

## Informacja Nr 2 /2020, 17 marca 2020r.

### EEN OSH Award

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ogłosiła kolejny konkurs dla ośrodków Enterprise Europe Network na przedsięwzięcia promujące bezpieczeństwo i zdrowie w pracy, w szczególności w firmach mikro, małych i średnich – *2020 EU-OSHA/EEN OSH Promotion Award*.

Formy inicjatyw i jednocześnie kategorie konkursu to:

- działania i wydarzenia promujące bhp, w szczególności ocenę ryzyka zawodowego,
- budowanie sieci promującej bhp i ocenę ryzyka zawodowego,
- publikacje i komunikacja online promujące bhp, w szczególności ocenę ryzyka zawodowego.

Przy ocenie projektów będą brane pod uwagę głównie następujące elementy: dostosowanie do krajowych potrzeb/sytuacji, wymierne rezultaty, skuteczność i efektywność w wykorzystaniu zasobów/środków do wdrożenia projektu, możliwość powielania/adaptacji w innych krajach.

Formularz aplikacyjny został nieco uproszczony w stosunku do poprzednich edycji.

Ogłoszenie wyników i wręczenie nagród nastąpi podczas sesji plenarnej na konferencji Sieci w Stuttgarcie.

Termin składania wniosków: 10 sierpnia 2020r.

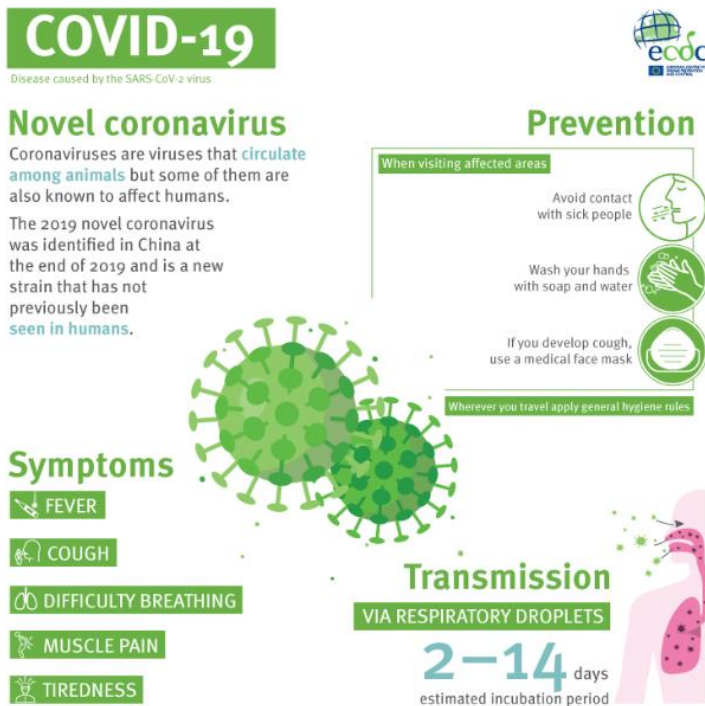
Więcej informacji:

<https://een.ec.europa.eu/my/intranet/enterprise-europe-network-occupational-safety-health-award-2020>



### Zagrożenie koronawirusem COVID-19 - bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy

Europejskie Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC), siostrzana agencja Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), ściśle monitoruje rozprzestrzenianie się koronawirusa i regularnie aktualizuje informacje na swojej stronie internetowej <https://www.ecdc.europa.eu/en/novel-coronavirus-china>



Źródło: <https://osha.europa.eu/pl/highlights/coronavirus-disease-covid-19-outbreak-and-workplace-safety-and-health>

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO, World Health Organisation) i Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO, International Labour Organization), a także Kanadyjskie Centrum Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (CCOSH, Canadian Centre for Occupational Health and Safety) publikują praktyczne informacje dotyczące środowiska pracy związane z zagrożeniem koronawirusem.

Broszura Światowej Organizacji Zdrowia *Przygotuj miejsce pracy na Covid-19*

<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>

wskazuje na proste i niedrogie sposoby zapobiegania rozprzestrzenianiu się infekcji w miejscu pracy oraz ochrony pracowników, klientów i kontrahentów, w tym m.in. zalecając:

- Upewnij się, że miejsca pracy są czyste i higieniczne - powierzchnie (np. biurka i stoły) i przedmioty (np. telefony, klawiatury) przetarte środkiem dezynfekującym.
- Promuj regularne i dokładne mycie rąk przez pracowników, kontrahentów i klientów - umieść odkażające dozowniki do rąk w widocznych miejscach i zadbaj, aby były napełnione, rozwieś plakaty/informacje promujące mycie rąk.
- Promuj higienę oddechową w miejscu pracy, np. poprzez plakaty, maski na twarz lub papierowe ręczniki dla osób, u których wystąpi katar lub kaszel.
- Poradź pracownikom i kontrahentom, aby przed wyjazdem służbowym zapoznali się ze wskazówkami dotyczącymi podróżowania.
- Informuj swoich pracowników, kontrahentów i klientów, że osoby z objawami infekcji powinny pozostać w domu.

Więcej na stronie Światowej Organizacji Zdrowia:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

EU-OSHA przygotowała zbiór informacji dotyczących koronawirusa i zasad postępowania celem zminimalizowania jego skutków w artykule OSH-wiki *COVID-19: guidance for the workplace*. Artykuł ma pomóc pracodawcom w informowaniu pracowników o kwestiach

dotyczących koronawirusa COVID-19. Wyjaśnia, jak zapobiegać rozprzestrzenianiu się infekcji dróg oddechowych i co zrobić, jeśli ktoś z podejrzeniem lub potwierdzeniem posiadania COVID-19 był w pracy. Są tam również porady dotyczące podróży i spotkań, a także linki do dalszych informacji i materiałów.

[https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:\\_guidance\\_for\\_the\\_workplace#See](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#See)

Podręcznik Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) dotyczący narzędzi reagowania kryzysowego dla ochrony pracowników ochrony zdrowia podczas epidemii COVID-19:

[https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS\\_736744/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/beijing/information-resources/public-information/WCMS_736744/lang-en/index.htm),

[https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_633233.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_633233.pdf)

Informacje *Coronavirus* w formie pytań i odpowiedzi, opracowane przez CCOSH:

<https://www.ccohs.ca/oshanswers/diseases/coronavirus.html>

Materiał Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego *Praca w cieniu pandemii*

<https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/89562/2020031642242&artykul-o-pandemii-bp-2020-3-internet.pdf>

Informacje na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia:

<https://www.gov.pl/web/koronawirus>

Wyjaśnienia Państwowej Inspekcji Pracy w związku z koronawirusem

<https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html>



## Równowaga między pracą zawodową a życiem prywatnym



Fot. Pixabay

Zapewnienie pracownikom lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest od wielu lat jednym z celów polityki UE. Według wyników *Szóstego europejskiego badania warunków pracy* (2015), przeprowadzonego przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy Eurofund (EWCS, Eurofound's European Working Conditions Survey) problemy z równowagą pomiędzy pracą a życiem prywatnym występują u 18% pracowników, u osób, które pracują więcej niż 48 godz. w tygodniu, u 83% pracowników zatrudnionych w kilku miejscach jednocześnie.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prowadzi badania dotyczące równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym w kontekście nietypowych form zatrudnienia. Nietypową formą zatrudnienia jest zatrudnienie elastyczne, odmienne od modelu, w którym pracownik jest zatrudniony w formie umowy o pracę na czas nieokreślony na pełnym etacie, ma stałe godziny pracy oraz stałe i określone miejsce pracy.

Eurofund wyróżniła dziewięć ogólnych rodzajów nowych form zatrudnienia:

- dzielenie się pracownikiem (jeden pracownik zatrudniony przez grupę pracodawców),
- dzielenie się pracą (pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników na jednym stanowisku),
- zatrudnienie tymczasowe (zatrudnienie tymczasowe na potrzeby określonego projektu),
- praca dorywcza (elastyczne korzystanie z usług pracownika w zależności od potrzeb),
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (pracownik wykonuje pracę w dowolnym miejscu i czasie, korzystając z nowoczesnych technologii),
- praca za talony (stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, która pokrywa wypłatę i składki na ubezpieczenie społeczne),
- praca portfelowa (osoba samozatrudniona pracuje dla wielu klientów, wykonując dla każdego z nich niewielkie zlecenia),
- zatrudnienie społecznościowe (internetowa platforma służąca do dopasowywania pracodawców i pracowników, duże zadania są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w „wirtualnej chmurze”),
- zatrudnienie wspólne (freelancerzy, osoby samozatrudnione lub mikroprzedsiębiorstwa).

Elastyczność zatrudnienia i organizacji pracy może sprzyjać równowadze życia zawodowego i rodzinnego pracowników.

W wyniku badań CIOP-PIB określono cechy pracowników zatrudnionych w formach elastycznych, odczuwających pozytywne i negatywne skutki pracy na życie prywatne oraz życia prywatnego na pracę, nadając im nazwy:

aktywnych, wyczerpanych, specjalistów oraz szczęśliwców.

#### Aktywni:

młodzi (mniej niż 34 lata), dobrze wykształceni, mieszkający w wielkich miastach, zatrudnieni w formie leasingu pracowniczego (oddelegowanie osób zatrudnionych w jednej firmie do innego przedsiębiorstwa), dzielenia pracy lub wykonujący pracę nakładczą, wykonują różnorodne zawody: specjaliści, pracownicy przy pracach prostych, pracownicy handlu i usług, pracownicy biurowi, robotnicy lub rzemieślnicy, operatorzy maszyn, usatysfakcjonowani ze swoich dochodów, główni żywicieli rodziny, wskazują, że brakuje im czasu dla siebie i rodziny, uzyskują wysokie wyniki na skalach wyrażających negatywne aspekty pracy, np. stres poznawczy, konflikt praca a życie osobiste, niepewność pracy, wymagania emocjonalne i ilościowe pracy, a niskie na skalach poczucia skuteczności i jakości roli, narzekają na swoje zdrowie, stosują pasywne strategie radzenia sobie ze stresem, odczuwają negatywny wpływ pracy na dom i domu na pracę.

#### Szczęśliwcy:

młodzi, dobrze wykształceni, mieszkają w miastach 100-500 mieszkańców, raczej osoby samotne, nie mające innych osób pod opieką, usatysfakcjonowane ze swoich dochodów, osiągają lepsze niż wszyscy pozostali wyniki na skalach, które opisują dobre warunki pracy (wpływ na wykonywaną pracę, możliwości rozwoju, znaczenie pracy, nagradzanie, satysfakcja z pracy, wsparcie od współpracowników, jakość przywództwa, wymagania poznawcze), wyróżniają się pozytywnie na skalach poczucia skuteczności, jasności roli, różnorodności pracy, wsparcia od przełożonego.

### Specjaliści:

dobrze wykształceni, mieszkają w dużych miastach,  
pracują na okres próbny, na zastępstwo, w niepełnym wymiarze godzin lub jako telepracownicy,  
mają pod opieką osobę zależną i utrzymują gospodarstwo domowe z innymi członkami rodziny,  
wykonują zawód specjalisty, najczęściej wykonują pracę umysłową,  
stosują aktywne strategie radzenia sobie ze stresem,  
odczuwają pozytywny wpływ domu na pracę.

### Wyczerpani:

starsi (55 lat i więcej), raczej bez wyższego wykształcenia,  
posiadają dzieci,  
najniżej oceniają swoje dochody,  
oceniają swoją zdolność do pracy jako umiarkowaną,  
pracują krócej niż 6 godz. dziennie, pracują w sektorze prywatnym, nie wykonują pracy zmianowej, pracują fizycznie, głównie przy prostych pracach pomocniczych,  
nie narzekają na brak czasu dla rodziny,  
pracują na wezwanie, wykonują pracę nakładczą lub telepracę,  
słabo oceniają swoje psychospołeczne środowisko pracy,  
czują się obciążeni pracą,  
stosują aktywne strategie radzenia sobie ze stresem,  
odczuwają pozytywny wpływ pracy na dom.

Na podstawie materiałów autorstwa dr Katarzyny Hildt-Ciupińskiej i mgr Karoliny Pawłowskiej-Cypriak *Elastyczni i zrównoważeni pracownicy. Równowaga praca-życie w kontekście elastycznych form zatrudnienia i Aktywni czy wyczerpani? Jak równoważą pracę i życie pracownicy zatrudnieni w nietypowych formach?*

Więcej informacji:

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P30001831335539182278&html\\_tresc\\_root\\_id=16117&html\\_tresc\\_id=300011013&html\\_klucz=19558&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=16117&html_tresc_id=300011013&html_klucz=19558&html_klucz_spis=)

<https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>

<https://www.eurofound.europa.eu/pl/topic/new-forms-of-employment>



### **Nagroda filmowa *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy 2020***



Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przyznaje nagrodę filmową *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy* w ramach festiwalu filmów dokumentalnych Doclisboa w Lizbonie (Portugalia). Nagrodę otrzyma twórca najlepszego autorskiego filmu dokumentalnego dotyczącego pracy – ryzyka, jakiego doświadczają pracownicy (ryzyko fizyczne, chemiczne, mechaniczne lub psychospołeczne), praw pracowniczych, bhp lub wpływu zmian polityczno-gospodarczych na pracę. Przy wyborze laureata jury oceni m.in. artyzm i kreatywność oraz



zdolność inspiracji filmu do europejskiej debaty i dyskusji nad znaczeniem zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Zwycięzca otrzyma nagrodę w wysokości 5 tys. euro oraz możliwość wykonania napisów w wybranych językach europejskich.

Termin zgłoszeń: do 31 maja 2020r.

Więcej informacji:

<https://osha.europa.eu/pl/highlights/call-entries-2020-healthy-workplaces-film-award>

<https://doclisboa.org/2020/en/call-for-entries-to-the-2020-healthy-workplaces-film-award-doclisboa-2020/>

<https://doclisboa.org/2020/en/call-for-entries-doclisboa-2020/>



## Ocena ryzyka zawodowego



Online Interactive  
Risk Assessment

OiRA to zestaw bezpłatnych interaktywnych narzędzi internetowych do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w różnych sektorach i zawodach. Przyjazna dla użytkowników platforma internetowa pomaga przedsiębiorcom, w szczególności mikroprzedsiębiorstwom i małym przedsiębiorstwom, dokonać oceny zagrożeń i skutecznie nim zarządzać.

Więcej informacji: <https://oiraproject.eu/pl>



## OSHmail - elektroniczny biuletyn EU-OSHA

Przekazuje wiadomości na temat bezpieczeństwa i zdrowia w pracy z całego świata, prezentuje publikacje, omawia zmiany w przepisach UE dotyczące bhp, informuje o organizowanych wydarzeniach. Ukazuje się co miesiąc, w wielu językach.

Bezpłatna subskrypcja poprzez stronę internetową

<https://osha.europa.eu/pl/oshmail-newsletter>



Źródła:

<https://osha.europa.eu>

<https://oshwiki.eu>

<https://www.ecdc.europa.eu>

<https://www.ccohs.ca>

<https://www.who.int>

<https://www.gov.pl>

<https://www.pip.gov.pl>

<https://www.ciop.pl>

<https://www.eurofound.europa.eu>

<https://doclisboa.org>

<https://oiraproject.eu>