Kode vir Goeie Praktyk:

Bestuur van blootstelling aan SARS-CoV-2 in die Werkplek

AGRI SA

Wat gebeur nadat die ramptoestand verby is?

Wat gebeur nadat die ramptoestand verby is?

Nadat die verklaring van die nasionale ramptoestand verstryk het, sal die Regulasies en Aanwysing wat in Julie 2020 in die Staatskoerant gepubliseer was nie langer enige regsgeldigheid hê nie.

Aangesien blootstelling aan Covid-19 egter steeds 'n risiko sal inhou, is die Regulasies en Aanwysing met betrekking tot die voorkoming en versagting van sodanige risiko's geïnkorporeer by:

- Die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid(OHSA):
- Gevaarlike Biologiese Middels (GBM) by wyse van 'n kode vir goeie praktyk:
- Die bestuur van blootstelling aan SARS-CoV-2 in die Werkplek (*Code of Practice: Managing exposure to SARS-COV-2 in the Workplace – The Code).* [1]

https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202203/46043rg11405gon1876.pdf

Werkgewers sal vir elke situasie spesiale maatreëls moet instel om infeksie en oordag van die virus te vermy of om die risiko van ernstige siekte of sterftes te versag.

Die Kode sal op die volgende temas fokus:

- Doen, of opdatering van 'n risikobepaling ingevolge die OHSA (ten minste elke 2 jaar of wanneer omstandighede verander en vereis dat dit aangepas word, welke eerste gebeur).
- Op grond van sodanige risikobepaling, ontwikkel 'n plan om infeksie en transmissie te beperk en om die risiko van ernstige siekte en sterftes te verminder.
- Implementeer die plan.
- Bestuur die afwesigheid van werk weens infeksie, afsondering of nadelige gevolge van inenting.
- Probeer om werkers wat weier of versuim om teen Covid-19 ingeënt te word, te akkommodeer.

https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/229560.pdf.

Risikobepaling

Ingevolge die Kode, moet elke werkgewer:

'n Riskobepaling doen ten einde sy verpligtinge onder OHSA en die GBM-regulasies na te kom. [2]

Sy bestaande plan verder ontwikkel of wysig om die volgende in te sluit:

- Enige maatreëls met betrekking tot die inenting van sy werkers wat geïmplementeer sal word; en
- Enige ander beskermings-maatreëls.

Die werkgewer moet beraadslaag met enige verteenwoordigende vakbond en enige gesondheid- en veiligheidskomitee wat ingevolge artikel 19 van die OHSA aangestel is, of 'n gesondheid- en veiligheids-verteenwoordiger of werknemer-verteenwoordiger. Die risikobepaling en plan moet beskikbaar wees vir insae deur die vakbond en komitee asook die DEL (Departement van Indiensmening en Arbeid)-inspekteur.

Inhoud van die Risikobepaling en Plan

1. Identifisering van werkers wat die werkgewer wil hê ingeënt moet word.
2. Prosedure vir die aanmelding van simptome deur werkers en die afsondering van werkers wat gediagnoseer is met Covid-19 en simptomaties is.
3. Die werkplekbeskermings-maatreëls soos vereis deur die OHSA-regulasies.
4. Prosedure om te handel met enige probleem wat mag ontstaan waar 'n werker sy reg om te weier om te werk uitoefen.
5. Die proses om aan verpligtinge onder hierdie Kode te voldoen.
6. Sosiale afstandhoudings-maatreëls, soos beperking van die getal werkers in die werkplek deur middel van rotasie, gespreide werksure, skofwerk of reëlings om buite die perseel te werk, asook persoonlike higiëne maatreëls soos die gebruik van gesigmaskers, skerms,

Kode vir Goeie Praktyk:

Bestuur van blootstelling aan SARS-CoV-2 in die Werkplek

Wat gebeur nadat die ramptoestand verby is?

handreiniging, reiginings- en oppervlakte-ontsmettingsmiddels.

7. Enige spesiale maatreëls om die risiko van infeksie of ernstige siekte of sterftes te verminder.

Aanmelding van simptome

Werknemers moet onmiddellik die werkgewer in kennis stel indien hulle enige simptome wat met Covid-19 geassosieer word ervaar. Die werkgewer mag vereis dat die werknemer getoets word vir Covid-19 voordat hy/sy in die werkplek toegelaat word of mag aanmeld vir werk. Nie van toepassing op werkers wat wat die teenwoordigheid van Covid-19 simptome tussen een en drie dae na inenting rapporteer nie.

Werknemers wat met Covid-19 gediagnoseer is en simptomaties is moet die werkgewer in kennis stel en hulself dan afsonder vir 'n tydperk van 7 dae vanaf die datum waarop die simptome begin het, tensy 'n langer tydperk deur 'n mediese praktisyn aanbeveel word.

Die werkgewer moet:

- Die werknemer op siekverlof plaas ingevolge artikel 22 van die BCEA (Basic Conditions of Employment Act), of indien die werker se siekverlof onder hierdie artikel uitgeput is, aansoek doen vir 'n siektevoordeel ingevolge artikel 20 van die Werkloosheid-versekeringswet.
- Stappe neem om te verseker dat daar nie teen die werker gediskrimineer word omdat hy of sy positief getoets het vir Covid-19 nie.
- Indien daar bewys kan word dat die werknemer Covid-19 opgedoen het voortspruitend uit en in die loop van hul werk, 'n eis vir vergoeding indien ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroeps-beserings en -Siektes.

Werkplek: Die Gebou

Ingevolge die OHSA, moet elke werkgewer die werkplek op natuurlike of meganiese wyse goed geventileer hou ten einde die SARS-CoV-2 lading te verlaag. Die werkgewer moet areas in die werkplek identifiseer wat gewoonlik beset en swak geventileer is en dit dan deur middel van natuurlike ventilasie verbeter, insluitend die oopmaak van deure, vensters en luggate en waar moontlik kruis-ventilasie eerder as enkelsydige ventilasie, of ventilasie by wyse van waaiers, lugversorgers of meganiese middele.

Inentings

Om uitvoering te gee aan hierdie Kode, mag 'n werkgewer vereis dat sy werknemers hul inentingstatus bekend maak en 'n inentingsertifikaat voorlê. Die werkgewer moet enige werknemers wat deur hulle geïdentifiseer word in kennis stel van die verpligte inenting.. Die werkgewer moet sy werkers opvoed oor aangeleenthede rakende die entstowwe. Die werkgewer moet ook 'n werker die geleentheid gee om 'n gesondheid- en veiligheids-verteenwoordiger, werknemer-verteenwoordiger of vakbond-amptenaar te raadpleeg oor sodanige identifikasie.

Die werkgewer moet aan die werknemer betaalde aftyd gee om ingeënt te word en aan hom/haar vervoer voorsien na en vanaf die naaste inentingsterrein.

Indien die werknemer enige nadelige gevolge ervaar wat veroorsaak dat hy/sy nie kan werk nie, moet die werkgewer:

- By ontvangs van 'n mediese sertifikaat, aan die werker betaalde aftyd gee om te herstel indien die werker nie geregtig is op enige verdere siekverlof ingevolge die Wet op Basiese Diensvoordele (BCEA) of enige tersaaklike kollektiewe ooreenkoms nie; of
- 'n Eis indien vir vergoeding ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes, onderhewig aan enige regulasies met betrekking tot 'n *Covid-19 Vaccine Injury No-fault Compensation Scheme.*

Reg om te Weier

Indien 'n werknemer weier om ingeënt te word, moet

Kode vir Goeie Praktyk:

Bestuur van blootstelling aan SARS-CoV-2 in die Werkplek

Wat gebeur nadat die ramptoestand verby is?

die werkgewer:

- Die werknemer adviseer en, indien sodanig versoek, toelaat dat die werker 'n gesondheid- en veiligheidsverteenwoordiger of vakbondamptenaar raadpleeg vir leiding.
- Stappe neem om die werker redelikerwys te akkommodeer in 'n posisie wat nie vereis dat die werker ingeënt is nie.
- Indien die werknemer 'n mediese sertifikaat toon wat dui op kontra-indikasies vir inenting, die werker verwys vir 'n mediese evaluering ter bevestiging daarvan op die werkgewer se koste.
- Indien die werkgewer die mediese sertifikaat aanvaar, of die werknemer verwys word vir mediese evaluering wat dan sodanige kontra-indikasies bevestig, die betrokke werker akkommodeer in 'n posisie wat nie vereis dat die werker ingeënt is nie.

Weiering om te Werk

In 'n geval waar die werknemer van mening is dat omstandighede in die werkplek ontstaan het wat vir hom of haar 'n onmiddellike en ernstige risiko van blootstelling aan SARS-CoV-2 infeksie inhou, mag die werknemer weier om enige werk te verrig. Wanneer hy hiervan in kennis gestel word, moet die werkgewer, ná beraadslaging met die gesondheid- en veiligheidskomitee of gesondheid- en veiligheids-verteenwoordiger, 'n ondersoek loods om die aangeleentheid aan te spreek.

Indien die probleem nie intern aangespreek kan word nie, moet die werkgewer binne 24 uur 'n DEL-inspekteur daarvan in kennis stel, waarna die werknemer en alle ander partye wat by die saak betrokke is, verwittig sal word dat 'n inspekteur in kennis gestel is.

Klein Besighede

Werkgewers met 20 of minder werknemers moet:

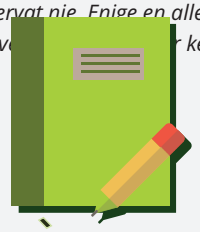
'n Risikobepaling van die werkplek doen en enige redelike praktiese maatreëls tref om die risiko van infeksie en transmissie van die virus of ernstige siekte of sterfte as gevolg van die virus te verminder.

Ag slaan op en voldoen aan die regulasies rakende inenting.
Indien die werker Covid-19 simptome toon:

- weier dat die werker toegang verkry tot die werkplek;
- reëlings tref vir afsondering van die werker; en
- sover redelikerwys prakties, enige besette geslote ruimtes in die werkplek ventileer.

Let wel

1. Elke werker is verplig om gehoor te gee aan die werkgewer se plan.
2. Die werkgewer mag geen aftrekking van 'n werker se salaris/loon maak, of van 'n werker vereis (of hom/haar toelaat) om enige betaling te maak aan die werkgewer of enige ander persoon ten opsigte van enigiets wat die werkgewer verplig is om te voorsien of te doen ingevolge hierdie Kode nie.
3. Tot die mate wat hierdie Kode uitvoering gee aan die OHSA, mag die Minister wat verantwoordelik is vir Indiensneming en Arbeid plaaslike owerhede magtig om sekere inspektoraat-funksies van die OHSA te onderneem.
4. Die oortredings en boetes waarvoor voorsiening gemaak word in artikel 38 van die OHSA sal geld.

Vrywaring:

Die inligting word slegs vir algemene doeleindes verskaf en vorm nie regsadvies nie. Ons doen alles moontlik om te verseker dat die inhoud gereeld bygewerk word en om die mees onlangse en akkurate inligting aan te bied. Ons aanvaar geen verantwoordelikheid vir enige verlies of skade, hetsy direk of gevolglik, wat mag voortspruit uit vertroue op die inligting vervat nie. Enige en alle inligting is onderhewig aan v[illegible] kennisgewing.