



Służba BHP w Polsce

Kodeks pracy nakłada obowiązek na pracodawcę zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 kp), ale także obowiązek ich przestrzegania – na pracownika. Na straży przestrzegania tych przepisów stoi zakładowa służba BHP albo specjaliści spoza zakładu pracy. Jak wygląda rynek usług BHP w Polsce?

Wg raportu CIOP-PIB 70% pracowników służb bhp to osoby w wieku od 30 lat do 49 lat, na trzech mężczyzn przypada jedna kobieta.

Zakładową służbę BHP i zewnętrznych specjalistów BHP różni charakter wykonywanych zadań. Pierwsi wypełniają zadania związane z bezpieczeństwem pracy w obrębie własnego zakładu, takie jak: prowadzenie dokumentacji, ustalanie okoliczności wypadków czy współdziałanie z pracownikami, a drudzy częściej pełnią funkcje doradcze, szkoleniowe i kontrolne.

Wyniki badania przeprowadzonego przez CIOP-PIB w 2018 r. wskazują, że 49% pracodawców (na 80 badanych) zlecało niektóre zadania z zakresu BHP specjalistom spoza zakładu pracy mimo zatrudniania etatowych pracowników służby BHP.

Tegoroczne badanie na próbie 250 pracowników służby BHP z przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników pokazało, że 36% badanych przedsiębiorstw korzysta ze specjalistów BHP spoza zakładu pracy. Popyt ten jest istotnie wyższy w grupie firm zatrudniających od 100 do 199 pracowników (60%) niż w pozostałych grupach zdefiniowanych według wielkości zatrudnienia.



Rynek pracy w (post)pandemicznej rzeczywistości

Prognoza zjawisk na rynku pracy na 2021 rok nie jest łatwa, bowiem już w obecnym stanie pandemii wynikło wiele zmiennych, które wpłynęły na zachowania i decyzje przedsiębiorców. Przewidywano duży skok bezrobocia, jednak nie miało to miejsca w całej Europie, ponieważ zadziałały różnego rodzaju tarcze antykrzysowe, a część pracodawców zdecydowała się utrzymać liczbę pracowników, spodziewając się rychłego końca kryzysu.

W październiku 2020 r. bezrobocie rejestrowane w Polsce wynosiło 6,1%, jest to ok. 1 mln bezrobotnych.

- Danych dla II fali jeszcze nie mamy, ale w moim przekonaniu kolejne fale pandemii pogłębią ten trend. Osobiście spodziewam się zwolnień, o ile sytuacja na rynku pracy nie ulegnie szybkiej poprawie – w tekście „O rynku pracy, świadomości ekonomicznej i strategiach pracowników w 2021 roku” pisze dr hab. Adam Mrozowicki, prof. UWr z Instytutu Socjologii.

Na podstawie danych GUS widać, że w pandemii pracę straciły osoby na umowach cywilnoprawnych oraz samozatrudnione świadczące pracę dla jednego pracodawcy. w II kw. 2020 r. w porównaniu z analogicznym kwartałem 2019 r. zatrudnienie w ramach umowy zlecenia zmalało o 32%, przy równoczesnym spadku o 24,6% liczby samozatrudnionych pracujących dla jednego klienta.

Prof. dr hab. Adam Mrozowicki dodaje, że jest przekonany, iż prekaryjne zatrudnienie powróci na wysokim poziomie w warunkach post-pandemicznych.



RODO w dokumentacji kadrowo-płacowej

Obowiązki wynikające z przepisów RODO dotyczą każdego pracodawcy, który przetwarza dane osobowe pracowników, klientów czy kontrahentów. Wciąż wiele pytań i wątpliwości przysparzają kwestie związane z monitoringiem, rekrutacją czy innymi osobami występującymi w związku z zatrudnieniem pracownika.

Zakres prowadzenia dokumentacji pracowniczej określa stosowne rozporządzenie dotyczące spraw związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W tym procesie przetwarzane są dane osobowe pracowników, co oznacza, że działy kadrowe, księgowo i płacowe są obowiązane do przestrzegania przepisów RODO.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. b RODO przetwarzanie danych jest niezbędne do wykonania umowy lub do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą. Ponadto w myśl art. 6 ust. 1 lit. C przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.

Jednakże, administrator ma prawo przetwarzać te dane wyłącznie wówczas, kiedy ta osoba wraziła na to pisemną zgodę. Art. 6 ust. 1 lit. a RODO „osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów”.



Wymiana pieców węglowych nie jest priorytetem

Polski Alarm Smogowy (PAS) opublikował raport, w którym ukazał, jak wygląda wymiana pieców w miejscowościach z tzw. listy WHO – najbardziej zasmogowanych miast Europy. Dane nie są zadowalające, ponieważ tempo wymiany stoi praktycznie w miejscu.

Dane w raporcie pochodzą z odpowiedzi nadesłanych do PAS z urzędów miast i gmin oraz NFOŚiGW za 2019 r. Wynika z nich, że działania antysmogowe nie są priorytetem ani największych miast, ani najbardziej zanieczyszczonych gmin.

Z raportu wynika, że spośród miast wojewódzkich najwięcej kotłów wymieniono w Krakowie – 4188, na drugiej pozycji jest Wrocław – 1442, a na trzeciej Katowice – 1213. W tych dwóch miastach pozostało jednak bardzo dużo kotłów do likwidacji – odpowiednio 18 669 i około 20 000.

Na dole listy znajduje się Zielona Góra, która w zeszłym roku wymieniła zaledwie 78 kotłów, Białystok – 62 i Gorzów Wielkopolski – 41.

Tylko 20 miast, które znalazły się na liście WHO i są najbardziej zanieczyszczone, policzyło swoje „kopciuchy”. Na tej liście przodują: Kraków – 4188 wymienionych sztuk, Gliwice – 2090, Katowice – 1213, Dąbrowa Górnicza – 824 i Sosnowiec – 695. Dół listy to Rawa Mazowiecka – 3, Opoczno – 2 i Brzeziny – 2.



Prawo pracy i czas pracy w 2021 r.

Wraz z nowym rokiem rządzący zapowiadają wprowadzenie zmian w prawie pracy. Tym razem nowelizacja ma objąć poszczególne działy Kodeksu pracy, m.in. w sprawie czasu pracy, badań trzeźwości pracowników, urlopów czy pracy zdalnej.

Wprowadzenie zmian w Kp zapowiadane było już od wielu miesięcy. Niektóre wymusza praktyka, np. badania trzeźwości pracowników lub wprowadzenia zapisów dotyczących pracy zdalnej, inne wynikają z prawa UE.

Wyższe wynagrodzenie. W 2021 r. o 142 złote w porównaniu do roku 2020 ma wzrosnąć wysokość płacy minimalnej. Oznacza to, że wyniesie 2 800 zł brutto, co po opłaceniu podatków daje 2 062 zł. Podniesienie płacy minimalnej wynika z konieczności dostosowania prawa do wytycznych UE.

Dłuższe urlopy. Zgodnie z decyzją UE wszystkie kraje członkowskie mają wprowadzić zmiany w urlopach. Dwa miesiące – tyle ma wynosić urlop na opiekę nad dzieckiem dla ojca.

Szkolenie „Prawo pracy i czas pracy w 2021 r.” Mając na uwadze nowe wyzwania i wciąż nawarstwiająca się wątpliwość SEKA S.A. opracowała dedykowane szkolenie, podczas którego omawiane są praktyczne problemy związane ze stosowaniem przepisów prawa pracy.



Dokumentacja ZFŚS a RODO

Obowiązek utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) oraz zasady, na jakich może być utworzony określa Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1070 z dnia 22.06.2020 r.). Środkami funduszu administruje pracodawca. W wyniku tych działań przetwarza on dane osobowe pracowników, a więc powinien dostosować się do przepisów RODO.

W myśl art. 1 ust. 1 ustawy o ZFŚS środki przeznaczone są na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Pracodawca nie może swobodnie dysponować tymi środkami – one muszą być przeznaczone na działalność socjalną w rozumieniu ww. ustawy.

Obowiązek utworzenia funduszu mają pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Z kolei pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz **na wniosek zakładowej organizacji związkowej**.

Pracodawca w związku z utworzeniem ZFŚS przetwarza dane osobowe pracowników, a więc obowiązują go też przepisy RODO.



Ochrona informacji i danych podczas pracy zdalnej

Przeniesienie pracy poza miejsce jej stałego wykonywania nie wpływa na zniesienie obowiązków pracownika, a także na konieczność przestrzegania przez niego przepisów i zasad panujących w przedsiębiorstwie.

Oznacza to, że pracownik korzystający ze swoich narzędzi do wykonywania pracy zobowiązany jest do poszanowania i ochrony informacji poufnych, innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w tym także przepisów RODO spoczywa zarówno na pracodawcy jak i pracownikach.

Pracodawca powinien: dostarczyć pracownikom sprzęt służbowy, zapewnić logowanie za pomocą VPN, zainstalować aktualny program antywirusowy z firewallem, uruchomić funkcję backup, udostępnić zaszyfrowany dysk twardy.

Pracownik powinien: blokować komputer przed odejściem od urządzenia; ustanowić wygaszacz ekranu, który po dłuższej bezczynności się włączy; w przypadku WI-FI łączyć się wyłącznie przez sieci prywatne i domowe, unikać sieci publicznych takich jak np. dworce czy centra handlowe; zabezpieczyć dokumenty papierowe przed osobami trzecimi, przed zalaniem, zniszczeniem, utratą bądź kradzieżą; niszczyć dokumenty w miejscach do tego przeznaczonych np. w niszczarce, nie należy takich dokumentów wyrzucać do kosza; wyznaczyć miejsce na przechowanie dokumentów papierowych.



Nowe wymagania dla magazynowania odpadów

1 stycznia 2021 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Klimatu z dnia 11 września 2020 r. w sprawie szczegółowych wymagań dla magazynowania odpadów. Dotyczy również wytwórców odpadów.

Rozporządzenie określa szczegółowe wymagania dla magazynowania odpadów. Obejmuje wstępne magazynowanie odpadów przez wytwórcę odpadów, tymczasowe magazynowanie odpadów przez prowadzącego zbieranie odpadów oraz magazynowanie odpadów przez prowadzącego przetwarzanie odpadów, a także czas magazynowania zakaźnych odpadów medycznych oraz zakaźnych odpadów weterynaryjnych (§ 1 rozporządzenia).

Podmioty te powinny magazynować odpady w opakowaniach, pojemnikach, kontenerach, zbiornikach, workach, przyzmach lub stosach (rodzaj dostosowany do właściwości fizycznych i chemicznych odpadów). Odpady powinny być magazynowane w taki sposób, aby zapobiegać ich rozprzestrzenianiu poza przeznaczone miejsce (w tym również poza przeznaczone opakowanie lub na nieruchomości sąsiadujące). Odpady niebezpieczne powinny być magazynowane tak, by minimalizować wpływ czynników atmosferycznych (np. w szczelnych pojemnikach, systemy zbierania wycieków).

Wytwórcy, którzy prowadzili magazynowanie odpadów przed wejściem w życie rozporządzenia, mają 12 miesięcy, aby dostosować się do przepisów – termin mija 1 stycznia 2022 r.



BHP podczas pracy zdalnej

Praca zdalna z reguły wykonywana jest w miejscu zamieszkania, gdzie pokoje lub inne pomieszczenia nie są przystosowane do zasad ergonomii czy zasad bhp obowiązujących w firmie. Mimo to, każdy pracownik powinien samodzielnie zadbać o bezpieczne i higieniczne jej świadczenie.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej może dotyczyć nie tylko pracy biurowej, ale również wykonywania części wytwórczych czy usług materialnych, o ile pracodawca zapewni odpowiednie narzędzia do jej wykonania. Praca zdalna, mimo iż wykonywana poza miejscem pracy, również jest pracą.

Przepisy nie regulują szczegółowo kwestii bhp podczas pracy zdalnej, ale pracownik może, a wręcz powinien samodzielnie zadbać o:

- wydzielenie miejsca pracy – odrębne miejsce na wykonywanie pracy,
- odpowiednie przygotowanie miejsca pracy – dostosowane biurko i krzesło oraz oświetlenie,
- bezpieczeństwo swoje i bliskich – zabezpieczenie komputerów, telefonów, ewentualnej dokumentacji,
- regularne przerwy po każdej przepracowanej godzinie oraz przerwy zgodnie z przepisami, jakie przysługują pracownikom.

Ponadto pracownik na polecenie pracodawcy zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji wykonywanych czynności.



Dostosowanie firmy do świata on-line

Można by pokusić się o twierdzenie, że najbardziej w pandemii „ucierpiał” sektor szkoleniowy. Dotychczas większość szkoleń odbywała się stacjonarnie. Dlatego firmy stanęły przed poważnym wyzwaniem: wprowadzeniem całkowicie nowego sposobu przekazania wiedzy za pośrednictwem sprzętu i Internetu. Jakie niezbędne działania należy podjąć, by firma nie zatrzymała swojej pracy na czas kryzysu?

Szkolenia on-line to obecnie jedyny sposób, by przekazać niezbędną wiedzę podnoszącą kompetencje pracowników lub odbyć obowiązkowe szkolenia z zakresu bhp. Prowadzone za pośrednictwem sprzętu, tzw. spotkania bezkontaktowe muszą być angażujące. Należy więc opracować całkowicie nową formę szkolenia, tak, by była interesująca i zachęcająca, a przede wszystkim merytoryczna.

Wszelkie rozpraszacze, takie jak: słabe światło, figury i kształty na ścianie, kiepska jakość przekazu – negatywnie wpływają na odbiór przekazu. Uczestnik szybko się zniechęci, a firma straci klienta. Do nagrań wideo należy wydzielić osobne pomieszczenie i zaopatrzyć go w niezbędny i sprawdzony sprzęt, np.:

- greenscreen (np. 3m x 2,5m)
- aplikację do realizacji z greenscreenem,
- aplikację do obróbki wideo,
- lampy (trzy),
- stojak na kamerę i kamerę,
- mikrofon (kierunkowy),
- oraz konto na jednym z dostępnych platform.