę, że prezesi w większości pozytywnie zaopiniowali wnioski. Ponadto – co też warto podkreślić – projekt rozporządzenia został pozytywnie zaopiniowany przez Krajową Radę Sądownictwa. Natomiast inną kwestią jest monitorowanie, czy sądy poradzą sobie z wpływem spraw przejmowanych z likwidowanych wydziałów. Dokonałiśmy już przesunięcia etatów. Prowadząc monitoring należy pamiętać, że dany sąd, przejmując właściwość innego, przy spadku wpływu spraw często jest w stanie uczynić to bez wzmocnienia kadrowego.

Ze względów, o których wspomniałem wyżej, minister sprawiedliwości wydał decyzję, która weszła w życie z dniem 1 kwietnia br. Zmiany dotyczą nie tylko wydziałów pracy, ale także wydziałów gospodarczych.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:**

Pan dyrektor wspominał o nietrafionych pytaniach. Chciałbym zwrócić uwagę, że pan dyrektor nie ma kontaktu z osobami, które nie wiedzą, o czym mówią. Reprezentujemy różne branże i stanowiska. Wiemy, o czym mówimy.

Pan dyrektor powiedział, że struktura organizacyjna wymusza z jednej strony nadwyżkę etatową, a z drugiej – niedobór. To dowodzi, że państwo nie potrafi rozwiązać problemu. Jeżeli struktura organizacyjna jest nieadekwatna, to należy ją zmienić. Sądy i sędziowie są dla ludzi. Sędziowie – przepraszam za wyrażenie – nie są świętymi krowami. Nie jest tak, że nie można ich przesunąć. Pracują dzięki temu, że obywatele składają pozwy do sądów. Oczekują sprawnego funkcjonowania sądów.

Proszę, żeby państwo spróbowali podjąć jakiegokolwiek działania w kwestii, o której mówił pan dyrektor. Ponadto proszę o udzielenie rzetelnej, rzeczowej i konkretnej informacji na piśmie na temat spraw, którymi zajmujemy się na dzisiejszym posiedzeniu.

#### **Podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Piotr Kluz:**

Chciałbym podkreślić, że zmieniamy strukturę organizacyjną sądów. Jeżeli pani poseł pyta o etatyzację, to chciałbym wyjaśnić, że zgodnie z konstytucją i ustawą o ustroju sądów powszechnych, sędziowie powoływani są do konkretnego sądu. Jeżeli zwolni się etat, to mamy możliwość przesunięcia. Należy jednak pamiętać, że sędziowie mają prawo pracować do 70 roku życia, co oznacza, że z przyczyn obiektywnych nie ma zbyt wielu wolnych etatów. Gdy taki etat się zwolni, to opiniujemy ogłoszenie wolnego miejsca sędziowskiego w konkretnym sądzie. Jeżeli okaże się zbędny w tej jednostce, to zostaje przesunięty do bardziej obciążonego sądu.

Nie jesteśmy świętymi krowami. Jestem również sędzią, podobnie jak pozostali przedstawiciele resortu uczestniczący w dzisiejszym posiedzeniu.

Chciałbym zadeklarować, że będziemy przysyłać do opiniowania propozycje aktów prawnych. Prosiłbym jednak o wniosek w tej sprawie.

#### **Zastępca dyrektora Biura Analiz i Etatyacji Sądownictwa Powszechnego Ministerstwa Sprawiedliwości Krzysztof Petryna:**

Chyba zostałem źle zrozumiany. Nie powiedziałem, że pytania są nietrafione. Stwierdziłem, że pytanie dotyczące asystentów wydaje się być nietrafione. Zwróciłem uwagę, że przydzielenie asystenta sędziemu w małej jednostce organizacyjnej o niskim wpływie

spraw nie jest uzasadnione. Powiedziałem tylko tyle. Nie mówiłem, że wszystkie pytania były nietrafione.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Dziękuję panu ministrowi za przedstawienie informacji oraz za deklarację w sprawie opiniowania projektów aktów prawnych.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – zaopiniowanie kandydatur: pani Beaty Marynowskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach oraz pana Lesława Mandraka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu.

Proszę głównego inspektora pracy pana Tadeusza Zajęca o przedstawienie kandydatur.

**Główny inspektor pracy Tadeusz Zajęc:**

Mam zaszczyt przedstawić Radzie kandydatury: pani Beaty Marynowskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach i pana Lesława Mandraka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu.

Członkowie Rady otrzymali charakterystyki zawodowe kandydatów. Dlatego chciałbym podać motywy przedstawienia tych kandydatur do zaopiniowania Radzie Ochrony Pracy. Przede wszystkim, mam do tych ludzi ogromne zaufanie. Pani Beata Marynowska jest długoletnim pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy. Objęła okręg po pani Teresie Różańskiej, cenionej szefowej okręgu. W czasie pełnienia obowiązków okręgowego inspektora pracy, czyli od sierpnia ub.r., zachowała to, co było wartością okręgu wzbogacając go o to, co jest potrzebą czasu. Swoim działaniem – z czego bardzo cieszę się – zyskała aprobatę współpracowników, przedstawicieli władz rządowych, samorządowych i partnerów społecznych. Jest osobą otwartą na merytoryczne rozmowy. Posiada doświadczenie naukowe i dydaktyczne. W okresie przebudowywania inspekcji pracy, dążenia do skuteczności jej działania jest idealnym kandydatem do kierowania bardzo trudnym, strategicznym Okręgowym Inspektoratem Pracy w Katowicach.

Po znanych Radzie, smutnych doświadczeniach w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu poprosiłem pana Lesława Mandraka o kierowanie tym okręgiem. Dziękuję panu inspektorowi, że podjął się tej misji. Z satysfakcją prezentuję Radzie kandydaturę pana Lesława Mandraka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu. Wojewoda, marszałek województwa i partnerzy społeczni wysoko oceniają dotychczasową działalność pana inspektora.

Pani Beata Marynowska i pan Lesław Mandrak gwarantują skuteczne i efektywne wykonywanie zadań przez Państwową Inspekcję Pracy. Proszę Radę o pozytywne zaopiniowanie przedstawionych kandydatur.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Dziękuję panu ministrowi za przedstawienie kandydatur. Czy ktoś z państwa chciałby zadać pytanie kandydatom? Pani poseł Beata Mazurek, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:**

Nie ukrywam, że otrzymujemy różne sygnały na temat obojga kandydatów, szczególnie pana Lesława Mandraka. Czy prawdziwa jest docierająca do nas informacja, że miał pan do czynienia ze służbami? Jeśli tak, to z jakimi? Czy panu ministrowi nie przeszkadza ta okoliczność? Jeśli nie, to pytanie jest bezprzedmiotowe.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Czy są inne pytania do kandydatów? Nie widzę zgłoszeń. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu Lesław Mandrak:**

W trakcie służby wojskowej miałem – jak to kiedyś szumnie nazywano – dopuszczenie do tajnych dokumentów. Umieściłem tę informację w piśmie, które otrzymaliśmy z Głównego Inspektoratu Pracy z całkowicie innej przyczyny. Otóż, wytyczne dotyczące przeglądu kadry przewidywały podawanie specjalności wojskowych, które są kwalifikowane jako źródło informacji. W książeczce wojskowej mam wpisaną specjalność radiotelegrafista. Nigdy nim nie byłem, choć przypisano mi tę specjalność. Podałem tę specjalność.

Przyczyną kontaktu ze służbami były wytyczne, które nakazywały podanie specjalności wojskowej. W wojsku – o czym wspomniałem – miałem dopuszczenie do dokumentów tajnych. Rozliczałem paliwo, co wtedy w wojsku było kwestią strategiczną. Przechodziłem weryfikację prowadzoną przez służby.

**Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Majkowski:**

Gdyby pani poseł Mazurek nie poruszyła tej kwestii, to zapewne przeszlibyśmy do głosowania. Mam ogólne pojęcie na temat służby wojskowej i różnego rodzaju specjalności. Przez dwa lata odbywałem służbę wojskową. Nie mówię, jaką miałem specjalność, bo to jest najmniej istotne. Natomiast pierwszy raz słyszę stwierdzenie, że wszyscy, którzy służyli jako radiotelegrafisci mieli – zgodnie z ustawą – dostęp do informacji niejawnych. Nie było czegoś takiego. W Ludowym Wojsku Polskim służyło tysiące, jeśli nie dziesiątki tysięcy radiotelegrafistów. Gwarantuję, że nie mają wpisu dotyczącego współpracy ze służbami.

Jeśli natomiast chodzi o rozliczanie paliwa, to no comment.

**Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:**

Jaki pan ma stopień wojskowy?

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu Lesław Mandrak:**

Starszy szeregowy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Proszę nie czuć się dotknięty, ale to pytanie zadaję wszystkim osobom, które chcą pełnić funkcje publiczne. Czy w okresie stanu wojennego i później do 1989 r. w jakikolwiek sposób współpracowały z władzami na rzecz prześladowań?

**Kandydat na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu Lesław Mandrak:**

Dysponuję dokumentem zawierającą tabelę specjalności wojskowych uznanych za źródło informacji. Mogę ją przedłożyć Radzie. Nie wymyśliłem sobie tego.

Odpowiadając na pytanie pana senatora, wyjaśniam, że nie miałem kontaktu ze służbami.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Chciałabym zwrócić uwagę na doświadczenie naukowe i praktyczne kandydatki na stanowisko na okręgowego inspektora pracy w Katowicach pani Beaty Marynowskiej, które może być dla nas interesujące. Ponadto przygotowanie pani inspektor jest imponujące i wszechstronne.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Czy są jeszcze pytania do kandydatów? Nie widzę zgłoszeń. Przechodzimy do powołania komisji skrutacyjnej. Proponuję następujący skład: pani poseł Elżbieta Rafalska, pan przewodniczący Zbigniew Żurek i pan poseł Stanisław Szwed. Państwo wyrazili zgodę na członkostwo w komisji. Czy jest sprzeciw wobec powołania komisji skrutacyjnej w proponowanym składzie? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada powołała komisję skrutacyjną. Proszę komisję o ukonstytuowanie się.

Proponuję, aby podczas konstytuowania komisji przejść do punktu czwartego porządku dziennego – program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”: etap I – wyniki za lata 2008–2010, etap II – plan na lata 2011–2013.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Chciałabym przypomnieć, że program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” został stworzony przy wsparciu Rady Ochrony Pracy. Uchwałę w sprawie ustanowienia programu wieloletniego podjęła Rada Ministrów w dniu 3 lipca 2007 r. Pełnomocnikiem rządu ds. nadzoru realizacji programu była wówczas pani minister Rafalska. Wnioskodawcą był minister pracy i polityki społecznej. W zakresie badań

naukowych i prac rozwojowych współpracował minister nauki i szkolnictwa wyższego. Na koordynatora i główny wykonawcę programu rząd wyznaczył Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Najważniejszą podstawą prawną był priorytet 3 Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007–2015 „Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości”. Przewidziano w nim następujące działania: kontynuowanie działań na rzecz tworzenia przyjaznego środowiska pracy, wspieranie inicjatyw w zakresie skutecznego zapobiegania i ograniczania ryzyka zawodowego w przedsiębiorstwach oraz rozwój edukacji i szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Kontynuowanie wysiłków dostosowujących warunki pracy w Polsce do standardów UE oraz zapewnienie odpowiednich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz standardów prawa, będzie wymagało zwiększenia skuteczności publicznych służb inspekcji pracy.

Podstawy programowe stanowiły dokumenty międzynarodowe i krajowe określające zadania w dziedzinie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy: Nowa Strategia Wspólnoty Europejskiej w zakresie bhp, raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Strategiczny Program Badawczy Europejskiej Platformy Technologicznej „Bezpieczeństwo w przemyśle” oraz „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce”.

Celem strategicznym programu jest opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania, których wykorzystanie przyczyni się do znaczącego ograniczenia liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych.

Członkowie Rady otrzymali szczegółowy raport z realizacji programu. Dlatego ograniczę się do zaprezentowania wyników w trzech obszarach. Pierwszy dotyczy dyrektyw WE w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Implementacja tych dyrektyw do polskiego prawa i wdrażanie ich w praktyce jest obowiązkiem państwa. Podjęliśmy ten problem przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Dokonałiśmy tłumaczenia 100 dyrektyw związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia. W 2004 r. przedstawiliśmy stan ich implementacji.

Implementacja unijnych dyrektyw jest wciąż aktualnym zdaniem. Dyrektywa dotycząca promieniowania optycznego weszła w życie w minionym roku. Znowelizowana dyrektywa dotycząca pól elektromagnetycznych prawdopodobnie wejdzie w życie w trakcie polskiej prezydencji. Pani dr Wolska przedstawi wkład programu w przygotowanie do wdrożenia tej dyrektywy.

Kolejną jest znowelizowana dyrektywa w sprawie maszyn. CIOP-PIB współdziałał w opracowaniu rozporządzenia ministra gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Uczestniczył w pracach europejskiej koordynacji jednostek notyfikowanych w obszarze Dyrektywy 2006/42/WE – prace Komitetu Horyzontalnego, prace grup roboczych, a także w pracach normalizacyjnych komitetów technicznych międzynarodowych i krajowych. Brał udział w opracowaniu polskiej wersji „Przewodnika dotyczącego stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn”.

Instytut podjął działania w zakresie upowszechniania wiedzy. Organizował seminaria, konferencje, warsztaty dla producentów maszyn, szkolenia – ok. 90 słuchaczy; 8 szkoleń bezpośrednio u producentów maszyn, ponad 200 słuchaczy. Prowadził konsultacje i ekspertyzy w sprawie wprowadzania do użytkowania zautomatyzowanych linii produkcyjnych – 5 ekspertyz dotyczących ponad 100 maszyn. Można stwierdzić, że przybliżyliśmy tę dyrektywę użytkownikom w sposób maksymalny.

Wciąż aktualna jest dyrektywa z 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy, tzw. dyrektywa ramowa. Decyzją prezesa Rady Ministrów Międzyresortowa Komisja ds. Wykazu NDS i NDN została zlokalizowana w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. Od początku istnienia komisji wzrasta liczba opracowywanych dokumentacji i norm, potrzebnych do oznaczenia tych związków. Osiągamy poziom porównywalny z Niemcami, którzy są

naszym głównym partnerem handlowym w zakresie chemii. W ostatnim okresie opracowaliśmy 42 dokumentacje dotyczące najwyższych dopuszczalnych stężeń.

Przeprowadzono badania pyłu jako substancji chemicznej oraz jako czynnika, który w sposób mechaniczny powoduje zmiany w układzie oddechowym. Na slajdzie zaprezentowano ogromną różnicę ekspozycji na węglowodory aromatyczne – rakotwórcze – na stanowiskach walcowni i pieca hutniczego. Znacząca liczba najmniejszych pyłów nakazuje spodziewać się bardzo poważnych skutków zdrowotnych.

Obecnie bardzo modnym trendem są nanotechnologie. Można wyróżnić dwa źródła emisji nanocząstek. Pierwotne – nanocząstki uwalniane w medycynie, kosmetyce, elektronice, przemyśle farmaceutycznym, chemicznym i budownictwie. Mają wyspane parametry technologiczne. Wtórne źródła emisji są związane z procesami, takimi jak spawanie, zgrzewanie, polerowanie czy spaliny silników. Ekspozycja na nanocząstki jest właściwie powszechna. Nie można od niej uciec. Natomiast skutki zdrowotne są równie nierozpoznane, jak w przypadku azbestu przed 100 laty. Nie sposób wycofać się z nanotechnologii. Należy szybko rozwiązać kwestie pomiaru, oceny i ograniczania zagrożeń.

Opracowano modele narzędzi komputerowych do wspomagania działań w zakresie minimalizacji ryzyka zawodowego związanego z ekspozycją na hałas. Chodzi o wykorzystanie algorytmów genetycznych poprzez optymalizację położenia źródeł hałasu i stanowisk pracy oraz rotację pracowników na tych stanowiskach. Opracowano rozwiązania techniczne w zakresie ochrony przed hałasem: układ sygnalizujący przekroczenia wartości dopuszczalnych hałasu zamontowany pod czaszami nauszników przeciwhałasowych oraz modele nauszników przeciwhałasowych z układami sygnalizującymi, wskaźnik dozymetryczny do monitorowania narażenia na hałas na stanowiskach pracy, model adaptacyjnego dźwiękowego sygnalizatora akustycznego na przejściach dla pieszych z modułem rejestracji danych o hałasie, stanowisko do badań emisji, propagacji oraz emisji hałasu ultradźwiękowego – w zakresie częstotliwości od 10 kHz do 50 kHz, wyposażone w źródło o nie zmieniającej się w czasie, dużej mocy akustycznej.

Chciałabym teraz wskazać dwa przykłady, które potraktowaliśmy branżowo. Pierwszy – to szkoła, która dotychczas nie była przedmiotem wszechstronnych badań. W trakcie realizacji I etapu programu zdarzyło się 129 wypadków śmiertelnych w szkołach. Czyli szkoła jawi się jako miejsce niebezpieczne. Na liście niebezpiecznych zajęć szkolnych na czele znajduje się WF, następnie przerwy i inne zajęcia. Główną przyczyną wypadków szkolnych jest nieuwaga – 50%, nieumyślne uderzenie – ok. 19%. Marginalne przyczyny wypadków w szkole to: pobicie – ok. 2,7%, niepełna zdolność do zajęć – 0,8%.

Przyczyną zdarzeń wypadkowych w szkołach mogą być również zagrożenia chemiczne. Na prezentowanym slajdzie widać, że związki karbonylowe znacznie przekraczają wartości dopuszczalne. Ich źródłem mogą być nowe meble, wykładziny czy farby. Następnie – dwutlenek węgla. Przy stężeniach stwierdzonych w salach lekcyjnych trudno o efektywną naukę, a to z kolei wynika z nieskutecznej wentylacji. Opracowaliśmy listy kontrolne do oceny i identyfikacji zagrożeń mechanicznych w środowisku pracy w szkołach i podejmowania działań korygujących oraz rozwiązania techniczne i organizacyjne ograniczające ryzyko wypadkowe w szkołach.

Drugi przykład – to małe i średnie przedsiębiorstwa, zakłady fryzjerskie, gastronomiczne, obuwnicze, tekstylne i firmy sprzątające. Są to podmioty zarządzane często przez osoby o małym doświadczeniu. Przeprowadzono ocenę narażenia na czynniki chemiczne i biologiczne. Opracowano wytyczne oceny i ograniczania ryzyka zawodowego związanego z występowaniem niebezpiecznych substancji i pyłów w ww. zakładach.

Opracowano programy zarządzania ryzykiem z wykorzystaniem zaawansowanych narzędzi komputerowych w odniesieniu do poważnych awarii w zakładach nieobjętych dyrektywą Seveso II oraz transportu kolejowego i drogowego. Opracowano również metody i model urządzenia pomiarowego pozwalającego wykrywać wyladowania elektrostatyczne np. w kontenerach.

W I etapie programu opracowaliśmy podstawy wdrażania nowych dyrektyw i monitorowania implementacji, wcześniej wdrożonych 5 dyrektyw podstawowych z dziedziny bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Następnie – projekty normatywów higienicznych, metody pomiaru parametrów środowiska pracy, procedury analitycznych, projekty

norm, propozycje zmian w uregulowaniach prawnych. Dalej – udoskonalenie systemu oceny zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa, higieny pracy i ergonomii wyrobów, systemów zarządzania i kompetencji personelu poprzez: budowę stanowisk, aparaturę badawczą i opracowanie procedur oceny zgodności.

Kolejna sprawa – to wspomaganie oceny ryzyka i zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy poprzez opracowanie narzędzi, serwisów internetowych, programów komputerowych i baz danych. Udoskonalenie rozwiązań i środków stosowanych w przedsiębiorstwach i innych organizacjach dla poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy obejmujące: rozwiązania techniczne, rozwiązania organizacyjne, kryteria, wymagania i zalecenia poprawy warunków pracy. Transfer wiedzy na rzecz podniesienia świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do przedsiębiorstw i innych organizacji obejmował: materiały informacyjne – również w wersji internetowej, materiały szkoleniowe, wydawnictwa zwarte, np. monografie i poradniki.

W realizacji programu współdziałało 20 jednostek naukowych.

Przekazuję głos przewodniczącemu komisji skrutacyjnej.

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

Komisja skrutacyjna ukonstytuowała się w składzie wybranym przez Radę. Za chwilę przystąpimy do rozdania kart do głosowania. Potem je zbierzemy. Po obliczeniu głosów i sporządzeniu protokołu ogłosimy wyniki.

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

Zarządzam 3-minutową przerwę na głosowanie.

*(Po przerwie)*

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Powracamy do prezentacji. Pani dr inż. Agnieszka Wolska przedstawi wdrażanie w Polsce dyrektywy w sprawie minimalnych wymagań ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników narażonych na czynniki fizyczne – sztuczne promieniowanie optyczne.

### **Przedstawicielka CIOP-PIB, dr inż. Agnieszka Wolska:**

Dyrektywa dotycząca sztucznego promieniowania optycznego określa minimalne wymagania bhp dotyczące: wyznaczania poziomu ekspozycji, oceny ryzyka zawodowego, unikania lub ograniczania ryzyka zawodowego, informowania i szkolenia pracowników. Zawiera załącznik z wartościami granicznymi ekspozycji na nieleserowe i laserowe promieniowanie optyczne.

Szacuje się, że w Polsce jest 150-200 tys. pracowników narażonych na to promieniowanie. W szczególności dotyczy to: spawaczy, hutników oraz pracowników zatrudnionych w przemyśle farmaceutycznym, kosmetycznym, spożywczym poligraficznym, chemicznym, meblowym, elektronicznym oraz w medycynie i kosmetyce, przy obsłudze maszyn i urządzeń emitujących promieniowanie.

Promieniowanie optyczne stanowi pewien podzakres promieniowania elektromagnetycznego, które zawiera się w przedziale między 100 nanometrami a 1 milimetrem. Składa się z trzech głównych podzakresów, które w różny sposób oddziałują na organizm człowieka. Dotyczy to nadfioletu, promieniowania widzialnego oraz podczerwieni. Jak sama nazwa wskazuje, jedynie promieniowanie widzialne jest postrzegane przez narząd wzroku. Natomiast promieniowanie nadfioletowe i podczerwone nie jest rozpoznawalne przez oko.

Nadmierna ekspozycja na promieniowanie optyczne powoduje szereg niekorzystnych skutków biologicznych, które stwarzają zagrożenie dla zdrowia, prowadząc do uszkodzenia oczu lub skóry. Skutki biologiczne ekspozycji zależą od widma promieniowania, jego natężenia, czasu narażenia oraz rodzaju ekspozowanej tkanki.

Celem wdrożenia dyrektywy było ograniczenie szkodliwych skutków oddziaływania sztucznego promieniowania optycznego na pracowników. Ze szkodliwymi skutkami utożsamiamy ekspozycję na promieniowanie optyczne wiążące się głównie z ekspozycją na naturalne promienie słoneczne, czyli skutki ostre, które pojawiają się w czasie do 24 godzin od ekspozycji: zaczerwienienie skóry, zapalenie rogówki lub spojówki, po-

parzenia słoneczne. Natomiast występuje cały szereg szkodliwych skutków będących wynikiem chronicznej ekspozycji, występującej w ciągu lat narażenia na oddziaływanie tego promieniowania. W zależności od zakresu promieniowania może wystąpić zaćma fotochemiczna – przy ekspozycji nad nadfiolet, skrzydlik, uszkodzenie siatkówki oka, ale także fotostarzenie skóry, zmiany przednowotworowe i nowotworowe.

Prace wspierające opracowanie dyrektywy i jej wdrożenie w Polsce rozpoczęły się przed realizacją programu wieloletniego. W latach 2004–2006 Instytut brał udział w pracach Grupy Roboczej ds. Kwestii Społecznych Rady Unii Europejskiej – jako przedstawiciel Polski – przy ustanawianiu zapisów dyrektywy. W ramach I etapu programu wieloletniego dokonaliśmy analizy obowiązujących przepisów polskich i unijnych oraz przedstawiliśmy propozycje niezbędnych zmian w prawie polskim, koniecznych do transpozycji dyrektywy, a także opracowaliśmy pełną dokumentację dla Międzyresortowej Komisji ds. NDS i NDN w sprawie zmiany wartości maksymalnie dopuszczalnych ekspozycji dla promieniowania optycznego, w celu dostosowania obowiązujących wartości NDN do wymagań dyrektywy.

Na slajdzie zaprezentowano wykaz czterech rozporządzeń wdrażających wymagania dyrektywy, w których opracowaniu braliśmy udział w ramach I etapu programu wieloletniego. Jest to: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bhp przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowane optyczne, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 lipca 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 8 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Inne działania wspierające realizację wdrożonych wymagań dyrektywy z wykorzystaniem wyników I etapu programu wieloletniego to – rozpowszechnianie nowych zasad oceny ryzyka zawodowego związanego ze sztucznym promieniowaniem optycznym i sposobów jego ograniczania oraz nowych przepisów prawnych w ramach: szkoleń specjalistycznych, studiów podyplomowych, seminariów dla służb bhp, organów nadzoru PIP i PIS, materiałów informacyjnych na stronie internetowej CIOP-PIB. Szacunkowa liczba odbiorców to ok. 1000 osób.

Prace podjęte w ramach II etapu programu wieloletniego celem wsparcia realizacji wdrożonych wymagań dyrektywy w sprawie promieniowania optycznego w Polsce polegają na: opracowaniu poradnika dla pracodawców, prezentującego zasady spełniania wymagań dyrektywy w praktyce, które będą zawierały przykłady identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka oraz rozwiązań profilaktycznych dla typowych źródeł promieniowania występujących na stanowiskach pracy w Polsce. Drugie działanie to – opracowanie metod badania parametrów promieniowania optycznego emitowanego przez sztuczne źródła oraz procedur badawczych w celu oceny zagrożenia tym promieniowaniem.

W ramach I etapu programu wieloletniego realizowaliśmy również prace dotyczące oceny narażenia pracowników na naturalne promieniowanie nadfioletowe. Wyniki badań wskazują, że w 65% przypadków przekraczana jest wartość progowa wywołania rumienia skóry. Oznacza to konieczność podejmowania środków ograniczających ekspozycję w okresie letnim.

Przeprowadziliśmy również wśród pracowników budowy dróg badania narażenia łącznego na naturalne promieniowanie UV i fototoksyczne substancje chemiczne, które wchodzi w skład mas bitumicznych. Substancje te oddziałują na pracownika przez układ oddechowy i nieuszkodzoną skórę a jednoczesne działanie UV powoduje występowanie reakcji fototoksyczne i fotoalergiczne.

W ramach I etapu programu opracowaliśmy systemu informacyjny o słonecznym promieniowaniu UV. Jednostką miary promieniowania UV, odpowiedzialnego za wywołanie rumienia skóry, jest indeks UV. Im wyższe wartości, tym większe prawdopodobieństwo rumienia i poparzeń skóry.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Chciałabym dodać, że system informacyjny o słonecznym promieniowaniu UV uruchomiliśmy wspólnie z Instytutem Meteorologii i Gospodarki Wodnej. Informacje są zbierane z całego kraju. W Polsce w najbliższym czasie będzie bardzo niekorzystna sytuacja. Ze względu na bardzo cienką warstwę ozonową, promienie słoneczne będą wyjątkowo niebezpieczne. Należy zachować ostrożność.

Proszę pana dr Rafała Górnygo o przedstawienie szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy.

**Przedstawiciel CIOP-PIB, dr Rafał Górny:**

W II etapie programu chcemy podjąć i rozszerzyć zagadnienia związane z czynnikami pochodzenia biologicznego. Dość dużo wiemy na temat szkodliwych czynników pochodzenia fizycznego i chemicznego, natomiast rozpoznanie szkodliwych czynników biologicznych jest stosunkowo niewielkie. Dlatego chcemy podjąć badania nad identyfikacją, oceną i ograniczaniem zagrożeń biologicznych w środowisku pracy.

Chciałbym teraz przedstawić specyfikę szkodliwych czynników biologicznych. Zidentyfikowano już ok. 650 takich czynników. Jest to stosunkowo duża liczba. Ich cechą charakterystyczną jest to, że stanowią naturalny składnik środowiska. Większość czynników, które w wyniku procesu pracy mogą stać się szkodliwe, występuje naturalnie w środowisku. Stanowi jego immanentną część i nie może być z niego wyeliminowana. Kolejną istotną cechą tych czynników jest zmienność. Są np. bakterie, które uodparniają się na określone antybiotyki. Czynnikiem biologicznym, który obecnie spotykamy, za parę lat może być pod względem biologicznym i reaktywności zupełnie inny.

Przed czynnikami biologicznymi możemy bronić się w sposób naturalny. Przejdziemy różne infekcje. Możemy uodpornić się za pomocą szczepień. Możemy też nauczyć nasz organizm rozpoznawać dany czynnik i przeciwstawiać się jego niekorzystnym skutkom.

Kolejną cechą jest reaktywność. Niekiedy nawet kilkusekundowy kontakt może spowodować zejście śmiertelne.

Należy prowadzić kontrolę nad tymi czynnikami, bo stosunkowo mało wiemy na ich temat. W 2000 r. została uchwalona dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na czynniki biologiczne w miejscu pracy. Do polskiego systemu prawnego została implementowana rozporządzeniem ministra zdrowia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki. To rozporządzenie nakazuje nam podjęcie kontroli i rozpoznania stanu bieżącego w zakresie zagrożenia czynnikami biologicznymi.

W ramach II etapu programu wieloletniego będziemy realizowali określone tematy badawcze, które można skupić w trzech grupach. Pierwsza – to opracowanie metod oceny i neutralizacji zagrożeń czynnikami biologicznymi w leśnictwie, przemyśle maszynowym, w zakładach mechanicznej obróbki szkła i kamienia, kompostowniach, garbarniach, archiwach i bibliotekach. Druga – ocena i ograniczenie zagrożeń biologicznych związanych z wykorzystaniem surowców roślinnych jako alternatywnego źródła paliw energetycznych. Trzecia – ograniczenie zagrożenia szkodliwymi czynnikami mikrobiologicznymi z wykorzystaniem techniki mikrofalowej.

W pierwszej grupie tematycznej skupimy się na chorobach powodowanych przez kleszcze. Kleszcze przenoszą chorobotwórcze gatunki wirusów, bakterii i pierwotniaków. Choroby mogą mieć charakter zawodowy. Szczególnie groźna jest borelioza, która obecnie jest najczęstszą – mającą tendencję wzrostową – zawodową chorobą zakaźną rejestrowaną w Polsce – 19,8% wszystkich takich chorób w kraju.

Celem projektu jest ocena narażenia pracowników eksploatacji lasu na wybrane mikroorganizmy, których wektorem są kleszcze i zaproponowanie działań profilaktycznych prowadzących do zmniejszenia ryzyka zachorowań na choroby odkleszczowe. Odbiorcy to: ok. 50 tys. pracowników zatrudnionych w sektorze leśnictwa.



Drugim polem badawczym – stosunkowo mało rozpoznany – jest przemysł maszynowy, który rzadko kojarzymy z zagrożeniami czynnikami biologicznymi. Należy jednak pamiętać, że drobnoustroje rozwijające się w olejach i emulsjach olejowo-wodnych używanych do smarowania lub chłodzenia maszyn mogą uwalniać się jako tzw. mgła olejowa i stwarzać zagrożenie układu oddechowego. Czynniki te mogą przejawiać znaczną tolerancję na środki biobójcze. Celem badań będzie ocena narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne podczas mechanicznej obróbki metali, ocena stopnia wrażliwości mikroorganizmów izolowanych z mgły olejowej na wybrane biocydy używane jako dodatki do tych cieczy, opracowanie zaleceń dla kontroli, oceny i ograniczania ryzyka zawodowego. Odbiorcy to: ok. 200 tys. pracowników ok. 15 tys. przedsiębiorstw.

Kolejny obszar badawczy – to opracowanie metod oceny i neutralizacji zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi w zakładach mechanicznej obróbki szkła i kamienia. Wyniki badań będą podstawą do opracowania wytycznych dotyczących zasad kontroli jakości mikrobiologicznej wody i powietrza na stanowiskach pracy oraz bazą dla opracowania ustawy o bezpieczeństwie zdrowotnym wody. Odbiorcy to: ok. 15 tys. pracowników sektora.

Następna grupa zagadnień dotyczy mikroorganizmów wskaźnikowych, które występują w wielu środowiskach pracy: kompostowanie, garbarnie, magazyny biblioteczne. Pracownicy wskazują na brak procedur dezynfekcyjnych. Celem badań będzie ustalenie wskaźników mikrobiologicznego zanieczyszczenia na stanowiskach pracy oraz dynamiki ich pojawiania się w cyklu produkcyjnym oraz stworzenie, opartych na wskaźnikach mikrobiologicznego zanieczyszczenia, kryteriów oceny zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi wybranych stanowisk pracy, a także opracowanie skutecznych metod minimalizowania tych zagrożeń. Odbiorcy to: ok. 40 tys. pracowników.

Kolejny temat – to ocena i ograniczenie zagrożeń biologicznych związanych z wykorzystaniem surowców roślinnych jako alternatywnego źródła paliw energetycznych. Biomasa stanowi najstarsze i najczęściej stosowane odnawialne źródło energii. Wzrost liczby elektrowni wykorzystujących biomasę jako surowiec energetyczny powoduje wzrost liczby pracowników narażonych na zagrożenia związane z jej przetwórstwem. Pył organiczny powstający w procesie przetwarzania i wykorzystywania tego rodzaju surowców może stanowić zagrożenie dla pracowników. Odbiorcy to: 55 elektrowni i kilkadziesiąt elektrociepłowni, łącznie ok. 2500 pracowników.

Ostatnie zagadnienie – to ograniczenie zagrożenia szkodliwymi czynnikami mikrobiologicznymi z wykorzystaniem techniki mikrofalowej. Technika mikrofalowa jest bezinwazyjną metodą jednoczesnego osuszania i pozbawiania materiałów budowlanych mikrobiologicznych zanieczyszczeń. Celem badań jest określenie najbardziej wydajnych parametrów promieniowania – pozbawiających cząstki mikroorganizmów ich żywotności i toksycznych właściwości – do zastosowania w urządzeniach używanych w nieinwazyjnym oczyszczaniu budynków, np. po katastrofach środowiskowych typu powódź czy zalanie. Odbiorcy to: przedsiębiorstwa budowlane, czyli ok. 55 tys. osób, w tym ok. 18 tys. zatrudnionych przy robotach budowlanych i specjalistycznych) oraz populacja ok. 8 mln osób w 2,7 mln – na ponad 13 mln wszystkich – pomieszczeń biurowych i mieszkalnych.

Miejmy nadzieję, że pomyślne zakończenie programu pozwoli na uniknięcie zagrożeń czynnikami biologicznymi w najistotniejszych dziedzinach z punktu widzenia zdrowia pracowników.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Pani dr Majchrzycka przedstawi nowe materiały i rozwiązania dotyczące środków ochrony indywidualnej. Chciałabym zwrócić uwagę, że część z nich jest prezentowana na sali, w której obradujemy.

**Przedstawicielka CIOP-PIB, dr inż. Katarzyna Majchrzycka:**

Mam przyjemność zaprezentować zagadnienia, które realizowaliśmy w ramach I etapu programu wieloletniego w zakresie środków ochrony indywidualnej. Chciałabym wskazać obszary, w których będziemy kontynuowali prace badawcze oraz nowe obszary, któ-

re pojawiły się wraz z nowymi zagrożeniami na stanowiskach pracy. Chciałabym podkreślić, że wszystkie rozwiązania, które proponowaliśmy od 2004 r., spełniają standardy Unii Europejskiej. Zatem mogą być stosowane nie tylko w naszym kraju, ale także w innych państwach członkowskich UE.

Jeśli chodzi o kierunki prac badawczych w dziedzinie zaawansowanych technicznie środków ochrony indywidualnej, to należy wymienić:

1) wykorzystanie nanotechnologii w celu nadania tradycyjnym środkom ochrony indywidualnej nowych lub podwyższonych parametrów ochronnych,

2) zastosowanie inteligentnych materiałów i systemów, pozwalających na dostosowanie zakresu parametrów ochronnych i użytkowych do zmiennych warunków środowiska pracy,

3) wzbogacenie środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do ochrony w sytuacjach szczególnie niebezpiecznych o systemy do monitorowania parametrów fizjologicznych użytkownika i warunków pracy.

Niektóre z rozwiązań zostały nagrodzone nie tylko w Polsce, ale także w Unii Europejskiej. Chciałabym państwu zaprezentować wysoko skuteczny filtr do ochrony układu oddechowego przed wszelkimi aerozolami, wykonany z wykorzystaniem włókniny melt-blown modyfikowanej w środowisku plazmy niskotemperaturowej. Rozwiązanie zostało nagrodzone na Światowych Targi Wynalazczości, Badań Naukowych i Nowych Techniki w Brukseli.

Będziemy kontynuować prace nad tym wykorzystaniem w filtrach i półmaskach filtrujących materiałów włókninowych o właściwościach biodegradowalnych i bioaktywnych.

Prowadziliśmy również prace z wykorzystaniem mikrokapsuł zamykających barwniki wskaźnikowe wrażliwe na działanie kwasów, zasad i rozpuszczalników. Te barwniki sygnalizowały użytkownikowi, że czas ochronnego działania rękawic dobiega końca, że należy je wymienić na nowe. W ramach II etapu programu wieloletniego będziemy zamykali w mikrokapsułach czynniki o działaniu bakterio i grzybobójczym do zastosowania w rękawicach szczelnych, obuwiu i odzieży ochronnej, co poprawi komfort ich użytkowania.

Chciałabym zwrócić uwagę, że uzyskaliśmy dużą poprawę skuteczności, z 25 do 100%, odzieży chroniącej przed czynnikami chemicznymi stosowanymi przede wszystkim przez służby ratownictwa chemicznego i biologicznego. Zastosowaliśmy nanotechnologie i odpowiednie składy mieszane. To zadanie będzie kontynuowane w ramach II etapu programu wieloletniego. Będziemy pracować nad poprawą skuteczności w zakresie ochrony przed olejami i wybranymi czynnikami mechanicznymi.

Wiele badań dotyczyło poprawy warunków pracy osób narażonych na działanie wysokiej lub niskiej temperatury. Rozpoczęliśmy je od symulacji komputerowej, która na etapie projektowania pozwala ocenić przebieg i skalę przepływu ciepła od pracownika do otoczenia i odwrotnie. Chodzi o optymalny dobór materiałów – pod względem właściwości termoizolacyjnych i zapewnienia komfortu cieplnego – stosowanych w odzieży ochronnej. Na slajdzie zaprezentowano środki ochrony indywidualnej zaprojektowane z wykorzystaniem wspomnianych materiałów: kurtka, którą można stosować w temperaturze do minus 30° C i kombinezon zawierający system termoregulacji, który pod wpływem zmiany temperatury ciała włącza lub wyłącza odpowiedni układ grzejny.

Prace w tym obszarze zostały ukierunkowane na dodatkowe zagrożenia, zdefiniowane przez nas w ramach I etapu programu. Chcielibyśmy przedstawić wybrane rozwiązania, przede wszystkim nowy typ odzieży z systemem chłodzącym, do stosowania przed odzieżą ochronną. Taki ubiór może być stosowany na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na czynniki gorąca, czyli głównie w branży metalurgicznej i górnictwie.

Prace będą dotyczyły także obuwia ochronnego. Będziemy stosowali metody techniczne i medyczne do modelowania komfortu fizjologicznego obuwia.

Wypracowaliśmy interesujące rozwiązanie dla górnictwa, które charakteryzuje się dużym narażeniem na czynniki szkodliwe oraz dużą wypadkowością. Będzie to sprzęt do ewakuacji ze strefy zagrożonej wybuchem i pożarem. W obecnie stosowanych aparatach czas pełnej aktywacji wynosi ok. 60 sekund. Zamierzamy zmniejszyć czasu akty-

wacji aparatu do 6 sekund, a jego masę z 3 kg do 1 kg, co umożliwi bardzo bezpieczną ewakuację.

W II etapie programu prace będą dotyczyły sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości. Chodzi o opracowanie systemu, który umożliwi ocenę, czy użycie sprzętu spowodowało jego przeciążenie lub uszkodzenie. Będą również prowadzone prace w zakresie ochrony oczu i twarzy spawaczy. Ochrona będzie uzupełniona o tzw. rzeczywistość wzbogaconą, czyli obraz, który pozwoli nie tylko bezpiecznie pracować, ale też będzie dostarczał dodatkowych informacji na temat przedmiotu spawanego. To rozwiązanie będzie polecane do stosowania w sferach ograniczonej widoczności.

Chcemy wyposażyć środki ochrony indywidualnej w system monitorujący ich stosowanie i stan techniczny. Jest to narzędzie pożyteczne dla pracodawcy. Będzie wskazywało, czy pracownik pobrał środki ochrony indywidualnej oraz stan ich zużycia.

Kończąc chciałabym podkreślić, że te rozwiązania są wdrażane do produkcji, a wiele z nich zostało nagrodzonych, czyli mogą być stosowane na stanowiskach pracy.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Pan dr Andrzej Grabowski przedstawi – jak przypuszczam – zupełnie nowy dla państwa temat. Sądzę, że będzie miał on duże znaczenie dla Państwowej Inspekcji Pracy oraz przemysłu.

### **Przedstawiciel CIOP-PIB, dr inż. Andrzej Grabowski:**

Chciałbym przedstawić część wyników I etapu programu wieloletniego związanych z tworzeniem i wykorzystaniem zaawansowanych symulacji komputerowych oraz technik rzeczywistości wirtualnej w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Zaawansowane symulacje komputerowe umożliwiają odtworzenie rzeczywistej sytuacji wypadkowej, m.in. w celu identyfikacji przyczyn wypadków. Rekonstruowany jest przebieg zdarzeń oraz szacowane są wielkości fizyczne – siły, prędkości, przyspieszenia, co umożliwia ocenę urazów i zniszczeń.

Do rekonstrukcji wypadków wykorzystywane są dwie metody numeryczne: metoda układów wieloczłonowych (MB) oraz metoda elementów skończonych (FEM). Wyniki obliczeń numerycznych mogą być wykorzystane do przygotowania trójwymiarowych wizualizacji sytuacji wypadkowych. Zastosowanie zmodyfikowanych równań Langevina umożliwia uwzględnienie praw rządzących ruchem pieszych i poprawne modelowanie procesu ewakuacji ludzi z budynków.

Przeprowadzenie modelowania procesów ewakuacji ludzi z budynków pozwala na oszacowanie czasu ewakuacji, wyznaczenie trajektorii ruchu wszystkich pieszych, ujawnienie miejsc o turbulentnym przepływie pieszych, czyli tzw. wąskich gardeł, odpowiedzialnych za wydłużenie czasu ewakuacji.

Prezentowany film przedstawia opracowaną przez nas interaktywną aplikację wykorzystującą techniki rzeczywistości wirtualnej do badań zdarzeń wypadkowych w przemyśle. Wykorzystanie systemu zanurzeniowej rzeczywistości wirtualnej umożliwia uzyskanie dużego stopnia realizmu symulacji, symulację wielu różnych scenariuszy w kontrolowanych warunkach oraz tworzenie zaawansowanych aplikacji szkoleniowych, które umożliwią wyrobienie prawidłowych nawyków bez narażenia osób szkolonych na ryzyko. Opracowane metody i narzędzia są przydatne do wirtualnego prototypowania nowych stanowisk pracy oraz wspomaganie dostosowania już istniejących stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Techniki rzeczywistości wirtualnej dają unikatową możliwość przeprowadzenia symulowanych cykli pracy na nieistniejących jeszcze stanowiskach. Dwa z nich przedstawione są na slajdach. Komputerowy model człowieka umożliwia przeprowadzenie analizy możliwości dostępu pracownika do wszystkich wymaganych stref oraz poruszania się po stanowisku pracy. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób niepełnosprawnych, poruszających się na wózkach inwalidzkich.

W ramach I etapu programu opracowano i przetestowano wizyjny system bezpieczeństwa do wykrywania sytuacji niebezpiecznych na stanowiskach pracy. Komputerowy model linii montażowej umożliwił przeprowadzenie symulacji komputerowej w wir-

tualnym środowisku, w celu porównania działania fotobariery z wizyjnym systemem bezpieczeństwa. Zastosowanie systemu wizyjnego pozwala na zmniejszenie liczby przestojów, a w konsekwencji – zwiększenie wydajności pracy.

W II etapie będą prowadzone – we współpracy z Kompanią Węglową SA – działania dotyczące wykorzystania technik rzeczywistości wirtualnej do szkolenia górników w zakresie postępowania w czasie prac szczególnie niebezpiecznych. Ponadto współpracujemy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej w zakresie opracowania modelu matematycznego i oprogramowania komputerowego do badania procesów ewakuacji mieszkańców z budynków wielokondygnacyjnych z uwzględnieniem wybranych zjawisk krytycznych hamujących ruch ludzi. W maju br. zostaną przeprowadzone pierwsze badania eksperymentalne.

Planujemy przygotowanie systemu wspomagania rehabilitacji kończyn górnych z wykorzystaniem techniki rzeczywistości wirtualnej. Docelowo taki system będzie stosunkowo niedrogi. Będzie mógł być stosowany zarówno w szpitalu, ośrodku rehabilitacji, jak też w domu pacjenta. Program rehabilitacji będzie miał atrakcyjną formę gry komputerowej lub innej symulacji motywującej pacjenta do ćwiczeń. Obecnie jednym z największych problemów jest zniechęcenie pacjentów, którzy bardzo często rezygnują z rehabilitacji przed jej zakończeniem. Ponadto system będzie umożliwiał nadzorowanie przez internet postępów rehabilitanta. Mamy nadzieję, że wdrożenie systemu zwiększy liczbę osób powracających do pracy po przebytych urazach i udarach.

W II etapie programu, zagadnieniem planowanym do realizacji są komputerowe modele kończyny górnej, z możliwością symulowania złamań, oraz głowy. Chodzi o sprawdzenie przydatności przemysłowego hełmu ochronnego i zapobieganie wypadkom przy pracy. Rekonstruowanie oraz symulowanie wypadków na stanowiskach pracy pozwoli na poznanie ich przebiegu i przyczyn oraz umożliwi dobór odpowiednich zabezpieczeń już na etapie projektowania maszyn i urządzeń.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka :**

Wprowadzenie technik komputerowych do szkoleń będzie zapewne bardzo atrakcyjne, zwłaszcza dla młodych pracowników. Przypominam, że wypadki, którym ulegają młodzi pracownicy stanowią 40% wszystkich wypadków.

Pani dr Dorota Żołnierczyk-Zreda przedstawi problematykę zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy.

### **Przedstawicielka CIOP-PIB, dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:**

Zagrożenia, o których będę mówić, są trudniej mierzalne, ale bardzo dotkliwe w skutkach. Powodują problemy ze zdrowiem psychicznym, prowadzą do stresu i innych poważnych dolegliwości. Dzięki badaniom prowadzonym już blisko dwie dekady wiemy na pewno, że stres jest związany z takimi chorobami, jak depresja, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, zaburzenia immunologiczne i nowotwory.

Stres powoduje także konkretne skutki finansowe. W Polsce nie potrafimy jeszcze do końca ich oszacować. Natomiast w Europie od dawna przeprowadza się takie szacunki. W 2004 r. państwa zachodnioeuropejskie obliczyły, że koszt stresu w pracy wynosi 3-4% PKB. Na slajdzie zaprezentowano ekonomiczne skutki stresu w pracy w Wielkiej Brytanii, Francji i Szwecji.

Z naszych i światowych badań wynika, że współcześnie najbardziej powszechnymi psychospołecznymi zagrożeniami w pracy są: intensyfikacja pracy – brak wystarczającej ilości czasu, aby wykonać zadanie, zbyt duża ilość zadań itp., niepewność pracy – likwidacja, restrukturyzacja firm, umowy na czas określony, niska kontrola w pracy – zbyt mały wpływ na decyzje związane z pracą, niewłaściwy styl zarządzania. Chciałaby również wspomnieć o takich zagrożeniach, jak brak wsparcia społecznego ze strony zwierzchników i kolegów z pracy, konflikt praca-dom, starzejąca się populacja pracowników, niesprawiedliwość, dyskryminacja i mobbing. Ofiary mobbingu zazwyczaj wypadają z rynku pracy, mają poważne problemy psychiczne, przechodzą na renty.

Z sondażu przeprowadzonego w 2005 r. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie wynika, że ponad 30% polskich pracowników

skarży się na stres w pracy – w UE – 20%; 48% polskich pracowników uważa, że ich praca wpływa negatywnie na zdrowie – w UE – 27,5%. Te dane są bardzo niepokojące.

Państwo ma obowiązek zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym tworząc m.in. właściwą legislację. Zdawałoby się, że w tym obszarze posiadamy odpowiednie narzędzia. W Kodeksie pracy zawarte są przepisy dotyczące konieczności oceny ryzyka oraz przepisy antymobbingowe. Zwracam uwagę na dyrektywy europejskie w tym zakresie. Zatem problem dotyczy przestrzegania prawa, a nie jego braku.

Centralny Instytut Ochrony Pracy prowadzi badania dotyczące zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy, a także działalność edukacyjną w tym zakresie. Ekspert z Instytutu wzięli udział w opracowaniu europejskiego podejścia do zarządzania ryzykiem psychospołecznym w pracy. Powstała na ten temat publikacja, dostępna w CIOP i na stronach internetowych. Jest to niezwykle cenna pozycja dla pracodawców, którzy chcą stworzyć całościowy system zarządzania ryzykiem psychospołecznym w swoich firmach.

Interesowaliśmy się grupami zawodowymi szczególnie narażonymi na stres, o dużym wskaźniku wypadkowości. Jedną z nich byli strażacy. W tej grupie interesował nas nie typowy problem stresu posttraumatycznego osób, które uczestniczą w katastrofach i wypadkach, ale styl zarządzania, w tym przypadku – styl dowodzenia. Stwierdziliśmy, że styl charakteryzujący się przewagą nagród nad karami jest zdecydowanie bardziej korzystny dla podwładnych. Skutkuje niższym poziomem stresu, wypadkowości i absencji.

Z naszych badań wynika również, że elastyczny czas pracy – nawet w minimalnym zakresie – ma wpływ na poprawę samopoczucia pracowników. Osoby, które pracowały w elastycznym czasie pracy znacznie rzadziej sygnalizowały dolegliwości somatyczne, niepokój, dysfunkcję społeczną czy depresję w porównaniu z osobami pracującymi w sztywnym czasie pracy. Ta zależność była szczególnie silna u osób, które pracowały dłużej niż 8 godzin dziennie, czyli intensywnie pracujących.

Zajmowaliśmy się też wysokowypadkowymi grupami zawodowymi – kierowców transportu miejskiego i towarowego. Właściwy dobór osób do tych zawodów jest sprawą kluczową. Ponadto należy ich cały czas szkolić w kierunku wzmocnienia kultury bezpieczeństwa.

Chciałabym poinformować, że opracowaliśmy w Instytucie narzędzie do badania mobbingu i przemocy. Stwierdziliśmy, że przemoc szczególnie zewnętrzna ze strony pacjentów, pasażerów, klientów, uczniów narasta wraz z rozwojem sfery usługowej. Pojawiała się potrzeba opracowanie narzędzia do oceny ryzyka wystąpienia mobbingu i przemocy w organizacji.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Chciałabym zwrócić uwagę, że zaprezentowano tylko kilka wybranych zagadnień, bo łącznie zrealizowano ok. 100 projektów.

Proszę dr Wiktora Zawieskę o przedstawienie informacji na temat upowszechniania i wdrażania wyników I etapu programu.

**Przedstawiciel CIOP-PIB, dr inż. Wiktor M. Zawieska:**

Chciałabym zwrócić uwagę, że podłożem programu była głęboka analiza warunków pracy. Te analizy, a także sygnały pochodzące od pracodawców, partnerów społecznych oraz informacje organów kontroli, posłużyły do wypracowania I etapu programu, przygotowaniu rozwiązań i realizacji działań upowszechniających i wdrożeniowych.

Po lewej stronie slajdu zaprezentowano wyniki realizacji projektów i zadań, poczynając od rozwiązań technicznych i organizacyjnych poprzez procedury oceny zgodności, bazy danych, materiały informacyjne, kończąc na serwisach internetowych. Formy wdrażania i upowszechniania widoczne są po prawej stronie slajdu: od specyficznych typowych dla danego rozwiązania do akcji upowszechniających, składających się z różnego rodzaju konferencji, warsztatów, wystaw, targów itd.

Efekty działań upowszechniających i wdrożeniowych to: poszerzenie zasobów aktów prawnych i norm technicznych, wprowadzenie do praktyki rozwiązań technicznych i organizacyjnych, bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw – szczególnie małych i średnich – w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Upowszechniano wiedzę

o bhp poprzez: wydawnictwa, plakaty i inne formy tradycyjne, multimedia elektroniczne – internet, bazy danych, targi, wystawy, konferencje, seminaria, warsztaty, kampanie informacyjne, przedsięwzięcia masowe – konkursy i pikniki realizowane wspólnie z partnerami.

W ramach prac wdrożeniowych prowadzono działania w zakresie: podniesienia kompetencji ekspertów i konsultantów, poszerzenia stanu wiedzy o przyczynach i skutkach wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą oraz o opłacalności ekonomicznej działań prewencyjnych, podniesienia poziomu kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracobiorców, doskonalenia systemu oceny zgodności wyrobów, systemów zarządzania i kompetencji personelu, rozwoju krajowych i międzynarodowych sieci informacyjnych.

Te działania nie byłyby możliwe bez wsparcia i udziału innych jednostek, z których wiele jest reprezentowanych na dzisiejszym posiedzeniu. Chciałbym złożyć gorące podziękowania organom administracji centralnej, partnerom społecznym oraz organizacjom pracodawców i przedsiębiorców za współpracę i pomoc, licząc na jej kontynuację w następnych latach.

Odbiorcy wyników prac to: administracja państwowa, pracodawcy, pracownicy, służby bhp, eksperci, instytucje nadzoru, studenci, młodzież szkolna i dzieci.

Wszystkie działania były zorganizowane według pewnej przemyślanej zasady. Jeśli przyjąć, że miały służyć wsparciu skuteczności zapewnienia bezpieczeństwa oraz ochrony życia i zdrowia w procesie pracy, to ten system musi być zasilany z obszarów oznaczonych jako satelity. To daje szansę na sprawność systemu. Poprzez te obrazy będę starał się przybliżyć realizację tych prac. Zarządzenie bezpieczeństwem, kultura bezpieczeństwa – 87 konferencji, prawie 5 tys. uczestników, kilkaset tysięcy egzemplarzy udostępnionych materiałów. Niektóre z tematów konferencji prezentowane są na slajdzie. Średnia liczba uczestników konferencji wynosi od 80–150 osób. Podobnie w przypadku seminariów.

Jeśli chodzi o działania w zakresie podniesienia kompetencji personelu, to chciałbym wskazać dwa obszary. Po pierwsze – rozwój działalności sieci ekspertów ds. bhp certyfikowanych przez CIOP-PIB – 45 osób. Po drugie – utworzenie i rozwój regionalnych ośrodków bhp – 16 instytucji. Podstawowy zakres ich działań to doradztwo i informacja w dziedzinie bhp na rzecz pracodawców i pracowników, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw, upowszechnianie materiałów i narzędzi wspomagających, szkolenia i warsztaty dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracowników służb bhp. W ramach certyfikacji personelu oceniono kompetencje 800 osób, przyznano 364 certyfikaty kompetencji, nadzorowano 564 certyfikaty, nadzorowano kompetencje 31 jednostek edukacyjnych.

W różnych formach edukacji uczestniczyło 6480 osób. Wydano wiele materiałów szkoleniowych i edukacyjnych w formie drukowanej lub elektronicznej. Wyniki I etapu programu upowszechniano na targach, wystawach krajowych i międzynarodowych. Slajd prezentuje wykaz przedsięwzięć krajowych, w których braliśmy udział. Nasze rozwiązania uzyskały nagrody na większości z nich. Ponad 7 tys. osób odwiedziło stoiska CIOP-PIB. Udostępniono kilkadziesiąt tysięcy materiałów informacyjnych i promocyjnych m.in. broszur, ulotek, biuletynów. Kolejny slajd zawiera wykaz targów i wystaw zagranicznych, na których wiele naszych rozwiązań uzyskało nagrody.

Nowym instrumentem są kampanie informacyjne adresowane do grup zawodowych najbardziej narażonych na zagrożenia. Slajd przedstawia kampanie realizowane w latach 2008–2010 dotyczące budownictwa, górnictwa i przetwórstwa przemysłowego. Uczestniczyło w nich tysiące osób, przekazano wiele tysięcy różnego rodzaju materiałów. Konkretnie liczby prezentujemy na slajdach.

Inną formą upowszechniania wiedzy z zakresu bhp były różnego rodzaju konkursy, zaczynając od konkursu „Nagroda za Dobrą Praktykę”, poprzez konkursy dla pracowników, kończąc na konkursach dla uczniów wszystkich szczebli. W latach 2008–2010 odbyły się trzy edycje konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy: „Kultura pracy”, „Ryzyko”, „Oświecenie”. Ta forma przekazu wiedzy z zakresu bhp jest od lat realizowana z dobrym skutkiem. Wydrukowano 9 tys. plakatów bezpieczeństwa pracy. Zorganizowano 6 wystaw pokonkursowych, które odwiedziło kilka tysięcy osób.

Organizowano także konkursy plastyczne i fotograficzne dla dzieci i młodzieży, w których uczestniczyło łącznie ponad 16 tys. uczniów.

Od wielu lat corocznie organizowany jest Ogólnopolski Konkurs Poprawy Warunków Pracy. Sekretariat Konkursu prowadzi CIOP-PIB. W latach 2008–2011 nadesłano ogółem 212 prac, w tym 191 rozwiązań technicznych i organizacyjnych zastosowanych w praktyce.

Jeśli chodzi o przedsięwzięcia plenerowe, to chciałbym wspomnieć o Pikniku Naukowym Polskiego Radia i Centrum Nauki Kopernik, największej w Europie imprezie popularyzującej naukę oraz Pikniku Edukacyjnym „Bezpieczny plac budowy”. Jest to forma, która posiada szerokie oddziaływanie społeczne i zapewnia dobry przekaz wiedzy na temat bhp.

Kolejną formą upowszechniania są wydawnictwa i materiały informacyjne – monografie, poradniki, materiały konferencyjne, seminaryjne – w łącznym nakładzie ok. 3,5 tys. egzemplarzy, następnie broszury, ulotki, materiały informacyjne – w łącznym nakładzie ok. 180 tys. egzemplarzy. Ofertę wydawniczą upowszechniano w internecie oraz kierowano do księgarń.

Należy też wspomnieć o wydawnictwach ciągłych: kwartalnik „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics” (JOSE), miesięcznik „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, kwartalnik „Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy”. Ponadto tworzone są nowe i aktualizowane istniejące serwisy internetowe. Łączna liczba odwiedzin portalu [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl) wynosi ok. 9 mln. Pobrano prawie 38 mln stron. Jest to bardzo skuteczny kanał upowszechniania rozwiązań i wiedzy. Wsparciem tego kanału jest Biblioteka CIOP-PIB, w której zasobach znajduje się ok. 31 tys. woluminów wydawnictw zwartych, ok. 266 tytułów czasopism polskich i zagranicznych, ok. 14,9 tys. wypożyczeń wydawnictw zwartych – w tym ok. 11,4 tys. zewnętrznych oraz międzybibliotecznych. Użytkownikami są pracownicy jednostek naukowych, służb bhp, urzędów kontroli i nadzoru, ośrodków medycyny pracy, pracodawcy, pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, studenci Centrum Edukacyjnego CIOP-PIB i inni.

W ramach akredytacji Instytutu działania w latach 2008-2010 obejmowały: certyfikację środków ochrony indywidualnej, kalibrację instrumentów pomiarowych środowiska pracy, pomiary parametrów środowiska pracy, certyfikację kompetencji personelu w zakresie bhp. Slajd prezentuje liczby wdrożonych do praktyki procedur badawczych oraz kryteriów, przepisów i przeprowadzonych wzorcowań. Nasze rozwiązania otrzymały 7 międzynarodowych oraz 10 krajowych nagród i wyróżnień.

Instytut wniósł wkład w powiększenie bazy polskich norm. W I etapie programu opracowaliśmy prawie 481 norm, z czego 275 norm zostało przyjętych przez komitety techniczne i 206 norm zostało ustanowionych przez Polski Komitet Normalizacyjny.

Rozwijała się działalność Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, zrzeszającego obecnie 101 przedsiębiorstw. O zainteresowaniu przedsiębiorstw w pozyskiwaniu i wdrażaniu wyników programu wieloletniego może świadczyć liczba 94 listów intencyjnych podpisanych z polskimi przedsiębiorstwami, a dotyczących realizacji II etapu programu.

Na prezentowanym slajdzie czerwonym kolorem oznaczono planowane w 2007 r. wyniki natomiast zielonym – osiągnięte. Wszystkie wskaźniki zostały wykonane, a nawet przekroczone. Mamy nadzieję, że dzięki aplikacji tych rozwiązań skuteczność systemu ulegnie istotnemu wzmocnieniu.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Pan dr Zawieska przedstawił upowszechnianie i wdrażanie wyników I etapu. Natomiast ja chciałabym przedstawić plan II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”.

21 września 2010 r. Rada Ministrów podjęła uchwałę w sprawie ustanowienia II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” obejmującego lata 2011–2013. Wnioskodawcą był minister pracy i polityki społecznej. Głównym wykonawcą i koordynatorem został Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Świat pracy zmienia się. Powstają nowe technologie. Nie możemy traktować tych problemów tak jak w I etapie. Zmiany istotne z punktu widzenia systemu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują: nanotechnologie, komputeryzację przestrzenną procesów pracy, biotechnologie, szybkie wytwarzanie, alternatywne źródła energii. Utrzymuje się tendencja spadkowa w sektorze przetwórczym a wzrostowa w sektorze usług. Średni wiek zatrudnionych będzie nadal wzrastał. Wprowadzane będą bardziej elastyczne systemy pracy, praca zmianowa i praca na odległość. Liczba małych i średnich przedsiębiorstw będzie wzrastać i będą one często zmieniać profile produkcji.

Kolejnym trendem będzie wzrost interakcji między człowiekiem a niezależnie pracującymi robotami oraz częstsze monitorowanie miejsca pracy w celu zwiększenia wydajności pracowników i zapobiegania wypadkom.

Chciałabym teraz przedstawić skutki tych trendów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nowi niedoświadczeni pracownicy w miejscu pracy są w 40% częściej ofiarami wypadków przy pracy. Ryzyko wypadku jest większe w krótko istniejących organizacjach. Wzrośnie liczba pracowników starszych wiekiem. Starsi pracownicy są rzadziej nieobecni w pracy niż młodszy, ale ich absencja trwa dłużej. Szersze i dłuższe stosowanie używek i leków utrzymujących sprawność i nastrój przyczynia się do ryzyka wypadku i wzrostu skutków ubocznych.

Mimo podejmowanych działań wzrasta liczba wypadków zarówno w przetwórstwie przemysłowym, jak i w budownictwie oraz handlu. Wśród państw członkowskich Unii Europejskiej Polska zajmuje drugie miejsce pod względem liczby pracowników odczuwających negatywny wpływ pracy na zdrowie.

W II etapie określiliśmy produkty programu, kładąc jednocześnie duży nacisk na jego rezultaty na szczeblu krajowym i szczeblu przedsiębiorstwa. Chodzi o wypracowanie odpowiednich rozwiązań systemowych oraz narzędzi, które mogą być stosowane bezpośrednio w przedsiębiorstwie. Celem programu jest zmniejszenie liczby pracowników narażonych na oddziaływanie szkodliwych czynników oraz zmniejszenie społecznych kosztów wypadków przy pracy.

Do realizacji II etapu programu włączyliśmy 17 jednostek naukowych. Nakłady na ten etap wynoszą 93,5 mln zł, czyli ok. 30 mln rocznie. Realizacja programu umożliwi w ciągu 5 lat od jego zakończenia:

- zmniejszenie o 30% liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, co wpłynie na wydłużenie okresu aktywności zawodowej,
- zmniejszenie co najmniej o 25% obciążenia funduszu ubezpieczeń społecznych bezpośrednimi wydatkami z funduszu ubezpieczenia wypadkowego, które w 2009 r. stanowiły 3,4% – 4,95 mld zł – wydatków na świadczenia pieniężne z FUS,
- zmniejszenie co najmniej o 1% rocznie całkowitych społecznych kosztów wypadków przy pracy, w tym wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz chorób zawodowych, które w 2009 r. oszacowano na 35 mld zł. Zmniejszenie tych kosztów o 1% powinno przynieść rocznie oszczędności rzędu 350 mln zł.

Na kolejnych slajdach przedstawiono wyniki, które chcemy osiągnąć, m.in. w zakresie rozwiązań organizacyjnych, propozycji normatywów, metod monitoringu, zmian przepisów, metod oceny zgodności.

Chciałabym zwrócić uwagę na istotną kwestię, jaką jest stworzenie polskiej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, której celem będzie kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Strategia powinna:

- być skierowana do całego społeczeństwa i wykraczać poza miejsce pracy i populację pracowników,
- pomagać w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa, w której do głównych wartości należą ochrona życia i zdrowia przez zapobieganie zagrożeniom,
- uwzględniać konieczność zapobiegania chorobom, dla przedłużenia życia zawodowego przy dobrym stanie zdrowia.

Jakie przyjąć wskaźniki osiągnięcia celów? Oczekuje się wskaźników ilościowych. Mniejsza liczba wypadków, ale może ona wynikać np. z gorszej ich rejestracji. Mniejsza



liczba chorób zawodowych, ale one ujawniają się średnio po kilkunastu latach. Dlatego najlepszym wskaźnikiem jest mniejszy procent osób narażonych w środowisku pracy.

Przyjęto następujące wskaźniki jakościowe osiągnięcia celów strategii bhp:

- rozwój metod oceny i ograniczania ryzyka zawodowego,
- wzrost potencjału prewencyjnego (zakres i skuteczność profilaktyki),
- jakość i powszechność szkoleń,
- partycypacja pracowników w kształtowaniu warunków pracy.

Przewidujemy, że ok. 86 tys. osób skorzysta z programu. W jego realizacji będziemy współpracować z resortami wymienionymi na slajdzie oraz z organami sprawującymi nadzór nad warunkami pracy, przede wszystkim Państwową Inspekcją Pracy oraz Inspekcją Sanitarną, Urzędem Dozoru Technicznego, Wyższym Urzędem Górniczym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także z partnerami społecznymi.

Zawarliśmy porozumienia z 20 odbiorcami. Podpisaliśmy listy intencyjne z 85 podmiotami. Myślę, że to będą bardzo dobrzy partnerzy. Sądzę, że wypracujemy konkretne i praktyczne rozwiązania.

Należy wspomnieć o szansach i zagrożeniach osiągnięcia celów programu. Jeśli chodzi o szanse to należy wymienić:

- wymagania prawa dotyczące oceny i ograniczania ryzyka zawodowego, z wykorzystaniem najnowszych osiągnięć nauki i techniki,
- funkcjonowanie systemu różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- dążenie do przedłużenia aktywności zawodowej pracujących,
- współpraca z organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy,
- działalność Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy,
- rosnąca świadomość znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wdrażania zasad odpowiedzialności społecznej biznesu, w tym ich wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw – Europa 2020,
- oddziaływanie rozwiązań opracowanych w poprzednich programach poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

Do zagrożeń można zaliczyć:

- możliwość pogłębienia się kryzysu gospodarczego i zmniejszenie zaangażowania przedsiębiorstw w prewencję wypadków i chorób zawodowych,
- niepodejmowanie działań promujących i wdrażających wyniki programu przez instytucje odpowiedzialne za kształtowanie warunków pracy w skali kraju oraz organizacje pracodawców i pracowników,
- zmiany systemowe zmieniające w zasadniczy sposób prognozy wydatków z FUS, w tym z funduszu ubezpieczenia wypadkowego,
- ograniczanie finansowania działań systemowych w ochronie pracy, uniemożliwiające osiągnięcie założonych celów.

Na zakończenie chciałbym przytoczyć cytaty z wystąpienia Jose Manuela Barroso na konferencji „Social innovation Europe”, zorganizowanej 17 marca br. w Brukseli: „Kryzys gospodarczy uzmysłowił nam, że większość wyzwań w obliczu których stajemy, przyjmuje coraz większy wymiar społeczny, od ubóstwa i wykluczenia społecznego do starzenia się społeczeństwa oraz stwarza konieczność lepszego rządzenia i zarządzania zasobami. Chodzi o konieczność tworzenia polityk, które będą miały bezpośredni wpływ i konkretne skutki dla życia obywateli”.

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

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy wspólnie z Zespołem ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Proszę o zabranie głosu przewodniczącego komisji skrutacyjnej.

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

Odczytam protokoły z dwóch głosowań.

„Protokół z tajnego głosowania na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 12 kwietnia 2011 r. w sprawie wyrażenia opinii na temat kandydatury pana Lesława Mandraka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Opolu.

Komisja skrutacyjna w składzie: Elżbieta Rafalska, Stanisław Szwed i Zbigniew Żurek – przewodniczący – stwierdza co następuje:

- w głosowaniu uczestniczyło 27 członków Rady Ochrony Pracy,
- głosów ważnych oddano – 27,
- pan Lesław Mandrak otrzymał 20 głosy za, 5 głosów przeciwnych, 2 głosy wstrzymujące”.

„Protokół z tajnego głosowania na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 12 kwietnia 2011 r. w sprawie wyrażenia opinii na temat kandydatury pani Beaty Marynowskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Katowicach.

Komisja skrutacyjna w składzie: Elżbieta Rafalska, Stanisław Szwed i Zbigniew Żurek – przewodniczący – stwierdza co następuje:

- w głosowaniu uczestniczyło 27 członków Rady Ochrony Pracy,
- głosów ważnych oddano – 27,
- pani Beata Marynowska otrzymała 24 głosy za, 3 głosy przeciwne, bez głosów wstrzymujących”.

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

Życzymy państwu owocnej pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących. Następne posiedzenie odbędzie się 28 kwietnia br. Będzie to uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy z okazji Dnia Bezpieczeństwa i ochrony Zdrowia w Pracy pt. „Rola zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zapobieganiu wypadkom i chorobom zawodowym w górnictwie”.

Przypominam, że w dniach 14-15 czerwca br. odbędzie się wyjazdowe posiedzenie Rady w Odolanowie. Proszę o zgłoszenie do sekretariatu rezerwacji noclegów.

Dzisiejsze posiedzenie jest ostatnim przed świętami. Chciałabym złożyć państwu najserdeczniejsze życzenia zdrowych, spokojnych, rodzinnych i sympatycznych świąt. Wszystkiego dobrego.

### **Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:**

Chciałbym podziękować Radzie za pozytywne zaopiniowanie przedstawionych kandydatur.

Informuję, że z inicjatywy wojewody mazowieckiego rozpoczął się proces przygotowania do odbioru Stadionu Narodowego w Warszawie. Państwowa Inspekcja Pracy będzie aktywnie uczestniczyła w tym procesie. Będę przekazywał informacje na bieżąco.

Chciałbym złożyć państwu w imieniu własnym i pracowników PIP najserdeczniejsze życzenia świąteczne. Życzę państwu zdrowych i spokojnych Świąt Wielkiej Nocy.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:**

Dziękuję państwu za uczestnictwo w dzisiejszym posiedzeniu w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Liczymy na owocną współpracę w przyszłości. Życzę zdrowych i spokojnych świąt.

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

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.