

TOP 10

BHP, PPOŻ, OCHRONA ŚRODOWISKA,
PRAWO PRACY, PIERWSZA POMOC

Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa



TOP10 jest inicjatywą z zakresu EDUKACYJNEJ KOMUNIKACJI EKSPERCKIEJ, która jest autorskim programem SEKA S.A., dla zapewnienia bezpieczeństwa poprzez pogłębienie wiedzy o dobrych praktykach, regulacjach prawnych oraz wydarzeniach branżowych.



Mikrofirma – MAXI BHP

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw odgrywa kluczową rolę w polskiej i europejskiej gospodarce. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2020 r. w Polsce funkcjonowało około 2,25 mln firm z kategorii MŚP (co stanowi ok. 99,8% działających firm), które generowały prawie połowę PKB. W tej grupie większość (97%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa. Warto dodać, że cały sektor MŚP to niemal 6,8 mln pracowników, co stanowi prawie 70% ogólnej liczby osób pracujących.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy ogłosił społeczną kampanię informacyjną pn. „Mikrofirma – Maxi BHP”, której celem jest przede wszystkim promowanie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników małych firm. O szczegółach dotyczących akcji rozmawiamy z Agnieszką Szczygielską – Kierownikiem Ośrodka Promocji i Wdrażania CIOP-PIB.

Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2017” pokazuje, że małe i średnie przedsiębiorstwa zgłaszają do Państwowej Inspekcji Pracy zaledwie 35% wypadków przy pracy. Tymczasem wypadki przy pracy mają dużo szersze konsekwencje, niż przyjęto się powszechnie uważać. Dotykają w największym stopniu poszkodowanego pracownika, ale mają też wpływ na jego rodzinę, współpracowników i pracodawcę. Z punktu widzenia pracodawcy konsekwencje nie kończą się jedynie na niwelowaniu skutków wypadku i dokładnym ustaleniu jego przyczyn. Mogą się również wiązać ze wstrzymaniem produkcji, koniecznością poszukiwania pracownika na czas nieobecności poszkodowanego, czy naprawą lub wymianą maszyn. W skrajnych przypadkach, w których doszło do rażącego zaniedbania, pracodawca będzie pociągnięty do odpowiedzialności karnej i sądowej.



Nowe przepisy mają uprościć zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Nowe zmiany w prawie pracy. Zwiększenie liczby godzin pracy określone w zezwoleniu na pracę cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia, nie będzie wymagało zmiany lub udzielenia nowego zezwolenia na pracę. To tylko jedna z propozycji, które pojawiły się w najnowszym projekcie ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców – donosi Prawo.pl.

Chodzi o projekt ustawy, który przygotowało Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Dokument, który właśnie trafił do uzgodnień międzyresortowych, ma też implementować do krajowego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

Ministerstwo zdecydowało się na dokonanie reformy m.in. poprzez wyodrębnienie z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy części przepisów związanych z zezwoleniami na pracę cudzoziemców, które będą tworzyły nową ustawę o zatrudnianiu cudzoziemców.

Zmiany to między innymi:

- oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zmienia nazwę na oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca,
- starosta, a nie powiatowe urzędy pracy, będzie rejestrował oświadczenia w ewidencji,
- nastąpi pełna elektronizacja procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę cudzoziemców – przez system teleinformatyczny Syriusz, którego funkcjonalność ma zostać rozbudowana,
- likwidacja tzw. testu rynku pracy przy ubieganiu się o zezwolenie na pracę.



Postępowanie w razie wypadku przy pracy

Wypadki przy pracy to nieodłączny element praktycznie każdej aktywności zawodowej. Najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy pozostaje nieprawidłowe zachowanie się pracownika, czyli nieprzestrzeganie przez niego zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Według danych GUS w I półroczu 2022 r. zgłoszono 27900 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, o 2,6% więcej niż w I półroczu 2021 r.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca powinien zapewnić poszkodowanym pierwszą pomoc i podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie.

Zabezpieczyć miejsce wypadku - miejsce wypadku należy zabezpieczyć przed dostępem osób niepowołanych i możliwością uruchomienia – bez potrzeby – maszyn i innych urządzeń technicznych, których ruch wstrzymano w związku z tym zdarzeniem.

Zawiadomić o wypadku właściwego inspektora pracy i inne organy – należy poinformować właściwego, ze względu na miejsce zdarzenia, inspektora pracy PIP i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.

Przeprowadzić postępowanie powypadkowe - postępowanie to, zwane też dochodzeniem powypadkowym, przeprowadza podmiot, na rzecz którego poszkodowany świadczył pracę lub ZUS, a w przypadku rolników indywidualnych – KRUS.



Bakteria Legionella

Co łączy zakłady pracy, fabryki, aqua parki? Odpowiedzią jest... zagrożenie, wynikające z funkcjonowania w tego typu obiektach urządzeń wytwarzających aerozol wodny potencjalnie skażony bakterią Legionella.

Legionella to rodzaj bakterii, do której należy między innymi gatunek Legionella pneumophila wywołujący choroby z grupy legioneloz, z których najważniejsze znaczenie mają: choroba legionistów (ciężki przebieg) oraz gorączka Pontiac (przebieg lżejszy, grypopodobny).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi określa, że ilość bakterii Legionella w wodzie nie powinna przekraczać stężenia 100 bakterii/100 ml ciepłej wody użytkowej, a w szpitalach i obiektach leczniczych – 50 jtk/1000 ml.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi mamy określoną częstotliwość, z jaką należy badać wodę. Jeżeli wyniki są w normie, tj. 100 bakterii/100 ml ciepłej wody użytkowej, a w szpitalach i obiektach leczniczych 50 jtk/1000 ml, to wodę badamy zgodnie z poniższym: W przedsiębiorstwach podmiotu wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz w przedsiębiorstwach podmiotu wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w których przebywają pacjenci o obniżonej odporności, w tym objęci leczeniem immunosupresyjnym, badamy wodę 2 razy w roku. W budynkach zamieszkania zbiorowego oraz w budynkach użyteczności publicznej, w których w trakcie ich użytkowania wytwarzany jest aerozol wodno-powietrzny, wykonujemy pierwsze badania w momencie, gdy wynik osiągnie wartość poniżej 100 jtk/100ml, – to kolejne – za rok. Gdy kolejny wynik także będzie poniżej 100jtk/100ml, to wtedy badamy wodę co 3 lata.



Niższe temperatury w pomieszczeniach sposobem na oszczędności energii?

Wśród wielu sposobów na walkę z kryzysem energetycznym i rosnącymi cenami energii pojawiła się sugestia obniżenia temperatur w pomieszczeniach. Ograniczenie temperatury w budynkach użyteczności publicznej wydaje się już przesądzone. Nie jest to jednak jedyna sposób na ograniczenie wydatków ponieważ samorządy będą również oszczędzać m. in. na miejskim oświetleniu. Z kolei dla indywidualnych odbiorców energii pojawiają się już kampanie edukacyjne zachęcające do zmiany nawyków korzystania z ogrzewania.

Ograniczenie bardzo wysokich kosztów jest też kluczowym czynnikiem dla przedsiębiorców, którzy muszą myśleć o rentowności swoich biznesów. Czy w prywatnych przedsiębiorstwach również zmieni się polityka ogrzewania pomieszczeń? Ograniczanie zużycia energii wydaje się być bardzo rozsądne, zwłaszcza w czasie kryzysu. Nie może się to jednak odbijać na znaczącym obniżeniu komfortu pracy – zwłaszcza jeśli negatywnie odbija się to na bezpieczeństwie bądź zdrowiu pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia odpowiedniej temperatury na stanowiskach pracy w budynkach i środki chroniące przed zimnem pracującym poza nimi. Za niewywiązanie się z tych obowiązków grożą mandaty. W pomieszczeniach w których pracujemy musi panować temperatura odpowiednia do rodzaju wykonywanej przez nas pracy. Wyjątkiem są te pomieszczenia, w których ze względu na ich przeznaczenie lub wykorzystywaną w nich technologię temperatura nie może być wyższa – np. chłodnie. W pomieszczeniach w biurowych oraz takich gdzie wykonywana jest lekka praca fizyczna, temperatura nie może być niższa niż 18°C.



Czy potrafimy udzielić pierwszej pomocy?

Jak podaje Polski Czerwony Krzyż, średni czas od momentu wezwania karetki do przyjazdu służb ratunkowych wynosi 8 minut w mieście i ok. 15 minut na terenach poza miastem. Dlatego życie ofiary wypadku często zależy od osób postronnych, które są świadkami wypadku, i ich umiejętności udzielania pierwszej pomocy. W cyklicznych badaniach nieco ponad 60 proc. Polaków deklaruje, że potrafi jej udzielić, ale odsetek tych, którzy są pewni swoich umiejętności, jest dużo niższy. Co więcej, deklaracje często różnią się z rzeczywistością, bo w praktyce przed udzieleniem pierwszej pomocy na ogół powstrzymuje nas strach i obawa, że zrobimy coś źle.

– Jeśli chodzi o umiejętność udzielania pierwszej pomocy przez przeciętnego Polaka, sytuacja jest po prostu niedobra. Brakuje stałych szkoleń, możliwości doksztalcania się, czasami nie chcemy tego robić. To, że nie udzielamy pierwszej pomocy, jest związane z faktem, że po prostu nie potrafimy i boimy się konsekwencji – mówi agencji Newseria Biznes Tadeusz Zagajewski, dyrektor generalny Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Łodzi.

– Do udzielania pierwszej pomocy i znajomości w tym zakresie w ogóle najlepiej przygotowane są dzieci. One wiedzą, jak to zrobić, znają reguły postępowania. Czasami na szkoleniach zdarza się tak, że to dziecko podpowiada rodzicom, jak udzielić pierwszej pomocy – dodaje Tadeusz Zagajewski

– Szkolenia z zakresu pierwszej pomocy są szalenie istotne. Nigdy nie wiadomo, kiedy znajdziemy się w sytuacji, w której trzeba będzie udzielić takiej pomocy osobie poszkodowanej. I wtedy możemy nie wiedzieć, jak to zrobić, może sparaliżować nas strach, będziemy się denerwować, że spowodujemy dodatkowe obrażenia – mówi Karolina Tworzydło, dyrektor marketingu w Compensa TU SA Vienna Insurance Group.



Nowe formy pracy a dobrostan pracujących

Tempo ewolucji środowiska pracy zwiększa się – również pod względem form zatrudnienia. Zmiany te sprawiają, że współczesna definicja „pracy” odbiega coraz bardziej od tradycyjnej. Nie pozostaje to bez wpływu na zdrowie i samopoczucie pracujących.

Digitalizacja i globalizacja oraz idące za nimi zmiany w świecie pracy będą przybierać na sile. Przyczyniła się do tego również pandemia COVID-19, podczas której odnotowano rozwój pracy platformowej, związanej głównie z usługami dostaw żywności, a także pracy zdalnej. W badaniu World Economic Forum, w którym wzięło udział 12,5 tys. pracowników z 29 krajów, 2/3 respondentów było za utrzymaniem większej elastyczności pracy po zakończeniu pandemii, z czego niemal 1/3 rozważała odejście z pracy, jeśli nie będzie możliwości pracy hybrydowej.

Mimo intensywnych zmian w świecie pracy wciąż brakuje, zwłaszcza w Polsce, badań weryfikujących koncepcje i teorie ich wpływu na dobrostan osób pracujących.

Intensywność i psychologiczne wymagania pracy wydają się wyższe wśród osób wykonujących nietypowe formy pracy, oparte na wiedzy. W tym kontekście nieznana jest jeszcze rola narzędzi teleinformatycznych, ponieważ z jednej strony sprzyjają one wyższym wymaganiom pracy, a z drugiej – mogą wspomagać pracowników w radzeniu sobie z tymi wymaganiami. Niektóre badania sugerują, że rozszerzenie wykorzystywania technologii cyfrowych nie wpływa jednak na redukcję obciążenia pracą, a w wielu przypadkach prowadzi wręcz do jego zwiększenia.



Dwie podwyżki płacy minimalnej w 2023 roku

Rząd proponuje w 2023 roku dwie podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej. Ich podwyżki są jeszcze wyższe niż się spodziewano. Od stycznia najniższe wynagrodzenie za pracę wyniesie 3 490 zł, a minimalna stawka godzinowa – 22,80 zł. To oznacza wzrost pensji o prawie 500 zł, a kolejne 110 zł zostanie dodane od lipca: minimalne wynagrodzenie ma wynosić 3 600 zł, a minimalne wynagrodzenie godzinowe 23,50 zł.

W lipcu zgodnie z zasadami ustawowymi, propozycja rządowa była analizowana na forum Rady Dialogu Społecznego. Jednak negocjacje w sprawie wzrostu płac w przyszłym roku pokazały rozbieżności pomiędzy związkowcami a pracodawcami.

— Płaca minimalna powinna być drogowskazem dla pracodawców — powiedział premier Mateusz Morawiecki. — Najlepsze kraje do życia to te, gdzie nierówności płacowe są najmniejsze — dodał.

W latach 2015 – 2022 minimalne wynagrodzenie za pracę rośnie szybciej niż przeciętne wynagrodzenie w gospodarce i wzrosło o 1 260 zł z 1 750 zł w 2015 r. W tym samym czasie przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wzrosło o 54,5%. Dwukrotna zmiana kwot w 2023 nie jest pomysłem rządu, a wynika wprost z obowiązujących przepisów. To efekt inflacji, co nakłada na władze taki obowiązek. Gdy w ustawie budżetowej prognozowany wskaźnik przekracza 5 proc., to najniższą krajową trzeba podnieść od stycznia, a później od lipca.



Polskie przepisy ws. mobbingu powinny lepiej chronić ofiary

Wielozadaniowość wyczerpuje. Zaczynają to zauważać eksperci od rynku pracy i choć wciąż wielozadaniowość bywa utożsamiana z elastycznością, to zauważa się już jej ciemne strony. Dowiedz się, jak radzić sobie z nadmiarem zadań w jednym czasie.

Według Kodeksu pracy tzw. mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, które wywołują zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu. Mobbingowi poświęcony jest jeden przepis w Kodeksie pracy, który zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania temu zjawisku.

Według obowiązujących przepisów pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia finansowego, a pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

„Przepisy dotyczące mobbingu nie są zbyt przychylne dla jego ofiar i na pewno nie zachęcają do dochodzenia swoich praw przed sądem” – powiedział w rozmowie z Prawo.pl Mateusz Gajda, radca prawny i członek Międzynarodowego Stowarzyszenia Walki z Molestowaniem i Mobbingiem. Zwrócił też uwagę, że to na ofierze spoczywa obowiązek udowodnienia mobbingu i ocenił, że obowiązujące przepisy „często okazują się niewystarczające”



Jak sobie radzić z nadmiarem zadań?

Wielozadaniowość wyczerpuje. Zaczynają to zauważać eksperci od rynku pracy i choć wciąż wielozadaniowość bywa utożsamiana z elastycznością, to zauważa się już jej ciemne strony.

Jak sobie radzić z nadmiarem zadań?

- Zaczynaj każdy dzień z planem, najlepiej, jeśli zadaniom na dany dzień przydzielisz priorytety i je pogrupujesz.
- Ćwicz nieodrywanie się od tego, czemu w danym momencie poświęcasz uwagę. Być może będzie to wymagać wyłączenia skrzynki mailowej i sprawdzania jej tylko pomiędzy zadaniami albo ustawienia statusu – nie przeszkadzać.
- W przypadku pracy nad bardzo ważnymi zadaniami używaj techniki POMODORO, systemu pracy polegającego na intensywnym skupianiu się na jednym zadaniu np. przez 20 czy 30 minut z określoną ilością przerw na przewietrzenie głowy, po 4 blokach idziesz na dłuższą przerwę – bez komputera.
- Stosuj mindfulness – trening uważności polegający na nauce doświadczania tego, co tu i teraz. Do pozytywnych skutków należą m.in.: wzmocnienie koncentracji, redukcja stresu, łatwiejsze zasypianie, umiejętność bycia w danej chwili i niewybiegania myślami w przyszłość.
- Oddaj części swoich obowiązków innym osobom.
- Stosuj granice i sprawdź, czy nie jesteś przypadkiem osobą, na którą spadają w organizacji same trudne tematy.
- Unikaj rozpraszaczy takich jak media społecznościowe, telefony do bliskich, czy krótkie rozmowy z koleżeństwem.