



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 8. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 29 MARCA 2016 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 8/X kad.)

29 marca 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- wyrażenie opinii w sprawie wniosku marszałka Sejmu dotyczącego odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy, w związku ze złożoną rezygnacją,
- wyrażenie opinii w sprawie wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie, w związku ze złożoną rezygnacją,
- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny skali zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie,
- stan realizacji programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – etap III – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,
- programy wspierania poprawy warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek – materiały przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,
- sprawy organizacyjne związane z zespołami problemowymi Rady Ochrony Pracy,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Stanisław Szwed** sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Roman Giedrojć** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, prof. **Leon Gradoń** przewodniczący Rady Naukowej CIOP-PIB wraz ze współpracownikami, prof. **Stefan Kwiatkowski** przewodniczący Zespołu koordynacyjnego ds. programu wieloletniego wraz ze współpracownikami, prof. **Danuta Koradecka** dyrektor CIOP-PIB wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Łopacińska** członek zarządu ZUS.

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

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam wszystkich państwa w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Słowa

powitania kieruję również do tych z państwa, którzy zwiedzali laboratoria Tech-Safe-Bio. Zapewne mają państwo wiele interesujących wrażeń. Dziękujemy gospodarzom za umożliwienie zwiedzenia tych nowoczesnych obiektów.

Witam członków Rady Naukowej CIOP-PIB z przewodniczącym, panem prof. Leonem Gradoniem, członków Zespołu koordynacyjnego ds. programu wieloletniego z przewodniczącym, panem prof. Stefanem Kwiatkowskim. Witam sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pełnomocnika organu nadzorującego ds. realizacji programu wieloletniego, pana Stanisława Szweda, głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia wraz ze współpracownikami, wiceprezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, panią Elżbietę Łopacińską.

Przed przystąpieniem do realizacji porządku dziennego dopełnię pewnych formalności. Chciałbym wręczyć akty powołania w skład Rady Ochrony Pracy panu senatorowi Andrzejowi Wojtyłe i panu Kazimierzowi Staszyńskiemu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy pos. Janusz Śniadek wręcza akty powołania senatorowi Andrzejowi Wojtyłe i panu Kazimierzowi Staszyńskiemu.

Informuję, że marszałek Sejmu przesłał Radzie Ochrony Pracy pismo, w którym wnosi o wyrażenie przez Radę opinii w sprawie odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy. Pani Małgorzata Hofman złożyła rezygnację z pełnionej funkcji. Oto treść pisma Marszałka Sejmu:

„Szanowny Panie Przewodniczący, na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy uprzejmie proszę o przedstawienie opinii dotyczącej wniosku pani Małgorzaty Hofman z dnia 22 marca 2016 r. o odwołanie ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy, który przekazuję w załączeniu”.

Pismo pani Małgorzaty Hofman brzmi: „Szanowny Panie Marszałku, niniejszym pismem składam na ręce Pana Marszałka rezygnację z zajmowanego stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy. Decyzja ta podyktowana jest względami osobistymi.

W tym miejscu pragnę podziękować Panu Marszałkowi za dotychczasową współpracę”.

Jednocześnie pan Roman Giedrojc – główny inspektor pracy, przesłał do Rady Ochrony Pracy pismo, w którym wnosi o wyrażenie przez Radę opinii w sprawie odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Pani Elżbieta Lipińska złożyła rezygnację z pełnionej funkcji. Oto treść pisma głównego inspektora pracy:

„Szanowny Panie Przewodniczący, uprzejmie informuję, że pani Elżbieta Lipińska – okręgowa inspektor pracy w Warszawie, złożyła na moje ręce 10 marca 2016 r. rezygnację z zajmowanego stanowiska, uzasadnioną zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Wobec zamiaru odwołania Pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, proszę o uwzględnienie w porządku obrad najbliższego posiedzenia Rady Ochrony Pracy punktu dotyczącego wyrażenia przez Radę opinii w tej sprawie. W załączeniu przekazuję rezygnację pani Elżbiety Lipińskiej z zajmowanego stanowiska”.

Treść pisma pani Elżbiety Lipińskiej: „W związku z zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych na Pana ręce składam rezygnację z zajmowanego stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie”.

Rada Ochrony Pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ma wyrazić opinię w sprawie odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy oraz zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy ma wyrazić opinię w sprawie odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Zatem porządek dzienny posiedzenia Rady Ochrony Pracy przedstawia się następująco:

1. Wyrażenie opinii w sprawie wniosku marszałka Sejmu dotyczącego odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy, w związku ze złożoną rezygnacją.

2. Wyrażenie opinii w sprawie wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie, w związku ze złożoną rezygnacją.

3. Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny skali zjawiska zawierania umów cywilno-prawnych i zatrudnienia w szarej strefie.

4. Stan realizacji programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa warunków pracy” – etap III – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

5. Programy wspierania poprawy warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek – materiały przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

6. Sprawy organizacyjne związane z zespołami problemowymi Rady Ochrony Pracy.

7. Sprawy bieżące.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem proponowanego porządku dziennego? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego – wyrażenie opinii na temat wniosku marszałka Sejmu dotyczącego odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy, w związku ze złożoną rezygnacją.

Przypominam, że zgodnie z § 6 pkt 3 Regulaminu Rady uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada może – w formie uchwały – podjąć decyzję o innej formie głosowania.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Zgłaszam wniosek o jawne głosowanie. Sprawa jest jasna. Pani Małgorzata Hofman złożyła rezygnację.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, to uznam, że Rada przyjęła wniosek. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła wniosek o przeprowadzenie jawnego głosowania.

Przystępujemy do głosowania. Kto z jest za wyrażeniem pozytywnej opinii na temat wniosku marszałka Sejmu dotyczącego odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy, w związku ze złożoną rezygnacją? (25) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (3)

Stwierdzam, że Rada wyraziła pozytywną opinię na temat wniosku marszałka Sejmu.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, prześlemy marszałkowi Sejmu uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pani Małgorzaty Hofman ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy.

Przechodzimy punktu drugiego porządku dziennego – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie, w związku ze złożoną rezygnacją.

Przypominam – podobnie jak w przypadku pierwszego wniosku – że zgodnie z § 6 pkt 3 Regulaminu Rady uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada może – w formie uchwały – podjąć decyzję o innej formie głosowania.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Zgłaszam wniosek o jawne głosowanie z uzasadnieniem jak w przypadku wcześniejszego wniosku, bo chodzi o rezygnację z zajmowanego stanowiska.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, to uznam, że Rada przyjęła wniosek. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła wniosek o przeprowadzenie jawnego głosowania.

Przystępujemy do głosowania. Kto z jest za wyrażeniem pozytywnej opinii w sprawie wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie, w związku ze złożoną rezygnacją? (24) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (4).

Stwierdzam, że Rada pozytywnie zaopiniowała wniosek głównego inspektora pracy.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, prześlemy głównemu inspektorowi pracy uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pani Elżbiety Lipińskiej ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie.

Proszę panią poseł Beatę Mazurek – przewodniczącą Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych Beata Mazurek:

Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych jednogłośnie przyjął projekt stanowiska. Proponujemy następujące brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 9 lutego 2016 r. zapoznała się z przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy opracowaniem »Ocena skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie«.

Wyniki przeprowadzonych w ostatnich latach kontroli wskazują na coraz częstsze zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Efektem ubiegłorocznych działań kontrolnych inspektorów pracy było wyegzekwowanie umów o pracę dla ponad 8 tys. osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy należało zawrzeć umowy o pracę. W latach 2013–2015 inspektorzy wyegzekwowali zawarcie umów o pracę dla 22,3 tys. pracowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Inspektorzy pracy stosowali też inne, będące w ich dyspozycji środki prawne. W 2015 r. skierowali do właściwych sądów 135 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 225 osób.

Porównanie danych ubiegłorocznych z wynikami kontroli z lat poprzednich wskazuje na tendencję wzrostową zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

W ocenie Inspekcji Pracy, powody zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę są niezmiennie od kilku lat. W przedłożonym materiale jako najważniejsze przyczyny naruszania art. 22 Kodeksu pracy wymienia się m.in. chęć obniżania kosztów działalności, czy niezajomość przepisów, zwłaszcza przez mikroprzedsiębiorców. Niejednokrotnie powodem zawarcia umowy cywilnoprawnej jest sytuacja zleceniobiorcy, np. studenta czy emeryta, który nie jest zainteresowany umową o pracę.

Inspekcja Pracy zaznacza, że wyeliminowanie tych przyczyn nie jest możliwe wyłącznie poprzez działania inspektorów, którzy poza prowadzeniem działań edukacyjnych i prewencyjnych nie są w stanie wpływać systemowo na zachowania pracodawców.

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 23,2 tys. kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia obywateli polskich. Zweryfikowano legalność zatrudnienia 146,5 tys. osób. Kontrolą przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęto ponad 363 tys. osób. Powierzenie pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego stwierdzono w około 8 tys. podmiotów, tj. w 34% podmiotów objętych kontrolą. Nieprawidłowości te dotyczyły 14% osób objętych kontrolą tj. 20,5 tys. pracodawców. W blisko 600 przypadkach wykazano równocześnie brak wstępnych badań lekarskich oraz wstępnego szkolenia w zakresie bhp.

Zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzano najczęściej w następujących sekcjach gospodarki: handel – 30% wszystkich przypadków, przetwórstwo przemysłowe – 17%, oraz budownictwo – 13%. Inspektorzy pracy nadal stwierdzają naruszenia przepisów w zakresie zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego. Do ZUS nie zgłoszono blisko 2% sprawdzanych osób, nieterminowo zgłoszono ponad 12 % objętych kontrolą.

W 2014 r. te nieprawidłowości dotyczyły 10,6%, a w 2013 r. – 9,8% objętych kontrolą. W ubiegłym roku spadła liczba ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Obowiązku powiadomienia nie dopełniło 8% osób.

Według kontrolowanych przedsiębiorców, zasadniczym powodem powierzania przez nich pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa są koszty pracy. PIP zwraca uwagę, że korzyści finansowe pracodawców zatrudniających nielegalnie są nieporównanie większe niż ewentualne kary za tego typu naruszenia, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy. Natomiast dla znacznej grupy pracobiorców oferta zatrudnienia nielegalnego jest jedyną, jaką mogą otrzymać.

Odrębna kategoria osób świadczących pracę w szarej strefie, to pracobiorcy zainteresowani wyłącznie tą formą zatrudnienia, praca legalna stanowi dla nich przeszkodę, np. w uzyskaniu określonych świadczeń z pomocy socjalnej albo pomaga uniknąć egzekwowania, np. zobowiązań alimentacyjnych.

PIP podkreśla, że wyniki jej kontroli nie oddają w pełni rzeczywistej skali nielegalnego zatrudnienia — zwłaszcza w budownictwie i rolnictwie. Zaznacza, że znaczna część rynku pracy nie jest objęta jej nadzorem. Zwraca uwagę, że sama Inspekcja Pracy, poprzez swoją działalność nie jest w stanie w istotny sposób zmniejszyć skali zjawiska nielegalnego zatrudnienia, a tym samym usunąć jego przyczyn. Postuluje wyraźne określenie polityki państwa w zakresie ograniczania szarej strefy, w tym opracowanie kompleksowego programu walki z pracą nierejestrowaną.

Konieczne jest podjęcie skutecznego działania w celu wyeliminowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, nielegalnego zatrudnienia oraz tzw. samozatrudnienia. Te zjawiska mają negatywne konsekwencje zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz budżetu państwa. Pracownicy pozbawieni są podstawowych praw, nie mają poczucia stabilności zatrudnienia. Dużo poważnych i dobrych firm, zatrudniających pracowników na umowę o pracę wskazuje, że stosowanie przez firmy, nielegalnego zatrudnienia stanowi nieuczciwą konkurencję. Natomiast budżet traci należności z tytułu ubezpieczeń i podatków. Interesujące byłoby obliczenie kwoty, jaką budżet państwa traci rocznie w wyniku tych zjawisk. Rada zwraca uwagę na konieczność systemowych zmian na rynku pracy. Naruszanie prawa w zakresie form zatrudnienia musi przestać być opłacalne.

W celu ograniczenia możliwości powierzania pracy w sposób nielegalny Rada proponuje:

- wprowadzenie obowiązku zawierania umów na piśmie oraz zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy,
- wprowadzenie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od wszystkich umów cywilnoprawnych,
- umożliwienie inspektorom pracy przeprowadzenia udokumentowanych czynności rozpoznawczych poprzedzających kontrole,
- zniesienie obowiązku powiadamiania pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy o zamiarze przeprowadzenia kontroli.

Rada uważa, że należałoby również rozważyć wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy, podwyższenia sankcji za powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów, a także opracowania kompleksowej ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia. Ponadto Rada zwraca uwagę na konieczność skoordynowania działań organów nadzoru i kontroli w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia, m.in. poprzez prowadzenie wspólnych kontroli oraz wzajemnego korzystania z ich baz danych. Zdaniem Rady, ważne jest także wypracowanie kompleksowych instrumentów przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu.

Istotną sprawą jest również wzmocnienie egzekucji istniejącego prawa. Nic nie podważa tak autorytetu państwa i jego organów, jak nieprzestrzeganie obowiązującego prawa i w konsekwencji poczucie bezkarności wśród sprawców jego naruszeń. Rada podkreśla konieczność kontynuowania wspólnych szkoleń inspektorów pracy, prokuratorów i sędziów z dziedziny prawa pracy. Tego rodzaju przedsięwzięcia wpłyną na zmianę pragmatyki wymiaru sprawiedliwości w sprawach o naruszenia przepisów

prawa pracy, m.in. przez zmniejszenie liczby umorzeń postępowań ze względu na „niską szkodliwość społeczną”.

Kluczowe znaczenie ma także prowadzenie na szeroką skalę działalności prewencyjnej przez Państwową Inspekcję Pracy i inne organy nadzoru i kontroli, zwłaszcza skierowanej do młodych ludzi, którzy często nie zdają sobie sprawy z konsekwencji podpisania umowy cywilnoprawnej czy zatrudnienia w szarej strefie. Należy przeprowadzić ogólnokrajową kampanię przeciw społecznemu przyzwoleniu na pracę „na czarno”.

W latach 2007–2014 Rada Ochrony Pracy w swoich stanowiskach wielokrotnie poruszała problematykę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, oraz nielegalnego zatrudnienia. Były w nich zawarte podobne wnioski. Zdaniem Rady nadszedł czas, aby je wreszcie zrealizować. Kluczowe są zmiany organizacyjno-prawne i zmiana stosunku państwa do szarej strefy. Bez ich wprowadzenia niewiele można uczynić na rzecz poprawy sytuacji.

Rada Ochrony Pracy deklaruje udział i organizowanie przedsięwzięć na rzecz przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu”.

Proponujemy, aby do realizacji stanowisko przekazać Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy, a do wiadomości – marszałkowi Sejmu, marszałkowi Senatu, ministrowi sprawiedliwości–prokuratorowi generalnemu, Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Radzie Dialogu Społecznego oraz partnerom społecznym.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Zwracam uwagę, że w projekcie stanowiska, dotyczącego bodaj najgorszej patologii trawiącej nasz rynek pracy, zawarto szereg postulatów skierowanych m.in. do parlamentu, resortu rodziny, pracy i polityki społecznej i innych instytucji. Sądzę, że konstruując plan pracy na kolejne półrocze Rada zastanowi się nad sposobem uwzględnienia tych postulatów w planie.

Czy są uwagi do projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (2)

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie oceny skali zjawiska zawierania umów cywilno-prawnych i zatrudnienia w szarej strefie.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego porządku dziennego – Stan realizacji programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – etap III. Materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę pana ministra Stanisława Szweda – pełnomocnika organu nadzorującego program o wprowadzenie do tego punktu obrad.

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed:

Bardzo cieszę się, że po raz kolejny mogę uczestniczyć w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, dzisiaj w nieco innej roli. Mogę śmiało powiedzieć, że jesteśmy w gronie przyjaciół, w którym od 2008 r. corocznie oceniamy program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. To program wieloletni realizowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Cieszę się, że w tej pięknej sali będziemy w tym roku dokonywać tej oceny.

Chciałbym przekazać wszystkim państwu pozdrowienia od pani minister Elżbiety Rafalskiej, która z racji wcześniej zaplanowanych obowiązków musiała pozostać w ministerstwie. Ale zwiedziła wcześniej ten nowoczesny ośrodek, który – jak sądę – będzie bardzo dobrze służył poprawie bezpieczeństwa i warunków pracy w naszym kraju.

Jak powiedziałem, jesteśmy w gronie osób, które co roku oceniają program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. Obecnie mamy do czynienia z III etapem. Program jest realizowany od 2008 r. Został ustanowiony przez Radę Ministrów na wniosek Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przy współudziale Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Natomiast głównym koordynatorem i wykonawcą jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Składam na ręce pani

prof. Koradeckiej serdeczne podziękowania za realizację tego programu. Słowa wdzięczności kieruję także do Rady Naukowej CIOP-PIB i Zespołu koordynacyjnego programu, które wykonały olbrzymią pracę na rzecz jego realizacji.

Program zapewnia prowadzenie w naszym kraju spójnej i całościowej polityki w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących, z uwzględnieniem potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Kontynuacja tej polityki jest niezbędna dla osiągnięcia poprawy warunków pracy, na które składa się bezpieczeństwo, zdrowie, a także stan psychiczny i satysfakcja z pracy. Jeżeli spojrzymy na dane Głównego Urzędu Statystycznego, to w porównaniu z 2008 r. liczba wypadków przy pracy ogółem zmniejszyła się w 2015 r. o ponad 16%, w tym okresie zmalała także o ok. 42% liczba wypadków śmiertelnych, a o ponad 41% – liczba wypadków ciężkich. Jako podstawowe przyczyny wypadków przy pracy wymienia się nieprawidłowe zachowanie pracowników – prawie 60%, niewłaściwy stan czynnika materialnego – niespełna 10%.

W okresie funkcjonowania programu od 2008 r. do 2015 r. zmniejszyła się też liczba chorób zawodowych o niemal 41%. Należy pamiętać, że większość chorób zawodowych powstała w wyniku wieloletniej ekspozycji na szkodliwe dla zdrowia czynniki fizyczne i chemiczne oraz uciążliwości wynikające z niespełnienia podstawowych wymagań higieny pracy i ergonomii. Wciąż jednak w naszym kraju ginie co roku ok. 300 osób, a niemal 0,5 mln pracuje w warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości ekspozycji zawodowej. Każdego roku rozpoznaje się ponad 2 tys. nowych przypadków chorób zawodowych.

W 2014 r. koszty bezpośrednio Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wyniosły ponad 5 mld zł, a łącznie z kosztami pośrednimi – prawie 20 mld zł. Biorąc pod uwagę powyższe dane można stwierdzić, że poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, poza istotnymi aspektami humanitarnymi, może spowodować zmniejszenie kosztów ponoszonych przez państwo i społeczeństwo, wpływając jednocześnie na zwiększenie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Osiągnięcie tego efektu wymaga jednak konsekwentnej realizacji działań zmierzających do poprawy stanu bezpieczeństwa i warunków pracy, odpowiednio do wymagań dyrektyw Unii Europejskiej.

Śledząc postępy programu od momentu jego ustanowienia w 2008 r. uważam, że uzasadnione jest podejmowanie dalszych działań ograniczających negatywne skutki wynikające z nieodpowiednich warunków pracy poprzez innowacyjne rozwiązania techniczne i organizacyjne oraz skuteczną edukację i szkolenia. Powinno to wpływać na kształtowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa pracy. Myślę, że te osoby, które miały okazję zwiedzić nowe obiekty Instytutu, mają świadomość postępu technologicznego. Sadzę, że to pomoże w znaczny sposób w realizacji naszych zamierzeń. Te działania muszą być adresowane do rozproszonego odbiorcy, w tym do małych i średnich przedsiębiorstw.

Obecnie Polska staje przed wyzwaniami zawiązanymi ze starzeniem się społeczeństwa. Mają one wpływ na sytuację na rynku pracy. Niezbędne jest przeciwdziałanie wykluczeniu osób starszych. Chodzi o podniesienie ich jakości życia m.in. przez umożliwienie im aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym. Zakres tematyczny III etapu programu wieloletniego ukierunkowany jest na rozwiązywanie tych problemów przez opracowanie innowacyjnych rozwiązań technicznych służących kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy, promocję zdrowia w miejscu pracy i poprawę warunków pracy, w tym także promocję zdrowia w środowisku pracy i życia. W 2015 r. w ramach programu realizowane były 174 projekty i zadania we współpracy z 16 jednostkami naukowymi, instytutami badawczymi, uczelniami i Polską Akademią Nauk. Wyniki programu w ub.r. zaowocowały kilkoma zgłoszeniami patentowymi, w tym międzynarodowymi. Portal informacyjny Instytutu w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w rankingu Alexa.com zajmuje pierwsze miejsce w Polsce, piąte – w Europie, trzynaste – na świecie.

Działania upowszechniające osiągnięcia i wyniki programu objęły łącznie w sposób bezpośredni, ok. 26 tys. osób, a w sposób pośredni – prawie 5 mln osób. Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” niewątpliwie wpisuje się w realizację priorytetów nowej strategii „Europa 2020”. Realizacja programu zmierza do zmniejszenia o 30% liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe

w środowisku pracy. Wpływa także na zmniejszenie obciążenia ogólnego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wydatkami z funduszu ubezpieczenia wypadkowego. Docełowo planuje się zmniejszenie o 25% tego obciążenia. Jednym ze wskaźników oddziaływania programu jest zmniejszenie o co najmniej 1% rocznie, całkowitych społecznych kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Problematyka bezpieczeństwa i ochrony pracy jest liczącym się elementem w polityce państwa. Dlatego też wyniki uzyskane w ramach realizacji tego programu zostaną we właściwy sposób wykorzystane i będą istotnym jej wsparciem. Powołany Zespół koordynacyjny jest ważnym organem doradczym i opiniodawczym. Na ręce pana prof. Stefana Kwiatkowskiego – przewodniczącego Zespołu, składam podziękowania za pracę Zespołu, który wspiera działania resortu i we właściwy sposób ocenia postępy w realizacji programu. Fakt, że w Zespole zasiadają przedstawiciele innych resortów, partnerów społecznych i środowisk naukowych gwarantuje wszechstronne spojrzenie na tematykę realizowanych zadań, a także ich właściwą ocenę. Z przedstawionego raportu wynika, że program jest dobrze realizowany.

Jeszcze raz serdecznie dziękuję Radzie Naukowej CIOP-PIB, Zespołowi koordynacyjnemu, członkom Instytutu za realizację programu, członkom Komisji Polityki Społecznej i Rodziny za wsparcie programu w parlamencie i wszystkim parlamentarzystom, którzy przygotowując budżety państwa zawsze pamiętają o programie „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. To ważny program, którego realizacja wpływa na poprawę sytuacji w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Pozdrawiam wszystkich państwa. Dziękuję za możliwość uczestnictwa w dzisiejszym posiedzeniu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu ministrowi. Proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie wyników realizacji programu w 2015 r.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym na początku wspomnieć o podstawach prawnych programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. Otóż, art. 15 ust. 4 pkt 2 ustawy z 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju przewiduje, iż polityka rozwoju może być prowadzona przy pomocy programów wieloletnich. Natomiast § 2 ust. 2 pkt 1 oraz § 3 pkt 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 5 listopada 2002 r. w sprawie nadania Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy statusu państwowego instytutu badawczego zakłada, że do zadań Instytutu należy m.in. prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz realizacja innych zadań ustalonych dla Instytutu przez Radę Ministrów w programach wieloletnich, ustanawianych na podstawie przepisów o finansach publicznych.

Z realizacją tego programu wiąże się możliwość implementacji prawa międzynarodowego. Chodzi m.in. o 5 głównych konwencji MOP dotyczących świata pracy oraz 31 dyrektyw Unii Europejskiej, które musimy wprowadzić do prawa polskiego. Wykonanie zadań wymaga m.in. wyposażenia organów nadzoru i kontroli w odpowiednie narzędzia i instrumenty.

Pan minister Szwed wspominał o warunkach pracy w Polsce. Na slajdzie przedstawiono kształtowanie się w Polsce w latach 2005–2014 wskaźnika zatrudnionych w warunkach zagrożenia – na 1000 zatrudnionych, i wskaźnika zapadalności na choroby zawodowe – na 100 tys. zatrudnionych. Od 2008 r. – wówczas rozpoczynała się realizacja programu wieloletniego – obserwujemy tendencję malejącą obu wskaźników.

Na następnym slajdzie przedstawiono odsetek pracujących w warunkach narażenia na wybrane czynniki w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Z badań przeprowadzonych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Dublinie wynika, że pracownicy najczęściej skarżą się na męczącą lub niewygodną pozycję ciała w czasie pracy, następnie na wysoki hałas i substancje chemiczne lub biologiczne. W Polsce przeszło 55% badanych pracowników sygnalizuje dolegliwości związane z niewygodną pozycją ciała.

Z innych wskaźników należałoby wymienić liczbę ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Liczba ciężkich wypadków w naszym kraju zmalała z 956 w 2005 r. do 530 w 2014 r. Natomiast liczba wypadków śmiertelnych zmniejszyła się z 488 w 2005 r. do 263 w 2014 r. Należy jednak zastrzec, że nie ma gwarancji, iż ten spadający trend się utrzyma.

Kolejny wykres ilustruje wskaźnik częstości śmiertelnych wypadków przy pracy na 100 tys. zatrudnionych. Widać, że w latach 2008–2013 ten wskaźnik zmniejszył się w naszym kraju, jego poziom jest porównywalny zarówno ze wskaźnikiem w „starej”, jak i „nowej” Unii Europejskiej.

Niemniej jednak należy z niepokojem stwierdzić, że w Polsce w 2015 r. wypadkom przy pracy co tydzień ulegało 1680 osób, w tym ciężkim – 10 osób, które często nie powracają na swoje stanowisko pracy, śmiertelnym – 6 osób. To swoiste *memento*, które nie pozwala być zadowolonym z obecnej sytuacji.

Na slajdzie przedstawiono wskaźnik częstości wypadków przy pracy na 1000 pracujących według rodzaju działalności gospodarczej w 2014 r. Najwyższy wskaźnik odnotowano w sektorze – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami – 14,44. Drugie miejsce zajmuje górnictwo i wydobywanie – 13,98. Kolejne miejsca – opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 12,26, przetwórstwo przemysłowe – 11,59, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 10,76, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 9,04, transport i gospodarka magazynowa – 8,45 oraz budownictwo – 7,68.

Jeśli chodzi o przyczyny wypadków przy pracy, to ich analiza budzi najwyższy niepokój. Trudno jest przyjąć, że główną przyczyną wypadków przy pracy w 2014 r. było nieprawidłowe zachowanie się pracownika – 59%. Tę statystykę opracował GUS na podstawie informacji z zakładów pracy. Jednak wydaje się niemożliwe, aby w tej kategorii objąć tak wielką liczbę przyczyn. To przerzucenie odpowiedzialności na pracownika. A przecież, gdyby czynnik materialny był właściwy, a szkolenia dobrze zorganizowane, to nie było tak obszernej kategorii jak – nieprawidłowe zachowanie pracownika. Musimy rozszyfrować zakres tej kategorii i odpowiedzieć co zawiera. Karta statystyczna wypadku będzie wymagała zmiany.

Istotna jest struktura poszkodowanych w wypadkach przy pracy w Polsce według wieku. Prezentowany slajd przedstawia tę strukturę w 2013 r. Najczęściej ulegają wypadkom pracownicy w wieku 25- 30 lat oraz osoby w wieku ok. 55 lat.

Celem głównym 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 ograniczenia związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych.

W 2015 r. – podobnie jak w latach wcześniejszych – program był realizowany w dwóch częściach. Część A – finansowana przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej – obejmowała zadania z zakresu służb państwowych. Podjęto realizację 99 zadań. Część B – finansowana przez ministra nauki i szkolnictwa wyższego poprzez Narodowego Centrum Badań i Rozwoju – obejmowała badania naukowe i prace rozwojowe. Podjęto realizację 75 projektów.

Do współpracy w realizacji programu zaprosiliśmy 16 jednostek naukowych, którymi są uczelnie wyższe, instytuty badawcze i Polska Akademia Nauk. Istotnymi partnerami są resorty, m.in. gospodarki i rolnictwa, organy administracji rządowej oraz organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, a także przedsiębiorstwa. Poszczególne grupy tematyczne oraz przedsięwzięcia badawcze miały swoich liderów. Liderzy grup tematycznych i przedsięwzięć badawczych zostali wymienieni na slajdzie.

Chciałabym teraz przedstawić wyniki w poszczególnych grupach i przedsięwzięciach.

Jeden z ważniejszych pakietów stanowią metody i kryteria oceny narażenia zawodowego. To fundament profilaktyki. Opracowanie metod i kryteriów oceny narażenia zawodowego umożliwi poprawę warunków pracy. W grupie czynników chemicznych chciałabym zwrócić uwagę na opracowanie i udostępnienie w internecie materiałów

wspomagających procedury przeciwdziałania poważnym awariom, zmienione w związku z implementacją Dyrektywy Seveso III oraz Konwencji z Aarhus do polskiego prawodawstwa. W naszym kraju funkcjonuje 180 zakładów o dużym i 213 o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Niepokoją nas zwłaszcza zakłady o zwiększonym ryzyku, bowiem w zakładach o dużym ryzyku istnieją odpowiednie procedury. Natomiast w przypadku tych pierwszych, ze względu na mniejszy nadzór i mniej restrykcyjne wymagania, może łatwo dojść do dużych grupowych wypadków.

Prowadzimy również badania dotyczące określonych związków i substancjach chemicznych. Badaliśmy zagrożenia w trakcie pożaru i wybuchu żywic epoksydowych – podczas produkcji, przetwarzania i magazynowania). Głównym składnikiem żywicy epoksydowej jest bisfenol A, który należy do najwyższej klasy wybuchowości. Na slajdzie przedstawiono stanowiska, na których przeprowadzono badania. Widoczny jest wybuch żywic epoksydowych. Bisfenol A jest bardzo niebezpiecznym związkiem. Zależy nam, aby tę wiedzę posiadał producent, magazynier i straż pożarna.

Następny projekt – to opracowanie ogniobezpiecznych nanokompozytów polimerowych z uwzględnieniem bezhalogenowych związków zmniejszających palność tworzyw sztucznych. Okazało się, że emisja dymu w przypadku tych materiałów jest dużo niższa niż w dotychczas stosowanych. Rozwiązanie zostało zgłoszone do patentu. Mamy nadzieję, że zostanie wprowadzone do produkcji. Byłoby to z pewnością w interesie pracowników, ale też byłoby korzystne dla straży pożarnej.

Ostatnio przedmiotem wzrastającego zainteresowania partnerów społecznych i przedsiębiorstw są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych. Międzyresortowa Komisja ds. Wykazu NDS i NDN od 1982 r. jest usytuowana przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym. Opracowaliśmy dokumentację wartości NDS dla 10 substancji chemicznych oraz 16 metod oznaczania stężeń w powietrzu środowiska pracy. Przyjęliśmy wnioski w sprawie wprowadzenia do wykazu NDS 2 nowych substancji oraz weryfikacji dla 8 substancji chemicznych oraz pyłów. Na wykresie przedstawiono proces ustalenia i weryfikacji NDS, czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w Polsce, liczbę substancji chemicznych, dla których ustalono wartości dopuszczalnych stężeń w 28 państwach, liczbę substancji, dla których ustalono wartości narażenia wskaźnikowe oraz wiążące w UE, przedstawiono też dane dla USA i Niemiec.

Interesująca jest, wprowadzona w prawie międzynarodowych zmiana dotycząca pyłów. Obok pojęć pyłu wdychalnego i respirabilnego, czyli tego, który wchodzi do pęcherzyków płuc, wprowadzono pojęcie frakcji torakalnej. Przeprowadzono ocenę narażenia na kwas siarkowy w wybranych procesach technologicznych. Określono zawartość frakcji torakalnej we wdychalnej frakcji aerozolu ciekłego. Frakcja torakalna kwasu siarkowego stanowiła od 11% do 91 % frakcji wdychalnej. To oznacza, że kwas siarkowy wnikał do dróg oddechowych i powodował stany zapalne. W 7 z 80 badanych stanowisk pracy stężenie frakcji torakalnej przekroczyło wartość NDS – 0,05 mg/m³. W przeciwdziałaniu tym zjawiskom ważną rolę pełni m.in. kultura techniczno-organizacyjna oraz odpowiednie środki ochrony.

Kolejny projekt dotyczył badania rozkładu stężeń substancji rakotwórczych we frakcjach cząstek drobnych emitowanych podczas eksploatacji pojazdów samochodowych. Średnie stężenie tych substancji jest bardzo wysokie w przypadku spalin diesla, znacznie lepsze, gdy chodzi o spaliny silnika benzynowego.

Dokonaliśmy oceny działania cytotoksycznego biopaliw na komórki układu rozrodczego – badaliśmy komórki jajnika chomika chińskiego, i oddechowego – badaliśmy komórki nowotworowe płuc. Stwierdziliśmy, że najsilniejsze działanie cytotoksyczne posiada biopaliwa II tzn. tłuszcz zwierzęcy o największej zawartości estrów metylowych kwasów tłuszczowych.

Opracowaliśmy metodykę badania narażenia na 11 rodzajów proszków nano występujących w środowisku pracy w 26 procesach. Na slajdzie zamieszczono zdjęcie mikroskopowe tego proszku oraz jego skład chemiczny. W 19 z 26 badanych procesów poziomy narażenia na nanoobiekty były na najwyższym poziomie >4, wskazującym na wysoki stopień zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Interesowaliśmy się także oceną genotoksycznego działania wybranych nanomateriałów ceramicznych. Nanotlenek ceru wykazywał zależny od stężenia wzrost liczby jednoniciowych pęknięć DNA oraz oksydacyjnych uszkodzeń w komórkach rozrodczych jajnika chomika. W obu testach uszkodzenia były znaczące. Narastały proporcjonalnie do stężenia.

Kolejna kwestia dotyczy procedury generowania nanoobjektów o stabilnych stężeniach. CIOP jest jedynym instytutem w Polsce, który przeprowadza tego typu badania. Na wykresie przedstawiono zależność generowania od temperatury. Im niższa temperatura nastawy pieca, tym wyższa generacja.

Jeden z ważnych projektów dotyczył badania pylistości nanomateriałów – tlenku cyrkonu, tlenku cyrkonu stabilizowanego wapniem lub itrem oraz tlenku krzemu – metodą małego bębna obrotowego. Okazuje się, że najbardziej niebezpieczną pozostaje nadal krzemionka. Przedsiębiorcy będą musieli bardzo poważnie podejść do jakości powietrza i wentylacji, aby spełnić wymogi europejskiej normy stężenia krzemionki. Na slajdzie przedstawiono skuteczność wentylacji. Po włączeniu wentylacji miejscowej zmniejsza się liczba nanocząstek. Zatem warto zainwestować w system wentylacyjny w zakładach pracy.

Chciałabym teraz wspomnieć o kilku nowościach. Pierwsza z nich – to metoda badania filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego wobec penetracji aerozoli stałych oraz aerozoli ciekłych, z uwzględnieniem nowych wymagań norm międzynarodowych. Zwracam uwagę, że wspomniane normy międzynarodowe wchodzi w życie z końcem bieżącego roku. Producenci będą musieli przedstawić ochrony do certyfikacji. CIOP będzie jedyną placówką, która będzie mogła wykonać stosowne badania. Było to kosztowne przedsięwzięcie, ale Polska zapewniła sobie właściwe miejsce w tym obszarze. Uzyskano potwierdzenie powtarzalności i odtwarzalności wyników w zakresie natężeń przepływu aerozolu NaCl od 35 do 255 l/min. oraz zwiększenia o 30% penetracji aerozolu NaCl przez filtr, po zastosowaniu neutralizatora ładunku elektrostatycznego aerozolu. Stworzono stanowisko do badania penetracji filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego wobec aerozoli ciekłych w zakresie natężeń przepływu od 35 l/min do 255 l/min oraz potwierdzono możliwość prowadzenia badań zgodnie z wymaganiami nowych norm międzynarodowych ISO.

Kolejny slajd dotyczy ochrony człowieka przed pyłami. Po lewej stronie przedstawiono włókninę bez modyfikatora, po prawej – włókninę modyfikowaną plazmą generowaną w warunkach ciśnienia atmosferycznego. Ta modyfikacja poprawiła skuteczność filtracji włókien wobec aerozolu NaCl o ok. 93%, a wobec mgły oleju parafinowego o ok. 85%. Wprowadzenie tej włókniny do środków ochrony dróg oddechowych oznacza znacznie wyższy poziom ochrony. Te ochrony przygotowywane są przez zespół Zakładu Ochrony Osobistych pod kierunkiem pani dr Majchrzyckiej. Mają one zastosowanie podczas ciężkiej pracy fizycznej. Wilgotność powietrza towarzysząca takiej pracy powoduje, że filtry powietrza tradycyjnej maski bardzo szybko się zapychają. Właściwie należałoby je co pół godziny zmieniać. Dlatego bardzo ważne jest uzyskanie lepszej jakości środków ochrony indywidualnej.

Dotychczas brakowało obiektywnej metody oceny czasu ochronnego działania pochłaniaczy. Nie było odpowiedniego przyrządu. Opracowano aktywny układ sensoryczny. Odpowiedź elektryczna zamontowanego sensora spada wraz ze wzrostem temperatury oraz wilgotności względnej oraz maleje w tempie wykładniczym wraz z obniżaniem stężenia par substancji. To znaczy, że możemy ocenić, czy dana półmaska jest jeszcze sprzętem ochronnym czy też przestała spełniać te funkcje. Proponowane rozwiązanie może być z korzyścią stosowane przez przedsiębiorców.

Przeprowadziliśmy próby technologiczne bioaktywnej funkcjonalizacji polipropylenowych włókien *melt-blown*. Jest zgłoszenie patentowe tego rozwiązania. Potwierdzono biobójcze działanie włókien filtracyjnych wobec bakterii *E. coli*. Uwalnia się środek biobójczy z porowatego nośnika na powierzchnię włókien. Wilgoć z wydychanego powietrza aktywuje działanie struktur funkcjonalnych. To bardzo inteligentna tkanina. Ma zastosowanie w sprzęcie ochrony układu oddechowego wielokrotnego użytku.

Badaliśmy polimerowy materiał hybrydowy z udziałem nanocząstek grafenu do stosowania w ochronach indywidualnych. Pyły grafenu i grupy karboksylowe jako nanona-

pełniacze są znacząco lepsze od dotychczas stosowanych. Powodują, że tkanina będzie bardziej odporna na czynniki mechaniczne – ścieranie, przekłucie, rozciąganie, oraz chemiczne – przenikanie olejów.

Przedmiotem naszego zainteresowania było też bezpieczeństwo służb medycznych. Badaliśmy odporność na cytostatyki materiałów stosowanych w środkach ochrony indywidualnej. Cytostatyki mają działanie rakotwórcze, zatem są wysoce niebezpieczne dla personelu medycznego. Poddaliśmy analizie kilka cytostatyków. Badaliśmy też czas przebiegu materiału przez cytostatyki.

W wyniku prac w omawianym obszarze poszerzyliśmy bazę wiedzy o zagrożeniach chemicznych i pyłowych – ChemPył. Poszerzono bazę wyników pomiarów substancji chemicznych i pyłów. Uruchomiono aplikację do bezpomiarowej oceny narażenia zawodowego na substancje rakotwórcze/mutagenne – wykaz w języku polskim obejmuje 1016 sklasyfikowanych substancji. Uruchomiono też forum dyskusyjne z zakresu oceny i profilaktyki. Strona internetowa z tymi danymi cieszy się zainteresowaniem przedsiębiorców.

Przechodzę do czynników biologicznych. Prowadziliśmy badania w oczyszczalniach ścieków. Zidentyfikowano w próbkach bioaerozolu peptydoglikany i endotoksyny oraz wybrane markery prozapalne w materiale biologicznym pobranym od pracowników oczyszczalni ścieków. Badania ujawniły istotne różnice pomiędzy pracownikami różnych oczyszczalni w zakresie stężeń pyłu wdychalnego oraz endotoksyn.

Sprawdzaliśmy także średnie stężenie bakterii i grzybów w instalacjach wentylacyjnych na pokładzie badanych samolotów w porównaniu z tłem zewnętrznym – powietrze atmosferyczne. Było ono znacznie wyższe niż w tle.

Opracowano bazę wiedzy o zagrożeniach biologicznych w środowisku pracy – BioInfo. Na stronach internetowych Instytutu znajduje się baza wyników pomiarów bioaerozoli bakteryjnych i grzybowych, m.in. w: oczyszczalniach ścieków komunalnych, składowiskach i sortowniach odpadów, archiwach, bibliotekach, przemyśle kosmetycznym i spożywczym.

Następny obszar badań dotyczy hałasu i wibracji. Badaliśmy zagrożenie hałasem pracowników zatrudnionych przy wydobyciu gazu łupkowego. Na wykresie przedstawiono źródła hałasu w zakresie słyszalnym, infradźwiękowym i ultradźwiękowym. Na następnym slajdzie zaprezentowano poziomy ciśnienia akustycznego w oktafowych pasmach częstotliwości wiertni gazu łupkowego. Natężenie dochodzi do 100 dB, czyli przekracza dopuszczalne 80 dB w skali logarytmicznej więcej niż o 20 dB.

Opracowano zasady doboru i stosowania środków prewencji przy użytkowaniu urządzeń do pozyskiwania energii słonecznej i wiatrowej.

Obecnie można odnotować wzrost liczby szklanych przegród. Na ile one potrafią chronić przed przenikaniem hałasu? W Instytucie opracowano wielokanałowy system aktywnej redukcji hałasu transmitowanego przez szklane przegrody z wykorzystaniem algorytmu rotacyjnego. Uzyskano efektywność redukcji hałasu od 24,1 do 30,3 dB.

Badaliśmy także wykorzystanie zaawansowanych technologicznie materiałów i urządzeń do ochrony przed drganiami mechanicznymi na stanowiskach pracy. Zmniejszają one przenoszenie wibracji z maszyn i urządzeń, co jest bardzo ważne dla warunków pracy i zdrowia pracownika.

Kolejny projekt – to osobisty wskaźnik zagrożenia hałasem z systemem bezprzewodowej transmisji danych. Pracownik może umieścić to urządzenie na swojej odzieży roboczej. Zmierzy ono liczbę decybeli, którym poddany był pracownik w ciągu doby. Informacja będzie przekazywana do centrum zarządzania zagrożeniem hałasem.

Badaliśmy również możliwości równoczesnego, prawidłowego stosowania hełmów, środków ochrony oczu i twarzy oraz układu oddechowego. Stosowaliśmy m.in. skany 3D, aby otrzymać optymalne rozmieszczenie tak, aby ochrony nie wykluczały się i mogły być skuteczne.

Przechodzę do kwestii związanych z promieniowaniem. Pierwsze zagadnienie – to oślnienie, które potrafi być niebezpieczne zarówno w hali fabrycznej, jak i na drodze. Opracowano metodę pomiaru rozkładu luminancji w miejscu pracy do wyznaczenia wskaźnika oślnienia wraz z oprogramowaniem. Stworzono model zautomatyzowanego urządzenia do pomiaru natężenia oświetlenia ewakuacyjnego. Opracowano także pół-

przewodnikowe emiterzy promieniowania LCD i OLED do zastosowania w oświetleniu ewakuacyjnym i awaryjnym oraz dynamicznej prezentacji piktogramów ewakuacyjnych. Umożliwiają one szybką i sprawną ewakuację.

Na slajdzie zaprezentowano interesujące rozwiązanie – model filtra optycznego z regulacją transmisji promieniowania widzialnego, przy jednoczesnym tłumieniu szkodliwego promieniowania podczerwonego. To urządzenie może być wykorzystywane przez spawacza, który musi widzieć jak wygląda spaw, ale musi mieć chronione oczy przed promieniowaniem podczerwonym. W prezentowanym modelu zastosowano bloker aktywny i bloker pasywny.

Badaliśmy wytrzymałość okularów korekcyjnych o właściwościach ochronnych. Na wykresie przedstawiono wartości energii uderzenia powodującej rozbicie lub penetrację soczewek, różniących się mocami optycznymi.

Kolejny wykres ilustruje wpływ temperatury wyjściowej na czas bezpiecznej ekspozycji na gorąco.

Na slajdzie przedstawiono aktywną odzież z materiałami z pamięcią kształtu do ochrony pracowników przed czynnikami gorącymi. Prezentowane sprężynki umieszczone w materiale mają zakodowaną pamięć – pod wpływem ekspozycji na ciepło poszerzają się, warstwa izolująca jest większa. Na slajdzie widzimy trzy rodzaje takich tkanin, w których zastosowano to rozwiązanie.

Opracowaliśmy elastyczne czujniki wilgotności i temperatury do monitorowania termoregulacji organizmu w warunkach ciężkiej pracy fizycznej np. ratowników. Czujniki informują o narażeniu. Na slajdzie widzimy materiały tekstylne z naniesionymi ścieżkami elektroprzewodzącymi z zawartością nanocząstek węglowych i grafenu oraz diod LED. Mają zastosowanie w inteligentnej odzieży ochronnej w miejsce dotychczasowych sztywnych połączeń elektrycznych.

Stworzyliśmy innowacyjne urządzenie do lokalnego chłodzenia personelu sal operacyjnych z uwzględnieniem specyfiki wybranych zabiegów. Model urządzenia – co potwierdzają lekarze – zapewnia poczucie komfortu cieplnego oraz pozwala na dogodną pozycję operatora. Należy pamiętać, że niektóre operacje trwają nawet po kilkanaście godzin.

Chciałabym teraz wspomnieć o działalności Centrum Badań i Promocji Bezpieczeństwa Elektromagnetycznego Pracujących i Ludności – EM-Centrum, w kontekście emisji pól elektromagnetycznych, oraz implementacji wymagań nowej dyrektywy 2013/35/UE dotyczącej tych zagrożeń w środowisku pracy. To bardzo skomplikowana sprawa. Udało się – dzięki wkładowi Zakładu Zagrożeń Elektromagnetycznych – wynegocjować na poziomie międzynarodowym logiczne rozwiązania. Widzimy, jak bardzo różni się pole elektromagnetyczne w zależności od stosowanych aplikatorów, szczególnie w medycynie.

W wyniku badań opracowano raport nt. spójności praktycznej implementacji wymagań dyrektywy 2013/35/UE w środowisku medycznym z wymaganiami polskiego prawa pracy oraz projekt nowelizacji najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) pól elektromagnetycznych, harmonizującej z wymaganiami tej dyrektywy.

Jeden z ważnych projektów dotyczył badań i oceny środowiskowych oddziaływań elektromagnetycznych nowych technologii w transporcie i energetyce. Prowadziliśmy je w wybranych środkach transportu publicznego o napędzie elektrycznym lub hybrydowym – metro, tramwaje, trolejbusy, autobusy. Badaliśmy także innowacyjne systemy elektroenergetyczne i źródła energii elektrycznej – elektrownie wiatrowe i fotowoltaiczne. Na slajdzie przedstawiono pole magnetyczne w autobusie o napędzie elektrycznym oraz pole magnetyczne w elektrowni wiatrowej.

Zajmowaliśmy się modelowaniem i oceną zagrożeń elektromagnetycznych występujących w środowisku pracy, dla osób użytkujących osobiste urządzenia medyczne wspomagające funkcje życiowe organizmu. W tym przypadku chodziło o implanty słuchowe, ale mogą być też rozruszniki serca czy pompy insulinowe. Sprawdzaliśmy ich zmiany w sytuacji, gdy ich posiadacz wkracza w pole elektromagnetyczne. Ryzyko jest znaczne. Na wykresie przedstawiono scenariusze narażenia kanek: kostnej, tłuszczowej i skórnej, w przypadku dwóch rodzajów implantów słuchowych, przy różnych aplikatorach pola – 25 cm i 60 cm.

Interesujące badania wykonała Śląska Akademia Medyczna. Chodzi o wpływ przewlekłego przyjmowania leków antydepresyjnych na procesy degeneracji i regeneracji w ośrodkowym układzie nerwowym w warunkach długotrwałego oddziaływania pola magnetycznego. Sprawdzano wpływ – nowoczesnego leku – escitalopramu na ekspresję genów neurotrofin i produktów ich translacji – białko – u szczurów eksponowanych na pola magnetyczne i w grupie kontrolnej. Okazało się, że ekspozycja na pole elektromagnetyczne o poziomie porównywalnym z limitami narażenia człowieka, znacznie niweluje działanie leku antydepresyjnego na zmniejszenie stanów lękowych i aktywność – zmniejszona neurogeneza w strefie podkorowej mózgu.

Obecnie jedno z istotnych wyzwań można określić jako praca a wiek. Z badań pani dr Bugajskiej i zespołu wynika, że globalnie wskaźnik zdolności do pracy jest najlepszy w przypadku cukrzycy, następnie – w przypadku nadciśnienia tętniczego, chorobie zwyrodnieniowej stawów, najgorszy – w przypadku choroby niedokrwiennej serca.

Na slajdzie przedstawiono obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego u osób w wieku 55+ i młodszych. Widzimy różnice w obciążeniu przy pracy z obrotową wiertarką u starszych i młodszych osób. Należy dążyć do zmniejszenia tych obciążeń.

Interesowała nas ocena zrozumiałości mowy i zdolności słyszenia kierunkowego u pracowników w wieku powyżej 50 lat. Fotografia przedstawia pomieszczenie przemysłowe, w którym pracuje suwnica. Pracownik ma odebrać – w panującym tam hałasie – sygnał zbliżającej się suwnicy. Nie ma problemów z rozróżnianiem czy dźwiękowy sygnał bezpieczeństwa dochodzi z góry z lewej czy prawej strony. Natomiast pojawiają się problemy z określaniem kierunku dźwięku z góry, gdy dochodzi on z tyłu lub z przodu osoby. Ta kwestia zawiera istotny element bezpieczeństwa w tym zakresie. Chciałabym nadmienić, że tymi badaniami interesowało się również wojsko.

Wraz z wiekiem zmienia się także liczba popełnianych błędów w przypadku pracy pod presją czasu. Subiektywnie osoby młodsze i starsze podobnie oceniają swoje możliwości skupienia uwagi przy rosnącym poziomie presji czasu. Natomiast obiektywnie, przy wyższej presji czasu osoby starsze miały mniej odpowiedzi poprawnych.

Kolejne badanie dotyczyło zapobiegania obniżonej czujności pracowników w wieku 55+ przez ekspozycję na różną barwę i intensywność światła. Okazało się, że zastosowanie światła niebieskiego – podobnie zresztą jak czerwonego – znacząco zwiększa poziom czujności, co ma istotne znaczenie, np. dla operatorów maszyn.

Prezentowany na slajdzie projekt – to wieloczynnikowa analiza warunków pracy na stanowiskach sterowania ruchem kolejowym w aspekcie możliwości realizacji podstawowych funkcji pracy. Badaliśmy warunki pracy w 10 nastawniach kolejowych w zakresie hałasu, drgań mechanicznych, oświetlenia, aktywności percepcyjnej oraz aktywności elektrycznej mięśni. Jeśli chodzi o źródła uciążliwości i dyskomfortu, to badanym najbardziej przeszkadzał hałas i oświetlenie. W przypadku hałasu sprawa może być skomplikowana, ale braku odpowiedniego oświetlenia nie da się wytłumaczyć żadnymi trudnościami.

Zgłosiliśmy propozycję dopuszczalnych wartości hałasu ze względu na możliwość realizacji podstawowych zadań przez kierowców pojazdów uprzywilejowanych. Sygnał karetki pogotowia ratunkowego czy wozu strażackiego oddziałuje również na kierowcę tego pojazdu. On nie słyszy sygnałów pojazdów jadących obok czy zespołu ratunkowego znajdującego się w karetce. Jest po prostu ogłuszony własnym hałasem. Zaproponowaliśmy wartość dopuszczalną dla hałasu sygnalizatora uprzywilejowania. Ponadto dysponujemy urządzeniami, które go eliminują, to znaczy kierowca nie słyszy hałasu, który wytwarza.

Na slajdzie przedstawiono profil wymagań psychologicznych, warunkujących sprawność i bezpieczeństwo pracy kierowców zawodowych powyżej 55 roku życia. W grupie osób 55+ średni czas reakcji jest wyraźnie dłuższy. Natomiast w przypadku skłonności do ryzyka dominują młodsze grupy.

Prezentowany slajd ilustruje wypadki przy obsłudze wózka podnośnikowego. Przeprowadzono 170 symulacji odwzorowujących różne warianty wypadku przy jego obsłudze.

Interesowaliśmy się również identyfikacją indywidualnych i organizacyjnych determinantów motywacji osób starszych do kontynuowania pracy. W badaniu uczestniczyło

ponad 1200 osób. Pytaliśmy badanych, co zamierzają czynić po osiągnięciu wieku emerytalnego. 46,6% odpowiedziało, że przejść na emeryturę, 38,7% zamierza przejść na emeryturę, ale też pracować na część etatu, 14,7% planuje nie przechodzić na emeryturę i pracować na cały etat. O rozkładzie odpowiedzi decydują czynniki indywidualne – wiek psychologiczny, poczucie sensu życia, motywacja do pracy, zdolność do pracy oraz czynniki organizacyjne – wymagania poznawcze oraz jasność roli. W sprawozdaniu z realizacji programu te kwestie są bardzo dokładnie opisane.

Badaliśmy też zdrowie psychofizyczne kobiet w okresie około i pomenopauzalnym w aspekcie zachowania ich zdolności do pracy. Wskaźnik zdolności do pracy badanych kobiet nie jest najgorszy. Ponad 19% badanych oceniła ją jako bardzo dobrą, 55% – jako dobrą, 23% jako umiarkowaną, blisko 2,7% jako mierną. Wydolność fizyczna jest skorelowana ujemnie – z wiekiem, ilorazem obwodu talii do obwodu bioder, nagromadzeniem tkanki tłuszczowej oraz nasileniem naczyniowo-ruchowych objawów menopauzalnych, dodatkowo – ze stężeniem witaminy D w surowicy krwi, zachowaniami zdrowotnymi, w tym prawidłowymi nawykami żywieniowymi.

Zespół Instytutu Biologii Doświadczalnej Nenckiego PAN przeprowadził interesujące badania, w których uczestniczyło 150 osób, mężczyzn i kobiet, podzielonych na grupy kobiety pracujące, kobiety niepracujące, mężczyźni pracujący, mężczyźni niepracujący. Standaryzowane badanie stanu umysłowego ujawniło – na szczęście niewielkie – objawy zaburzeń poznawczych oraz lekkiego otępienia. To ostatnie w grupach niepracujących kobiet, niepracujących i pracujących mężczyzn. Natomiast badania stężenia glukozy we krwi na czczo największe odchylenia od normy wykazały w grupie mężczyzn pracujących. Badania często ujawniają problemy, których ludzie sobie nie uświadamiają.

Slajd przedstawia rejestracja trajektorii przemieszczania się osób z dysfunkcją narządu ruchu w różnych miejscach i pomieszczeniach, także w przypadku konieczności ewakuacji. Ci z państwa, którzy zwiedzili laboratoria Tech-Safe-Bio mieli okazję to zobaczyć. To model, który ma wspomagać rehabilitację po niedowładzie ręki. Jest realizowany na odległość.

W przemyśle odnotowuje się dużo upadków. Upadki osób starszych są największym problemem. Bowiem starsi upadają częściej i niestety w ten sposób, że często jest to ich ostatni upadek w życiu. Jak ochronić te osoby? Okazuje się, że istotne znaczenia ma konstrukcja obuwia. Chodzi m.in. o ochronę stawu skokowo-goleniowego.

Jak można wpłynąć na styl życia pracowników? Przeprowadzono badanie zdolności do pracy w aspekcie wymagań pracy i stylu życia pracowników na przykładzie budownictwa. Uczestniczyło w nim 600 osób. Grupa deklarująca doskonałą zdolność do pracy maleje wraz ze wzrostem stażu pracy. Ocena zdolności do pracy obniża się ewidentnie wraz ze wzrostem okresu zatrudnienia.

Przeprowadziliśmy w przedsiębiorstwie 3-miesięczny program interwencyjny w zakresie prozdrowotnych zachowań w miejscu pracy w grupie pracowników 50+. Uczestniczyło w nim 49 osób. Badaliśmy dolegliwości mięśniowo-szkieletowe na poszczególnych odcinkach ciała. W wyniku programu te dolegliwości zmniejszyły się. Poprawiła się także grubość fałdów skórno-tłuszczowych.

Przejdę do omówienia kwestii związanych z zarządzaniem. Przeprowadziliśmy badania „Rodzaj umowy o pracę a dobrostan pracowników i postawa wobec wymagań pracy”. Objęły one 85 losowo wybranych firmach na terenie 10 województw. Uczestniczyło w nich 1000 osób – 300 osób miało umowy na czas nieokreślony, 700 osób umowy na czas określony. Zdecydowana większość badanych jako przyczynę podjęcia zatrudnienia na czas określony podaje brak innych ofert pracy. Prawie 30% traktuje umowę na czas określony jako szansę na otrzymanie stałej umowy, a ok. 12% – jako szansę na pracę w wybranym zawodzie. Podawali również inne przyczyny wyboru tej formy zatrudnienia – większa swoboda w zmianie pracodawcy, szansa na zdobywanie doświadczenia w różnych miejscach pracy, większa swoboda w zmianie miejsca pracy, więcej czasu dla rodziny. Nie brali jednak pod uwagę wszystkich negatywnych konsekwencji tego wyboru, zwłaszcza w przypadku choroby czy wypadku przy pracy.

Dokonano oceny poziomu kultury bezpieczeństwa w badanych przedsiębiorstwach w zależności od wdrożenia lub niewdrożenia formalnego systemu zarządzania bhp. Jego

wdrożenie powoduje wzrost kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach. Natomiast w zakładach bez wdrożonego systemu zarządzania bhp dominuje niski poziom kultury bezpieczeństwa. Nowoczesne metody zarządzania bhp zakładają wprowadzenie koncepcji adaptacyjności – *resilience*. Oznacza ona ciągły proces ukierunkowany na uczenie się organizacyjne, monitorowanie bieżącej sytuacji, reagowanie na nieprawidłowości oraz antycypowanie niepożądanych zdarzeń. Wdrożenie tej koncepcji przyczyni się do skuteczniejszego i efektywniejszego zarządzania bhp, co pozwoli na kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Na wykresie przedstawiono przedsiębiorstwa o niskim i wysokim wskaźniku bezpieczeństwa, które przechodzą przez etapy uczenia się, monitorowania, reagowania i antycypowania. To długi ciąg logiczny, z którym muszą zapoznać się organizatorzy pracy w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Na slajdzie zaprezentowano zaawansowane technologie i rozwiązania w systemie inteligentnego monitorowania i zarządzania środowiskiem pracy. Wyróżniono trzy warstwy: fizyczną, łączącą i wspomagającą oraz rozumowania, w których dokonuje się ten proces.

Przedstawiłam kilka przykładów wyników programu. Wszystkie są opisane w sprawozdaniu z realizacji programu. Chciałabym teraz przejść do kwestii upowszechniania wyników. Informuję, że zgłosiliśmy do Urzędu Patentowego 11 wniosków o udzielenie prawa ochronnego na rozwiązania. Przygotowywane są następne wnioski. Uzyskaliśmy 5 patentów. Ponadto złożyliśmy wniosek o udzielenie międzynarodowego prawa ochronnego.

Na slajdzie zaprezentowano dane dotyczące publikacji wydanych i złożonych w redakcjach w ub.r. Złożono 157 publikacji, wydano 150. Zwracam też uwagę na liczbę cytowań publikacji pracowników naukowych CIOP-PIB. Według baz Web of Science było ich 829.

Jeśli chodzi o działalność wydawniczą dotyczącą bhp, to należy wspomnieć o kwartalniku JOSE, miesięczniku „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” oraz kwartalniku „Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy”. Według baz Web of Science liczba cytowań czasopism CIOP-PIB w ub.r. wynosiła 382.

Wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy upowszechniamy podczas przedsięwzięć branżowych krajowych i zagranicznych, w tym targów, konferencji, seminariów, warsztatów i szkoleń. Organizujemy ich bardzo dużo.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prowadzi działalność Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Kieruje nim pan prof. Zawieska. W kwietniu br. będziemy gościć panią dyrektor tego punktu. Zdjęcie na slajdzie przedstawia spotkanie z dziećmi. Należy wskazać na dużą liczbę przedsięwzięć organizowanych z udziałem dzieci.

W realizacji polskiej edycji europejskiej kampanii informacyjnej „Stres w pracy? Nie, dziękuję!” towarzyszyło 80 partnerów. W jej ramach odbyło się 12 konferencji, seminariów i warsztatów, 4 pokazy filmów, wydano ponad 15 tys. egzemplarzy materiałów informacyjnych i promocyjnych, spot reklamujący kampanię w 64 placówkach Lux-Med, uruchomiono profil kampanii w portalu Facebook oraz serwis internetowy kampanii stres.ciop.pl. Przesłanie kampanii dotarło do ok. 320 tys. osób.

Druga informacyjna kampania społeczna nosiła tytuł „Podziel się bezpieczeństwem. Promuj dobre praktyki bhp”. W jej realizacji uczestniczyło 30 partnerów. Zorganizowano 30 przedsięwzięć dla ok. 3,5 tys. uczestników.

Wśród konkursów artystycznych o tematyce bezpieczeństwa i ochrony zdrowia należy wymienić XXIV edycję konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy pn. „Praca a czas wolny”, konkurs plastyczny „Praca/nauka a czas wolny”, dla uczniów szkół podstawowych z Warszawy, Giżyc i Sochaczewa, konkurs plastyczny „Praca strażaka w oczach dziecka”, konkurs fotograficzny „Bezpieczeństwo pracy w obiektywie”.

Na slajdzie zaprezentowano materiały multimedialne do kształtowania kultury bezpieczeństwa u dzieci w wieku 6–7 lat. To m.in. filmy i gry komputerowe do czterech paneli tematycznych: „Bezpieczna jazda na rowerze”, „Ciepło, ciepłej, gorąco!”, „Bezpieczne i niebezpieczne substancje chemiczne”, „Jak bezpiecznie używać urządzeń elektrycznych?”.

Kolejny slajd przedstawia modelowe programy edukacji, z wykorzystaniem robotów społecznych, w zakresie bezpiecznych zachowań dzieci w wieku szkolnym. To sposób

nauczania, którzy rzeczywiście dociera do maluchów. Miejmy nadzieję, że wyrosną z nich bezpieczni pracownicy.

Na działalność edukacyjną Instytutu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy składają się szkolenia specjalistyczne oraz studia podyplomowe. W tych formach edukacji w 2015 r. udział wzięło 1015 osób, w tym studia podyplomowe – 111 słuchaczy, szkolenia i kursy specjalistyczne – 904 osoby.

Na slajdzie zaprezentowano ocenę przydatności różnych metod komunikowania się w sprawach bhp, według wieku. W badaniu uczestniczyły 1524 osoby z 68 przedsiębiorstw. Okazało się, że między grupami osób w różnym wieku nie występują znaczące różnice. Wszyscy przedkładają tradycyjne formy szkolenia.

Badaliśmy efektywność kształcenia na studiach podyplomowych w zakresie ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy. Badaniem zostały objęte trzy grupy respondentów: absolwenci studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” – 491 osób, wykładowcy realizujący program kształcenia na ww. studiach – 63 osoby, pracodawcy z województwa mazowieckiego – 60 osób. Wskaźnik odpowiedzi wynosił od ponad 50% do prawie 90%.

Ponad 30% badanych wskazało, że czas poszukiwania pracy po ukończeniu studiów podyplomowych wynosił od 1 do 3 miesięcy. Ponad 40% stwierdziło, że posiadało pracę przed podjęciem studiów, a kształcenie podyplomowe rozpoczęli w celu podniesienia wiedzy w zakresie bhp. Badanie ujawniło, że ocena praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w bardzo znacznym stopniu jest powiązana z wymaganiami pracy w obszarze bhp – 73,5% badanych, stanowi podstawę samodzielności w działaniu na rzecz bhp – 73,4%, sprzyja kształtowaniu kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy – 74,8%, sprzyja integracji pracowników i pracodawców wokół celów i problemów bhp w przedsiębiorstwach – 63%, sprzyja podejmowaniu działań innowacyjnych na rzecz bhp – 54% badanych.

Respondenci określali korzyści ze studiów podyplomowych jako: poznawcze – poszerzenie zainteresowań zawodowych w obszarze bhp – 67,2%, zawodowe – wzrost znaczenia w środowisku pracy – 38,4%, zdobycie zawodu i możliwość realizacji planów życiowych – 37,9%, nawiązanie przydatnych kontaktów zawodowych – 33,2%, osobowościowe – nauczyli się lepiej radzić sobie z trudnymi sytuacjami – 32,3%, rozwinęli cechy takie jak: systematyczność, wytrwałość, pewność siebie, odwaga, umiejętność wieloaspektowego widzenia problemu – 16,4%, wzrost wiary w siebie, a także uznania w oczach rodziny i bliskich – 12,1%.

Chciałabym zwrócić uwagę na rozwój portalu internetowego dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy. Liczba odwiedzin portalu www.ciop.pl w 2015 r. wyniosła 4,61 mln, liczba pobranych stron – 19 mln. Portal CIOP-PIB zajmuje 4 miejsce wśród polskich placówek naukowych w światowym rankingu Webometrics. Ranking objął ok. 8 tys. najbardziej wyróżniających się instytucji naukowych z całego świata. Chciałabym też wspomnieć o miejscach portalu www.ciop.pl wśród portali internetowych instytucji zajmujących się bezpieczeństwem pracy w rankingu Alexa.com. W Polsce nasz portal zajmuje pierwsze miejsce, w Europie – piąte, na świecie – trzynaste.

Działania upowszechniające osiągnięte wyniki programu w 2015 r. objęły łącznie w sposób bezpośredni – ok. 26,2 tys. osób, w sposób pośredni – ok. 4,67 mln osób. Osiągnięcie celów programu powinno wpłynąć na zwiększenie zdolności do pracy dzięki zmniejszeniu narażenia zawodowego, poprawie jakości pracy i życia, zwiększeniu kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy i życia, wpływającemu na obniżenie liczby wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą. Wskaźnik oddziaływania – wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe dla ok. 30% zatrudnionych w warunkach narażenia na te czynniki – osobonarażenia. Wykres przedstawia liczbę zatrudnionych, wobec których wyeliminowano lub ograniczono ryzyko zawodowe. Widać na nim wzrost liczby ograniczonych osobonarażeń.

Kolejny wskaźnik oddziaływania – to zmniejszenie o co najmniej 25% obciążeń ogólnego funduszu ubezpieczeń społecznych, bezpośrednimi wydatkami z funduszu ubezpieczenia wypadkowego. Całkowite koszty społeczne wypadków przy pracy i chorób zawo-

dowych obejmują – co jest przedstawione na slajdzie – koszty poniesione przez ZUS, poszkodowanego i jego rodzinę, NFZ i pracodawcę. Kolejnym wskaźnikiem oddziaływania programu jest zmniejszenie o co najmniej 1% rocznie całkowitych społecznych kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Na zakończenie chciałabym zwrócić uwagę na nowe wyzwania. Pierwszym z nich jest robotyzacja. Chodzi nie np. o automatyczne montowanie samochodów, lecz o model robotów usługowych, serwisowych. Światowy rynek dla tego typu robotów, w wariantcie optymistycznym, rośnie w bilionach euro, w wariantcie pesymistycznym także rośnie znacząco. W Europie wariant optymistyczny przewiduje zwiększone zaangażowanie, pesymistyczny – spadek. W tej kwestii pojawia się sygnał ostrzegawczy. Musimy mieć świadomość, że robotyzacja powoduje zmniejszenie współczynnika aktywności zawodowej, brak wzrostu wynagrodzeń, zmniejszenie udziału pracy w dochodzie narodowym, ograniczenie tworzenia nowych miejsc pracy, długoterminowe problemy z bezrobociem, wzrost niepewności w społeczeństwie, malejące dochody oraz niedostateczne zatrudnienie młodych ludzi, polaryzację rynku pracy i zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, przedwczesne przerywanie pracy, gwałtowny wzrost nierówności.

Na slajdzie przedstawiono wyzwania dla robotyki i sztucznej inteligencji. To tzw. trójkąt bezpieczeństwa i zdrowia. Obejmuje m.in. dobre rządzenie, kwestie związane z bezpieczeństwem i interfejsem pracownika. Trzeba je rozwiązywać w nowoczesny sposób.

Drugi nurt – to coraz powszechniejsze stosowanie środków zwiększających wydajność i poprawiających funkcje poznawcze. Rozszerza się wspomaganie zdolności umysłowych przez neurotechnologie i farmakologiczne środki psychotropowe lub *smart drugs* uzasadniane poprawą efektywności intelektualnej, koncentracji, pamięci i motywacji do pracy. W naszych badaniach przeprowadzonych w budownictwie, 10% ankietowanych przyznało się, iż sięga po te środki. Środki dopingujące są też postrzegane jako wspieranie poczucia zaufania i przynależności – np. beta blokery hamujące poczucie niepokoju, czy oksytocyna używana w celu nawiązywania relacji z ludźmi czy budowania integracji grupy.

Najpopularniejsze obecnie środki zwiększające wydajność pracy to: metylofenidat – lek o działaniu stymulującym centralny układ nerwowy, stosowany w leczeniu ADHD i narkolepsji, modafinil – lek o działaniu stymulującym centralny układ nerwowy, wspomaga czuwanie – pozwolenie na stosowanie leku w USA w przypadkach zaburzeń snu związanych z pracą zmianową, amfetaminy – środki stymulujące używane w leczeniu ADHD. Stosowane jednocześnie niezgodnie z przeznaczeniem w celu poprawy koncentracji – głównie podczas nauki – osiągnięcia euforii albo utraty wagi.

Przechodzę do kwestii zakresu stosowania. Należy wymienić wojsko – stosowanie zarówno dozwolone, jak i dla celów badań pod nadzorem, osoby uczące się – w celu poprawy efektywności nauki, skupienia, koncentracji, pamięci, co bywa kontynuowane w życiu zawodowym, transport dalekobieżny – wspomaganie koncentracji i czuwania, pracownicy zmianowi – zaburzenia snu związane z pracą zmianową, np. służby ratownicze/medyczne, wspomaganie czuwania i utrzymania równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Środki zwiększające wydajność wykonywanej pracy mają wpływ nie tylko na funkcje poznawcze, ale także fizyczne i emocjonalne. Powodują nieadekwatne do rzeczywistości poczucie pewności siebie i wiary we własne siły i możliwości. Ponadto, uwaga skoncentrowana na zadaniu prowadzi do proporcjonalnego wzrostu niechęci do interakcji z innymi ludźmi – niekorzystny wpływ na pracę w grupie. Należy zwrócić uwagę, że zwiększona wydajność w odniesieniu do realizacji niektórych zadań nieznanymi może współlistnieć z obniżoną zdolnością realizacji zadań dobrze znanych. Istnieją poważne wątpliwości, czy rzeczywiście używanie tych substancji poprawia zdolności umysłowe w świecie rzeczywistym u osób zdrowych.

Trzecim wyzwaniem jest *crowdsourcing*. Jest on definiowany jako proces, w ramach którego organizacja – firma, instytucja publiczna, organizacja non-profit – przeprowadza outsourcing zadań wykonywanych tradycyjnie przez pracowników do niezidentyfikowanej, zwykle bardzo szerokiej grupy ludzi w formie *open call*. *Crowdsourcing* jest w wąskim tłumaczeniu narzędziem „czerpania wiedzy z tłumu”.

Jeśli chodzi o ogólne trendy w *crowdsourcingu*, to należy wymienić szybką ekspansję głównych graczy rynkowych, np. firm Amazon, Airbnb, Uber, Elance, do czego przyczynia się: wdrożenie efektywnych systemów międzynarodowych przekazów pieniężnych, wyrafinowane wykorzystywanie dużych zasobów danych oraz ogólne korzyści wynikające z bycia częścią sieci – wielkość i zasięg międzynarodowy. Drugi trend – to koncentracja własności oraz wkroczenie na rynek dużych globalnych korporacji.

Jakie są czynniki ryzyka związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w *crowdsourcingu*? To trudności w wyodrębnieniu czynników ryzyka dotyczących pracowników od czynników ryzyka dotyczących ogółu społeczeństwa i konsumentów. Niejasności dotyczą też zakresu ubezpieczenia, odpowiedzialności prawnej i zawodowej, zakresu obowiązywania dyrektyw europejskich i krajowych aktów prawnych. Niepewność budzi również status prawny platform zajmujących się wymianą pracy online oraz status pracodawcy.

Chciałabym teraz przedstawić szanse i zagrożenia omawianego systemu. Te pierwsze – to m.in. ułatwienie dostępu do pracy osób wykluczonych, np. osób niepełnosprawnych i ich opiekunów, osób z krajów rozwijających się, przystępne cenowo usługi dla konsumentów w formie dostawy na czas, ang. *just in time*, nowe możliwości elastycznego łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, zmniejszone ryzyka pracodawców i klientów, nisko kosztowe wejście na rynek nowych przedsiębiorców i firm, wprowadzających nowe produkty lub usługi.

Wśród zagrożeń trzeba wymienić brak kontroli jakości, poczucie niepewności, „równanie w dół” – osłabianie pozycji dobrych pracodawców, zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia ogółu społeczeństwa, a przede wszystkim klientów i pracowników.

Na zakończenie chciałabym przedstawić wnioski. Po pierwsze – dynamiczne i zróżnicowane zmiany w technologii i organizacji procesów pracy wymagają intensyfikacji badań nad ich oddziaływaniem na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia nie tylko zatrudnionych, ale społeczeństwa jako całości. Po drugie – kluczowe znaczenie mają obecnie działania ukierunkowane na kształtowanie powszechnej kultury bezpieczeństwa, a ściślej kultury prewencji zagrożeń.

Po zakończeniu prezentacji wyników realizacji programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” chciałabym powiedzieć o innej formie działalności naukowej Instytutu. W minionym roku trzy osoby obroniło prace doktorskie przed Radą Naukową CIOP-PIB i otrzymało stopnień doktora. Zapraszam po odbiór dyplomów: pana Emila Kozłowskiego, pana Marcina Milanowicza i pana Mariusza Dąbrowskiego. Zapraszam także promotorów prac doktorskich. O wręczenie dyplomów proszę wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej, pana Stanisława Szweda, przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, pana posła Janusza Śniadka oraz przewodniczącego Rady Naukowej CIOP-PIB, pana prof. Leona Gradoń.

Przewodniczący Rady Naukowej CIOP-PIB prof. Leon Gradoń:

Rozprawami naukowymi i zdanymi egzaminami złożyli panowie dowód uzdolnień i umiejętności wymaganych od doktora nauk technicznych. Zanim jednak uzyskają panowie stosowne dyplomy, winniście złożyć ślubowanie.

Przeto zapytuję panów, czy przyrzekają panowie wykorzystywać w pracy naukowej, dydaktycznej i zawodowej dla dobra nauki i społeczeństwa wiedzę i umiejętności zdobyte w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym?

Doktoranci odpowiadają: przyrzekamy.

Stwierdzam, że wszystkim wymaganiom ustawy i tradycji stało się zadość i ogłaszam uroczystie, że uzyskaliście panowie stopnie naukowe doktora nauk technicznych wraz ze wszystkimi połączonymi z tym przywilejami, w dowód czego otrzymują panowie dyplomy doktorskie.

Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej, pan Stanisław Szwed, przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek oraz przewodniczący Rady Naukowej CIOP-PIB, prof. Leon Gradoń, wręczają dyplomy doktorskie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Gratulujemy nominacji naukowych. Dziękuję pani prof. Koradeckiej za interesującą prezentację wyników realizacji programu w 2015 r. Przyznam, że na początku miałem

refleksję, iż nie możemy być absolutnie zadowoleni z poprawiających się statystyk, znacząco malejącej liczby wypadków śmiertelnych i ciężkich, ponieważ skala i różnorodność zagrożeń w miejscu pracy jest bardzo szeroka. Dysponujemy coraz większą wiedzą i instrumentami do ich rozpoznawania. W ślad za tym idą coraz lepsze i nowocześniejsze sposoby zapobiegania i eliminacji tych zagrożeń. Natomiast bardzo wiele do życzenia pozostawia kwestia popularyzacji, wprowadzania standardów i przede wszystkim ich egzekwowania, kwestia świadomości i edukacji, docierania z informacją. Skala nowych zagrożeń i problemów, które stoją przed nami, wprawiły mnie w niesłychany pesymizm, ale wierzę, że uporamy się z tym wszystkim. M.in. jest to misją Rady Ochrony Pracy. Zatem te zagadnienia będą stale obecne w naszych pracach.

Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Proszę pana prof. Stefana Kwiatkowskiego – przewodniczącego Zespołu koordynacyjnego programu o przedstawienie stanowiska.

Przewodniczący Zespołu koordynacyjnego ds. programu wieloletniego prof. Stefan Kwiatkowski:

Po prezentacji pani prof. Koradeckiej, po analizie dwutomowego raportu mamy pewien bardzo pozytywny obraz realizacji tych prac. Opinia Zespołu koordynacyjnego liczy kilkanaście stron. Nie będę jej odczytywał w całości. Skupię się na głównych punktach.

Po pierwsze – stwierdzamy, że w 2015 r. zrealizowano wszystkie planowane zadania z zakresu służb państwowych – było ich 99 – oraz projekty w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych – 75 prac rozwojowych. Osiągnięto wszystkie zakładane wyniki w ramach zakończonych zadań i projektów. To dla nas najważniejsze, bo to formalna ocena tego projektu.

Za szczególnie ważne uznajemy, czy proponujemy uznać, upowszechnianie wyników prac programu prowadzonych przez Instytut, ale i partnerów. Przypomnę, że Instytut koordynował prace wielu instytucji. Wszystkie są wymienione w raporcie – uczelnie, instytuty naukowo-badawcze, instytuty PAN. Do tego celu wykorzystano różne metody i środki, w tym bezpośrednią współpracę z przedsiębiorstwami, publikacje prasowe oraz serwisy internetowe. Bezpośredni kontakt z odbiorcami działań upowszechniających był nawiązywany podczas kampanii, targów i wystaw oraz konferencji i seminariów. Rezultaty zrealizowanych prac wdrożeniowych i upowszechniających stanowią istotny wkład do osiągnięcia zakładanych szczegółowych celów programu. Wreszcie – podkreślamy formułę programu wieloletniego, która jest nowoczesną platformą dla współpracy wiodących jednostek naukowych w zakresie multidyscyplinarnych badań naukowych. Wszyscy oglądaliśmy prezentację. Widzieliśmy, że te wyniki mają charakter interdyscyplinarny – łączą przedstawicieli wielu dyscyplin naukowych. Zwracamy uwagę, że program pozwala utrzymać wysoką pozycję nauki polskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wśród wiodących instytucji europejskich. Mieliśmy przykłady pozycji CIOP w tych rankingach. I wreszcie – trafiając do różnych grup odbiorców poprzez systematyczne wspieranie bezpośredniego wykorzystania innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych.

Chciałbym jeszcze zwrócić uwagę na działalność z dziećmi i młodzieżą, programy adresowane do szerokich kręgów odbiorców. To dziedzina, która wymaga zmiany świadomości społecznej. Zmiana świadomości to proces długotrwały, którego nie można zadekretować żadnym przepisem. Dlatego popieram i bardzo się cieszę – również z mojego zawodowego punktu widzenia – że wyniki tych programów również są adresowane do najmłodszych.

Podkreślamy sprawnie funkcjonujące u koordynatora programu procedury wewnętrznego nadzoru i opiniowania oraz system zewnętrznej oceny, nie tylko przez recenzentów, ale także w ramach cyklu otwartych seminariów odbioru, w których uczestniczyło ponad 600 osób, w tym ok. 300 gości z 88 przedsiębiorstw i instytucji.

Reasumując – Zespół koordynacyjny pozytywnie ocenia realizację i uzyskane w 2015 r. wyniki zadań programu wieloletniego. Stwierdza, że raport z realizacji zadań został opracowany w sposób prawidłowy i wyczerpująco dokumentuje uzyskane wyniki. Chciał-

bym złożyć na ręce pani prof. Koradeckiej wyrazy uznania dla wszystkich realizatorów programu.

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego ROP, prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym podziękować przedstawicielom placówek naukowych, resortów i przedsiębiorstw. To państwo jesteście tą „przekładnią”, do której te wyniki kierujemy. Czekamy na państwa uwagi. To będzie gwarantowało, iż program będzie zmierzał we właściwą stronę i zatrudnieni odczują zmianę sposobu ich traktowania i funkcjonowania. Serdecznie dziękuję za codzienne wsparcie.

Dziękuję pracownikom Instytutu, przedstawicielom Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyłączamy się do wyrazów uznania dla realizatorów programu, które skierował pan prof. Kwiatkowski.

Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie stanu realizacji programu wieloletniego przygotowuje Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu piątego porządku dziennego – Programy wspierania poprawy warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek – materiały zostały przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę panią Elżbietę Łopacińską – członka zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przedstawienie informacji.

Członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Elżbieta Łopacińska:

W ramach prewencji wypadkowej ZUS realizuje zadania na podstawie art. 37 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pierwszym z nich jest dofinansowanie działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzone przez płatników składek. Następnie – zamawianie materiałów analitycznych, dotyczących przyczyn i skutków wypadków przy pracy, a zwłaszcza wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych oraz chorób zawodowych, prac naukowo-badawczych mających na celu eliminację i ograniczenie przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe, a także upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i chorobach zawodowych oraz sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom.

W ustawie budżetowej na 2015 r., na prewencję wypadkową – zgodnie z nowymi przepisami – przeznaczono 44.810.000 zł. Zwracam uwagę, że od 2013 r. kwota środków na prewencję wypadkową ma systematycznie wzrastać w związku z nowelizacją art. 37.

Wśród celów prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych prewencji wypadkowej należy wymienić: zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz problemom zdrowotnym na poziomie przedsiębiorstw, promowanie inicjatyw angażujących pracowników i kierownictwo zakładów pracy w działania związane z bhp oraz propagowanie właściwych wzorców zachowań w pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, prowadząc działalność prewencyjną współpracuje z instytucjami rządowymi i pozarządowymi, w szczególności z: Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi, Wyższym Urzędem Górniczym, Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji. Na slajdzie wymieniono jedynie najważniejszych partnerów. Współpracujemy także z innymi instytucjami. Podejmujemy wspólne inicjatywy i działania, zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym.

Dofinansowanie płatników składek wprowadzone zostało jako nowe zadanie ZUS od 2013 r. Zakład opracował szczegółowe założenia programu. Określił m.in. cel, warunki stawiane podmiotom ubiegającym się o dofinansowanie, przedmiot dofinansowania, tryb oceny wniosków, kontrolę realizacji dofinansowywanych projektów.

Cel programu dofinansowania płatników składek to: poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy, zmniejszenie zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi oraz zredukowanie niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka, które powinno dotyczyć przynajmniej jednego z parametrów charakteryzujących warunki pracy, takich jak: hałas, wibracje, czynniki chemiczne, czynniki biologiczne, bezpieczeństwo techniczne, obciążenie wysiłkiem, promieniowanie jonizujące i niejonizujące, oświetlenie, mikroklimat, zapylenie.

Głównym założeniem programu jest wspieranie pracodawców, którzy podejmują działania mające na celu poprawę warunków pracy. Beneficjentami mogą być wszyscy płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe. Oferowane przedsiębiorcom wsparcie ma charakter dofinansowania, a niezbędnym czynnikiem jest zaangażowanie przez płatnika własnych środków finansowych. Dofinansowanie jest bezwrotne, a jego wielkość – zróżnicowana, w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Podmiot ubiegający się o dofinansowanie musi spełnić następujące warunki:

1. Zatrudnia pracowników na umowę o pracę.
2. Nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem.
3. Nie zalega ze zobowiązaniami wobec urzędu skarbowego i ZUS.
4. Zapewnia płynność realizacji projektu, czyli deklaruje zabezpieczenie środków na realizację.
5. Zakłada wyodrębniony rachunek bankowy, bądź też zakłada odrębny kod księgowy, umożliwiający identyfikację wszystkich transakcji związanych z realizacją projektu.
6. Umożliwia ekspertowi kontrolę realizacji projektu oraz dokonanie oceny końcowej projektu.
7. Oznakuje logo ZUS elementy stałe i ruchome zakupione w ramach projektu.

Na slajdzie przedstawiono rodzaje projektów dofinansowywanych w ramach programu. Są to projekty doradcze, inwestycyjne i mieszane, tzn. inwestycyjno-doradcze. Preferowane są – co widać na slajdzie – małe przedsiębiorstwa. Najwyższe dofinansowanie – 90%, otrzymują mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, najniższe – 20% – duże zakłady zatrudniające 250 i więcej pracowników. Maksymalna kwota dofinansowania dla projektów doradczych, inwestycyjnych oraz inwestycyjno-doradczych dla mikroprzedsiębiorstw wynosi odpowiednio 40 tys. zł, 100 tys. zł i 140 tys. zł, dla dużych przedsiębiorstw – 100 tys. zł, 400 tys. zł i 500 tys. zł.

W 2013 r. przeprowadziliśmy pilotaż programu dofinansowania. Wybraliśmy 7 firm. Zgłoszono 2 projekty doradcze i 5 projektów doradczo-inwestycyjnych. W ramach projektów dofinansowaliśmy 16 działań inwestycyjnych i 21 działań doradczych, co umożliwiło poprawę warunków pracy 272 osób. Po pilotażu sformułowano pewne wnioski i dokonano korekt w programie dofinansowania. Zwiększono maksymalne kwoty dofinansowania, rozszerzono zakres działań kwalifikowanych do dofinansowania o zakup oraz instalację urządzeń i sprzętu służącego poprawie bezpieczeństwa na wysokości, ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego oraz chroniącego przed czynnikami biologicznymi, a także wprowadzono wymóg dołączenia do wniosku aktualnej dokumentacji fotograficznej stanowisk pracy objętych projektem.

W 2014 r. do Zakładu wpłynęło 525 wniosków. Dofinansowano 57 firm – 2 projekty doradcze, 33 projekty inwestycyjne, 22 projekty doradczo-inwestycyjne. Poprawiono warunki pracy 2118 osób. W ub.r. zgłoszono 3770 wniosków. Dofinansowaliśmy 438 firm, w tym 28 projektów doradczych, 185 projektów inwestycyjnych oraz 255 projektów doradczo-inwestycyjnych, co umożliwiło poprawę warunków pracy 6635 osób. Od 2013 r. do końca 2015 r. do Zakładu wpłynęło 4002 wnioski o dofinansowanie projektów. Najwięcej wniosków wpłynęło z województwa wielkopolskiego. Wiążemy to z naszą obecnością na targach SAWO. Mieliśmy tam swoje stoisko i intensywnie upowszechnialiśmy wiedzę o programie dofinansowania. Kolejne miejsca pod względem liczby wniosków zajmują województwa: śląskie, mazowieckie, małopolskie, kujawsko-pomorskie i dolnośląskie. Zdecydowaną większość wniosków składają mikro i małe przedsiębiorstwa. Zależy nam na wsparciu tych podmiotów, bo dla nich ta pomoc bardzo dużo znaczy. Niewielka liczba

wniosków pochodzi od dużych przedsiębiorstw. Być może dlatego, że muszą wyłożyć odpowiednio dużą ilość własnych środków.

Slajd przedstawia liczbę wniosków oraz ich strukturę ze względu na wielkość przedsiębiorstwa oraz rodzaj realizowanego projektu. Wynika z niego, że zarówno mikro, jak i małych i średnich, a także dużych firmach, najczęściej planuje się realizację projektów inwestycyjnych i inwestycyjno-doradczych.

Kolejny slajd ilustruje liczbę wniosków w latach 2013–2015, ocenionych pozytywnie przez ekspertów według kategorii ryzyka. Zdecydowana większość wniosków dotyczyła realizacji projektów w ramach grup działalności o kategorii ryzyka 7, branża – produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń. Kolejne miejsce zajmuje kategoria 6, branża – produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych. Najniższą pozycję zajmuje branża leśnictwo i pozyskiwanie wyrobów z drewna.

W 2013 r. podpisano 7 umów, w 2014 r. – 57, w 2015 r. – 438. ZUS wypłacił wnioskodawcom 27,2 mln zł.

Realizacja projektu – co widać na slajdzie – nie zamyka się w jednym roku. Umowa może być zawarta w danym roku, a realizacja – nastąpić w następnym. Jedna umowa zawarta w grudniu 2014 r. została sfinalizowana w lutym 2016 r. 293 umowy z czerwca ub.r. są w trakcie finalizowania, a 16 zostanie zakończonych w czerwcu br. Natomiast w bieżącym roku rozpatrujemy kolejne wnioski i zawieramy nowe umowy. Średnio od początku roku wpływa do ZUS miesięcznie ok. 500 wniosków o dofinansowanie, obecnie ich liczba wynosi ok. 1500.

To zadanie realizujemy bardzo dużym wysiłkiem naszych pracowników. Otrzymaliśmy je wraz w odpowiednio większą pulą pieniędzy na prewencję wypadkową. Natomiast, gdy chodzi o wsparcie kadrowe, to musieliśmy wygospodarować etaty pracowników z własnych zasobów. Przy takiej dynamice wzrostu wniosków, staje się to dla nas problemem, nawet rejestracja wniosków stwarza pewne trudności. Dotychczas zajmował się tym jeden departament w centrali ZUS, obecnie, ze względu na wzrost liczby wniosków, ich rejestracją muszą zajmować się oddziały Zakładu.

Pracownicy ZUS sprawdzają poprawność złożonego wniosku pod względem formalnym. Kontaktujemy się z płatnikiem w przypadku stwierdzenia uchybień formalnych. Służymy mu pomocą w zakresie usunięcia błędów. Nie odrzucamy niepoprawnie sformułowanego wniosku. Na stronie internetowej ZUS jest zamieszczony formularz wniosku, instrukcja poprawnego wypełniania oraz wszystkie niezbędne wskazówki.

Chciałabym teraz przedstawić przykłady działań zrealizowanych w ramach projektów dofinansowanych przez ZUS.

Slajd obrazuje realizację projektu doradczo-inwestycyjnego dotyczącego ergonomii i poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie z branży produkcji metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń. W wyniku zakupu stołów montażowych z elektryczną regulacją wysokości poprawiono warunki pracy 18 pracowników.

Przedsiębiorstwo z branży produkcji metalowych wyrobów gotowych zrealizowało projekt inwestycyjny dotyczący szkodliwych czynników pyłowych – wdychanie i wydychanie pyłów zawierających wolną krzemionkę. Zdjęcia obrazują stan przed rozpoczęciem projektu oraz po jego zakończeniu. Zamontowano system odciągowo-filtracyjny TCL dla dymów suchych i niewybuchowych, powstających podczas spawania. Poprawiono warunki pracy 30 pracowników.

Przedsiębiorstwo z branży produkcji mebli zrealizowało projekt inwestycyjny dotyczący szkodliwych czynników, tj. tlenków żelaza, manganu, pyłu przemysłowego. Zmodernizowano instalację odpylania na stanowiskach spawalniczych i szlifierskich, co doprowadziło do poprawy warunków pracy 37 pracowników.

Na slajdzie zaprezentowano realizację projektu inwestycyjnego dotyczącego szkodliwych czynników, tj. tlenków azotu, tlenku węgla, pyłów metali, zagrożeń mechanicznych i hałasu, w przedsiębiorstwie z branży produkcji pozostałych gotowych wyrobów metalowych. Efektem realizacji projektu było zmniejszenie zagrożeń zanieczyszczeniami powietrza, zapewnienie stałych parametrów temperatury i wilgotności powietrza w pomieszczeniach, obniżenie poziomu hałasu generowanego przez instalację. Poprawiono warunki pracy 36 pracowników.

Kolejny przykład – przedsiębiorstwo z branży produkcji wyrobów pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych zrealizowało projekt doradczo-inwestycyjny dotyczący zniwelowania obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. W wyniku zakupu lekkiego wózka manipulacyjnego zmniejszono zagrożenia związane z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego. Działania dotyczyły 36 pracowników.

Te przykłady stanowią dowód efektywności programu dofinansowania.

Istotnym elementem warunkującym powodzenie programu dofinansowania jest popularyzacja i promocja wiedzy na jego temat wśród potencjalnych beneficjentów. Zakład Ubezpieczeń Społecznych upowszechnia tę wiedzę we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. ZUS promował wiedzę o programie m.in. poprzez prasę branżową. Artykuły na ten temat były publikowane w czasopiśmie „Atest-Ochrona Pracy”, „Przyjaciel przy Pracy”, „Praca i Zdrowie”, „Prewencja i Rehabilitacja”. Informacja o programie upowszechniana była także podczas targów, konferencji i kongresów, w których uczestniczyli przedstawiciele ZUS. Najważniejsze z nich to:

- Międzynarodowe Targi SAWO 2014 w Poznaniu,
- „E-administracja dla biznesu” w Warszawie,
- „Programy Wspierające Poprawę Bezpieczeństwa Pracy w Mikro i Małych Przedsiębiorstwach Budowlanych” w Warszawie
- „Podziel się bezpieczeństwem pracy” w Radomiu,
- Kongres dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Warszawie,
- Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy w Kaliszu,
- Kongres Medycyny i Zdrowia Wsi, organizowany przez Polskie Towarzystwo Medycyny Społecznej i Zdrowia Publicznego.

Upowszechniamy wiedzę o programie na portalu internetowym www.pracaizdrowie.pl oraz na stronie www.zus.pl/prewencja. Zamówiliśmy również spot reklamowy „ZUS dla firm” emitowany w stacjach telewizyjnych.

Program dofinansowania składek traktujemy jako skuteczne narzędzie ograniczające wypadki w pracy, szansę na poprawę bezpieczeństwa pracowników, zwłaszcza zatrudnionych w mikro i małych przedsiębiorstwach. Dofinansowując ze środków publicznych projekty zmierzające do poprawy warunków pracy kładziemy nacisk na racjonalne i celowe ich wydatkowanie, m.in. zwracamy uwagę, aby dofinansowane działania doradcze miały przełożenie na działania inwestycyjne.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych organizuje bezpłatne szkolenia dla pracodawców oraz osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwie. Wykonawcy szkoleń wyłaniani są w trybie przetargowym. Na slajdzie zamieszczono wykaz szkoleń przeprowadzonych w ub.r. Szkolenia prowadzi także Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Zakład zaplanował i przeprowadził w ub.r. seminaria dla przedsiębiorców. Ich tematy to m.in. „Rola prewencji wypadkowej w utrzymaniu aktywności zawodowej pracowników 50+”. Były też seminaria adresowane do sektora górniczego: „Odmetanowanie górotworu w kopalni węgla kamiennego”, „Wymagania przenośników taśmowych stosowanych dla jazdy ludzi”, „Organizacja pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego w podziemnych zakładach górniczych”. Slajd prezentuje dynamiczny wzrost liczby szkoleń prowadzonych przez ZUS od 70 w 2003 r. do 743 w 2015 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych oprócz programu dofinansowania i bezpłatnych szkoleń, nieodpłatnie upowszechnia, m.in. poprzez sieć swoich oddziałów, materiały informacyjne z zakresu prewencji wypadkowej w postaci broszur, plakatów, ulotek, płyt CD, kart z instruktażem stanowiskowym, dotyczących bezpieczeństwa pracy. Znaczna część materiałów upowszechniana jest we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy oraz Wyższym Urzędem Górniczym.

Na slajdzie zaprezentowano jeden kadr ze spotu reklamowego „ZUS dla firm”. W mojej ocenie, realizacja programu dofinansowania jest zadaniem niezwykle trudnym i obciążającym, niemniej jednak przynoszącym satysfakcję. Widać bowiem konkretne

efekty programu w postaci poprawy warunków pracy zatrudnionych. Służy ograniczeniu liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani prezes za przedstawienie informacji. Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego o zabranie głosu.

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego ROP, prof. Danuta Koradecka:

Pani prezes Łopacińska bardzo szczegółowo przedstawiła wyniki programu dofinansowania. Na podstawie obserwacji realizacji programu chciałabym zwrócić uwagę na trzy kwestie. Po pierwsze – udało się, co też jest zasługą Rady Ochrony Pracy, zmienić przepis w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pierwotnie przewidywał on na prewencję wypadkową do 1% funduszu. W związku z tym uwzględniając trudną sytuację budżetu państwa na prewencję wypadkową przeznaczano 0,005%. Kiedy wydłużono wiek emerytalny zaczęto zastanawiać się, czy rzeczywiście w tych warunkach pracy ludzie będą mogli pracować do 67 roku życia. Podjęto decyzję o przyjęciu – o co od dawna wnioskowała Rada Ochrony Pracy – harmonogramu stopniowego dochodzenia do 1%. Jest on obecnie realizowany. Stąd m.in. efekty programu dofinansowania, o których mówiła pani prezes Łopacińska.

Polska dołączyła do dwóch krajów, które mają takie systemy – czyli Francji i Włoch. Francja realizuje podobny program za pośrednictwem regionalnych kas zdrowia, Włochy – przez instytucję ubezpieczeniową. We Francji wsparcie – do kwoty 25 tys. euro – przeznaczone jest jedynie dla małych przedsiębiorstw. We Włoszech wsparcie realizacji projektów ma formę częściowego subsydiowania składek ubezpieczeniowych. Sądzę, że w naszym kraju ten system jest bardzo czytelny i bezpośredni. Pani prezes wspomniała o dużym wysiłku ZUS w przygotowanie i realizację programu. Chodziło m.in. o pozyskanie ekspertów merytorycznie oceniających wnioski.

We wnioskach dominują projekty dotyczące wentylacji oraz zmniejszające obciążenie mięśniowo-szkieletowe.

Mówiąc o realizacji programu dofinansowania, chciałabym też podkreślić, że swojej długiej karierze zawodowej po raz pierwszy widziałam jak pracodawca i pracownicy wspólnie pracują nad poprawą warunków pracy. Pracodawca odczuwał satysfakcję z przeprowadzanej poprawy, pracownicy cieszyli się z uczestnictwa w tym procesie. Wspólnie decydowali co i jak zrobić. To stan, do którego powinniśmy dążyć.

Członek zarządu ZUS Elżbieta Łopacińska:

Chciałabym bardzo serdecznie podziękować pani prof. Koradeckiej i pracownikom CIOP-PIB za wsparcie w realizacji programu. Konsultowaliśmy się w wielu sprawach przy jego tworzeniu. Owszem, to nasz autorski program, ale z dużym wkładem pani profesor i pracowników Instytutu.

Ocena projektów wymaga specjalistycznej wiedzy inżynierskiej, której w ZUS-ie nie ma. Dlatego musimy sięgać po ekspertów zewnętrznych. Ogłosiliśmy konkurs na ekspertów. Zgłosił się CIOP, który spełniał wszystkie wymagania, określone przez nas w postępowaniu konkursowym. Pozyskaliśmy 88 ekspertów – inżynierów o niekwestionowanym doświadczeniu i wiedzy fachowej. Oceniają oni wnioski na początku postępowania, a następnie zrealizowany projekt w przedsiębiorstwie. Jeszcze raz serdecznie dziękuję, bo to naprawdę ogromna pomoc.

Musimy rozpiścić następny konkurs na kolejne lata. Kilka firm wykazało już zainteresowanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Sądzę, że dzisiaj wszyscy jesteście pod wrażeniem jakości pracy naukowej, nowoczesności i możliwości technicznych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Przyznam, że nie dopuszczam myśli, żeby ZUS, ogłaszając przetarg i stosując kryterium najniższej ceny, mógł wpuścić inną instytucję, która miałaby oceniać wnioski i realizację projektu. Dlatego ze spokojem patrzę w przyszłość.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Projekt stanowiska Rady Ochrony Pracy w tej sprawie przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy wspólnie z Zespołem ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu szóstego porządku dziennego – Sprawy organizacyjne związane z zespołami problemowymi Rady Ochrony Pracy. Przypominam, że w Radzie działają cztery zespoły problemowe: Zespół do Spraw Prawno-Organizacyjnych, Zespół do Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, Zespół do Spraw Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi oraz Zespół do Spraw Skarg.

Członkowie Rady otrzymali informację o osobach, które zgłosiły się do prac w poszczególnych zespołach problemowych. W każdej chwili możecie państwo jeszcze dopisać się do ich składu. Niemniej jednak chciałbym, aby zespoły były formalnie ukonstytuowane. Dlatego należy dokonać wyboru przewodniczących.

Proponuję, aby przewodniczącym Zespołu:

- ds. Prawno-Organizacyjnych pozostała pani poseł Beata Mazurek,
- ds. Spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy pozostała pani prof. Danuta Koradecka,
- ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi pozostał pan dr Andrzej Paszkiewicz,
- ds. Skarg została pani poseł Bożena Borys-Szopa.

Wymienione osoby wyraziły zgodę.

Przechodzimy do głosowania. Kto z państwa wyraża zgodę na te propozycje? (17) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada dokonała wyboru przewodniczących zespołów problemowych.

Przechodzimy do punktu siódmego porządku dziennego – Sprawy bieżące.

Informuję, że następne posiedzenie – będzie to uroczysta sesja Rady w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych – odbędzie się 28 kwietnia w Sali Kolumnowej. Początek godz. 11:00. Uroczystość została objęta patronatem honorowym marszałka Sejmu.

Tematem sesji będzie bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz koszty społeczne i ekonomiczne wypadków przy pracy.

Czy w sprawach bieżących ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego ROP, prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym przypomnieć, że laboratoria Tech-Safe-Bio powstały w całości ze środków unijnych. Wygraliśmy konkurs na wysokospecjalistyczną infrastrukturę badawczą. Mieliśmy bardzo krótki termin na budowę – 2 lata. Laboratoria funkcjonują. Myślę, że będą przydatne, ale to w dużej mierze będzie zależało od nas wszystkich.

Dziękuję członkom Rady Ochrony Pracy, Zespołu koordynacyjnego, Rady Naukowej za wsparcie tego projektu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W trakcie posiedzenia dołączył do nas pan prof. Jan Wojtyła. Chciałbym wręczyć panu profesorowi akt powołania na członka Rady Ochrony Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek wręcza prof. Janowi Wojtyłemu akt powołania na członka Rady Ochrony Pracy.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Dziękuję gospodarzom za owocne posiedzenie w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Do zobaczenia na uroczystym posiedzeniu Rady 28 kwietnia br.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.