

Czerwiec 2023



#35latSEKA

TOP 10 AKTUALNOŚCI

BHP, PPOŻ., OCHRONA ŚRODOWISKA, PRAWO PRACY, PIERWSZA POMOC

Od 35 lat wspólnie budujemy kulturę bezpieczeństwa

seka.pl



Work-life balance widziany oczami pracodawców

Zachowanie równowagi między pracą, a życiem prywatnym staje się kluczowym aspektem dla pracowników, a pracodawcy są tego coraz bardziej świadomi. Ta równowaga jest koncepcją, która odnosi się do umiejętności zarządzania i harmonizowania dwóch głównych aspektów naszego życia, tj. życia zawodowego i osobistego. W odniesieniu do czasu, chodzi o zrozumienie, jak efektywnie dzielić go między obowiązki zawodowe a spędzanie czasu na odpoczynku, pasjach czy z rodziną i przyjaciółmi.

Badania pokazują, że większość pracodawców uważa, że ich pracownicy nie mają problemów z zachowaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym. Istnieją jednak różnice w postrzeganiu tego zagadnienia między różnymi sektorami i branżami.

Work-life balance widziany oczami pracodawców

Brak równowagi między pracą a życiem prywatnym może prowadzić do wielu negatywnych konsekwencji. Pracodawcy wskazują na stres, problemy zdrowotne, brak satysfakcji z pracy, problemy rodzinne i brak motywacji jako główne skutki braku tej równowagi. Istnieje również związek pomiędzy obowiązkami życia prywatnego a wpływem na pracę, zwłaszcza w sektorze publicznym i w dużych przedsiębiorstwach.

Aby wychodzić naprzeciw potrzebom pracowników, coraz więcej pracodawców wprowadza działania mające na celu godzenie pracy i życia. Elastyczna organizacja i czas pracy, telepraca, jobsharing, a także wsparcie finansowe i opieka nad dziećmi w miejscu pracy to przykłady takich działań. Organizacja czasu pracy jest jednak najczęściej stosowanym instrumentem.



Spożywanie napojów podczas upałów



W polskim prawie obowiązek zapewnienia pracownikom napojów profilaktycznych, (czyli wody wzbogaconej o minerały i witaminy) został określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844).

Zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. 2019 poz. 1160), pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia napojów pracownikom zatrudnionym (w ilości zaspokajającej potrzeby pracownika), gdy na stanowisku pracy temperatura przekracza 28 °C lub jeśli przy pracach na otwartej przestrzeni temperatura otoczenia przekracza 25 °C

Spożywanie napojów podczas upałów

Według zaleceń kardiologów, w czasie upałów nie należy zapominać o odpowiednim nawodnieniu organizmu. Warto sięgnąć po niegazowaną wodę mineralną, która jest najbardziej wskazana. Zalecana ilość płynów do spożycia wynosi co najmniej trzy litry, a nawet nieco więcej, rozłożonych równomiernie w ciągu całego dnia. Idealnie, gdyby woda była lekko schłodzona w porównaniu z temperaturą pokojową. Dodatkowo, warto spożywać napoje zawierające elektrolity i mikroelementy. Należy unikać spożywania alkoholu, który może odwadniać organizm i rozszerzać naczynia krwionośne, przyczyniając się do jeszcze większego przegrzania. Słodkie napoje również mogą być szkodliwe, ponieważ dają złudne poczucie nawodnienia.



Szkolenia okresowe bhp po pandemii

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego pracodawcy będą musieli wykonać obowiązki, które były zawieszony w tym szczególnym czasie. Dotyczy to między innymi szkoleń bhp, uprawnień zawodowych oraz badań lekarskich. Zgodnie z opublikowanym rozporządzeniem Ministra Zdrowia stan zagrożenia zostanie odwołany z dniem 1 lipca 2023 r.



Po tym czasie pracodawca / pracownik będzie miał:

60 dni na uzupełnienie szkoleń okresowych w zakresie BHP

180 dni na przedłużenie uprawnień energetycznych G1, G2, G3.



Zobacz więcej na www.seka.pl

Nowe przepisy ADR od 2023 roku



Jedną z najistotniejszych zmian w przepisach ADR (międzynarodowej konwencji dotyczącej drogowego przewozu towarów i ładunków niebezpiecznych), która zaczęła obowiązywać od stycznia 2023 r., jest obowiązek wyznaczenia Doradcy DGSA także dla firm, które występują wyłącznie jako nadawca ładunków niebezpiecznych. Dotychczas przepis ten funkcjonował w ramach okresu przejściowego.

Doradca DGSA lub ADR (nazwy stosowane zamiennie) to specjalista, którego zadaniem jest pomoc przedsiębiorcom w transporcie towarów niebezpiecznych zgodnie z najnowszymi przepisami regulującymi zasady tych przewozów. Aby zdobyć uprawnienia Doradcy ADR należy być niekarany, posiadać wykształcenie wyższe, ukończyć odpowiedni kurs i zdać z wynikiem pozytywnym egzamin przed dyrektorem Transportu Dozoru Technicznego. Uprawnienia takie ważne są przez 5 lat, a doradcą może być zarówno właściciel firmy, jak i jej pracownik, albo osoba z zewnątrz, wyznaczona np. poprzez zawarcie umowy-zlecenia czy umowy o dzieło.



Zobacz więcej na www.seka.pl

Otyłość pracowników to realny problem



Czy pracodawca powinien walczyć z nadwagą pracowników? Zdania na ten temat są podzielone. Z jednej strony otyłość pracowników wiąże się z wymiernymi stratami wynikającymi m. in. mniejszej wydajności czy większej absencji. Z drugiej strony nie można dopuścić by pracownik cierpiący na nadwagę czuł się dyskryminowany w wyniku presji pracodawcy oczekującego od swoich podwładnych tego, że będą szczupli.

Jak wspierać pracowników z nadwagą?

Pracodawcy mają ograniczone uprawnienia, jeśli chodzi o ingerowanie w prywatne decyzje dotyczące odżywiania się i trybu życia pracowników. Prywatność pracowników powinna być szanowana, a każdy ma prawo do decydowania o swoim stylu życia. Firma może jednak promować i wspierać zdrowy styl życia, dostarczając informacje, organizując warsztaty i zapewniając środowisko pracy sprzyjające zdrowemu odżywianiu.

- edukacja i promocja zdrowego trybu życia, ale w odpowiedni, niedyskryminujący sposób,
- umożliwianie i wspieranie zdrowego i prawidłowego odżywiania poprzez np.:
 - zachęcanie do przerw na posiłek,
 - likwidację automatów z niezdrowymi przekąskami, o dodatkowy czas na przerwę,
 - stworzenie komfortowego miejsca na jedzenie posiłków.
- benefity wspierające zdrowe odżywianie (dietetyk w firmie, dopłaty do posiłków)
- benefity wspierające aktywność fizyczną (karty sportowe, aktywności grupowe).

Skutki nadmiernego obciążenia pracą fizyczną

Biorąc pod uwagę zmiany, które zachodzą w organizmie człowieka wraz z wiekiem, naturalna wydaje się potrzeba dostosowywania rodzaju pracy do możliwości pracowników starszych. Tymczasem, jak wskazują cykliczne badania warunków pracy w państwach europejskich, wymagania, które są stawiane osobie wykonującej pracę zawodową, najczęściej pozostają takie same bez względu na wiek pracownika.

To sprawia, że wraz z wiekiem wzrasta rzeczywiste obciążenie pracownika, co może być przyczyną wielu zmian chorobowych, zwłaszcza w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego i krążenia, jak również obniżenia zdolności do pracy i rozwoju zmęczenia przewlekłego. Najmniej korzystną dla organizmu kombinacją jest połączenie ciężkiej pracy fizycznej i braku aktywności fizycznej w formie uprawiania sportu w czasie wolnym od pracy, która zwiększa ryzyko poważnych powikłań zdrowotnych oraz przedwczesnej śmierci.



Szkolenia z zakresu bezpiecznego stosowania diizocyjanianów

Komisja Europejska wprowadziła nowe wymagania dotyczące stosowania diizocyjanianów w świecie przemysłowym i komercyjnym. Zmiany te, wprowadzone rozporządzeniem 2020/1449, które zmienia załącznik XVII do rozporządzenia REACH, zaczynają obowiązywać od 24 sierpnia 2023 r. Od tego dnia, diizocyjaniany nie mogą być używane, jeśli ich stężenie, pojedynczo lub w sumie, przekracza 0,1% wagowo.



Od 24 sierpnia 2023 r., specjaliści i pracownicy przemysłu co pięć lat muszą ukończyć szkolenie z bezpiecznego użytkowania diizocyjanianów. Szkolenie powinno obejmować różne tematy, w tym identyfikację ryzyka, sposoby łagodzenia tego ryzyka oraz stosowanie odpowiednich środków ostrożności.





Serce do pracy

Kampania na rzecz zapobiegania chorobom układu krążenia wśród pracowników

Ogólnopolska kampania informacyjna 2023

www.ciop.pl/serce-do-pracy

Serce do pracy – ogólnopolska kampania informacyjna

Kampania pt. „Serce do pracy” to inicjatywa, która ma na celu zachęcanie pracodawców do podejmowania działań na rzecz zapobiegania chorobom układu krążenia (ChUK) wśród pracowników. Do działań takich zaliczyć można promocję programów prozdrowotnych w miejscu pracy, a także edukację pracowników, w jaki sposób sami mogą zmienić swój styl życia na zdrowszy i zapobiegać ChUK.

Do głównych zawodowych czynników ryzyka zaliczyć można:

- duże obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne),
- czynniki toksyczne/chemiczne (dysiarcezek węgla, tlenek węgla, nitrogliceryna, ołów),
- czynniki fizyczne (hałas, mikroklimat gorący, mikroklimat zimny, pole elektromagnetyczne),
- pracę zmianową,
- zespół wypalenia zawodowego,
- stres związany z pracą.

Bezpieczeństwo jako element CSR!

Kultura organizacyjna jest kluczowym elementem prawidłowego funkcjonowania wszelkiego rodzaju przedsiębiorstw czy instytucji. Od niej bowiem zależy to, czy działają one zgodnie z założonymi wizją, misją i strategią, ale przede wszystkim z poszanowaniem ustalonych norm współpracy oraz zaakceptowanych przez wszystkie strony wewnętrznych praktyk.

Spójne dla wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa postawy, wartości, zwyczaje i zachowania w obszarze zarządzania bezpieczeństwem przekształcają się w tak zwaną kulturę bezpieczeństwa. Aby jednak były one spójne, wszyscy zaangażowani powinni mieć wiedzę i umiejętności bezpośrednio wpływające na budowanie poczucie bezpieczeństwa i dbałość o higienę pracy. Nie jest to łatwy i szybki proces, ale konsekwentnie prowadzony przynosi efekty w postaci zadowolonych i pewnych siebie, a co za tym idzie – wspierających i uczących się nawzajem pracowników.



Bezpieczeństwo jako element CSR!



Jak więc skutecznie rozpocząć drogę do zbudowania w firmie kultury bezpieczeństwa pisanej wielkimi literami K i B? Jakie działania podjąć, aby bezpieczeństwo wnieść na wyższy poziom?

Ciekawym i skutecznym rozwiązaniem może być zorganizowanie w organizacji „Tygodnia Bezpieczeństwa”. Event tego typu to wydarzenie, wokół którego można zgromadzić wszystkich pracowników, integrując ich wokół wspólnej sprawy, jaką jest bezpieczeństwo. W ramach wydarzenia można przygotować różne strefy tematyczne, które w sposób warsztatowy poruszą konkretne zagadnienia np.:

- **Strefa świadomego kierowcy**
- **Strefa BHP**
- **Strefa ppoż.**
- **Strefa pierwszej pomocy**
- **Strefa well-being**

Magazyn Seka online

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA WELLBEING ROZWÓJ I SZKOLENIA DOBRE PRAKTYKI

SEKA S.A. ma w swoim DNA i misji edukowanie w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Jest to działanie nie tylko wynikające z podpisanych umów z klientami, ale także z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu.

Chcemy podnosić społeczną świadomość i wiedzę z zakresu bezpieczeństwa pracy, jakości życia oraz promować kultury bezpieczeństwa w pracy i życiu pozazawodowym człowieka.

magazyn.seka.pl



Czytaj online!

