

TOP 10

**BHP, PPOŻ.,
OCHRONA ŚRODOWISKA,
PRAWO PRACY,
PIERWSZ POMOC**

**Kultura bezpieczeństwa -
wspólna sprawa**



TOP 10 to inicjatywa z zakresu EDUKACYJNEJ KOMUNIKACJI EKSPERCKIE, która jest autorskim programem SEKA S.A., dla zapewnienia bezpieczeństwa poprzez pogłębienie wiedzy o dobrych praktykach, regulacjach prawnych oraz wydarzeniach branżowych



Jak Polacy poszukują pracy?

Niezależnie od wykonywanego zawodu najważniejszymi dla pracowników cechami poszukiwanej pracy są umowa o pracę (59 proc.) oraz pełny etat (55 proc.) – wynika z badania zrealizowanego przez Kantar na zlecenie OLX. Oprócz formy zatrudnienia istotne są także elastyczny czas pracy i możliwość zdalnego wykonywania obowiązków, co dowodzi, że przejście wielu firm na tryb home office podczas pandemii zachęciło kandydatów do starania się o to udogodnienie w przyszłości.

[Serwisy ogłoszeniowe najpopularniejszym sposobem szukania pracy](#)

Zdecydowana większość (95 proc.) respondentów wskazuje serwisy ogłoszeniowe jako miejsce poszukiwania ofert pracy. Co trzeci badany decyduje się na samodzielne przeszukiwanie stron internetowych pracodawców. Podobna liczba szukających zatrudnienia rozważyłaby odwiedzenie Urzędu Pracy.

[Kandydaci chcą wiedzieć, ile mogą zarobić](#)

Dodanie do ogłoszenia widełek wynagrodzenia powoduje otrzymanie większej liczby odpowiedzi od kandydatów. Czterech na pięciu respondentów badania podkreśla, że informacja o zarobkach jest ważna. Wysokość wynagrodzenia stanowi ceną informację dla szukających pracy i umożliwia im podjęcie decyzji w kwestii tego, czy chcą aplikować do danej firmy. Część kandydatów może nie zdecydować się na udział w rekrutacji, jeśli w ofercie nie podano informacji o zarobkach.



Co motywuje osoby w wieku 60+ do przedłużenia aktywności zawodowej?

Mając na uwadze postępujące zmiany demograficzne w Europie, oczywista staje się konieczność podejmowania działań, które zachęciłyby starszych pracowników do kontynuowania pracy w wieku emerytalnym. Co zachęca a co zniechęca osoby w wieku 60+ do przedłużenia aktywności zawodowej?

Gotowość do kontynuowania pracy w wieku emerytalnym jest zdeterminowana wieloma czynnikami, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym. Osoby mocno zaangażowane w swoją pracę i wewnętrznie zmotywowane do jej wykonywania, niewątpliwie częściej chcą kontynuować pracę w wieku emerytalnym. Z drugiej strony takie czynniki, jak stygmatyzacja ze względu na wiek, brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych, przeciążenie pracą, mała autonomia w pracy, brak możliwości rozwoju, problemy ze zdrowiem czy brak równowagi między pracą a życiem prywatnym skutecznie zniechęcają do kontynuowania pracy.

Wyniki badań pokazują, że zdrowie starszych pracowników i związana z nim zdolność do pracy stanowią jeden z kluczowych czynników wpływających na chęć jej kontynuowania pracy. Problemy zdrowotne mogą skłonić pracownika do zmiany priorytetów, co w wielu wypadkach oznacza spędzanie większej ilości czasu z rodziną i przyjaciółmi, nawet jeśli praca nadal jest dla niego bardzo ważna.



Pracoholizm – narastający problem

Jesteśmy coraz bardziej zabiegani, brakuje nam czasu dla najbliższych, znajomych, a nawet dla siebie. Cały czas zaglądamy w kalendarz i myślimy o goniących nas terminach. Można jednak mieć wrażenie, że takie życie stało się po prostu modne. Bez wątplenia współczesny człowiek zapomina, że jego czas to bezcenny skarb, nie zdaje sobie sprawy, jaką stanowi wartość. Powinien jeszcze raz przeanalizować i wyciągnąć wnioski ze słów: „Czas, nasze najbardziej ograniczone dobro, jest w rzeczywistości znacznie cenniejszy niż pieniądze”.

Najprościej ujmując, „pracoholizm zalicza się do uzależnień behawioralnych. Objawia się on obsesyjną i wewnętrzną potrzebą ciągłego wykonywania pracy kosztem innych obszarów życia (np. zaniedbywanie rodziny i przyjaciół, brak snu i odpoczynku, innych aktywności). Podstawą pracoholizmu jest zaburzenie równowagi między pracą a innymi sferami życia oraz utrata kontroli nad własnym zachowaniem na skutek wewnętrznego przymusu wykonywania pracy”

Pracoholizm objawia się poprzez cztery typy zachowań:

- duże, ponadprzeciętne i stałe inwestowanie energii w pracę,
- nieustanne podwyższanie poprzeczki, stawianie sobie coraz bardziej ambitnych celów, potrzeba bycia nieustannie najlepszym, odnoszenia sukcesów,
- niemożność wyłączenia się z myślenia o pracy, nawet w czasie wolnym,
- zaprzestanie pracy powoduje zdenerwowanie, rozdrażnienie, bóle głowy, żołądka, natomiast praca i kolejne sukcesy niwelują te objawy.



Ocena ryzyka zawodowego w małych i mikroprzedsiębiorstwach

Zgodnie z prawem ocena ryzyka zawodowego jest obowiązkowa, a każdy pracodawca jest odpowiedzialny za jej przeprowadzanie, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników. Ocena ryzyka zawodowego jest uważnym przyjrzeniem się wykonywanej pracy oraz miejscu, w którym jest ona świadczona i ustaleniem, które czynniki mogą stanowić zagrożenie lub mieć niekorzystny wpływ na zdrowie pracowników, a następnie – stwierdzeniem, czy ryzyko związane z oddziaływaniem tych czynników jest dopuszczalne.

Ocenę ryzyka zawodowego można przeprowadzić w pięciu następujących krokach:

- Krok 1 Zidentyfikuj zagrożenia
- Krok 2 Ustal, kto mógłby ulec wypadkowi lub zachorować
- Krok 3 Oszacuj ryzyko zawodowe wynikające z zagrożeń oraz oceń, czy podjęte środki zapobiegawcze są właściwe i czy należy podjąć jeszcze jakieś działania w celu ograniczenia tego ryzyka.
- Krok 4 Udokumentuj wyniki
- Krok 5 Od czasu do czasu dokonuj przeglądu oceny ryzyka zawodowego i weryfikuj ją, jeżeli zaistnieje taka konieczność

Wcześniej czy później zakupisz nowe maszyny, substancje czy technologie, które mogą być źródłem nowych zagrożeń. Jeżeli zostaną wprowadzone znaczące zmiany, należy ocenić ryzyko zawodowe związane z nowymi zagrożeniami. **Zawsze najbezpieczniej jest zlecić przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego ekspertom!**



Potencjał psychologiczny pracowników

Stwierdzenie, że stan psychiczny wpływa na nasze funkcjonowanie w życiu oraz zdrowie fizyczne nie jest niczym nowym. Stan psychiczny wpływa również na nasz dobrostan w miejscu pracy, to jak radzimy sobie z wyzwaniami i oddziałuje na naszą produktywność. W tym sensie potencjał psychologiczny może być rozumiany jako indywidualny zasób pracowniczy mający duże znaczenie szczególnie w zawodach trudnych, niebezpiecznych lub wiążących się z odpowiedzialnością. Co ważne potencjał psychologiczny może być rozwijany.

Kapitał psychologiczny jest to pozytywny stan psychologiczny jednostki, charakteryzujący się:

- poczuciem własnej skuteczności, które pozwala na podejmowanie wysiłku niezbędnego do odniesienia sukcesu w trudnych zadaniach,
- optymizmem – dokonywaniem pozytywnych ocen na temat powodzenia obecnie i w przyszłości, wyciąganiem konstruktywnych wniosków z pozytywnych i negatywnych wydarzeń, jak również ich przyczyn oraz skutków,
- nadzieją – wytrwałością w osiągnięciu celów, a w razie konieczności zmianą strategii osiągnięcia sukcesu,
- odnawialnością zasobów – w sytuacjach poczucia osaczenia problemami, umiejętnością powrotu do stanu równowagi psychicznej.



VR – rewolucja w technice szkoleniowej

Rzeczywistość wirtualna (VR) pozwala odizolować niemal zupełnie uczestników szkolenia od świata realnego i przenieść ich do świata generowanego przez komputer. Dzięki technologii 3D możliwe jest odwzorowanie sytuacji, które mogłyby być niebezpieczne lub trudna do zasymulowania w inny sposób. W efekcie uczestnicy szkolenia mogą zmierzyć się z praktycznymi wyzwaniami, co nie było by możliwe przy zastosowaniu klasycznej metodyki.

Najważniejsze korzyści z zastosowania technologii VR w szkoleniach to:

- wysoki poziom realizmu,
- możliwość generowania różnych scenariuszy sytuacyjnych,
- osoba szkolona może przekonać się o skutkach popełnionych błędów,
- możliwość wyrobienia sobie prawidłowych nawyków.
- przyspieszenie procesu szkolenia,
- obniżenie kosztów szkolenia,
- poprawienie skuteczności szkolenia,
- uatrakcyjnienie formy i przebiegu szkolenia,
- sprzyjanie rozwijaniu tzw. pamięci mięśniowej, co pozwala na lepsze przygotowanie się do sytuacji w świecie rzeczywistym
- umożliwienie przekazania „wiedzy ukrytej”, czyli wiedzy, która wynika z doświadczenia.



Stres w pracy – co o nim wiesz?

Ponad trzydzieści lat temu kiedy rozpoczynały się przemiany w gospodarce pracodawcy nie przywiązywali wagi do problemu stresu wśród pracowników. W miarę upływu czasu to podejście zaczęło się zmieniać. Czy jednak jesteśmy świadomi jak poważne są skutki zdrowotne chronicznego, silnego stresu? Czy pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że stres powoduje poważne straty finansowe, i to nie tylko wynikające z absencji czy wypadków?

Niektórzy badacze określają stres jako czynnik wpływający nie tylko na zdrowie pracownika, ale też organizacji. Pod pojęciem „zdrowia” organizacji można rozumieć ogólną kondycję przedsiębiorstwa. Wśród konsekwencji stresu badacze wymieniają: zmiany: w gospodarce hormonalnej, wzrost ciśnienia i poziomu cholesterolu, obniżenie odporności organizmu, choroby układu sercowo-naczyniowego i kostnego, dekoncentrację, nadużywanie alkoholu i nikotyny, nerwowość i wypalenie zawodowe. Nie ma wątpliwości, że ich powszechne występowanie wśród pracowników będzie pogarszało wydajność organizacji.

Powodem, dla którego wiele organizacji nie podejmuje żadnych działań zaradczych może być fakt, że łatwo jest określić straty bezpośrednie trudniej jest określić straty pośrednie. Tymczasem straty wynikające z absencji czy dużej rotacji są znacznie niższe straty wynikające z obniżonej produktywności, obniżonego morale zespołu, czy zastępstwa pracowników wypalonych zawodowo.



Telepraca: jak to robić zdrowo?

Badania pokazują, że telepraca to nie zawsze tylko wygoda czy wolność – często może powodować różnego rodzaju dolegliwości fizyczne oraz psychiczne. Specjaliści proponują proste sposoby, które zmniejszą ryzyko kłopotów i pomagają w pełni wykorzystać zalety pracy zdalnej.

Należy zacząć od organizacji stanowiska pracy i jego otoczenia. Dobrze jest znaleźć miejsce wolne od hałasu, odpowiednio oświetlone i ogrzane lub klimatyzowane. Nawet, jeśli ktoś mieszka sam, wydzielenie zakątka przeznaczonego wyłącznie na pracę pomoże takiej osobie w koncentracji.

Ważne jest zadbanie o odpowiednią pozycję ciała, co pomoże uniknąć zaburzeń mięśniowo-szkieletowych. Tutaj obowiązują te same zasady, co w biurze – odpowiednie krzesło, biurko, monitor na właściwej wysokości, klawiatura i mysz nienadwerężające nadgarstków.

Kolejna sprawa to przerwy, o których łatwo zapomnieć. Badania wskazują, że oprócz dwóch dłuższych przerw w ciągu dnia, dodatkową korzyść przynosi wolne 5 minut w ciągu godziny. Można wtedy np. wstać od biurka, aby zaparzyć sobie w tym czasie herbatę. Trzeba też pamiętać o oczach. Specjaliści przypominają zasadę 20/20/20 – co 20 minut, przez 20 sekund należy spoglądać na obiekt oddalony o co najmniej 20 stóp (6 metrów).

Równie istotna jak ciało jest sfera psyche. W redukcji obciążenia psychicznego pomoże stała rutyna pracy, utrzymanie granic między życiem zawodowym i osobistym i wspomniane już regularne przerwy. Warto zadbać także o łagodzące stres zachowania niezwiązane bezpośrednio z pracą. Można tutaj wymienić odpowiednio długi i regularny sen z relaksem wieczorem, dostatecznie duża dawka ćwiczeń fizycznych najlepiej wykonywanych na dworze, gdy jest jasno, regularne kontakty z innymi ludźmi.



Pracownik nie ma obowiązku informować pracodawcy o stanie zdrowia

Prawo pracodawcy do żądania informacji o stanie zdrowia pracownika jest ograniczone, ponieważ są to dane wrażliwe i podlegają szczególnej ochronie. Pracownik nie ma zatem obowiązku ujawniać ich pracodawcy, chyba że sam, i na określonych warunkach, się na to zgodzi.

W myśl art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych – czyli przepisów RODO – zabronione jest m.in. przetwarzanie danych genetycznych i biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej oraz danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

„Z definicji danych dotyczących zdrowia, informacje o stanie zdrowia pracownika należą do szczególnej kategorii danych osobowych w rozumieniu art. 9 ust. 1 RODO, których przetwarzanie co do zasady jest zabronione” – Główny Inspektorat Pracy.

W wyjątkowych przypadkach pracownik może zgodzić się na udostępnienie niektórych danych. Zgoda na przetwarzanie danych musi jednak spełniać określone warunki.

Po pierwsze powinna precyzyjnie określać zakres i cel przetwarzania danych, na który dana osoba wyraża zgodę. Ma też zawierać oświadczenie, że zgoda została wyrażona dobrowolnie, a także informację, że osoba została poinformowana przez administratora danych osobowych o przysługujących jej prawach do wglądu w swoje dane i możliwości wycofania zgody w dowolnym momencie.



Wypadki na budowach dane GUS za pierwsze półrocze 2022r.

Budownictwo znów w czołówce branż o najwyższej wypadkowości, szczególnie niepokojący jest wzrost liczby wypadków śmiertelnych. Na szczycie niechlubnej listy znalazły się również przetwórstwo przemysłowe oraz transport i gospodarka magazynowa. W tych branżach doszło aż do 47 wypadków śmiertelnych, co stanowi aż 67% wszystkich tego rodzaju zdarzeń do jakich doszło w naszym kraju.

W pierwszym półroczu 2022 roku w budownictwie poszkodowanych w wypadkach było 1581 osób przy czym 21 poniosło śmierć. Dla porównania w analogicznym okresie roku poprzedniego poszkodowane były 1584 osoby z czego 19 poniosło śmierć. Z tytułu wypadków lekarze wystawili w sumie zwolnienia na 63 816 dni (co daje 40,8 dnia na osobę). Niestety należy liczyć się z faktem, że nie wszystkie wypadki zostały zgłoszone do odpowiednich instytucji. W przetwórstwie przemysłowym śmierć poniosło 16 osób a w transporcie i gospodarce magazynowej 10. Ogółem we wszystkich branżach poszkodowanych było 27 900 (co stanowi wzrost o 2,6% w stosunku do 2021r.) zaś wypadków śmiertelnych było 71 a ciężkich 133.

Według statystyk GUS do 60% wypadków doszło z winy pracowników dalszej kolejności był one spowodowane przez zły stan techniczny urządzeń oraz złą organizację pracy. Ciągłe wysoki odsetek wśród wypadków stanowią upadki z wysokości.