

prof. dr hab. med. DANUTA KORADECKA
Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy

Zadania nauki w systemie ochrony pracy

Struktura systemu ochrony pracy i związane z nim zadania nauki w uregulowaniach prawnych

System ochrony pracy ewoluował na przestrzeni wieków wraz ze zmianą środków i procesów pracy. W sposób naturalny był on więc związany z postępowaniem naukowo-technicznym, którego osiągnięcia zmieniały, zarówno środki, jak i procesy pracy. Szczególnie dynamiczny, bo o ok. 100%, wzrost wynalazczości w wieku XIX w stosunku do XVIII w. spowodował rewolucję przemysłową z jej przełomowym wpływem na stosunki i warunki pracy.

Szybko okazało się, że niezbędne jest porozumienie na poziomie międzynarodowym dotyczące systemowego podejścia do obowiązków państwa, pracodawcy i pracownika w zakresie szeroko rozumianej ochrony pracy, obejmującej zarówno bezpieczeństwo oraz higienę pracy, jak i aspekty prawne i ekonomiczne stosunków pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła wiele konwencji i zaleceń regulujących tę problematykę. Jako podstawową dla systemu ochrony pracy należy uznać Konwencję nr 155 dotyczącą *Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy* ustanowioną w 1981 roku. Wyodrębnia ona następujące zadania podmiotów systemu ochrony pracy:

Zadania państwa

Wydawanie i aktualizowanie przepisów i norm państwowych w zakresie ustalania:

- wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy (NDS i NDN),
- metod ich obiektywnej oceny w środowisku pracy,
- zasad rejestracji przyczyn i skutków zagrożeń zawodowych,
- zasad ochrony pracy młodocianych, kobiet oraz osób niepełnosprawnych.

Zadania pracodawcy

- Instalowanie maszyn i urządzeń bezpiecznych dla zatrudnionych
- Stosowanie właściwych metod szkolenia pracowników oraz informowanie ich o możliwości zagrożenia
- Zapewnienie pracownikom właściwych ochron indywidualnych i zbiorowych
- Przystosowanie procesów technologicznych oraz organizacji pracy do możliwości pracownika

Zadania pracownika

- Współdziałanie pracownika na rzecz wypełniania obowiązków nałożonych na pracodawcę
- Uczestniczenie w konsultacjach dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia

- Uczestniczenie w odpowiednich przeszkoleniach
- Informowanie bezpośredniego przełożonego o każdej sytuacji, co do której ma przypuszczenie, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia i zdrowia

Podobnie jak w Konwencji nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy sformułowane są te zadania w zapisach dyrektywy ramowej 89/391 Wspólnoty Europejskiej, która m.in. stanowi:

„– zwiększanie bezpieczeństwa, doskonalenie higieny i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym,

– pracodawcy powinni być zorientowani w najnowszych postępowaniach nauki i techniki dotyczących projektowania miejsca pracy z uwzględnieniem niebezpieczeństw, jakie mogą się pojawiać, a także powinni informować przedstawicieli pracowników, wspomnianych w dyrektywie, w celu zapewnienia wyższego poziomu ochrony zdrowia pracowników i ich bezpieczeństwa”.

Takie podejście znalazło również odzwierciedlenie w prawie polskim. Wymienić tu należy przede wszystkim Konstytucję RP, która stanowi w art. 66.:

1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.

Z kolei Kodeks pracy w odniesieniu do zadań nauki i techniki w zakresie ochrony pracy stanowi w art. 207 § 2 – „Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki”.

Art. 237¹⁴ „Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) dokonywać co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu,

3) w miarę potrzeb i możliwości – inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Tak więc można przyjąć, że polskie uregulowania prawne dotyczące ochrony pracy są zgodne z uregulowaniami międzynarodowymi.

Priorytety badawcze w dziedzinie warunków pracy w programach międzynarodowych

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy w Bilbao przedstawiła priorytety badawcze do 2010 r. na podstawie potrzeb zgłaszanych przez kraje członkowskie UE. Są to:

- psychospołeczne aspekty pracy (głównie stress),
- ergonomiczne kształtowanie warunków pracy (głównie zapobieganie zmianom mięśniowo-szkieletowym związanym z monotypią i wymuszoną pozycją ciała),
- ograniczanie zagrożenia szkodliwymi substancjami chemicznymi, a szczególnie rakotwórczymi.

Europejska Fundacja dla Poprawy Warunków Pracy i Życia w Dublinie w swoim programie działania na lata 2001-2004 uwzględnia następujące zadania z dokumentu Komisji Europejskiej pt. *Agenda Polityki Społecznej*:

- promowanie tworzenia nowych, bezpiecznych miejsc pracy,
- przystosowanie pracowników do nowego środowiska pracy w celu zapewnienia zarówno zachowania zdrowia, jak i efektywności pracy,
- wspomaganie integracji społecznej osób niepełnosprawnych w pracy,
- badanie wykorzystania czasu pracy (zdrowie i warunki pracy, relacje między rynkiem pracy a warunkami pracy, nowe relacje pracy w zatrudnieniu kontraktowym).

Europejska Sieć Promocji Zdrowych Miejsc Pracy do wyzwań w XXI wieku zalicza: globalizację, wzrost znaczenia technologii informatycznych, bezrobocie i zmiany w praktyce zatrudnienia (zatrudnienie krótkookresowe, na części etatu, telepraca), zwiększenie zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach, w sektorze usług oraz orientację na klienta i zarządzanie jakością.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) podjęła w 2000 r. nowy program pn. *SafeWork (Bezpieczna Praca)* zmiierzający do podniesienia w świecie świadomości wymiaru i konsekwencji wypadków, urazów i chorób związanych z pracą oraz promowanie konieczności osiągnięcia podstawowej ochrony wszystkich pracujących zgodnie z międzynarodowymi standardami. Jako cele główne programu przyjęto:

- opracowanie krajowych polityk prewencji w celu ochrony osób zatrudnionych w szczególnie niebezpiecznych zawodach i sektorach,
- stworzenie rządów oraz organizacjom pracodawców i pracowników możliwości skuteczniejszego rozwiązywania problemów psychospołecznej jakości życia pracowniczego,
- dokumentowanie społecznego i ekonomicznego wpływu poprawy stanu ochrony pracowników przez instytucje odpowiedzialne za określenie polityki i podejmowanie decyzji w tym obszarze.

Również VI Program Ramowy Unii Europejskiej w zakresie badań i rozwoju technologicznego przewiduje stworzenie w skali Europy nowych powiązań między nauką a polityką poprzez wzmocnienie ich związku z potrzebami społeczeństwa, wynikającymi z zasady zrównoważonego rozwoju, a także społecznych i etycznych konsekwencji postępu naukowego i technologicznego. Finansowanie tych badań powinno być realizowane w ramach polityki poszczególnych państw członkowskich UE.

Ze środków UE wspierane będą finansowo programy międzynarodowe o charakterze ponadsektorowym i ponadnarodowym, np. ochrona środowiska pracy i życia oraz badania epidemiologiczne.

Instytuty naukowo-badawcze z obszaru ochrony pracy w krajach Unii Europejskiej (profile badań i finansowanie)

Profile badań prowadzonych w instytutach naukowo-badawczych państw Unii Europejskiej są zgodne z priorytetami w obszarze kształtowania warunków pracy, określonymi przez Międzynarodową Organizację Pracy i organy Komisji Europejskiej.

Rząd Wielkiej Brytanii na wniosek Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (HSC), organu nadzorującego tę problematykę, przyjął na najbliższe 10 lat finansowanie programu Instytutu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (HSL) z następującymi celami:

- zmniejszenie liczby chorób występujących zarówno u pracowników, jak i społeczeństwa – z powodu pracy lub nasilających się w wyniku wykonywania pracy,
- pomoc w powrocie do pracy osobom, które przebyły chorobę spowodowaną wykonywaniem pracy,
- kształtowanie środowiska pracy w sposób zapewniający nie tylko utrzymanie, lecz także poprawę stanu zdrowia pracujących.

Podobne cele w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy realizują instytuty ochrony pracy w Niemczech (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), w Szwecji (National Institute for Working Life), Finlandii (Finnish Institute of Occupational Health) czy Norwegii (National Institute of Occupational Health). Finansowane są one w zakresie od 70-100% z budżetów państwowych.

Odmienny model realizacji i finansowania badań w dziedzinie ochrony pracy istnieje we Francji. Działalność Państwowego Instytutu Badań i Bezpieczeństwa dla Zapobiegania Wypadkom przy Pracy i Chorobom Zawodowym (INRS) jest prowadzona według dyrektyw Państwowej Kasy Ubezpieczeń Choro-bowych Pracowników i pod jej nadzorem w ramach polityki określonej przez Ministra Spraw Socjalnych. Instytut jest nadzorowany przez Radę (Zarząd) złożoną z 9 przedstawicieli pracodawców i 9 przedstawicieli pracowników oraz przedstawicieli 3 ministerstw. W posiedzeniach Rady uczestniczy dyrek-

tor Państwowej Kasy Ubezpieczeń Chorobowych Pracowników. Rada zatwierdza długoterminowe plany badawcze (o horyzoncie 10 lat). Natomiast szczegółowe programy badawcze i ich wyniki ocenia Rada Naukowa. Instytut ma charakter organizacji „non-profit”, a jego budżet pochodzi prawie w całości z krajowego funduszu zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Zbliżony do francuskiego jest model funkcjonowania Instytutu Bezpieczeństwa Pracy w Niemczech (BIA), który jest centralnym instytutem badawczym niemieckich korporacji i branżowych Kas Ubezpieczeń Wypadkowych – podmiotu odpowiedzialnego za ustawowe ubezpieczenie od wypadków. Instytut wykonuje na ich rzecz badania oraz certyfikuje wyposażenie stanowisk pracy (w tym maszyn i środków ochrony indywidualnej), opracowuje standardy ochrony pracy, prowadzi profesjonalne szkolenia.

Wszystkie instytuty w krajach UE prowadzące badania w dziedzinie ochrony pracy mają więc albo status państwowych instytutów badawczych i są finansowane praktycznie w 100% z budżetu państwa (Anglia, Niemcy, Szwecja, Finlandia, Norwegia) albo instytucji „non-profit” finansowanych z części funduszy składek na ubezpieczenie od wypadków i chorób zawodowych, jak INRS we Francji czy BIA w Niemczech.

Finansowanie instytutów ochrony pracy z budżetu państwa wynika z dwóch podstawowych przyczyn:

1) ochrona pracy, a w jej obrębie szczególnie określanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, należy do obowiązków państwa wymagających wsparcia zaplecza naukowo-badawczego,

2) rozwiązania ochrony pracy adresowane są nie do wybranych sektorów czy przedsiębiorstw, ale do rozproszonego odbiorcy. Nabiera to szczególnego znaczenia wobec wzrostu liczby małych i średnich przedsiębiorstw, które nie są w stanie partycypować w kosztach badań.

Finansowanie instytutów ochrony pracy z części funduszu na ubezpieczenie od wypadków i chorób zawodowych uzasadnia z kolei:

1) niezbędny wkład rozwiązań nauki w profilaktykę przyczyn zagrożeń i zmniejszenie kosztów ich skutków,

2) ściślejszy związek nauki z przedsiębiorstwami.

Zadania nauki w obszarze systemu ochrony pracy w Polsce i jej finansowanie

W Polsce i krajach Europy Środkowej i Wschodniej w pierwszych latach transformacji jednostki badawczo-rozwojowe otrzymały status przedsiębiorstwa. Dotyczy to także Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz instytutów medycznych, w tym – medycyny pracy. W krajach dawnego bloku RWPG podobna decyzja spowodowała praktyczną likwidację tych instytutów lub bardzo znaczne rozproszenie ich potencjału badawczego i materialnego. Nie dotknęło to na szczęście Polski. Wsparta jednoznacznie przez partnerów społecznych decyzją rządu z 1995 r. o ustanowieniu Strategicznego Programu Rządowego pn. *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy*

zjednoczyła potencjał naukowo-badawczy 36 placówek naukowych, w tym Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, który koordynował, a także realizował głównie z Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi większość zadań badawczo-wdrożeniowych z tego obszaru.

Jest to praktycznie jeden z niewielu programów rządowych realizowany konsekwentnie w czasie kolejnych 4 rządów, a więc był to „program ponad podziałami”. Syntetycznie ujmując można stwierdzić, że jego wyniki pozwoliły na:

– wdrożenie do prawa polskiego wiodących dyrektyw WE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 25 norm europejskich,

– poszerzenie zgodnie z aktualną wiedzą wykazu NDS-ów dla substancji chemicznych 414 pozycji i weryfikację wartości dla 25 substancji (w tym wszystkie 63 pozycje z listy UE) oraz opracowanie 137 znormalizowanych metod ich oznaczania,

– weryfikację wartości NDN-ów dla hałasu infradźwiękowego i ultradźwiękowego, drgań działających na organizm człowieka, pól i promieniowania elektromagnetycznego w zakresie 0 Hz – 300 GHz oraz opracowanie znormalizowanych metod oznaczania,

– stworzenie podstaw merytorycznych i technicznych możliwości prowadzenia badań i certyfikacji maszyn szczególnie niebezpiecznych oraz środków ochrony zbiorowej (zał. IV do dyrektywy 98/37/WE) i indywidualnej (dyrektywa 89/686/EWG) pod względem bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w ramach krajowego systemu badań i certyfikacji,

– opracowanie multimedialnych materiałów edukacyjnych dla wszystkich poziomów nauczania, a także nowoczesnego szkolenia służb specjalistycznych i partnerów społecznych,

– opracowanie narzędzi wspomagających pracodawcę w ocenie ryzyka zawodowego (programy komputerowe, listy kontrolne, poradniki),

– ujęcie problematyki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w normach serii PN-EN 18000 w sposób pozwalający na ich integrację z zarządzaniem jakością produkcji (wg ISO 9000) oraz ochroną środowiska (wg ISO 14000),

– opracowanie licznych rozwiązań technicznych zmniejszających zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących, nagrodzonych na konkursach międzynarodowych i krajowych.

Całokształt tych działań wpłynął na:

– pozytywną ocenę przygotowania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej w tym obszarze negocjacyjnym,

– powierzenie przedstawicielom nauki polskiej prestiżowych funkcji w organizacjach międzynarodowych oraz prowadzonych przez nie programach,

– pozyskanie dla Polski środków pomocnych do osiągnięcia powyższych celów (UNDP, Phare).

Określając priorytety badawcze dla Polski w obszarze ochrony pracy na okres najbliższego dziesięciolecia należy wziąć pod uwagę analizę wpływu na warunki życia i pracy takich zmian w naszej gospodarce i społeczeństwie, jak:

– przemiany zmierzające do powstania społeczeństwa opartego na wiedzy (potrzeba uczenia się przez całe życie, cyfrowe

technologie ułatwiające oraz obniżające koszty przetwarzania, przechowywania i dostępu do informacji),

– pojawienie się nowej struktury gospodarki (zmiana sposobu działania rynków prowadząca do restrukturyzacji przedsiębiorstw i otwieranie nowych możliwości tworzenia bogactwa),

– konieczność sprostania wymaganiom konkurencji przez gospodarkę europejską w kontekście globalizacji i powstania Europejskiej Unii Monetarnej,

– rola małych i średnich firm w zatrudnieniu,

– zwiększenie zatrudnienia w usługach,

– utrzymywanie się „biedy” i wyobcowania ze społeczeństwa związanego głównie (lecz nie tylko) z bezrobociem,

– postępujące starzenie się społeczeństwa, zwłaszcza społeczeństwa w wieku pracującym, zmiana struktury rodzin i gospodarstw domowych; zwiększenie mobilności i nasilenie imigracji,

– zapewnienie, aby rozwój gospodarczy i społeczny odbywały się w kontekście trwałego rozwoju społeczeństwa, gospodarki i ochrony środowiska.

W kontekście tych zmian naszej gospodarki oraz obecnego stanu warunków pracy w Polsce przyjąć można następujące priorytety w zakresie ochrony pracy:

• społeczeństwo i organizacja pracy (badanie interakcji między pracą, organizacją i społeczeństwem),

• zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy (optymalizacja efektywności oraz czyste technologie) oraz nowe technologie,

• zagrożenia w środowisku pracy (badanie przyczyn zmian w stanie zdrowia).

Realizacja tych priorytetów wymaga podjęcia w najbliższych latach w Polsce następujących przedsięwzięć badawczo-wdrożeniowych:

– ocena i ograniczanie ryzyka zawodowego w środowisku pracy (szkodliwe i niebezpieczne czynniki chemiczne, fizyczne i biologiczne),

– systemowe badania pośrednich i bezpośrednich przyczyn wypadków przy pracy,

– zmniejszanie obciążeń psychospołecznych powodujących stres związany z pracą,

– doskonalenie rozwiązań ergonomicznych stanowisk i procesów pracy w celu zmniejszenia chorób i związanej z nimi absencji w wyniku zmian mięśniowo-szkieletowych,

– wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zintegrowanych z systemami zarządzania jakością produkcji i ochroną środowiska.

Zdobytą nową wiedzę o bezpieczeństwie i zachowaniu zdrowia należy wykorzystać w środowisku pracy dla zmniejszenia kosztów społecznych i ekonomicznych nieodpowiednich warunków pracy. W tym celu należy:

– doskonalić tworzenie i przestrzeganie przepisów prawnych dotyczących ograniczania ryzyka zawodowego,

– stale poprawiać organizację procesów pracy i stan środowiska pracy,

– zapewnić odpowiednie kompetencje i umiejętności zainteresowanych stron niezbędnych do zapobiegania przyczynom i ograniczania skutków zagrożeń zawodowych,

– zapewnić odpowiednie mechanizmy dostarczania informacji, porad i innych form wsparcia dla partnerów społecznych.

Powstaje pytanie – kto i jak zrealizuje te zadania.

Ustawa z dnia 26 października 2000 r. o zmianie ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych (obowiązująca od 27 stycznia 2001 r.) przewiduje możliwość nadania statusu państwowego instytutu badawczego m.in. placówkom działającym w obszarze ochrony pracy czy ochrony środowiska. Podstawowym kryterium merytorycznym jest wykonywanie przez te placówki badań naukowych i prac rozwojowych oraz zadań tzw. służb państwowych szczególnie ważnych w planowaniu i realizacji polityki państwa, dotyczących: opracowywania i opiniowania standardów w zakresie m.in. ochrony pracy i monitorowanie ich stosowania oraz zapobieganie zagrożeniom środowiska pracy i życia.

Programy działalności tych placówek powinny mieć charakter perspektywicznych programów obejmujących zadania badawcze oraz zadania służb państwowych, ujęte jako programy wieloletnie ustanawiane przez Radę Ministrów i finansowane przez budżet państwa na podstawie przepisów ustawy o finansach publicznych.

Mogę z satysfakcją powiedzieć, że takie zadania na lata 2002-2004 zostały określone także w obszarze ochrony pracy, zdrowia i środowiska jako projekty programów wieloletnich przez jednostki wytypowane do ich opracowania i koordynacji decyzją Międzyresortowego Zespołu ds. reformy jednostek badawczo-rozwojowych utworzonego zarządzeniem nr 20 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24.03.2000 r. Obecnie trwa procedura opiniowania wymienionych programów.

Jest sprawą ogromnej wagi dla systemu ochrony pracy w Polsce, wkraczającej w bardzo trudny okres przekształcania stosunków i warunków pracy – ich dostosowywania do standardów UE, aby zachować odpowiednie zaplecze naukowo-badawcze jako wsparcie zarówno rządu, jak i partnerów społecznych w obszarze ochrony pracy. Sytuacja jest jednak krytyczna i odpowiednie decyzje powinny być podjęte w najbliższym czasie. Brak decyzji może doprowadzić do utraty lub rozproszenia potencjału wysoko wykwalifikowanej kadry naukowców i ekspertów. Poza prowadzeniem badań naukowych uczestniczą oni m.in. w pracach normalizacyjnych organów Komisji Europejskiej, co oszczędza budżetowi państwa niewspółmiernie wysokich środków, jakie trzeba by wydać na usługi ekspertów zagranicznych niezbędne zarówno do opracowania regulacji prawnych, jak i ich praktycznej implementacji oraz auditowania spełnienia tych wymogów.

Drugim argumentem ekonomicznym jest możliwość zmniejszenia kosztów, jakie ponosi corocznie państwo z tytułu wypadków i chorób zawodowych wynikających z niespełnienia wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, o czym decyduje często niewiedza pracodawców i brak praktycznych metod oraz narzędzi dla ograniczenia ryzyka zawodowego.

W 1999 r. łączne koszty rent inwalidzkich i rodzinnych oraz jednorazowych odszkodowań wypłacone przez ZUS z tytułu chorób zawodowych, wypadków przy pracy oraz w drodze do i z pracy wyniosły ok. 3,3 mld zł, co stanowiło 4,3% ogólnej kwoty świadczeń wypłaconych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ZUS.

Jak wykazują analizy prowadzone w krajach UE, koszty pośrednie są 3-4 razy wyższe niż koszty rent i odszkodowań. Dawałoby to w ciągu roku sumę kosztów spowodowanych niewłaściwymi warunkami pracy wynoszącą 9,9-13,2 mld zł, a łącznie z wypłacanymi rentami i jednorazowymi odszkodowaniami – 13,2-16,5 mld zł, co w 1999 r. stanowiłoby 2,2-2,7% produktu krajowego brutto.

Do tych ponoszonych corocznie strat budżetu z tytułu nieodpowiednich warunków pracy należałoby dodać koszty nieubezpieczone, ponoszone przez przedsiębiorstwa. Według badań naszego instytutu są one bardzo wysokie, choć nieuświadomiane.

Myślę, że zgodnie z zasadą programu *Bezpieczna praca* realizowanego pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy należałoby myśleć i mówić nie tylko o kosztach związanych ze spełnieniem wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ale o stratach wynikających z ich nie spełniania.

Wszystkie znaczące siły polityczne kraju uznały rozwój nauki i edukacji w Polsce za priorytet, którego realizacja będzie miała zasadniczy wpływ na naszą pozycję w zjednoczonej Europie. Nauka poświęcona kształtowaniu odpowiednich warunków pracy ma, poza oczywistym wymiarem społecznym, także bardzo istotny wymiar ekonomiczny. Wierzę więc głęboko, że nie stracimy szansy na sukces. Od zdrowia pracujących bowiem oraz nieodłącznej od niego efektywności zależy – we współczesnych złożonych procesach pracy – sukces całego naszego społeczeństwa.

Wnioski

- Systemy ochrony pracy krajów rozwiniętych wspierane są przez zaplecze naukowo-badawcze, którego działalność finansowana jest z budżetu państwa lub/i ze składek ubezpieczeń z tytułu wypadków i chorób zawodowych
- Kierunki prac badawczo-rozwojowych realizowanych w Polsce na rzecz systemu ochrony pracy są zbieżne z priorytetami określonymi w programach organizacji międzynarodowych oraz instytucji naukowych krajów rozwiniętych
- Zwiększenie efektywności systemu ochrony pracy w Polsce wymaga włączenia placówek naukowo-badawczych do tego systemu w sposób spójny z jego zadaniami i stabilny w zasadach finansowania.

Takie programowanie i finansowanie zapewni partnerom społecznym niezbędny dostęp do najnowszych rozwiązań technicznych i organizacyjnych – bez ponoszenia przez nich znacznych kosztów (dotyczy to szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw).

Prof. dr hab. inż. Tadeusz Porębski



W dniu 17 lipca br. zmarł prof. dr Tadeusz Porębski, pracownik i członek Rady Naukowej Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, który swoją wiedzą i doświadczeniem wspierał rozwój młodej kadry naukowej Instytutu oraz inspirował podejmowanie działań w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ergonomii.

Prof. Tadeusz Porębski urodził się 16 kwietnia 1931 r. w Bielsku-Białej. W latach 1951–1956 studiował na Wydziale Mechanicznym Politechniki Wrocławskiej. Z uczelnią tą związał dalszą swoją karierę zawodową. Stopień doktora nauk technicznych otrzymał w 1961 roku, a w 1965 r. tytuł doktora habilitowanego. Po uzyskaniu w 1969 r. tytułu profesora nadzwyczajnego został powołany na stanowisko rektora Politechniki Wrocławskiej, które piastował do 1980 r.

Profesor Tadeusz Porębski był wybitnym autorytetem w dziedzinie wytrzymałości materiałów. Opublikował około 30 prac – jednocześnie z ogromną energią i zaangażowaniem działał przy organizacji życia naukowego i dydaktycznego w uczelni i kraju. W latach 1980–1990 sprawował ważne funkcje państwowe. Za swoją pracę i działalność otrzymał najwyższe odznaczenia krajowe: Krzyż Komandorski z Gwiazdą, Krzyż Oficerski OOP, Order Sztandaru Pracy I Klasy. Został także odznaczony Francuską Legią Honorową.

Wspominamy profesora Tadeusza Porębskiego jako człowieka pełnego wrażliwości na problemy innych ludzi. Współpraca z Profesorem dawała wiele satysfakcji zawodowej i osobistej z uwagi na Jego bogatą osobowość i pasję twórczą.

prof. dr hab. med. Danuta Koradecka
Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy