

OCENA POZIOMU PROFILAKTYCZNEJ OCHRONY ZDROWIA W ORGANIZACJACH POLSKICH

Katarzyna BOCZKOWSKA, Adam SIKORA

Streszczenie: Niniejszy artykuł prezentuje wyniki części badań zrealizowanych na grupie 2000 podmiotów gospodarczych województwa dolnośląskiego. Wspomniane badania dotyczyły różnych obszarów tego co potocznie nazywa się bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie. Opracowanie to dotyczy części, którą autorzy określili jako profilaktyczna ochrona zdrowia.

Słowa kluczowe: Ryzyko zawodowe, środowisko pracy, profilaktyczna ochrona zdrowia.

1. Wprowadzenie

1.1. Założenia projektu badawczego

Na przełomie lat 2008 i 2009 przeprowadzono duży projekt badawczy m.in. na próbie 2000 podmiotów pt.: „Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku”, który został zrealizowany w ramach Priorytetu VIII - Regionalne kadry gospodarcze, działanie 8.1: Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie oraz poddziałania: wsparcie procesów adaptacyjności i modernizacyjnych w regionie

Celem ogólnym projektu było nie tylko zbadanie świadomości i stopnia przygotowania do zmian w zakresie zarządzania służbami bhp polskich pracodawców, ale także diagnoza kompetencji kadr bhp, ich elastyczności pracowniczej. Na realizację projektu składało się kilka etapów. Etap wstępny, realizowany w grudniu 2008 roku polegał na przygotowaniu przez grupę ekspertów z ramienia Stowarzyszenia Rozwoju Kadr oraz Katedry Zarządzania Produkcją, Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, narzędzi badawczych. Przygotowano narzędzia diagnostyczne oraz przeprowadzono badanie pilotażowe na grupie 100 pracodawców. Podczas wspomnianego etapu wstępnego dobrano również próbę badawczą. Przy doborze próby badawczej będącej odzwierciedleniem badanej populacji zastosowano kwotowo – losowy dobór próby przy założeniach: poziom ufności 0,99%; błąd maksymalny 3%.

1.2. Realizacja projektu badawczego

Badanie pracodawców prowadzone było przez okres sześciu miesięcy (luty 2009 - lipiec 2009) przez wyselekcjonowanych i przeszkolonych ankieterów. Badanie odbywało się w siedzibie badanego pracodawcy. W wyniku realizacji projektu, ciągłego procesu monitoringu, kontroli kompletności ankiet spływających, udało się uzyskać rzetelne informacje dotyczące 2000 pracodawców z przedsiębiorstw województwa dolnośląskiego. W konsekwencji, do analizy wykorzystano całą 2000 elementową próbę.

Biorąc pod uwagę lokalizację siedziby firmy/institucji badane jednostki w większości reprezentowane były przez miasto Wrocław (30,25%; n=605). W dalszej kolejności

wymienić można powiat kłodzki (6,10%; n=122), wałbrzyski (6,60%; n= 132), świdnicki (5,60%; n=112) oraz miasto Legnicę – (4,20%; n=84).

Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa za największą badaną grupę należy uznać sektor - handel i naprawy (32,60%; n=652). Za najmniej liczną grupę badanych uznać można górnictwo (0,10%; n=20) oraz rybołówstwo (0,10%; n=20). Dokonując szczegółowej analizy badanej zbiorowości możemy podzielić ją także według kryterium wielkości firmy. Ponad połowa badanych firm tj. n=1301 zatrudnia 1-5 osób, co stanowi 65,05% badanej populacji. Firm zatrudniających od 6 do 9 osób w badaniach było n=233 (11,65%), natomiast liczba podmiotów największych, zatrudniających ponad 600 pracowników n=9 - stanowiła zaledwie 0,45% badanych przedsiębiorstw

Analizując czas funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku, należy stwierdzić, iż najstarszym podmiotem jest średniej wielkości firma przemysłowa, z regionu oławskiego, istniejąca od ponad 159 lat. Podmiotów najmłodszych, działających zaledwie do kilku miesięcy do roku jest 127 podmiotów (6,35%). Średni wiek badanych podmiotów wynosi 12 lat i 7 miesięcy.

2. Ryzyko zawodowe i jego ocena

Najważniejszym elementem w profilaktyce wypadkowej jest rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego. Obowiązek dokonywania tejże oceny spoczywa na pracodawcy. Ten wymóg ustawowy wynika z art. 226 Kodeksu Pracy i dotyczy każdego stanowiska pracy. Dlatego też zapytano respondentów o wykaz stanowisk, dla których sporządzono ocenę ryzyka zawodowego. Strukturę odpowiedzi przedstawia tabela 1.

Tab. 1. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi dotyczących wykazu stanowisk, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego

Wykaz stanowisk, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego	n	udział %
Tak	871	43,55%
Nie	1088	54,40%
Nie wiem	41	2,05%
Ogółem	2000	100,00%

Ponad połowa ankietowanych 54,4% (n=1088) otwarcie przyznaje, iż takiego wykazu w firmach nie sporządzono. Niepokoi fakt, iż w grupie tych podmiotów oprócz firm małych, zatrudniających do 10 pracowników, które stanowią najliczniejszy zbiór (n=1072), znalazły się firmy średnie (n=11), oraz firmy duże (n=5). Zwłaszcza w przypadku podmiotów największych trudno spodziewać się, że bez wykazu stanowisk pracy sporządzono kompletną ocenę ryzyka zawodowego. Ponadto lista taka może stanowić narzędzie identyfikujące stanowiska o podobnych zagrożeniach, dla których jak pokazuje powszechna praktyka sporządza się wspólne oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z art. 226 pkt. 2) Kodeksu Pracy „*pracodawca... informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami...*”. Prawo nie precyzuje w jaki sposób pracownicy powinni być poinformowani o wynikach przeprowadzonej oceny ryzyka, jednak najważniejszym momentem wydaje się szkolenie wstępne-stanowiskowe. Ankietowani zapytani o fakt poinformowania podwładnych, udzielili odpowiedzi zgodnie z tabelą 2.

Tab. 2. Struktura odpowiedzi odnoszących się do informowania pracowników o ryzyku zawodowym na zajmowanych stanowiskach

Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym na stanowiskach pracy	n	udział %
Tak	1111	55,55%
Nie	858	42,90%
Nie wiem	31	1,55%
Ogółem	2000	100,00%

Mimo, iż wymóg ustawy informowania o ryzyku istnieje w polskim prawie ponad 10 lat, jak pokazują wyniki badań jedynie 55,55% ankietowanych (n=1111) deklaruje wywiązanie się z tego obowiązku. Dla tej grupy respondentów przeanalizowano formę przekazu tej informacji. Wyniki przedstawiono w tabeli 3.

Tab. 3. Sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym

Sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym	n	udział %
Ustnie	367	33,03%
Pisemnie	682	61,39%
Ustnie i pisemnie	51	4,59%
Pisemnie i inaczej	3	0,27%
Nie wiem	5	0,45%
Inna forma	3	0,27%
Ogółem	1111	100,00%

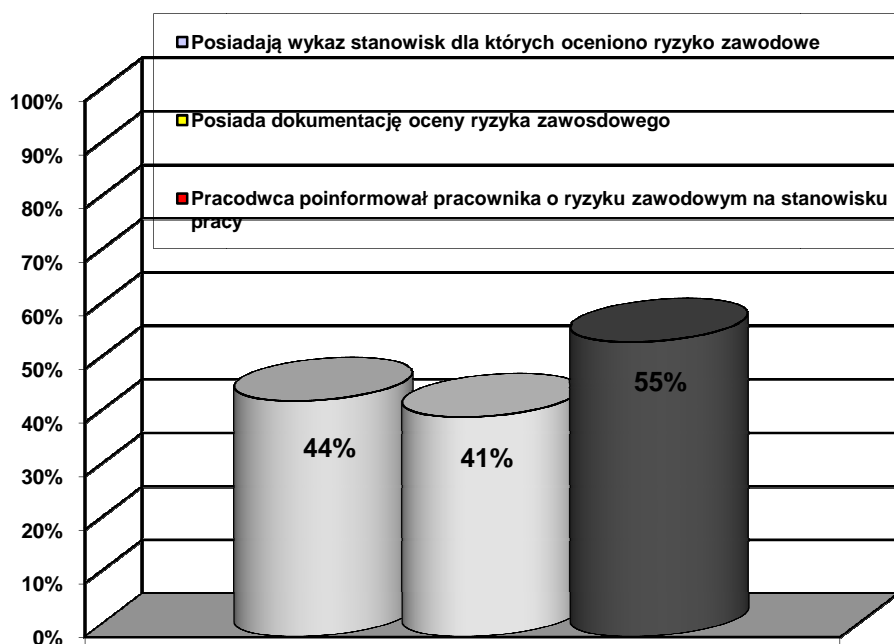
Przedsiębiorcy preferują formę pisemną informowania o wynikach oceny ryzyka zawodowego, stanowią oni ponad 61% (n=682). Ustnie informacje te przekazywane są w co trzeciej firmie. Istnieje również grupa ankietowanych (n=51; 4,59%), która wywiązując się ze swoich obowiązków informacje o zagrożeniach występujących w środowisku pracy oraz wynikającym z tego ryzyku zawodowym przekazuje swoim pracownikom ustnie i z potwierdzeniem na piśmie.

Powołując się na art. 226. pkt. 1. Kodeksu Pracy „...Pracodawca... dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko...” oraz na Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy § 39a. pkt. 3. „Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych...” należy stwierdzić, że zaledwie 40,6% (n=812) ankietowanych deklaruje udokumentowanie dokonanej oceny ryzyka zawodowego. Wyniki niniejszego zagadnienia zostały zaprezentowane w tab. 4

Tab. 4. Udział ilościowo-procentowy odpowiedzi respondentów w zakresie opracowania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego

Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego	n	udział %
Tak	812	40,60%
Nie	1115	55,75%
Nie wiem	73	3,65%
Ogółem	2000	100,00%

Pozostała część przedsiębiorców nie ma wiedzy na ten temat (n=73; 3,65%) lub nie posiada odpowiedniej dokumentacji (n=1115; 55,75%) łamiąc w ten sposób przepisy prawa. Rozkład procentowy uzyskanych odpowiedzi w zakresie czynności związanych z ryzykiem zawodowym zostały przedstawione na rys. 1.



Rys. 1. Udział procentowy czynności wykonywanych przez pracodawców biorących udział w badaniach w zakresie ryzyka zawodowego

3. Pomiary środowiska pracy

W ramach profilaktyki zdrowotnej na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym. Art. 227 § 1 pkt.2) Kodeksu Pracy nakłada obowiązek: „pracodawca przeprowadza na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.” Ponadto Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy § 5. stanowi iż: „Pracodawca, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności, jest obowiązany do wykonania badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy.” Wyniki badań przedstawia tabela 5.

Ponad 2/3 respondentów 67% (n=1340) nie dokonuje żadnych pomiarów środowiska pracy. Niespełna 31,05% (n=621) zgłosiła fakt przeprowadzania takich pomiarów, natomiast pozostałe 1,95% (n=39) nie ma wiedzy w tym zakresie.

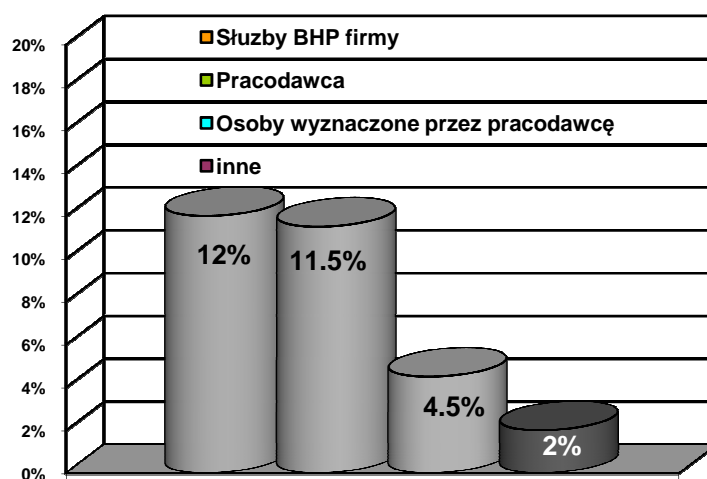
Ze względu na to, że prawo jasno reguluje czasookresy przeprowadzania tychże pomiarów, zwłaszcza § 2 oraz § 3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku

pracy, podczas badania zapytano pracodawców o osoby/instytucje odpowiedzialne za pilnowanie terminowości przeprowadzania pomiarów środowiska pracy.

Tab. 5. Struktura odpowiedzi odnoszących się do dokonywania przez przedsiębiorców pomiarów środowiska pracy.

Dokonywanie pomiarów warunków środowiska pracy.	n	udział %
Tak	621	31,05%
Nie	1340	67,00%
Nie wiem	39	1,95%
Ogółem	2000	100,00%

Ze względu na możliwość wyboru kilku proponowanych wariantów odpowiedzi, sumaryczna liczba wskazań ankietowanych wynosi 638 i jest większa od liczby podmiotów, w których pomiary są dokonywane (n=621). Wyniki w ujęciu procentowym przedstawia rys. 2.



Rys. 2. Udział procentowy podmiotów nadzorujących przeprowadzanie pomiarów środowiska pracy

Pracodawcy najczęściej delegują obowiązki na konkretne osoby (n=239; 37,46% spośród tych, którzy dokonują pomiarów środowiska pracy) oraz w porównywalnej liczbie przypadków wskazali odpowiedź inne (n=227; 35,58% spośród tych, którzy dokonują pomiarów środowiska pracy). Niestety zaledwie 3 przedsiębiorców zajęło stanowisko w tym temacie wskazując instytucję zewnętrzną jako odpowiedzialną za nadzorowanie terminowości przeprowadzanych pomiarów. Dość zaskakująco przedstawia się analiza samych pracodawców odpowiedzialnych za te działania (n=91; 14,26%), gdyż w grupie tej występują przedstawiciele nie tylko firm mikro, gdzie zazwyczaj sam pracodawca pełni zadania służb bhp i wykonuje osobiście większość obowiązków z zakresu bhp, ale również firmy średnie (n=9) oraz jeden podmiot zatrudniający powyżej 50 pracowników.

W celu badania poziomu świadomości o zagrożeniach występujących w badanych podmiotach oraz weryfikacji wiedzy ankietowanych zapytano pracodawców o zakres przeprowadzanych badań czynników szkodliwych. Sumaryczne wyniki syntetycznie przedstawiono w tabeli 6.

Tab. 6. Wykaz ilościowy i procentowy pomiarów środowiska pracy

	Hałas	Oświetlenie	Promieniowanie	Temperatura	Pyły	Substancje chemiczne
Tak	375	564	123	380	242	212
Nie	959	862	1093	972	1000	1052
Nie wiem	34	33	34	30	34	30
Nie dotyczy	632	541	750	618	724	706
Ogółem	2000	2000	2000	2000	2000	2000
	Hałas	Oświetlenie	Promieniowanie	Temperatura	Pyły	Substancje chemiczne
Tak	18,8%	28,2%	6,2%	19,0%	12,1%	10,6%
Nie	48,0%	43,1%	54,7%	48,6%	50,0%	52,6%
Nie wiem	1,7%	1,7%	1,7%	1,5%	1,7%	1,5%
Nie dotyczy	31,6%	27,1%	37,5%	30,9%	36,2%	35,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Największą popularnością cieszą się pomiary oświetlenia. 28,2% przedsiębiorców (n=564) dokonuje takich pomiarów. W następnej kolejności dokonywane są pomiary temperatury związanego z nią mikroklimatu (n=380; 19%) oraz hałasu (n=375; 18,8%). Co dziesiąty przedsiębiorca bada stężenie substancji chemicznych (n=212), pomiary pyłów przeprowadzają 242 podmioty (12,1%).

Ponieważ na pracodawcy ciążyą dodatkowe obowiązki związane z występowaniem w środowisku pracy szczególnych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, związanych z przekroczeniami najwyższych dopuszczalnych natężeń NDN, oraz najwyższych dopuszczalnych stężeń NDS regulowanych Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, zbadano wiedzę respondentów w tym zakresie. Pytanie to stanowiło poniekąd weryfikację danych statystycznych odnoszących się do liczby pracowników pracujących w warunkach zagrożenia, opisanych w rozdziale dotyczącym wypadków przy pracy. Wyniki uzyskanych odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 7.

Tab. 7. Struktura odpowiedzi odnoszących się do występowania w firmach przekroczeń NDS i NDN

Przekroczenia NDS	n	udział %
Tak	20	1,0%
Nie	1776	88,8%
nie wiem	204	10,2%
Ogółem	2000	100,0%
Przekroczenia NDN	n	udział %
Tak	20	1,0%
Nie	1771	88,6%
nie wiem	209	10,5%
Ogółem	2000	100,0%

Zarówno w przypadku przekroczeń NDS jak i NDN zaledwie 1% respondentów wskazuje, że takie przekroczenia występują w firmie. Informacje te w żaden sposób nie są spójne z wcześniejszymi ustaleniami, albowiem spośród 20 firm, gdzie pracodawca deklaruje przekroczenia NDS zaledwie 8 podmiotów podało wcześniej liczbę osób narażonych, natomiast w przypadku przekroczeń NDN takich było niespełna 10. Można domniemywać, iż ankietowani nie do końca rozumieją pojęcia NDS oraz NDN, co oczywiście świadczy o niskiej świadomości badanych w tym temacie. Przy takiej niewiedzy trudno spodziewać się, iż przedsiębiorcy dostosowują środki profilaktyczne: techniczne, organizacyjne, ludzkie adekwatnie do występujących w środowisku pracy zagrożeń.

4. Profilaktyczne badania lekarskie

Zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu Pracy „Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.” Orzeczenie wystawia lekarz medycyny pracy, jednak aby przeprowadzić rzetelnie badanie musi być poinformowany o zagrożeniach z jakimi na danym stanowisku ma do czynienia pracownik. Ponieważ to właśnie pracodawca kieruje pracownika na badania wstępne i okresowe, musi na stosownym oświadczeniu wskazać odpowiednie czynniki ryzyka. Badanym zadano stosowne pytanie, wyniki przedstawiono w tabeli 8.

Tab. 8. Rozkład ilościowy i procentowy odpowiedzi odnoszących się do zawartości skierowania na profilaktyczne badania lekarskie

Czy w skierowaniu na badania lekarskie podawane są czynniki zagrożeń z jakimi pracownik będzie miał do czynienia na stanowisku pracy?	n	udział %
Tak	1151	57,55%
Nie	792	39,60%
Nie wiem	57	2,85%
Ogółem	2000	100,00%

Jak pokazują wyniki, nie wszyscy przedsiębiorcy postępują zgodnie w wymogami prawa. Jedynie 57,55% (n=1151) deklaruje stosowanie się do przepisów w tym zakresie.

Badania kontrolne, których termin wyznaczony jest przez lekarza medycyny pracy muszą być przeprowadzane we wskazanym czasie. Uzupełnieniem poprzedniego pytania była ocena systemu pilnowania, nadzorowania terminowości przeprowadzanych w firmach badań kontrolnych.

U ponad 1/5 ankietowanych nie ma wypracowanego systemu nadzoru nad terminowością przeprowadzania badań lekarskich. Niespełna 0,95% (n=19) nie posiada wiedzy w tym zakresie, są to głównie firmy mikro.

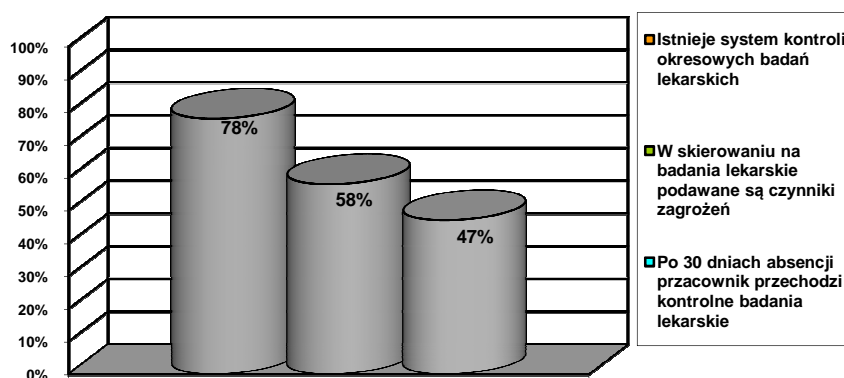
Zgodnie z Kodeksem Pracy art. 229 § 2. „Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.” Ocenę wywiązywania się pracodawców z tych wymagań prawnych przeprowadzono w oparciu o uzyskane dane w tabeli 9.

Tab. 9. Rozkład ilościowo-procentowy w zakresie odbywania lekarskich badań kontrolnych

Wykonywanie badań kontrolnych, po absencji powyżej 30 dni.	n	udział %
Tak	932	46,60%
Nie	983	49,15%
Nie wiem	85	4,25%
Ogółem	2000	100,00%

Niestety, aż blisko połowa ankietowanych (n=983; 49,15%) łamie prawo w zakresie kontrolnych badań lekarskich.

Wyniki uzyskane w zakresie profilaktycznych badań lekarskich w ujęciu syntetycznym zostały zaprezentowane na rysunku 3.



Rys. 3. Syntetyczne wyniki w zakresie profilaktycznych badań lekarskich.

Analogiczna sytuacja wygląda w zakresie pomocy przedmedycznej. Pracodawcy generalnie nie wywiązują się z ciężących na nich obowiązkach. Niespełna połowa respondentów wyznaczyło osobę odpowiedzialną za udzielanie pierwszej pomocy pracownikom, a ¼ badanych nie opracowało stosownych instrukcji.

5. Podsumowanie

W zakresie oceny ryzyka zawodowego, 60% przedsiębiorców nie wywiązuje się obowiązków prawnych, poprzez brak dokumentacji wyników oceny ryzyka oraz nieinformowanie pracowników o zagrożeniach i ryzyku na stanowisku pracy.

Zaledwie 1/3 podmiotów dokonuje pomiarów środowiska pracy, w tym najczęściej jest to pomiar oświetlenia, hałasu oraz temperatury. Wyniki przeprowadzonych pomiarów, jak wskazują ankietowani, dowodzą istnienia przekroczeń NDN, NDS zaledwie w około 1% podmiotów.

W ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracodawcy nie wywiązują się ze swoich obowiązków, zaledwie 60% podmiotów uwzględnia w skierowaniu na badania czynniki ryzyka, z uwzględnieniem których wydane być może stosowne zaświadczenie o zdolności

do pracy. Niekompletność skierowań na badania wynika zapewne z nierzetelnie wykonanej oceny ryzyka zawodowego. Ponadto co drugi respondent bagatelizuje obowiązek prawny dokonywania kontrolnych badań lekarskich, jak również wyznaczania osoby odpowiedzialnej za pierwszą pomoc przedmedyczną.

Podsumowując natomiast ogólnie wyniki przedstawione w niniejszym artykule należy stwierdzić, że niestety poziom świadomości i wiedzy pracodawców w zakresie ciążyących na nich obowiązków prawnych w tym profilaktycznej ochrony zdrowia jest niezadowolający. Trudno przy tak powszechnych, złych praktykach zmierzać w kierunku systemowego zarządzania sferą bhp i budować kulturę bhp. Badanie wykazały, że gorzej jest w tym względzie w przedsiębiorstwach małych (mikro), takich zatrudniających do 20 osób gdzie rolę służb bhp może pełnić i pełni sam pracodawca. Należy jeszcze dodać, że problem tym bardziej jest palący, że dotyczy ponad 75% wszystkich podmiotów, bo właśnie taki udział w gospodarce narodowej mają tego typu organizacje.

Zakres badań ze względu na swą obszerność, jak również reprezentatywność badanej grupy przedsiębiorców, daje podstawy do ogólniejszego wnioskowania. Konieczne jest podjęcie działań, poprawiających proces szkoleniowy pracodawców i służb bhp. Być może skutecznym narzędziem wspomagającym prace nad podniesieniem wiedzy, jednocześnie zachętą do podjęcia wysiłków zmierzających do poprawy istniejącego stanu, będzie uruchomienie kampanii informacyjnych oraz programów prewencyjnych, propagujących zasady systemowego zarządzania sferą bezpieczeństwa i higieny pracy.

Literatura

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 1998r. Nr 21 poz. 94 ze zmianami).
2. Rączkowski B., „Bhp w praktyce”, ODDK Gdańsk, 2008.
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
5. Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
6. Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A. :Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku – Raport z badań. Wydawnictwo EGO, Łódź 2009.

Dr inż. Katarzyna BOCZKOWSKA
Katedra Zarządzania Produkcją
Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Łódzka
Ul. Wólczańska 215, 90-924 Łódź
tel./fax.: (0-42) 637 00 43 tel.631 37 54
e-mail: kbocz@p.lodz.pl

Lek med. Adam SIKORA
EGO-Centrum Edukacji i Doradztwa -
Adam Sikora
ul. Szczecińska 74, 91-222 Łódź,
tel (0-42) 652 03 34, 652 11 48
e-mail: adam.sikora@centrumego.eu
www.centrumego.eu