
Serock, 30 listopada 2021

OZZKS/5/XI/2021

Pan Michał Woś
Sekretarz Stanu
w Ministerstwie Sprawiedliwości

Szanowny Panie Ministrze

Zarząd Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Kuratorów Sądowych w związku z najnowszymi badaniami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy Nr 389/PZ/2021/NE dot. analizy zagrożeń związanych z pracą kuratora sądowego oraz opracowaniem zaleceń służących ich ograniczeniu (raport z dnia 08.11.2021 r. w załączeniu) zwraca się z prośbą o:

- 1) **Poparcie postulatu, oraz starań OZZKS dot. wpisania zawodu kuratora sądowego do wykazu prac o szczególnym charakterze o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych;**
- 2) **Podjęcia działań prawnych i organizacyjnych dot. poprawy warunków pracy kuratorów sądowych wskazanych w raporcie CIOP-BIP**

Wyniki przeprowadzonego badania jednoznacznie wskazały, iż **psychospołeczne i fizyczne warunki pracy kuratorów sądowych, oraz niebezpieczeństwo z nią związane czynią postulat wpisania zawodu kuratora sądowego do wykazu prac o szczególnym charakterze o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych , w pełni uzasadniony.**

Należy nadmienić, iż wyniki uzyskane w grupie badanych kuratorów porównywano z wynikami przedstawicieli innych zawodów, w tym szczególnie osób pracujących w bezpośrednim kontakcie z klientem, pacjentem i podopiecznym, ze względu na istotne podobieństwo wykonywanych zadań. W grupach porównawczych znaleźli się: pracownicy zatrudnieni w bezpośrednim kontakcie z klientem w trzech branżach: (1) usługi

telekomunikacyjne, (2) nieruchomości oraz (3) bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe, **pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracownicy medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień (a więc m.in. zawodów wskazanych w załączniku 2 do ustawy o emeryturach pomostowych) .**

Z przeprowadzonego badania przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy wynika, iż w **grupie zawodowej kuratorów sądowych ujawniono najwyższe poziomy określonych cech pracy w porównaniu do poziomów obserwowanych w innych grupach zawodów polegających na kontakcie z drugim człowiekiem.** Dodatkowo, cechy te silnie negatywnie korelują z symptomami stresu zawodowego, co pozwala nazwać je zagrożeniami dla zdrowia psychicznego i samopoczucia pracowników tej grupy zawodowej.

Natomiast jak wynika z w/w Raportu, w celu poprawy obecnie panujących warunków pracy kuratorów sądowych proponuje się wprowadzenie następujących działań:

Działania ukierunkowane na organizację:

- zmniejszenie negatywnego wpływu obciążenia psychicznego oraz niepewności wynikającej ze zmian w organizacji pracy, pośpiechu, obciążeń nowymi bądź nagłymi obowiązkami/zadaniami, odpowiedzialności za zadania, poprzez: o wcześniejsze planowanie prac; o ustalanie harmonogramu działań wspólnie z pracownikami; o wcześniejsze informowanie pracowników o planowanych zmianach;
- ograniczanie godzin nadliczbowych oraz pracy w soboty, niedziele i święta ograniczanie konieczności wykonywania obowiązków zawodowych w czasie wolnym od pracy;
- zmniejszanie ilości pracy związanej z raportowaniem i „biurokracją”, ograniczanie liczby obowiązków administracyjnych;
- ograniczanie - w miarę możliwości - liczby procedur;
- dostosowywanie liczby pracowników do potrzeb kadrowych, działania zmierzające do zapobiegania brakom kadrowym
- dostosowanie ilości pracy do możliwości pracowników, a także umożliwienie pracy w tempie dostosowanym do indywidualnych możliwości oraz cech temporalnych pracowników;

-
- zapewnienie bardziej elastycznego czasu pracy zmniejszającego ryzyko konfliktu praca–rodzina,
 - dostosowanie ilości pracy do możliwości pracowników w kontekście wieku i doświadczenia pracowników,
 - ograniczanie częstego „przerzucania” pracownika z jednej czynności do drugiej, unikanie zaskakiwania go przez przełożonych nagłymi zadaniami, o ile działania te nie mają na celu zmniejszania monotonii pracy,
 - wprowadzenie procedur zwiększających poczucie kontroli oraz autonomii w pracy poprzez zwiększenie uprawnień decyzyjnych, wprowadzanie w miarę możliwości bardziej elastycznego czasu pracy,
 - zapewnienie pracownikom sprawiedliwego traktowania poprzez zwiększenie poczucia związku między indywidualnym wkładem w pracę a uzyskiwanymi nagrodami,
 - wprowadzenie sprawiedliwego systemu wynagrodzeń oraz częste (w miarę możliwości) przyznawanie nagród, pochwał i wyróżnień,
 - zapewnienie szkoleń przełożonym wszystkich szczebli w celu zapoznania ich z metodami obniżania ilościowego i jakościowego obciążenia pracą
 - uświadomienie przełożonym roli wsparcia w miejscu pracy i korzyści z niego płynących, takich jak np.: wzrost zadowolenia z pracy podwładnych, a w efekcie wzrost ich zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego
 - ograniczanie sprzecznych wymagań w pracy (np. poleceń typu: bądź empatyczny, ale nie przejmuj się skargami podopiecznych)
 - zapewnienie pomocy psychologicznej i psychiatrycznej tj.: o udzielanie kuratorom pierwszej pomocy psychologicznej w sytuacjach kryzysowych, po traumatycznych zdarzeniach o zapewnienie systematycznej superwizji o zapewnienie opieki psychiatrycznej w przypadku pojawienia się

zaburzeń zdrowia psychicznego wymagających wsparcia farmakologicznego

- wyposażanie wszystkich kuratorów (rozwiązania systemowe) w środki ochrony tj. gaz pieprzowy, paralizator, odstraszacz na zwierzęta, itp.
- zapewnienie środków ochrony przed czynnikami biologicznymi tj. jednorazowe rękawiczki i maski, żele i płyny antybakteryjne
- zapewnienie niezbędnego do pracy na stanowisku kuratora sądowego wyposażenia i sprzętu tj. komputer, telefon służbowy, samochód służbowy, bądź zwrot kosztów paliwa i eksploatacji samochodu prywatnego

Działania ukierunkowane na pracowników

- rozwijanie indywidualnego potencjału zdolności i umiejętności oraz kompetencji zawodowych pracowników może odbywać się za pośrednictwem odpowiednich szkoleń i treningów tj.:
- treningi w zakresie rozwijania inteligencji emocjonalnej – okresowe organizowanie dla pracowników treningów rozwoju inteligencji emocjonalnej, uczących wglądu w emocje własne i emocje podopiecznych oraz rozumienia tych emocji, zwiększających empatię i tym samym poprawiających relacje ze współpracownikami i z podopiecznymi, podnoszących efektywność pracy oraz satysfakcję z pracy
- trening budowania zasobów osobistych – okresowe organizowanie dla pracowników treningów obejmujących uświadomienie znaczenia zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem, diagnozę własnych zasobów, w tym zarówno osobowościowych, jak i środowiskowych, diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem, wraz ze wskazaniem zalet i wad każdego stylu
- treningi uważności (MBSR – mindfulness-based stress reduction) – okresowe organizowanie dla pracowników treningów uważności sprzyjających obniżeniu poziomu stresu w pracy, poprawie relacji społecznych zarówno ze

współpracownikami, jak i z podopiecznymi, zwiększeniu satysfakcji z pracy oraz lepszemu zdrowiu

- szkolenia w zakresie prewencji agresji ze strony podopiecznych/klientów - okresowe szkolenia poszerzające wiedzę z zakresu czynników zwiększających ryzyko wystąpienia agresji ze strony podopiecznych/klientów, przebiegu procesu narastania agresji, skutecznej interwencji itp. Szkolenia powinny obejmować następujące zagadnienia: o przyczyny przemocy, o rozpoznawanie niepokojących sygnałów, o podnoszenie umiejętności społecznych, o procedury zgłaszania przypadków przemocy, o metody deeskalacji i unikania zdarzeń przemocowych, o metody wczesnej interwencji,
- Szkolenia oparte na metodzie wirtualnej rzeczywistości¹⁰ – rozważenie możliwości zorganizowania dla pracowników szkolenia opartego na metodzie rzeczywistości wirtualnej, polegającego na terapii ekspozycyjnej, a w szczególności na technice desensytyzacji, ułatwiającej „oswojenie się” pracowników z sytuacjami zagrożenia występującymi w ich środowisku pracy. W metodzie tej pracownicy mogą aktywnie uczestniczyć w wygenerowanym komputerowo, wirtualnym, trójwymiarowym świecie. Komputerowe obrazy są przedstawiane w nakładanych na głowę urządzeniach z wyświetlaczami, tzw. „nagłownych monitorach” (head mounted display, HMD). Poza obrazami, na uczestnika oddziałują także bodźce dotykowe (np. ruchome i wibrujące platformy), bodźce słuchowe (np. przestrzenne dźwięki), a także zapachowe, dzięki czemu łatwiej jest mu „wejść” w wirtualną rzeczywistość. Ekspozycja na rzeczywistość wirtualną może być elementem programu radzenia sobie ze stresem. Powinna być nadzorowana przez psychologa.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Kuratorów Sądowych wyraża przekonanie, iż Ministerstwo Sprawiedliwości podejmie wszelkie możliwe działania mające na celu poprawę warunków pracy kuratorów sądowych, zgodnie z zaleceniami opracowanymi przez CIOP-BIP.

Z poważaniem:



ALEKSANDRA SZEWEA-NALEWAJEK
PRZEWODNICZKA OZZKS

Do wiadomości:

Pan Mirosław Przybylski – Dyrektor Departamentu Wykonywania Orzeczeń i Probacji

Załącznik:

- Raport Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy Nr 389/PZ/2021/NE dot. analizy zagrożeń związanych z pracą kuratora sądowego oraz opracowanie zaleceń służących ich ograniczeniu

