



Bezpieczeństwo psychiczne podczas szkoleń zdalnych

Szkolenia zdalne, które od ponad 1,5 roku funkcjonują w nowej rzeczywistości, uaktywniły tzw. wykluczenie cyfrowe, zarówno wśród nauczycieli jak i uczniów. Trwająca sytuacja zaburzyła też relacje społecznie między uczestnikami procesu edukacyjnego. A to wszystko wpływa na bezpieczeństwo psychiczne.

Na efektywność i wydajność pracy pracownika oddziałuje izolacja, czyli brak kontaktów z innymi, a to skutkuje m.in.: zmęczeniem, ogólnym dyskomfortem, problemami ze snem, stresem okazywanym w czasie kontaktów online, depresją, samobójstwami.

Izolacja wpływa negatywnie na relacje międzyludzkie – zarówno w pracy, jak i w domu. Stąd rośnie popularność wellbeingu, który zwany również dobrostanem, wartością ostrożnościową lub jakością życia, odnosi się do tego, co jest dla kogoś z natury cenne. Tak więc dobro osoby jest tym, co jest ostatecznie dobre dla tej osoby, co leży w jej własnym interesie.

W zakładach pracy tworzone są strefy chilloutowe – miejsca odpoczynku w czasie pracy. Przestrzenie te sprzyjają także kreatywności i podnoszą wydajność pracowników. Funkcjonują już w szkołach wyższych. W jednostkach edukacyjnych taką rolę pełnią tzw. sale cateringowe.



Inwestycja w rozwój pracowników

Ludzie są największą wartością przedsiębiorstwa. Dbanie o ich rozwój przyniesie niewymierne korzyści dla zakładu pracy – może się przełożyć na wzrost efektywności i sukces firmy. Jednym z najważniejszych obowiązków dyrektorów HR w tym zakresie jest zidentyfikowanie talentów, odpowiednie pokierowanie ich rozwojem oraz utrzymanie w szeregach firmy.

Współczesny biznes charakteryzuje się innowacyjnością, w której to człowiek jest na pierwszym miejscu. Dlatego właśnie o niego powinno się dbać w każdej firmie. Co przez to rozumiemy?

Miarą wartości pracownika są aktualnie osiągnięte przez niego wyniki oraz posiadany potencjał, będący zapowiedzią dalszego rozwoju. Ten potencjał to właśnie talent, który jest dobrem rzadkim i nie wszyscy mogą być wybitnie uzdolnieni. Warto więc wnikliwie analizować umiejętności zatrudnionych pracowników na różnych szczeblach i inwestować w rozwój kompetencji nie tylko kilku wybranych „gwiazd”, ale też większej części załogi.

Jak wynika z różnych badań, coraz więcej polskich pracodawców stosuje to drugie podejście – traktowanie wszystkich pracowników jako puli potencjalnych talentów, przy założeniu trafnego doboru ludzi do określonych zadań oraz ukierunkowaniu rozwoju ich kompetencji.



Opakowania elastyczne również nadają się do recyklingu

Opakowanie po chipsach, batonach, innych słonych i słodkich przekąskach należy również poddać recyklingowi, czyli wyrzucić do żółtego kosza. Producenci żywności zainaugurowali projekt, którego głównym celem jest właśnie recykling tego typu odpadów.

Magdalena Dziczek, dyrektor biura zarządu Związku Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK podczas konferencji prasowej mówiła, że w Polsce co roku na rynek wprowadzanych jest około 650 tys. opakowań z tworzyw sztucznych, przeznaczonych dla gospodarstw domowych. Niestety poziom recyklingu tych odpadów opakowaniowych jest w Polsce niski.

Powodem tego jest przede wszystkim format i mała waga tych opakowań – można je zgubić w procesie zbiórki czy sortowania. Ponadto konsumenci wciąż nie segregują ich w sposób właściwy. Powinny one trafiać do kosza żółtego.

Jest też jeszcze jeden czynnik, dlaczego tak niski jest poziom recyklingu — instalacje komunalne, które właśnie ze względu na wcześniej wymienione problemy, nie są zainteresowane wysortowywaniem tego typu opakowań.

ReFlex to projekt, który ma wspomóc ma zbiórkę oraz recykling odpadów elastycznych. Koordynatorem przedsięwzięcia jest Związek Pracodawców Przemysłu Opakowań i Produktów w Opakowaniach EKO-PAK, za techniczną realizację projektu odpowiada firma Eco Solutions. Finansują Nestle Polska oraz PepsiCo Polska.



Stres cyfrowy realnym zagrożeniem w wirtualnym świecie pracy

Od września CIOP-PIB realizuje informacyjną kampanię społeczną pn. „Stres informacyjny”. Dotyczy ona prewencji stresu cyfrowego i zachowania równowagi cyfrowej w pracy i po pracy. SEKA S.A. włączyła się do kampanii jako partner, by promować tę ważną tematykę.

Od wybuchu epidemii wirusa SARS-COV-2 i wprowadzeniu wielu zmian, pracodawcy musieli zmierzyć się z istotnym problemem – zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy w obliczu zagrożenia biologicznego. Od tego momentu praca zdalna stała się powszechnym sposobem pracy na całym świecie.

Według badań CIOP-PIB jednym z negatywnych aspektów wykonywania pracy zdalnej jest stres, który wynika z braku równowagi cyfrowej w czasie pracy i po pracy. Praca w domu może powodować zanikanie granicy pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

W styczniu 2021 r. Parlament Europejski wydał rezolucję, aby przeciwdziałać brakowi równowagi cyfrowej wśród pracowników zdalnych. Zawiera ona szereg wskazówek i wytycznych, które zwracają uwagę na problem, jakim jest stres cyfrowy wśród pracowników oraz „prawo do możliwości bycia offline”.

Zgodnie z zaleceniami pracownicy powinni mieć prawo do nieangażowania się w obowiązki zawodowe poza godzinami pracy i do nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak wiadomości e-mail, rozmowy telefoniczne i inne.



Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy – zmiany w przepisach

Od 18 września weszła w życie w Ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205), która wprowadza między innymi zmianę w art. 3 ust. 2 – w zakresie określenia wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy.

Dotychczasowe określenie w brzmieniu „Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:...” zmieniono na zapis „Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:...”

Zmiana ma na celu usunięcie wątpliwości interpretacyjnych powstających na tle dotychczasowego brzmienia art. 3 ust. 2 przedmiotowej ustawy, który to przepis nakazuje traktować określone w nim zdarzenia za wypadek przy pracy, ale zawiera wskazanie, że w „zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie”.

Przedmiotowa zmiana definicji wypadku zrównanego skutkuje również obowiązkiem ujmowania tych wypadków podczas wypełniania „Informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA „ - za dany rok, gdzie wypadki zrównane z wypadkami przy pracy należy zaliczać do wypadków przy pracy (dotychczas nie było jednoznaczności w tej kwestii).



Nowe rozporządzenie w sprawie bhp strażaków PSP

W październiku 2021 r. weszły w życie nowe przepisy w sprawie bhp strażaków Państwowej Straży Pożarnej. Rozporządzenie ma na celu dostosowanie przepisów do zmian prawnych i organizacyjnych, związanych z funkcjonowaniem PSP. Ma ono również zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny służby.

W nowych przepisach podmiotowy zakres został zawężony wyłącznie do PSP. To ograniczenie wynika z wysokich wymagań w stosunku do obiektów, sprzętu i ratowników PSP oraz specyfiki służby.

Wymagania zostały dopasowane do nowych zagrożeń dla ludzi, mienia i środowiska naturalnego, które wynikają z postępu cywilizacyjnego. A w związku z nim strażacy mają większą liczbę zadań w czasie prowadzonych akcji ratowniczych.

Zaktualizowane przepisy zawierają szczegółowe warunki bhp służby strażaków, z uwzględnieniem wymagań:

- bezpieczeństwa i higieny służby w obiektach przeznaczonych dla jednostek ratowniczo - gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej,
- w zakresie wyposażenia strażaków w środki ochrony indywidualnej,
- w zakresie zabezpieczenia medycznego strażaków podczas akcji ratowniczych, ćwiczeń i szkolenia,
- bezpieczeństwa i higieny służby podczas akcji ratowniczych, ćwiczeń i szkolenia.



Praca zdalna a koszty pracodawcy

Prace nad nowelizacją Kodeksu pracy wciąż trwają, ale powoli dochodzą do półmetka. Można się spodziewać, że już niedługo światło dzienne ujrzy ustawa, w której zostaną uregulowane kwestie dotyczące pracy zdalnej.

Dotychczas forma świadczenia pracy zdalnej była określona w ustawie covidowej, jednak jest ona niepełna i zawiera tylko podstawowe jej regulacje. Projekt o zmianie Kodeksu pracy ma zawierać szczegółowe postanowienia i poruszać też kwestie dotyczące kosztów.

Zgodnie z założeniami pracodawca będzie zobowiązany pokryć:

- koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- koszty energii elektrycznej, a także niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych,
- inne niż wskazane powyżej koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi, regulaminie, poleceniu pracodawcy odnośnie wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Projekt przewiduje też możliwość wypłaty ryczałtu (zamiast pokrycia kosztów lub wypłaty ekwiwalentu), którego wysokość ma odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.



Ergonomia w warunkach HO: biurko-stół roboczy

Biuro domowe charakteryzuje się tym, że wykorzystuje się te meble, które są aktualnie na wyposażeniu. Często więc się zdarza, że do pracy przy komputerze jedynym możliwym stanowiskiem jest stół kuchenny. Jak zadbać o ergonomię w warunkach home office?

Urządzając miejsce pracy pamiętaj o tym, by powierzchnia blatu (biurka, stołu) była wystarczająca na wygodne rozmieszczenie niezbędnych elementów wyposażenia komputerowego i innych sprzętów, m.in.: monitora, klawiatury, myszy, telefonu czy dokumentów.

Obecnie zadanie to jest o tyle łatwiejsze do wykonania, ponieważ z reguły użytkuje się laptopy lub monitory LCD, które są płaskie. A więc pozwala to zmniejszyć niezbędną głębokość biurka.

Powierzchnia biurka powinna zapewniać dla pracującego przestrzeń do zmiany pozycji ciała. Pamiętać należy o odpowiednim położeniu klawiatury, myszy czy dokumentów, ponieważ ich pozycja warunkuje wygodę dla ramion, przedramion i nadgarstków.

W domowych biurach trudno o biurka o regulowanej wysokości. Alternatywę stanowią podstawy do sprzętu elektronicznego, które po umieszczeniu na blacie pozwalają na podnoszenie i opuszczanie monitora wraz z klawiaturą, myszą i dokumentami.



Eko outsourcing – to się opłaca!

Przedsiębiorco czy znasz swoje obowiązki wynikające z przepisów ochrony środowiska? Znasz terminy składania obowiązkowych sprawozdań? Co wiesz o opłatach środowiskowych?

Obowiązki środowiskowe odnoszą się nie tylko do dużych podmiotów gospodarczych. Już sam fakt posiadania samochodu, kotłowni czy rozpowszechniania materiałów reklamowych nakłada na przedsiębiorcę konieczność wypełnienia określonych wymogów.

Liczba z mian i wprowadzanych corocznie przepisów może przyprawić o ból głowy, a konsekwencje niedopełnienia obowiązków mogą być bardzo poważne. Nie zawsze kończy się tylko na mandacie, w skrajnych przypadkach może dojść do zamknięcia działalności, a nawet kary pozbawienia wolności. Brak odpowiednich pozwoleń może powodować kary dochodzące nawet do 500% wysokości normalnie wnoszonych opłat za „korzystanie ze środowiska”.

Daty składania sprawozdań:

- **28/29 luty** – raport do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE).
- **15 marca** – zbiorcze zestawienie danych o wytwarzanych odpadach (BDO).
- **31 marca** – sprawozdanie o zakresie korzystania ze środowiska (Urząd Marszałkowski).

Oferujemy pomoc – Ochrona środowiska w SEKA S.A.





Kogo skontroluje PIP w 2022 roku?

Plany realizacji zadań kontrolnych i prewencyjno-promocyjnych na 2022 r. przez Państwową Inspekcję Pracy są jeszcze w fazie przygotowania. Prawdopodobne jednak jest to, że do momentu odwołania stanu epidemii COVID-19 nadal konieczne będzie weryfikowanie stosowania w zakładach pracy regulacji prawnych, które w istotny sposób zmieniły sytuację podmiotów na rynku pracy.

W dalszym ciągu najważniejszą kwestią pozostaje (do momentu odwołania stanu epidemii) kontrola obostrzeń covidowych. Wiele z tych regulacji dotyczy zagadnień z zakresu prawa pracy, w tym czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, a także zasady udzielania urlopów wypoczynkowych.

Ponadto nowe rozwiązania legislacyjne objęły również szeroko rozumianą tematykę bhp. Na pracodawców nałożono obowiązek zorganizowania pracy w sposób uwzględniający reżimy sanitarne oraz obowiązek dostarczania pracownikom środków chroniących przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa.

Priorytetem PIP w zakresie bhp i ochrony zdrowia będzie: prowadzenie działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności zawodowej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych; eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracujących, oraz poprawa ergonomii; uwzględnianie nowych czynników środowiska pracy, jak również dynamicznie zmieniającej się legislacji.