

Paweł Marciniak

Witam w kolejnym wydaniu naszych wiadomości. Przedstawię kilka ciekawych tematów dotyczących BHP i nie tylko....

Informacje o stanie wypadkowości w Wielkopolsce w pierwszym półroczu 2015 roku. Według opublikowanych przez GUS danych, w pierwszym półroczu 2015 roku, w województwie wielkopolskim w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych 4563 osoby z czego 21 straciło życie.

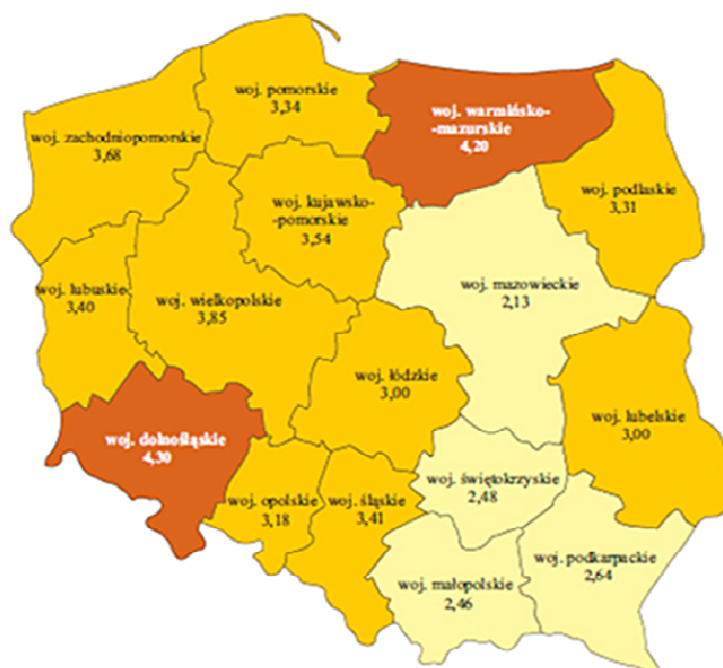
Na zaistnienie wypadków przy pracy miały wpływ (Dane GUS za I półrocze 2015 r.):

- przyczyny wynikające z organizacji pracy - 9,9%
- przyczyny wynikające z zachowań ludzi uczestniczących w procesie pracy – 76,3%
- przyczyny techniczne – 8,6%,
- Inne przyczyny – 5,2%.

Uszkodzenia ciała

Posiłkując się rozumieniem uszkodzenia ciała z innych gałęzi prawa, przy ustalaniu urazu można spotkać się jeszcze z inną kwestią, która może budzić wątpliwości. Mianowicie, czy można takie zmiany, jak sińce, niewielkie otarcia naskórka, obrzęki, kwalifikować jako uszkodzenie ciała w rozumieniu legalnej definicji urazu, gdy ich wystąpienie nie spowoduje naruszenia czynności jakiegoś narządu.

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY NA 1000 PRACUJĄCYCH W I PÓŁROCZU 2015 R.



Konsekwencją przyjęcia stanowiska, iż urazem mogą być zmiany anatomiczne, które także nie wywołują zaburzeń czynnościowych (np. w wyniku upadku w miejscu pracy u pracownika pojawiły się sińce, niewielkie otarcia naskórka), byłoby to, iż nawet przy wystąpieniu niewielkich uszkodzeń ciała należałoby wszczynać postępowanie w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Artykuł 234 KP nakłada na pracodawcę **obowiązek ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku**. Pracodawca nie ma formalnej

możliwości odmówienia powołania zespołu powypadkowego, który określa okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. Zważyć należy, iż świadczenia z wypadku są przyznawane w razie **istotnych naruszeń sprawności organizmu**, np. stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu czy niezdolności do pracy. W związku z tym dostęp do świadczeń wypadkowych jest ograniczony. Tak więc ubezpieczenie wypadkowe jest instytucją ochrony pracownika przed ryzykiem, jakim jest wypadek przy pracy. Jej celem jest zabezpieczenie środków

materialnych w sytuacjach, kiedy doznany uraz spowoduje naruszenie sprawności organizmu, co wywoła niezdolność do wykonywania pracy. Z takich względów **zakres pojęcia urazu powinien obejmować tylko uszkodzenia ciała, które zakłócają także funkcjonowanie narządu, organizmu i wpływają na zdolność do pracy**. Dlatego też przy określaniu uszkodzenia ciała należałoby brać pod uwagę najpierw te zmiany anatomiczne, które wywołały także naruszenie sprawności organizmu. Stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu jest jedną z okoliczności warunkujących nabycie przez ubezpieczonego wszystkich świadczeń wypadkowych, z wyjątkiem odszkodowania za utratę lub uszkodzenie rzeczy pracownika, o którym mowa w art. 237z tytułu naruszonej sprawności organizmu. Tak więc zwykle nie będzie on zainteresowany rozpoczęciem tej procedury, jeżeli jej konsekwencją nie stanie się przyznanie świadczeń, a to może nastąpić ze względu na brak spełnienia przesłanek. Na uwagę zasługuje także to, iż uwzględnianie dopiero zmian anatomicznych, które powodują naruszenie sprawności organizmu, mogłoby stanowić także tamę dla nieuzasadnionego wszczynania postępowania powypadkowego, kiedy doznane uszkodzenia ciała są niewielkie, bo nie powodują naruszenia sprawności organizmu.

Konstrukcja pojęcia urazu

W ustawowym sformułowaniu definicji urazu występuje spójnik „lub”. Odwołując się do reguł logiki, można zauważyć, iż pojęcie urazu jest zbudowane ze spójnika alternatywy „lub” i dwóch zdań: „urazem jest **uszkodzenie tkanek**

ciała” i „urazem jest **uszkodzenie narządów człowieka**”. Na gruncie wykładni językowej definicji urazu nie da się ocenić, czy spójnik „lub” spełnia funkcję spójnika alternatywy, czy alternatywy rozłącznej. Moim zdaniem, aby to rozstrzygnąć, należy sprecyzować pojęcia składające się na definicję urazu. Uszkodzenie w odniesieniu do zdrowia to wywołanie zmian w tkankach, narządach, np. pod wpływem uderzenia. Tkanką ciała jest zespół komórek o jednakowym charakterze, spełniających w organizmie specyficzne zadania. Narządem jest część organizmu ludzkiego pełniąca określone funkcje. Każdy narząd człowieka jest zbudowany z tkanek. Odwołując się do definicji urazu, można stwierdzić, iż uszkodzenie narządu będzie także związane ze zmianami w tkankach, z których jest on zbudowany. Zatem uszkodzenie narządu ciała powinno być także traktowane jako wystąpienie zmian anatomicznych w tkankach. Wobec tego uszkodzenie ciała w definicji urazu należałoby określać jako zmiany w tkankach, które jest określeniem szerszym. Moim zdaniem byłoby to wystarczające stwierdzenie. Przedstawione uwagi prowadzą do wniosku, iż spójnik „lub” w definicji urazu **pełni funkcję alternatywy**, więc uszkodzenie narządu lub tylko tkanki ciała jest urazem. Ponadto wydaje się, iż uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka w pojęciu urazu należy rozumieć rozszerzająco, a więc jako wszelkie zmiany w organizmie - nie tylko te o charakterze anatomicznym, ale także te, które wywołały zaburzenia czynnościowe organizmu, w tym psychiczne. Takie stanowisko pozwala wyróżnić uraz fizyczny i psychiczny. Uzasadnieniem takiego poglądu jest także wykładnia

funkcjonalna definicji urazu, który powinien obejmować wszelkie zmiany w stanie zdrowia wywołujące upośledzenie czynności organizmu i powstałe w związku z pracą. Należy zwrócić uwagę, iż urazy psychiczne nie tylko są uwarunkowane organicznie, ale także mają podłoże w procesach zachodzących w psychice człowieka, czyli w procesach o charakterze zaburzeń czynnościowych, takich jak nerwice, depresje, lęki. W orzecznictwie i doktrynie powszechnie przyjmuje się, iż przyczyną zewnętrzną nagłego zdarzenia może być stres o znacznym nasileniu, przeżycia wewnętrzne - zatem skutki wypadku w zakresie psychicznego stanu zdrowia także są uwzględniane. W związku z tym wydaje się, iż zamiarem ustawodawcy nie było wyłączenie takich okoliczności z nowego ujęcia szkody na osobie w definicji wypadku przy pracy. Przyjmując racjonalność prawodawcy, można by stwierdzić, iż pojęcie urazu należy interpretować szeroko. Zatem urazem są wszelkie zmiany w stanie zdrowia (anatomiczne i czynnościowe), które wpłynęły na funkcjonowanie organizmu i powstały wskutek działania czynnika zewnętrznego. Jednakże wypada zwrócić uwagę, iż *prima facie* brzmienie definicji urazu może powodować pewne wątpliwości związane z uznawaniem rozstroju zdrowia za samodzielny skutek nagłego zdarzenia, gdyż zawiera ona uszkodzenie ciała. Wydaje się, że takich nieścisłości dałoby się uniknąć, gdyby w pojęciu urazu zamiast określenia „uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka” użyto terminu „uszczerbek na zdrowiu”. W prawie karnym jednoznacznie przyjmuje się, że uszczerbek na zdrowiu obejmuje naruszenie czynności narządu ciała będące następstwem zmian

anatomicznych lub rozstrój zdrowia. Zatem określenie „uszczerbek na zdrowiu” jest rozumiane szerzej od pojęcia uszkodzenie ciała.

Wnioski

Uraz obok przesłanki związku z pracą jest elementem pojęcia wypadku przy pracy zdefiniowanym ustawowo. Pozostałe przesłanki, jak nagłość i przyczyna zewnętrzna, były kształtowane przez doktrynę i judykaturę, które nie przyjmowały dosłownego ich brzmienia, ale w drodze wykładni prawa znacznie rozszerzały ich znaczenie. Słusznie ustawodawca podszedł do kwestii urazu, bowiem to pojęcie, jak wyżej wykazałam, ma kilka synonimów. Wprowadzając termin „uraz”, przypisał mu określone znaczenie. Należy to uznać za trafne posunięcie, pozwalające uniknąć wieloznaczności w zakresie pojęcia szkody na osobie na gruncie wypadku. Szkada na osobie jest pojęciem zbiorczym dla wielu różnych uszczerbków dotyczących organizmu człowieka, podczas gdy „Wypadki” wymienia tylko dwie jej postacie, jak uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka i śmierć. Wprowadzając do definicji wypadku przy pracy pojęcia „uraz” i „śmierć”, prawodawca *expressis verbis* określił szkody na osobie, których zaistnienie jest jedną z przesłanek stwierdzenia wypadku przy pracy. Inaczej mówiąc, wypadek zawiera autonomiczne określenia szkód na

„SKRACANIE DROGI MA KRÓTKIE NOGI” WIELKI BRAT PATRZY



osobie czyli doznanie urazu lub wystąpienie śmierci ubezpieczonego. Zatem stosowanie terminu „szkada na osobie” w ubezpieczeniu wypadkowym może być dosyć mylące, bowiem przewiduje w tym zakresie własną terminologię. Tym samym zespół powypadkowy, aby stwierdzić istnienie wypadku przy pracy, powinien ustalić uraz lub zgon ubezpieczonego. W ten sposób ustawodawca uzupełnił definicję wypadku przy pracy o element szkody na osobie, zbliżając się do określenia go jako zdarzenia losowego, czyli faktu nieszcześliwego dla człowieka, zagrażającego jego życiu lub zdrowiu, charakteryzującego się niepewnością co do jego nastąpienia.

W mojej ocenie na określenie urazu nie ma wpływu zawarte w definicji wypadku przy pracy stwierdzenie, iż nagle zdarzenie powoduje uraz lub śmierć, podczas gdy w pojęciu urazu uszkodzenie ciała jest wywołane czynnikiem zewnętrznym.

Owo sformułowanie należy traktować jako niefortunny zabieg legislacyjny, bowiem faktycznie takie cechy, jak nagłość, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą, uraz lub śmierć, określają to ustawowe zdarzenie. Każda z tych przesłanek ma ustalone znaczenie. Zgodnie z przedstawionymi już rozważaniami trzeba podkreślić, iż **wystąpienie zmian o charakterze anatomicznym lub czynnościowym powinno być kwalifikowane jako doznanie urazu. W związku z tym równorzędnie należy traktować takie skutki nagłego zdarzenia, jak uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia.**

Należy podkreślić, iż stwierdzenie urazu stanowi tylko element definicji wypadku przy pracy i nie jest wystarczającą przesłanką uzyskania prawa do świadczeń wypadkowych, które przysługują, gdy zostanie stwierdzony u ubezpieczonego stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu lub niezdolność do pracy.

Chciałbym zwrócić również uwagę na zasady poruszania się po terenie fabryki.

Zasady ruchu pieszych:

Pieszy musi być widoczny.

Pieszy zobowiązany jest poruszać się wyznaczonymi drogami dla pieszych.

Wymijanie i wyprzedzanie się pieszych, może odbywać się poza wyznaczonymi drogami dla pieszych pod warunkiem ustąpienia pierwszeństwa wszystkim pojazdom poruszającym się w pobliżu oraz zachowaniu szczególnej ostrożności (np. przy zmianie zmian)

Goście wraz z osobami odpowiedzialnymi mogą poruszać się poza wyznaczonymi drogami dla pieszych pod warunkiem że będą ubrani w kamizelki ostrzegawcze, oraz będą ustępować pierwszeństwa przejazdu wszelkim pojazdom.

Piesi zobowiązani są do korzystania z chodników, wyznaczonych ciągów komunikacyjnych dla pieszych lub ścieżek. W przypadku braku powyższych piesi poruszając się po drogach wewnątrzzakładowych zobowiązani są do poruszania się lewą stroną dróg oraz do zachowania szczególnej ostrożności.

Osoba schodząca z wyznaczonej drogi dla pieszych jest zobowiązana do stosowania się do znaków poziomych i pionowych

Na terenie magazynu opon

wszystkie osoby nie będące pracownikami tego obszaru muszą poruszać się w odzieży odblaskowej (kamizelka, polar)

Pracownik wykonujący ręczne prace transportowe (pchanie wózków) do najbliższego pola odstawczego/maszyny, może poruszać się przeciwnie do wyznaczonego kierunku jazdy, pod warunkiem ustąpienia pierwszeństwa poruszającym się na danym odcinku pojazdom

Schodzenie z drogi dla pieszych jest dopuszczalne gdy wymaga tego wykonywane zadanie. Warunkiem jest ustąpienia pierwszeństwa przejazdu wszelkim pojazdom.

Pieszemu zabrania się:

- wchodzenia na jezdnię bezpośrednio przed jadącym pojazdem, w tym również na przejściach dla pieszych.
- biegania po drogach transportowych, z wyłączeniem sytuacji awaryjnych (pożar, wypadek).

Zdarzają się niestety sytuacje w których zasady te nie są przestrzegane przez pracowników, co w konsekwencji może spowodować zdarzenie wypadkowe.

Kilka informacji z fabryki.
Szpularnia 15k – skrócenie szpularników co umożliwiło swobodniejsze manewrowanie wózkiem widłowym.
Bextery 14,15k- zamontowanie bramek bezpieczeństwa na maszynach.

Konfekcja 14k stanowisko zmiany bladera- wprowadzenie usprawnienia podczas wymiany bladera i zmniejszenie przekroczeń .

Chciałbym poprowadzić kącik wędkarski w naszej gazetce i zachęcam wędkarzy do przesyłania zdjęć złowionych okazów wraz z krótkim opisem, gdzie i na co złowione ,można podzielić się również z czytelnikami poznanymi ciekawymi łowiskami . Informacje i zdjęcia przesyłajcie na adres:

pawel.marciniak
@solidarnosc.bspz.pl

W UE Polacy uchodzą za tanią siłę roboczą

Zarobki Polaków i mieszkańców Starej Unii wciąż dzieli przepaść. Jak wynika z danych Eurostatu, godzinowe koszty pracy w Polsce są 3-krotnie niższe od średniej unijnej.

W Polsce w 2015 r. pracownik za jedną godzinę pracy zarobił średnio 8,6 euro, natomiast średnia łącznych kosztów dla całej UE była na poziomie 25 euro za godzinę. W UE Polacy uchodzą za tanią siłę roboczą, bo trzeba im zapłacić tylko 8,6 euro za godzinę, podczas gdy Duńczykowi już 41,3 euro. Wśród państw UE kolejne pod względem najwyższych kosztów pracy są: Belgia (39,1 euro za godzinę), Szwecja (37,4 euro), Luksemburg (36,2 euro) i Francja (35,1 euro). Polska w unijnym rankingu kosztów pracy zajmuje szóstą od końca pozycję. Za nami są tylko Węgrzy z kosztami pracy na poziomie 7,5 EUR za godzinę, Łotwa (7,1 euro), Litwa (6,8 euro), Rumunia (5,0 euro) i Bułgaria (4,1 euro).

Źródło :
www.solidarnosc.org.pl, stan z dnia 12 kwietnia 2016 r.

Skibińska Małgorzata**Urlop ojcowski - zasady udzielania****Streszczenie**

Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi do dwóch tygodni, jednak od 2 stycznia 2016 r. pracownik ma więcej czasu na jego wykorzystanie, bo aż do ukończenia przez swoje dziecko 24 miesiąca życia. Ma również możliwość podzielenia urlopu na 2 części i skorzystania z każdej z nich w wybranym przez siebie momencie.

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Uwaga!

Urlop ojcowski jest uprawnieniem przysługującym ojcom posiadającym status

pracownika. Tak więc nie mają do niego prawa ojcowie zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej czy też prowadzący działalność gospodarczą nawet jeśli z tego tytułu są objęci ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa.

Uwaga!

Pracownik opiekujący się dzieckiem będzie mógł skorzystać z 14 dni kalendarzowych urlopu, obejmującego również soboty, niedzielę i inne wolne od pracy dni.

Zobacz wzór:

Wniosek o udzielenie pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko urlopu ojcowskiego lub jego części

1. Czy pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego - wiek dziecka

Pracodawca po otrzymaniu wniosku pracownika o urlop ojcowski powinien zweryfikować czy pracownik jest uprawniony do urlopu oraz sprawdzić, czy wniosek został złożony w wymaganym terminie.

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku

życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

W przypadku gdy dziecko ukończyło 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka ukończy dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, ukończy 10 roku życia wówczas pracownik - ojciec wychowujący dziecko nie ma prawa do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni.

Należy zwrócić uwagę, iż w tej sytuacji jest możliwe wykorzystanie jednego tygodnia urlopu macierzyńskiego oczywiście przy spełnieniu wyżej wskazanych przesłanek.

Przykład

Pracownik ojciec 23-miesięcznego dziecka złożył w dniu 7 stycznia 2016 r. wniosek o urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni od dnia 15 stycznia 2016 r. (w dniu 22 stycznia dziecko kończy 24 miesiące życia). Pracownik nie korzystał wcześniej z urlopu ojcowskiego. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu od dnia 15 stycznia 2016 r. do dnia 22 stycznia 2016 r.

W przypadku gdy dziecko ukończyło 24 miesiąca życia, pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu ojcowskiego. Pracodawca informuje pracownika o odmowie udzielenia urlopu ojcowskiego z uwagi na fakt, iż dziecko

pracownika ukończyło 24 miesiące życia, tym samym uprawnienie do urlopu ojcowskiego wygasło.

2. Termin złożenia wniosku

Pracodawca po otrzymaniu wniosku pracownika o urlop ojcowski powinien zweryfikować czy pracownik jest uprawniony do urlopu oraz sprawdzić, czy wniosek został złożony w wymaganym terminie.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Przykład

Pracownik - ojciec 20-miesięcznego dziecka w dniu 4 stycznia 2016 r. złożył wniosek o urlop ojcowski od dnia 11 stycznia w wymiarze 1 tygodnia. Jednocześnie pracownik wypełnił drugi wniosek, w którym wnioskuje o kolejny tydzień urlopu ojcowskiego od dnia 1 lutego do 7 lutego 2016.

Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego w terminach i wymiarach wskazanych przez pracownika.

Ważne!

Pracodawca nie może odrzucić wniosku o urlop ojcowski złożonego co najmniej 7 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu.

W przypadku gdy wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca udziela

urlopu ojcowskiego nie później niż z upływem 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Przykład

Pracownik ojciec 1,5 rocznego dziecka złożył w dniu 7 stycznia 2016 r. wniosek o urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni od dnia 11 stycznia 2016 r. Pracownik nie korzystał wcześniej z urlopu ojcowskiego.

Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu od dnia 15 stycznia 2016 r. z zachowaniem 7-dniowego terminu.

3. Udzielenie urlopu ojcowskiego

Pracodawca zarówno w przypadku gdy pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, jak również gdy wniosek został złożony w terminie krótszym niż 7 dni, jest zobowiązany udzielić urlopu. Jedynie w przypadku niezachowania terminu przez pracownika konsekwencją będzie późniejsze niż wnioskowane udzielenie urlopu ojcowskiego.

Pracownik powinien zostać poinformowany przez pracodawcę o udzieleniu urlopu ojcowskiego oraz terminie jego udzielania.

Liderzy nie dbają o zdrowie swoich pracowników

Więcej niż połowa liderów i szefów HR nie uważa, że ma obowiązek chronić zdrowie swojego pracownika - wykazały wyniki badania przeprowadzonego przez Morgan Redwood.

Badanie prowadzone

przez Morgan Redwood, firmę z branży HR specjalizującą się w rozwoju przywództwa, wykazało, że tylko 46% przedsiębiorstw uznaje dbałość o zdrowie pracownika za swój obowiązek. Wyniki te pozostają w ostrym kontraście z wynikami z 2009 r., kiedy z tym stwierdzeniem zgodziło się aż 95% pracodawców.

Tak ogromny skok postaw jest zaskakujący w świetle danych, zgodnie z którymi 26% respondentów uważa, że wyniki firmy są "bardzo silnie związane" z dobrostanem personelu, a kolejne 57% postrzega je jako "silnie związane".

Badania wykazały również, że pomoc pracownikom w osiągnięciu równowagi między pracą a życiem prywatnym stoi nisko na liście priorytetów HR. Respondenci umieszczają ją na 10. pozycji, a za kluczowy aspekt strategii HR uznało ją zaledwie 6% ankietowanych. Samopoczucie pracownika zostało ocenione jeszcze niżej - mniej niż 6% pracodawców uznaje je za priorytet - i wylądowało na pozycji 12.

Janice Haddon, dyrektor zarządzający w Morgan Redwood, powiedziała: "Najnowsze ustalenia wskazują na naprawdę zaskakujące zmiany w opiniach pracodawców. Skok z 95% do 46% jest ogromną różnicą. Wypalony źle traktowany pracownik stanie się w końcu szkodliwy, więc pracodawcy muszą upewnić się, że przeznaczają wystarczające duże zasoby, aby zaspokoić pełne spektrum potrzeb pracownika."

Źródło: *People Management*, z dnia 14 stycznia 2016

Alergia - epidemia XXI wieku

Alergia jest nadmierną, chorobliwą reakcją organizmu na różne substancje, z którymi styka się nasz organizm, zwane alergenami.

Objawy tych kontaktów są różnorakie. Może to być: wodnisty katar, uporczywe swędzenie w nosie, gardle i na podniebieniu, kichanie, chrypka i pochrząkiwanie, męczący, suchy kaszel lub duszność, sucha, swędząca skóra, pokrzywka lub bąble na skórze, biegunka, wzdęcia lub wymioty (niespowodowane niestrawnością lub infekcją), nagły obrzęk warg, języka lub krtań, a nawet zagrażający życiu wstrząs anafilaktyczny (ciężkie objawy nadwrażliwości alergicznej lub niealergicznej). Pojęcie alergii po raz pierwszy pojawiło się w medycynie ponad sto lat temu użyte przez wiedeńskiego pediatrę i naukowca, Clemensa Petera Freiherra von Pirqueta.

Źródłem chorób alergicznych, nazywanych epidemią XXI wieku jest bardzo wiele czynników, także charakterystycznych dla środowiska pracy. Alergia wywoływana czynnikami środowiska pracy jest nazywana alergią zawodową. Osoby, które odczuwają ich skutki, półżartem mówią, że są „uczuleni na pracę”. Schorzenie wywołane taką alergią, jeżeli wystąpiło u pracownika w związku z pracą, może być rozpoznane jako choroba zawodowa, co upoważnia do uzyskania określonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podstawą rozpoznania muszą jednak być szczegółowe

badania w wyspecjalizowanych jednostkach medycznych.

Nie każdy pracownik jest zagrożony wystąpieniem alergii zawodowej. Dotyczy to osób podatnych na uczulenie, które w miejscu pracy stykają się z alergenami zawodowymi, czyli substancjami specyficznymi dla środowiska pracy, mającymi właściwości uczulające. Alergenami zawodowymi mogą być czynniki np. pochodzenia biologicznego, takie jak: mąka, alergeny zwierząt laboratoryjnych i niektórych roślin, kalafonia, lateks i związki gumy, a także czynniki pochodzenia chemicznego, jak np. izocyjaniany, bezwodniki, akrylany, środki zapachowe, konserwanty, barwniki, a nawet niektóre metale (nikiel, kobalt, chrom). Niektóre grupy zawodowe, jak piekarze, rolnicy, pracownicy ochrony zdrowia czy przemysłu chemicznego są najbardziej zagrożeni alergią związaną z miejscem pracy.

Ważne, aby osoby podatne na alergię zawodowe zostały wcześniej zdiagnozowane, np. podczas profilaktycznych badań wstępnych, a pracownicy, u których pojawiły się objawy uczulenia, zgłosili ten fakt podczas badań okresowych. Osoby te powinny być odsunięte od kontaktu z alergenem, aby przebieg choroby nie pogarszał się, a następnie poddane odpowiedniemu leczeniu. Jest to szczególnie istotne, ponieważ ograniczenie stężenia alergenów na stanowisku pracy jest często bardzo trudne, a do wywołania uczulenia wystarczy kontakt z minimalną ilością czynnika uczulającego. Podłoże alergiczne mogą mieć również schorzenia określane jako „zespół chorego

budynku” (*sick building syndrome*). Przebywanie w takich pomieszczeniach powoduje złe samopoczucie oraz np. podrażnienie błon śluzowych, bóle głowy, kaszel. Tego typu zjawisko najczęściej dotyczy nowoczesnych budynków zaopatrzonych w urządzenia klimatyzacyjne (wentylacyjne i nawilżające powietrze).

Ośrodkiem, który specjalizuje się w alergologii zawodowej jest m.in. Ośrodek Alergii Zawodowej i Środowiskowej przy Klinice Chorób Zawodowych Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Jerzego Nofera w Łodzi.

Edward Kołodziejczyk

Stresująca praca zwiększa ryzyko zawału. Naukowcy z University College London (UCL) opublikowali wyniki badania, które potwierdzają, że osoby wykonujące stresującą pracę znacznie częściej dostają zawału. W badaniu posłużono się danymi z 14 europejskich badań, przeprowadzonych na przestrzeni ostatnich 14 lat. W sumie grupa ankietowanych wyniosła ponad 200 tys. osób.

Na 100 tys. osób w Europie każdego roku 115 mężczyzn i 75 kobiet dostaje zawału w związku ze stresem w pracy. Ryzyko zawału jest o 24 razy wyższe w grupie ludzi wykonujących stresującą pracę, niż w grupie ludzi, którzy wykonują prace relatywnie stresujące. Wśród badanych, 22% osób okazało się należeć do grupy podwyższonego ryzyka zawałowego. Oczywiście ryzyko zawału podnoszą także czynniki, takie jak palenie, złe odżywianie i niezdrowy tryb życia.

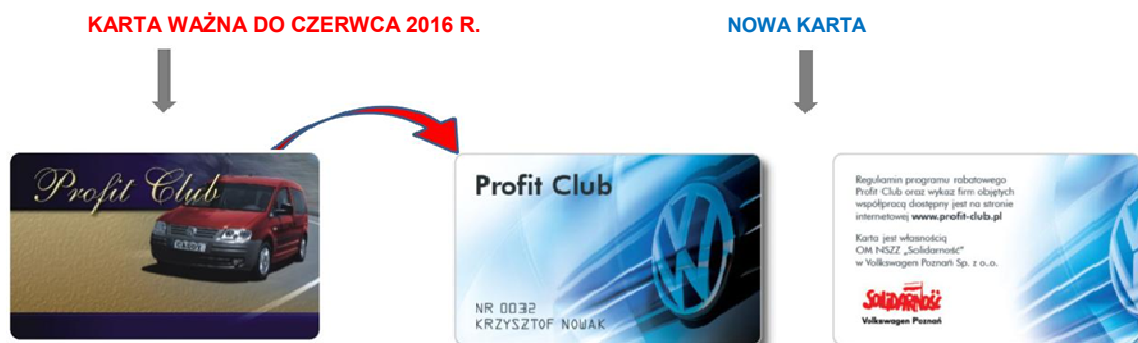
Pracodawcy powinni jednak wiedzieć, że stresujące środowisko pracy ma gorszy wpływ na pracowników niż mogłoby się wydawać.

OM NSZZ „Solidarność” w Volkswagen Poznań uprzejmie informuje o rozpoczętej akcji wymiany kart rabatowych Profit Club dla Członków Związku oraz ich współmałżonków.

Program rabatowy Profit Club funkcjonuje od ponad 10 lat i został przygotowany specjalnie z myślą o Członkach Związku zrzeszonych poprzez komisje zakładowe w Regionie Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. Posiadacze kart mają możliwość korzystania ze zniżek w punktach handlowo – usługowych, m.in. w banku, sieci sklepów spożywczych, obiektach sportowych, restauracjach, kwiaciarniach, punktach usług medycznych, salonach fryzjerskich i kosmetycznych oraz wielu innych. Ponieważ program Profit Club cały czas się zmienia, aktualny wykaz firm dostępny jest już wyłącznie na stronie internetowej www.profit-club.pl. Strona ta zawiera katalog firm udzielających zniżki posiadaczom kart Profit Club oraz regulamin programu. Dzięki karcie Członkowie Związku mogą uzyskać rabat od 3 do 50 % a dzięki różnorodności firm biorących udział w programie każdy znajdzie w nim coś dla siebie lub swoich bliskich.

Ze względu na zmianę partnerów programu Profit Club, aby w dalszym ciągu móc korzystać z karty, niezbędna jest jej wymiana. Karta, którą Członkowie aktualnie się posługują, utraci ważność z dniem 30 czerwca 2016 r., natomiast nowa karta już jest honorowana w punktach partnerskich,. Z tego względu serdecznie zachęcamy do jak najszybszej wymiany.

**W celu wymiany, zapraszamy wszystkich zainteresowanych
do wizyty w biurze Naszej Organizacji!!**



Redakcja NSZZ **Solidarność** Organizacja w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań, NIP 782-251-90-22 ,REGON 301623202
Redaktor naczelny: Paweł Barłóg, tel. 510097507, mail: redakcja@solidarnosc.bspz.pl
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy