



Dźwigaj z głową – Kampania EU-OSHA

Zaburzenia zdrowotne wynikające z pracy dotyczą pracowników w każdym wieku i wykonujących każdy rodzaj pracy. Skala tego problemu jest duża i ciągle rośnie. W związku z tym EU-OSHA rozpoczyna kolejną kampanię na rzecz zapobiegania zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego.

Kampania organizowana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) pn. „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy – „Dźwigaj z głową” rozpoczyna się w październiku 2020 r., a jej intencją jest zachęcenie pracodawców, pracowników i innych zainteresowanych stron do wspólnych działań zapobiegającym zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego.

W latach 2000 i 2007 EU-OSHA przeprowadziła dwie kampanie dotyczące podobnego problemu, czyli zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. Skąd więc potrzeba przeprowadzenia kolejnej?

Otóż europejskie badanie warunków pracy (EWCS) wykazało, że około trzech na pięciu pracowników w UE zgłosiło, że cierpią z powodu zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Najczęstszymi rodzajami zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego zgłaszanymi przez pracowników są bóle pleców i mięśni kończyn górnych (odpowiednio 43 % i 41 %). Rzadziej zgłaszane były bóle mięśni kończyn dolnych (29 % w 2015 r.).



Darmowe szkolenia i doradztwo

Jesteś mikro-, małym lub średnim przedsiębiorcą ponownie rozpoczynającym działalność gospodarczą, posiadającym siedzibę na terenie Polski? Jeśli tak, to możesz zgłosić się do projektu „Nowy start-nowe perspektywy” i wziąć udział w serii szkoleń i działań doradczych z zakresu m.in. zarządzania, prawa i finansów. Udział w projekcie jest bezpłatny.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Realizacją zajmuje się SEKA S.A. na terenie całej Polski (więcej informacji na efs.seka.pl/). Czas trwania do 30 czerwca 2022 r.

W ramach opisywanych działań wsparciem objętych zostanie 400 mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Adresatami są osoby, które spełniają poniższe wymagania formalne:

- są mikro-, małym lub średnim przedsiębiorcą, którzy **ponownie** rozpoczynają działalność gospodarczą, czyli 24 miesiące przed dniem przystąpienia do projektu zaprzestali prowadzenia działalności, a następnie w okresie 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu ponownie podjęli działalność gospodarczą w formie jednoosobowej działalności gospodarczej lub jako wspólnicy spółki prawa handlowego;
- posiadają siedzibę na terenie Polski;
- spełniają warunki umożliwiające otrzymanie przez nich pomocy de minimis lub pomocy publicznej.



Biuro #zeroWaste – trend czy konieczność?

W biurze spędzamy prawie jedną trzecią dorosłego życia – tak wyliczyli naukowcy (amerykańscy). Dlaczego więc i tam nie wprowadzić zasad panujących w domu, czyli np. nie zadbać o środowisko? Warto oczywiście, by decyzja o pracy w duchu zero waste została podjęta przez pracodawcę i wprowadzana do zespołu poprzez budowanie świadomości i wdrażanie odpowiedniej kultury pracy.

Środowisko naturalne, wyniszczone przez kilkaset lat agresywnego wykorzystania, potrzebuje obecnie pomocy i wsparcia człowieka. Dlatego recykling, oszczędzanie energii, zakupy tylko niezbędnych rzeczy, segregacja śmieci i rezygnacja z plastików, wybór roweru jako środka transportu, to obecnie nie wymysł, a konieczność. Trend zero waste coraz mocniej zakorzenia się w świadomości i codzienności Polaków. Warto, by rozszerzył się również na środowiska biznesowe.

Już na etapie projektowania można pomyśleć o krzesłach, biurkach, wykładzinach, które są projektowane w duchu zero less lub zero waste, czyli są wykonane w 100 proc. z materiałów z recyklingu.

Odpowiednia organizacja stanowisk pracy pozwoli na zaoszczędzenie energii elektrycznej. Zgodnie z przepisami bhp stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, by miało dostęp do naturalnego światła. Jest wiele sposobów, które sprawiają, że biuro będzie jaśniejsze, a sztuczne oświetlenie rzadziej używane.

Prawidłowa segregacja śmieci zwiększa szansę na to, że dany surowiec będzie ponownie przetworzony i wykorzystany.



Jak poprawnie myć ręce?

Epidemia koronawirusa nie została odwołana i nie wiadomo jak długo jeszcze potrwa. Zasady wprowadzone na początku wciąż obowiązują i tak naprawdę większość z nich warto wprowadzić do codziennych rytuałów. Takie jak np. poprawne mycie rąk.

Większość osób nie przykładą zbyt dużej uwagi do mycia rąk – robi to krótko i niedbale. A przecież to tam zbiera się najwięcej bakterii i innych drobnoustrojów, które później łatwo rozprzestrzeniamy po własnym ciele, a szczególnie po twarzy.

40 sekund!

Tyle czasu powinniśmy myć dłonie. Oczywiście dotyczy to nas, zwykłych ludzi. Lekarze i pracownicy medyczni w instrukcji bhp dotyczącej mycia rąk mają określony o wiele dłuższy czas, który trwa nawet kilka minut.

Stosuj się do poniższych zasad:

1. zwilż ręce i nanieś odpowiednią ilość mydła,
2. pocieraj o siebie wewnętrzną stronę dłoni, a następnie zewnętrzną,
3. wyczyść powierzchnię między palcami, górną ich część i wnętrze dłoni,
4. namydł kciuk i ruchem obrotowym pocieraj o zewnętrzne części drugiej dłoni.
5. czynności powtarzaj minimum 40 sekund.
6. spłucz mydło,
7. wytrzyj dłonie najlepiej papierowym ręcznikiem.



Jak polecać pracę zdalną?

Pojęcie pracy zdalnej zostało wprowadzone do porządku prawnego dopiero za sprawą tzw. specustawy, której celem jest przeciwdziałanie i zapobieganie rozprzestrzenianiu się koronawirusa. Odrębnych przepisów w Kodeksie pracy co do zasad jej polecenia, kontrolowania czy odwoływania jeszcze nie ustanowiono. Jak więc zgodnie z prawem polecać pracę zdalną?

Zgodnie z art. 3 Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Przepis ten wprowadził jednostronne uprawnienie dla pracodawcy. Oznacza to, że w zakresie polecenia pracy zdalnej nie jest konieczna aprobata pracownika. Pracodawca może polecić wykonywanie pracy w tej formie wszystkim pracownikom, wybranym grupom zawodowym lub tylko pracownikom, w stosunku do których zachodzi ryzyko wcześniejszego kontaktu z osobami zarażonymi koronawirusem. Decyzja w tym zakresie należy wyłącznie do pracodawcy.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej nie wpływa na treść umowy o pracę i nie jest wymagana jej zmiana na mocy porozumienia stron, czy też wypowiedzenie zmieniające warunki pracy.



Bezpieczeństwo pożarowe w czasie COVID-19 w szkołach

Zapewnienie bezpieczeństwa przeciwpożarowego to przede wszystkim działania prewencyjne, takie jak ćwiczenia ratowniczo-gaśnicze, podczas których przeprowadza się m.in. próbną ewakuację. Jak w dobie pandemii i obowiązujących zasad przygotować się i podjąć odpowiednie działania?

Zgodnie z Ustawą o ochronie przeciwpożarowej próbną ewakuację należy przeprowadzać w ciągu 3 miesięcy od chwili rozpoczęcia roku szkolnego. Jednakże obowiązujące przepisy tzw. specustawy zabraniają zgromadzeń do 150 osób, tak więc ewakuacje w szkołach nie mogą być realizowane.

Obecna sytuacja epidemiologiczna wymusza na placówkach edukacyjnych dostosowanie się do reżimu sanitarnego. W związku z powyższym dyrektorzy szkół powinni opracować i wdrożyć plan działań profilaktycznych w zakresie ochrony zdrowia uczniów i pracowników oraz przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Dokument ten powinien zawierać nie tylko wytyczne co do wyposażenia użytkowników w środki ochrony indywidualnej oraz płyny do dezynfekcji rąk i powierzchni, ale też sposób organizacji pracy, działalność informacyjną czy aspekty bezpieczeństwa pożarowego.

Każda placówka edukacyjna na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń powinna mieć opracowaną instrukcję bezpieczeństwa, zawierającą zbiór konkretnych procedur. Obecnie należy ją zaktualizować o dodatkowe zagrożenie jakim jest epidemia koronawirusa.



Obowiązki pracodawcy wobec pracowników tymczasowych

Pracodawca ma identyczne obowiązki wobec pracowników tymczasowych i zatrudnionych na umowy zlecenia, jak wobec osób wykonujących swoje czynności służbowe na podstawie umowy o pracę. Podczas upałów powinien więc zapewnić wszystkim pracującym u niego pracownikom m.in. odpowiednią ilość wody i napojów.

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy. Odpowiada on przede wszystkim za zorganizowanie stanowiska pracy w taki sposób, by spełniało wymagania przepisów w zakresie wyposażenia i ochrony pracownika przed występującymi zagrożeniami.

Obowiązki pracodawcy wobec pracowników tymczasowych, podczas pracy w warunkach mikroklimatu gorącego, czyli gdy temperatura przekracza 28°C w biurze i 26°C na zewnątrz, określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. poz. 279 , Dz.U. 2019 poz. 1160).

Pracodawca jest obowiązany zapewnić odpowiednią ilość wody i napojów wzbogaconych w sole mineralne i witaminy.

Dodatkowo podczas pracy na otwartej przestrzeni powinien on zorganizować odpowiednie pomieszczenie, w którym pracownicy będą mogli odpocząć i się ochłodzić. Z kolei pracownicy, by nie doszło do odwodnienia, wyczerpania czy nawet udaru słonecznego, powinni co 15 min. pić wodę, a co 45 min. robić 15-minutowe przerwy.



Jakie są różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą?

Pojęcie pracy zdalnej w naszym porządku prawnym do tej pory nie funkcjonowało. Zostało wprowadzone dopiero teraz przepisami tzw. specustawy i nie stanowi telepracy w rozumieniu przepisów art. 67⁵–67¹⁷ KP.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w swoich wyjaśnieniach zawartych na stronie internetowej przyjęło, że „praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca, polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy – w rozumieniu specustawy – w celu przeciwdziałania COVID-19”.

Art. 67⁵ KP definiuje telepracę jako pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystywaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepracownik to pracownik, który wykonuje pracę w powyższy sposób i przekazuje wyniki pracy pracodawcy w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej np. e-mailem.

Różnica pomiędzy pracą zdalną a telepracą polega więc na tym, że ta pierwsza nie stawia wymogu przekazywania wyników pracy za pomocą komunikacji elektronicznej, a więc może być szerzej stosowana niż telepraca.

Istotną różnicą jest też to, że telepraca jest świadczona regularnie, a zdalna praca TYLKO na czas trwania epidemii.



Zaostrzenie kar za porzucanie śmieci

Ministerstwo klimatu chce zaostrzenia kar dla osób, które porzucają śmieci w miejscach publicznych, na drogach, placach czy terenach zielonych. Mandat ma wynosić do 5 tyś. zł, a metody identyfikowania sprawców mają być udoskonalone.

Ministerstwo Klimatu proponuje zaostrzenie kar za nieodpowiednie postępowanie z odpadami. Obecnie kary za porzucanie odpadów na terenach publicznych lub prywatnych są znacznie niższe, niż koszty ich legalnego pozbycia się np. w PSZOKach, co motywuje sprawców do nagminnych wykroczeń. Zwiększenie kar za zaśmiecanie miejsc publicznych (dróg, ulic, placów ogrodów, plaż, trawników lub zieleńców) do 5 000 zł zdaniem wiceministra klimatu Jacka Ozdoby mają temu zapobiec. Do tego samego poziomu mają wzrosnąć również kary za wyrzucanie nieczystości na cudzym gruncie polnym.

Ponadto, podmioty, które gospodarują odpadami, ale nie uzyskały wymaganej decyzji lub wpisu do rejestru mogą również spodziewać się wprowadzenia sankcji w postaci administracyjnych kar pieniężnych.

Planowane jest umożliwienie gminom zwolnienie z części opłat za brązowy pojemnik właścicieli nieruchomości, którzy kompostują bioodpady. W tej chwili gminy, szczególnie na terenach wiejskich, muszą zapewniać odbiór bioodpadów nawet wtedy, gdy są one przetwarzane przez właściciela nieruchomości i brązowe pojemniki są puste, co generuje niepotrzebne koszty w systemie.



Poradniki BHP

„Bezpieczeństwo przede wszystkim” – to hasło, które dosyć często przewija się podczas rozmów, szkoleń, wystąpień czy treści publikowanych w mediach tradycyjnych lub internetowych. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ma ono kluczowe znaczenie, ponieważ obwarowane licznymi przepisami, stoi na straży zdrowia i życia ludzi. Odpowiedzialność za ten stan rzeczy w przedsiębiorstwie ponosi pracodawca.

Wielu pracodawców i pracowników codziennie poszukuje odpowiedzi i porad w zakresie poprawnego zastosowania przepisów i zasad bhp. W obliczu zagrożenia, do którego możemy zaliczyć również pandemię wywołaną **koronawirusem SARS-CoV-2**, wątpliwości się mnożą, a poszukiwanie rozwiązań staje się jeszcze bardziej naglące.

W przestrzeni wirtualnej znajduje się mnóstwo wiedzy o bhp, o przepisach, zasadach, obowiązkach i karach. Warto jednak pamiętać, że treść ta – publikowana na różnych portalach czy blogach – nie zawsze odpowiada rzeczywistości. Przepisy, pisane językiem prawnym (często niezrozumiałym dla przeciętnego czytelnika) wymagają odpowiedniego przygotowania i przesiania ich przez sito interpretacji doświadczonego specjalisty bhp. Dlatego zawsze należy **sprawdzać wiarygodność źródła informacji**, z którego będziemy czerpać wiedzę.

Wiedza o bhp w pigułce – tak by można określić poradniki, które przygotowaliśmy dla naszych klientów, partnerów i czytelników. Składają się na nią wiarygodne i szczegółowo opracowane tematy, dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a przy tym są podane w czytelny i zrozumiały sposób.