



Gdy ciepło się robi

W prawodawstwie polskim nie ma maksymalnej temperatury, która powoduje, że pracodawca musi ograniczyć wykonywanie przez pracownika pracy np. przez skrócenie czasu pracy.

Obecnie obowiązujące w naszym kraju przepisy mówią, przy jakich temperaturach pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi napoje, nic nie mówią natomiast o ewentualnym skróceniu pracy. To, czy pracodawca ograniczy pracę swoich pracowników w wysokiej, a więc szkodliwej temperaturze zależy tylko od jego rozsądku i dobrej woli. Wyjątkiem jest praca osób młodocianych i kobiet w ciąży – tutaj przepisy mówią, że temperatura maksymalna wynosi 30 stopni w pomieszczeniach biurowych.

Według specjalistów BHP temperatura w miejscu pracy nie powinna jednak przekraczać:

- 30°C – w pomieszczeniach biurowych,
- 28°C – podczas ciężkiej pracy fizycznej,
- 26°C – podczas pracy w warunkach szczególnych.

Powyższe temperatury to tylko zalecenia, choć i one wydają się wysokie, szczególnie dla ciężkiej pracy i w warunkach szczególnych.

Krajami, które wprowadziły ograniczenia w pracy związane z temperaturą są Węgry oraz Belgia. I tak w pierwszym przypadku maksymalna temperatura dla pracy siedzącej lub lekkiej to 31°C, 29 st. dla umiarkowanej pracy fizycznej – 29°C i 27°C dla ciężkiej pracy fizycznej. W przypadku Belgii progów temperaturowych jest kilka: lekka praca – 29°C, umiarkowane obciążenie fizyczne – 26°C, duże obciążenie fizyczne – 22°C, bardzo duże obciążenie fizyczne – 18°C.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), która skupia 92 związki zawodowe z całej Europy, wzywa Komisję Europejską do wprowadzenia przepisów określających maksymalną dopuszczalną temperaturę w miejscu pracy. Limit maksymalnej temperatury w UE miałby chronić wszystkich pracowników.



Liczba

66606

Tyle osób poszkodowanych zgłoszono w wypadkach przy pracy w 2022 – poinformował Główny Urząd Statystyczny. Nastąpił spadek o 3,2 proc. w stosunku do roku 2021 r. Zmniejszyła się również liczba poszkodowanych przypadająca na 1000 pracujących (wskaźnik wypadkowości) z 5,10 do 4,66.

Ruszyły szkolenia dla społecznych inspektorów pracy



Fot. Małgorzata Kuźma

W dniach 31 maja – 2 czerwca w gdańskiej siedzibie „Solidarności” odbyło się szkolenie dla społecznych inspektorów pracy. Było ono pierwszym z pięciu szkoleń zaplanowanych w ramach drugiej edycji projektu „Godna praca to bezpieczna praca”, który prowadzony jest przez Dział Programów Europejskich Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”.

W szkoleniach mogą wziąć udział społeczni inspektorzy pracy, kandydaci na to stanowisko oraz przewodniczący zakładowych organizacji związkowych. Szkolenia prowadzone są przez inspektorów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i dotyczą zagadnień związanych z: społeczną inspekcją pracy, prawem pracy i BHP.

W ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca” planowany jest także cykl jednodniowych szkoleń dotyczący zagrożeń psychospołecznych i stresu w miejscu pracy.

Zapisy przyjmuje Krystyna Leszczyńska,
k.leszczyńska@solidarnosc.gda.pl,
tel. 502 443 086.

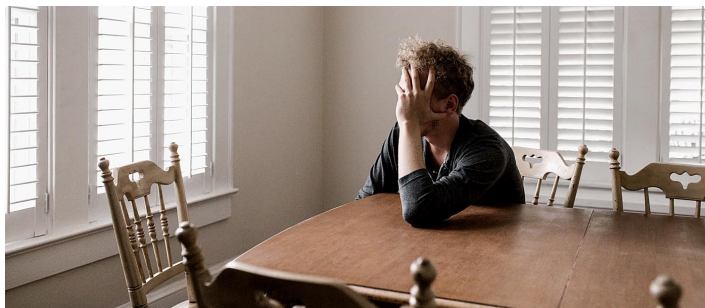
Nienajlepsza kondycja psychiczna polskich pracowników

25,5 proc. osób zatrudnionych w różnych branżach i sektorach doświadczyła depresji w 2019 r, w 2022 odsetek ten wzrósł do aż 64,9 proc. w 2022 r. – wynika z badań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – PIB. Co gorsza w tym okresie zwiększyła się także ciężkość tych zaburzeń.

Badania sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju pozwoliły na zidentyfikowanie czynników przyczyniających się do pojawiania się zaburzeń depresyjnych u pracowników.

Wśród czynników indywidualnych znalazły się: płeć żeńska, spożywanie alkoholu wysokoprocentowego, uprawianie intensywnej aktywności fizycznej (powyżej 4h/tyg.), jak również bierność fizyczna, zaburzenia snu i zażywanie tabletek nasennych.

Czynnikami psychospołecznymi środowiska pracy, które istotnie przyczyniały się do rozwinięcia się depresji są: niestabilne zatrudnienie, konflikt dom-praca, wysokie wymagania ilościowe pracy, wysokie tempo pracy, wymagania ukrywania emocji w pracy, niepotrzebne zadania, konflikt ról, niepewność pracy, a także niepewność warunków pracy.



Tak jak praca może negatywnie wpływać na naszą kondycję psychofizyczną, tak może również chronić nas przed depresją. Jeżeli pracownik w miejscu pracy jest traktowany przez pracodawcę sprawiedliwie i z szacunkiem, ma wsparcie od przełożonych i odczuwa wysoką satysfakcję z pracy jest mniej narażony na zachorowanie na depresję. Czynnikiem sprzyjającym jest również wysoka świadomość na temat ryzyka psychospołecznego panująca w miejscu pracy, podejmowanie przez pracodawcę działań antystresowych oraz usprawniających psychospołeczne środowisko pracy.

Źródło: <https://behapowcy.com/depresja-czy-miejsce-pracy-moze-chronic-przed-zachorowaniem/>

ZNAJDŹ NAS, POLUB NAS

<https://solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca/>



facebook.com/godna.bezpieczna.praca



instagram.com/godnabezpiecznapraca

Różne pokolenia w miejscu pracy



W miejscu pracy spotykają się pracownicy w różnym wieku. W jednym zakładzie mogą obok siebie pracować ludzie, których dzieli nawet kilkadziesiąt lat. Może to z jednej strony stanowić wartość, gdyż przedstawiciele poszczególnych pokoleń wnoszą do zespołu różny, uzupełniający się wkład: doświadczenia zawodowe, kompetencji, umiejętności dodatkowych, z drugiej strony – bez odpowiedniego wzajemnego zrozumienia – różnice pokoleniowe mogą powodować konflikty.

Ważne jest uświadomienia sobie różnic między pokoleniami, jednak trzeba pamiętać, że choć przedstawiciele poszczególnych pokoleń łączy wiele wspólnych cech, nie można w postrzeganiu konkretnych ludzi poprzez stereotypy, związane z ich wiekiem.

Obecnie na rynku pracy aktywne zawodowo są aż cztery pokolenia (zdarzają się nieliczni przedstawiciele jeszcze pokolenia je poprzedzającego). Doświadczenia poszczególnych pokoleń są różne, różne są uwarunkowania geopolityczne, ale także technologiczne, co wpływa na inne podejście do pracy oraz inne umiejętności.

Biorąc pod uwagę informacje demograficzne i ogólne cechy pracowników można wyróżnić obecnie 5 kolejnych „pokoleń” pracowników:

- Pokolenie budowniczych i tradycjonalistów – urodzeni przed 1945 rokiem
- Pokolenie „baby boomers” – urodzeni między 1946 a 1964 rokiem
- Pokolenie X – urodzeni między 1965 a 1979
- Pokolenie Y – urodzeni między 1980 a 1995
- Pokolenie Z – urodzeni między 1996 a 2010

W następnych numerach naszego biuletynu przedstawimy państwu charakterystykę poszczególnych pokoleń.