TOP 10

**BHP, PPOŻ.,
OCHRONA ŚRODOWISKA,
PRAWO PRACY,
PIERWSZ POMOC**

Kultura bezpieczeństwa - wspólna sprawa

TOP 10 to inicjatywa z zakresu EDUKACYJNEJ KOMUNIKACJI EKSPERCKIE, która jest autorskim programem SEKA S.A., dla zapewnienia bezpieczeństwa poprzez pogłębienie wiedzy o dobrych praktykach, regulacjacjach prawnych oraz wydarzeniach branżowych

Dawcy osocza mogą liczyć na 48 dodatkowych dni wolnego w roku

Osoby, które regularnie oddają osocze, będą miały prawo nawet do 48 dodatkowych dni płatnego wolnego w pracy w ciągu roku. Przepis budzi kontrowersje, ponieważ koszt nieobecności w pracy honorowego dawcy krwi pokrywa pracodawca.

Honorowi dawcy krwi mają mieć prawo do dwóch dni wolnych w pracy (płatnych): w dniu donacji i dzień po, także po zakończeniu stanu zagrożenia epidemicznego (obowiązuje do 31 marca 2023). Przed epidemią za oddanie krwi przysługiwał im tylko jeden dzień wolny. Jak podaje Prawo.pl, osocza nie można co do zasady oddawać częściej niż co dwa tygodnie. Oznacza to maksymalnie 24 donacje w ciągu roku, co przekłada się na 48 dni wolnego w pracy.

Kontrowersje wokół tego rozwiązania wynikają z tego, że koszty dni wolnych honorowego dawcy krwi pokrywa pracodawca. Z jego perspektywy dodatkowy dzień wolny stanowi trudność przede wszystkim o charakterze organizacyjnym. Każda absencja pracownika w pracy wiąże się ponadto z określonymi wydatkami. Przede wszystkim z kosztem zapłaty wynagrodzenia za dzień zwolnienia oraz kosztami jego zastępstwa.

Ministerstwo Zdrowia, które poparło przepis uprawniający honorowych dawców krwi lub do dwóch dni wolnego argumentuje, że krew jest potrzebna między innymi w leczeniu onkologicznym. Osocze jest wykorzystywane nie tylko w procedurach medycznych, ale także do produkcji niektórych leków.

Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót. Co to takiego?

Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót jest to jeden z podstawowych dokumentów, związanych z prowadzeniem procesu budowlanego. Obowiązek jej opracowania wynika z Ustawy Prawo budowlane, a także Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

Przygotowanie IBWR jest niezbędne w momencie prowadzenia robót o szczególnym charakterze oraz możliwym do wystąpienia dużym zagrożeniu bezpieczeństwa i zdrowia osób wykonujących prace na wysokości, w wykopach czy przy montażu lub demontażu ciężkich elementów. Trudno wyobrazić sobie proces budowlany pozbawiony tego typu działań, dlatego odpowiednio przygotowana IBWR stanowi jeden z głównych elementów całego systemu bezpieczeństwa pracy na budowie.

Za przygotowanie Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót odpowiada bezpośrednio ich wykonawca, czyli pracodawca realizujący konkretne zadania. Za zapewnienie na terenie inwestycji dostępności takiej dokumentacji odpowiada również kierownik robót. Samo przygotowanie dokumentacji może być powierzone konkretnej osobie – ważne jednak, aby posiadała ona odpowiednią wiedzę oraz kompetencje w stosunku do realizowanego zadania, gdyż dzięki temu będzie w stanie dokonać właściwej oceny warunków i możliwości jego bezpiecznego wykonania. Dobrą praktyką jest także zaangażowanie w proces tworzenia Instrukcji większej liczby osób, w tym inżynierów, technologów oraz pracowników, którzy będą wykonywać dane zadanie, gdyż to właśnie oni są największym źródłem wiedzy i doświadczeń.

Pożar na budowach

Pożary – są to niekontrolowane procesy palenia, przebiegające w miejscu do tego nieprzeznaczonym. Zgodnie z tą definicją każde spalanie zachodzące w miejscu do tego nieprzeznaczonym jest pożarem. Spalanie to rozumiane jest zarówno jako spalanie płomieniowe, jak i bezpłomieniowe (np. żarzenie się lub tlenie).

W razie wystąpienia pożaru pierwszą czynnością powinno być – co oczywiste – wezwanie straży pożarnej oraz policji. Służby te wzywają z kolei nadzór budowlany w celu dokonania oceny stanu budynku. Zadaniem policji jest przede wszystkim ustalenie, czy pożar został wywołany przez człowieka w sposób zamierzony, czy też jest to zdarzenie nagłe i niespodziewane.

Pojawienie się pożaru nie zawsze musi nas zaskoczyć. Trzeba odpowiednio wcześniej wykazać się wyobraźnią – najlepiej popartą doświadczeniem i wiedzą – albo też zetknąć się z tym niewątpliwie przykrym wydarzeniem bezpośrednio. Bogate wnioski płynące z wielu analiz przyczyn pożarów są podstawą do dalszego wyznaczania odpowiednich sposobów zabezpieczeń minimalizujących straty popożarowe. W większości wypadków nie można od razu ustalić, czy pożar został wywołany przez człowieka. Wyjaśnianie tych okoliczności następuje w toku postępowania, które może zająć niejednokrotnie wiele miesięcy. W tym czasie do użytkowania budynku po pożarze zastosowanie znajdują przepisy rozdziału 6 ustawy Prawo budowlane. W szczególności organy nadzoru budowlanego mogą nałożyć na właściciela lub zarządcę obiektu budowlanego obowiązek dostarczenia w określonym terminie stosownych ocen technicznych oraz ekspertyz (art. 81c ust. 2).

Zalecenia na temat prawidłowego stanu nawadniania wśród pracowników

Utrzymanie prawidłowego stanu nawodnienia organizmu jest bardzo ważnym elementem jego właściwego funkcjonowania. Dotychczasowe badania wskazują, że duży odsetek pracowników ma problem z dbaniem o odpowiednie nawodnienie. W celu zapewnienia prawidłowego stanu nawodnienia organizmu pracownicy powinni:

• W celu zapewnienia prawidłowego stanu nawodnienia organizmu pracownicy powinni monitorować swój stan nawodnienia rano, na czczo:

Kontrola barwy moczu – czy mój mocz jest ciemnożółty (bursztynowy), ciemniejszy niż wczoraj? Kontrola uczucia pragnienia – czy odczuwam pragnienie? Niekiedy także kontrola masy ciała – czy moja masa ciała jest o >1% niższa niż wczoraj?

• Spożywać płyny w ilości odpowiadającej indywidualnemu zapotrzebowaniu – pijemy tyle, ile potrzebujemy, aby uzupełnić utracone płyny, ale aby nie zwiększyć znacznie masy ciała (>1%). Niemniej, powinno się pić minimum 1,5 płynów dziennie.

Płyny najlepiej pić z butelek (lub szklanek) o znanej objętości, aby możliwa była kontrola ilości spożytych płynów. Ilość spożytych płynów zależy m.in. od tempa pocenia się, warunków środowiskowych, intensywności i długości wysiłku fizycznego. Przy określaniu zapotrzebowania na wodę można korzystać ze wzorów (jednak nie uwzględniają one, np. indywidualnego tempa pocenia się, czy panujących warunków środowiskowych.

Prezbiopia – problem, który pojawia się z wiekiem

Prezbiopia czyli starczowzroczność. Brzmi mało atrakcyjnie, choć to proces zupełnie naturalny, który wraz z wiekiem dotyka wszystkich ludzi. Mniej więcej w wieku 40-45 lat, niezależnie od wcześniej zdiagnozowanych wad, wzrok człowieka po prostu zaczyna się pogarszać.

Pogorszenia widzenia to wynik starzenia się organizmu i wiotczenia mięśni, które regulują także akomodację oka, czyli jego zdolność dostosowywania do widzenia rzeczy w różnej odległości. Soczewka traci swoją sprężystość i twardnieje, co doprowadza do problemów z widzeniem z bliska. Nie jest to wada wzroku, ale naturalna konsekwencja starzenia się organizmu.

Pierwsze symptomy prezbiopii pojawiają się około 40-45 roku życia, jako subtelne zmiany w zachowaniu. Wizytę u specjalisty warto rozważyć wtedy, gdy:

- Masz problem z wysłaniem wiadomości sms, przeczytaniem drobnego tekstu (np. na etykietach) i innych treści, które znajdują się w małej odległości od oczu.
- Długie czytanie sprawia ci trudność.
- Oddalasz od siebie książkę czy telefon, żeby lepiej dostrzec tekst.
- Po dłuższym czytaniu rozmazują się obiekty będące na dalszym planie.
- Potrzebujesz lepszego oświetlenia – często kupujesz żarówki o większej mocy.
- Pojawia się brak ostrości widzenia, ból oczu, głowy, podwójny obraz.

Pracodawcy mogą już kontrolować trzeźwość pracowników

21 lutego weszły w życie przepisy, które określają zasady kontroli trzeźwości w zakładzie pracy. Pomiar zawartości alkoholu w organizmie, pracodawca będzie mógł wykonać przy użyciu alkomatu.

„To bardzo ważne zmiany w Kodeksie pracy, które mają zagwarantować bezpieczeństwo wszystkim pracownikom. Regulacje powstały przy licznych konsultacjach ze stroną społeczną i odpowiadają na oczekiwania pracodawców" – powiedziała minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg.

Jeżeli przepisy wewnątrzzakładowe przewidują prewencyjną kontrolę trzeźwości, pracodawcy będą mogli przy użyciu alkomatu skontrolować swoich pracowników. W innych przypadkach kontrolę przeprowadzi policja. Takie same zasady będą miały zastosowanie w przypadku podejrzenia zażycia innych substancji odurzających.

Zgodnie z nowym prawem, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia lub ochrony mienia. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w jego organizmie. W przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Koszty spalanie węgla. Ile zapłacimy zdrowiem?

Trwanie przy energetyce opartej na węglu może oznaczać dodatkowe 34 tys. zgonów oraz tysiące nowych przypadków chorób i utraconych dni pracy do 2049 roku. Ale możliwe jest uniknięcie takich skutków i zaoszczędzenie nawet 273 mld zł, jeśli Polska zdecyduje się na wygaszenie produkcji energii z węgla do 2030 r. Nowy raport organizacji Health and Environment Alliance (HEAL) pt. "Szkodliwy węgiel. Jak rezygnacja ze spalania węgla poprawi stan zdrowia publicznego w Polsce?"

Prawdziwy koszt elektrowni węglowych

Funkcjonowanie elektrowni węglowych wpływa na zdrowie ludzi. Elektrownie emitują szkodliwe czynniki zanieczyszczające powietrze oraz znaczne ilości gazów cieplarnianych napędzających zmianę klimatu. Najnowsza publikacja HEAL wylicza skutki zdrowotne oraz koszty generowane wskutek emisji głównych monitorowanych substancji: pyłów zawieszonych PM2.5 i PM10, dwutlenku azotu oraz ozonu.

Scenariusz 2049

Zakłada wygaszenie mocy węglowych do 2049 r. oraz utrzymuje produkcję z pozostałych źródeł konwencjonalnych na poziomie z 2040 r. Łączne skumulowane koszty wszystkich skutków zdrowotnych w tym scenariuszu (do roku 2060) mogą sięgnąć 422 mld złotych. W tym przypadku w całym okresie funkcjonowania elektrowni węglowych emisje doprowadzą do 33806 przedwczesnych zgonów oraz wielu przypadków chorób i hospitalizacji skutkujących kilkoma milionami utraconych dni pracy.

Pracowniku, zdrowy styl życia to także ruch

Co drugiego pracownika w Polsce dotyka problem otyłości. Inne niepokojące statystyki wskazują na zbyt wysoki poziom cholesterolu i cukru we krwi, czy nieprawidłowe ciśnienie tętnicze. – Zdaniem większości pracowników w największym stopniu na utrzymanie zdrowego stylu życia wpływa zbilansowana dieta i odpowiednia ilość snu. Tymczasem należy do tego dodać obowiązkową, regularną aktywność fizyczną.

W tym roku po raz ósmy Medicover opracował Raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia." – kompleksową analizę stanu zdrowia pracowników w Polsce. Z dokumentu wynika, że ponad połowa pracowników ma jeden lub więcej z czynników ryzyka prowadzących do problemów zdrowotnych w przyszłości. Brak regularnej aktywności fizycznej, jak również siedzący tryb życia powodują, że odsetek osób z nadwagą i otyłością systematycznie rośnie, a pracownicy trafiają na zwolnienia lekarskie głównie z powodu chorób układu ruchu, skarżą się na bóle pleców i ogólne zmęczenie, a w dłuższej perspektywie narażają się na rozwój tzw. chorób cywilizacyjnych.

Osoby, które uprawiają regularnie sport/aktywność fizyczną, mają większy wpływ na swoje zdrowie, utrzymują bardziej prawidłowy wskaźnik cholesterolu, czy cukru we krwi, minimalizują ryzyko nadwagi i otyłości, miażdżycy, cukrzycy. Wskazuje to na nieustającą konieczność edukowania społeczeństwa w zakresie właściwie rozumianego zdrowego stylu życia, włączając w to kwestię regularnego ruchu.

Jaka jest świadomość prawa pracy wśród pracowników biurowych?

Co piąty pracownik biurowy w Polsce ocenia swoją znajomość przepisów prawnych jako mierną lub zaledwie dostateczną. Łącznie niemal 2/3 white collars uważa, że w ich miejscu zatrudnienia przepisy pracy są respektowane, ale jednocześnie prawie 20 proc. czuje, że pracodawca łamie ich prawa – tak wynika z badania portalu pracy Rocketjobs.pl. Na kim powinien spoczywać obowiązek edukacji w tym zakresie i na ile bezpiecznie Polacy czują się z obecnymi przepisami?

Badania pokazują, że pokaźna grupa polskich pracowników biurowych deklaratywnie pozytywnie ocenia swoją wiedzę na temat prawa pracy: 41 proc. z nich uważa, że zna je dobrze, 31 proc. – bardzo dobrze. Poziom wiedzy o prawie idzie w parze z zajmowaną pozycją – im wyższe stanowisko, tym lepsza deklaratywna znajomość paragrafów. Najlepiej swoją znajomość praw oceniają pracownicy średnich i dużych przedsiębiorstw (kolejno 81 proc. i 80 proc.). Wciąż jednak duża grupa white collars, a dokładnie co piąty biały kołnierzyk postrzega swoją orientację w Kodeksie pracy jako mierną lub jedynie dostateczną. Na kim zatem powinien spoczywać obowiązek edukacji w tym zakresie? 64 proc. ankietowanych uważa, że na pracodawcy, 1/3 respondentów nie ma zdania na ten temat.

Młodzi Polacy oceniają swoją wiedzę na temat praw pracowniczych dość łaskawie i stawiają sobie w tym zakresie >>mocną czwórkę<<. Jednocześnie odsuwają od siebie ten temat – powszechne jest przekonanie, że edukacja pracowników w zakresie prawa pracy powinna leżeć w gestii pracodawcy (64 proc.), a rzadziej samego pracownika (46 proc.). Być może prawa pracownicze nie są pasjonującym tematem i – co ważniejsze – chyba nie są zbytnio zrozumiałe.

Komfort cieplny w pomieszczeniach biurowych

Dyskomfort cieplny to bardzo poważny problem, występujący zdecydowanie zbyt często w biurowej przestrzeni pracy, zwłaszcza wtedy, gdy wprowadzane są w niej zmiany w rozmieszczeniu stanowisk pracy w stosunku do warunków oryginalnie zaprojektowanych.

Bardzo częstą sytuacją jest taka modyfikacja przestrzeni pracy, podczas której nie są brane pod uwagę czynniki wpływające na komfort cieplny pracowników, co może powodować np. odczucie przeciągu, jeżeli biurko ustawione jest zbyt blisko nawiewnika lub jeżeli nie uwzględni się przy montażu klimatyzacji zamocowania urządzenia na odpowiedniej wysokości. Parametry powietrza nawiewanego zmieniają się również w sytuacji, w której w pomieszczeniu pracy przebywa więcej osób niż założono w projekcie, co niestety w praktyce nie jest sytuacją rzadką.

Do głównych czynników wpływających na odczucia komfortu cieplnego w pomieszczeniach zamkniętych należą:

- temperatura otaczającego powietrza,
- ilość ciepła wytwarzana przez organizm na skutek wykonywanej czynności oraz procesów metabolicznych (wydatek energetyczny),
- odzież,
- temperatura powierzchni otaczających,
- względna prędkość przepływu powietrza w strefie przebywania,
- wilgotność względna otaczającego powietrza.