

Po pierwsze zdrowy rozsądek

Rozmowa z Alicją Jarosz, społecznym inspektorem pracy w Flextronics International Poland w Tczewie

– Flextronics jest parkiem przemysłowym. Czy w jakiś sposób tak duża i szeroka działalność wpływa na możliwość zapewnienia bezpieczeństwa pracowników?

– Tak, wpływa. Flextronics tak bardzo się rozbudował, że obecnie posiada cztery hale. W tej sytuacji w zakresie prowadzonych kontroli wspiera mnie oraz dwójkę pozostałych inspektorów Państwowa Inspekcja Pracy. Przekazujemy dalej nasze postulaty i negocjujemy z kierownictwem. Jako społeczna inspekcja pracy możemy bowiem reagować tylko wówczas, gdy łamane jest prawo pracy, zakładowy regulamin albo instrukcje stanowiskowe. Do dyspozycji mamy narzędzia prawne jakimi są zalecenia dla pracodawcy dotyczące podjęcia lub zaprzestania określonych działań.

– Co na przestrzeni ostatnich lat działania firmy w Polsce miało i ma wpływ na bezpieczeństwo pracowników?

– Ważne są zagadnienia związane m.in. z poziomem płac i ich różnicowaniem w zależności od jakości pracy i doświadczeniem oraz brakiem komunikacji pomiędzy przełożonymi a pracownikami. Czasem jest ona na dobrym poziomie, ale zdarza się również, że kuleje.

– Czy wpływa to na bezpieczeństwo?

– W dużym stopniu, ponieważ jeśli np. teamleader będzie miał jakieś oczekiwania wobec pracownika, który nie będzie odpowiednio przeszkolony, to pojawi się stres i zaniedbania w pracy. Wówczas może dojść do wypadków, np. przykleszczenia palca albo omdlenia. Niestety zdarzają się dość chaotyczne w mojej opinii rotacje pracowników pomiędzy różnymi stanowiskami pracy, a tymczasem rozpoczyna się w firmie nowy projekt. Obawiam się, że nie wystarczy pracowników, aby obsadzić wszystkie miejsca mężczyznami. Wykorzystane będą żurawie z manipulatorami ręcznymi, ale w tym celu trzeba przeprowadzić jeszcze stosowne szkolenia.

– Firma Flextronics jest międzynarodowym przedsiębiorstwem. Czy ma to wpływ na bezpieczeństwo pracy? Czy regulacje są dostosowywane do kraju czy stosowane globalnie?

– Nasz pracodawca, w zakresie procesów związanych z wykonywanymi pracami, dostosowuje je do danego kraju. Moją strategią jako społecznego inspektora pracy jest w tej sytuacji przede wszystkim zdrowy rozsądek. Oprócz mnie w Flextronics jest jeszcze dwoje SIP-ów, z którymi współpracu-



ję. Spotykamy się, prowadzili wspólne działania, narady i angażujemy się w trójkę. Wszyscy kierujemy się zdrowym rozsądkiem i naszym celem nie jest atak na pracodawcę, ale rozwiązywanie problemów na drodze polubownej.

(TM)

Wypełnij ankietę

Ankieta dotycząca warunków pracy została opracowana w ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca”.

Celem badania jest dokonanie oceny warunków pracy pracowników zatrudnionych w firmach z różnych branż w województwie pomorskim oraz ocena ich poziomu wiedzy na temat prawa zw. z bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy.

Ankieta jest anonimowa. Zapraszamy do podzielenia się z nami Państwa wiedzą oraz przemyśleniami nt. bezpieczeństwa i higieny pracy w Państwa zakładzie pracy. **Dostęp do ankiety...>>**

Praca w niskich temperaturach – obowiązki pracodawcy

Praca w okresie zimowym niesie ze sobą dodatkowe uciążliwości i zagrożenia dla zdrowia pracowników, dlatego na pracodawcy ciążyą określone obowiązki mające na celu przeciwdziałaniu negatywnym skutkom niskich temperatur.

Obowiązki pracodawców dotyczące pracy w niskich temperaturach regulują przepisy kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003.169.1650 z późn. zm).

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (§ 30 powyższego Rozporządzenia)

- nie niższą niż 14°C – dla pomieszczeń, w których wykonywana jest praca fizyczna, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
- nie może być niższa niż 18°C. w pomieszczeniach pracy, w których pracownicy wykonują lekką pracę fizyczną bądź świadczona jest praca biurowa.

Stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby



pracownicy chronieni byli przed zagrożeniami związanymi w szczególności z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską temperaturą i silnym wiatrem.

Natomiast pracownicy zatrudnieni na otwartej przestrzeni muszą mieć dostęp do pomieszczenia do ogrzania się, które znajduje się w pobliżu ich miejsca pracy.

Pracodawca jest również zobowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych (art. 232 kodeksu pracy). Rodzaj i temperatura posiłków i napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywanej pracy.

Prawo do otrzymywania nieodpłatnych posiłków regeneracyjnych w okresie zimowym (czyli od 1 listopada do 31 marca) zależy od intensywności wykonywanej pracy. Efektywny wydatek energetyczny takiej pracy w ciągu zmiany roboczej powinien wynosić powyżej 1500 kcal dla mężczyzn i 1000 kcal dla kobiet.

(mk)

źródło: OIP Lublin

KRÓTKO

Norwegia



- W Norwegii od marca 2020 roku wprowadzono przepisy pozwalające zaliczyć COVID-19 do spisu chorób zawodowych. Na odszkodowanie mogą liczyć m.in. zakażeni pracownicy oświaty, służby zdrowia czy komunikacji miejskiej.
- 67 procent pracowników w Norwegii w 2016 roku objętych było zbiorowymi układami pracy.
- Na 7 lutego br. w Norwegii zaszczepionych co najmniej jedną dawką przeciwko koronawirusowi było 3,19 procent mieszkańców (*Our World in Data*).
- W Norwegii w 2020 roku w branży budowlanej minimalna stawka godzinowa dla pracowników wykwalifikowanych wynosiła 209,70 NOK (91,38 zł). W Norwegii nie ma ogólnokrajowej pensji minimalnej.

Polska



- NSZZ „Solidarność” domaga się jak najszybszego zaszczepienia pracowników handlu, którzy codziennie mają kontakt z wieloma osobami. – Ta branża bez przerwy funkcjonuje, zwłaszcza gałąź handlu z podstawowymi artykułami żywnościowymi – mówił Marek Lewandowski, rzecznik prasowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.
- 15 procent pracowników w Polsce w 2016 roku objętych było zbiorowymi układami pracy.
- W Polsce według portalu *Our World in Data* do 7 lutego br. było zaszczepionych co najmniej jedną dawką przeciwko koronawirusowi było 3,19 procent mieszkańców.
- Minimalna stawka godzinowa w Polsce w 2021 roku wynosi 18,3 zł brutto.