



„ŚRODOWISKO PRACY” CZ.II



ZABORSKIE
TOWARZYSTWO
NAUKOWE

Środowisko pracy inaczej: otoczenie pracy – tworzy je zespół czynników materialnych i społecznych, z którymi styka się pracownik podczas wykonywanej pracy. Istotne jest określenie czynników mogących powodować zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracownika.

Czynniki tworzące środowisko pracy mogą mieć niekiedy charakter uciążliwy, szkodliwy lub niebezpieczny. Wartość ich natężenia nie może jednak przekraczać wyznaczonych norm. Miejsce, w którym wykonuje się obowiązki zawodowe, powinno być bowiem odpowiednio przystosowane do pełnienia danego zawodu, a kwestie te są ściśle uregulowane przez przepisy BHP. Rolą pracodawcy jest kontrola warunków w środowisku pracy i dążenie do zmniejszenia ewentualnych zagrożeń zawodowych.

Co daje pozytywne środowisko pracy?

Przez pozytywne środowisko pracy rozumiemy otoczenie się wspierającymi, pozytywnymi ludźmi, budowanie z nimi osobistych relacji, więzi, a więc i przynależności do zespołu, przyjemną atmosferę. Takie przyjazne miejsce pracy jest jednym z kluczowych emocjonalnych driverów zaangażowania pracowników. Wpływa na to, że sami pracownicy chcą się angażować w pracę, działać na rzecz firmy.

Tworzenie osobistych relacji w organizacji buduje więzi emocjonalne i tworzy silniejsze poczucie przynależności do grupy, działania jako zespół. Więzi i przyjazne miejsce pracy powodują, że ludzie osiągają lepsze wyniki od tych, którzy postrzegają środowisko pracy jako obce i nieprzyjazne. Przyjazna atmosfera w pracy sprawia również, że czas płynie szybciej. W pracy spędzamy dużą część swojego dnia, a więc to, jak się w niej czujemy, bardzo wpływa na nasze samopoczucie i ogólny dobrostan.

Dobre środowisko pracy, atmosfera i relacje pomiędzy pracownikami są elementami, nad którymi trzeba pracować, jeśli chce się mieć nie tylko zaangażowanych, wydajnych, ale przede wszystkim szczęśliwych pracowników.



Kto buduje pozytywne środowisko pracy?

Pewnie duża część osób od razu odpowie, że pracownicy. I oczywiście jest to prawda, ale to nie tylko sami pracownicy są odpowiedzialni za to, jaka jest atmosfera w zespole, jakie relacje budują pomiędzy sobą, jak ze sobą się czują. Zarządzanie relacjami pracowniczymi jest jednym z zadań przełożonych. Atmosfera w pracy jest zatem wypadkową działań pracowników, przełożonych, ale i samej kultury organizacyjnej firmy. Najistotniejsze jest jednak to, że nad każdym z tych elementów można pracować, a więc pozytywne środowisko pracy jest czymś, co można kształtować. Tylko jak to robić? Sposobów jest wiele i muszą być one dostosowane do aktualnej sytuacji firmy, specyfiki wykonywanej pracy i właśnie kultury organizacyjnej. Poniżej prezentujemy kilka wskazówek dla przełożonych, które mogą okazać się przydatne niezależnie od okoliczności.



Czynniki tworzące środowisko pracy

Wśród czynników wpływających na jakość pracownika możemy wyróżnić 4 główne grupy. Każda z nich będzie miała albo ma wpływ na standard pracy i jej efektywność.

czynniki fizyczne – jako czynniki fizyczne można uznawać wszystko to, co związane jest z ergonomią pracy. Między innymi będzie to oświetlenie, hałas, temperatura, promieniowanie elektromagnetyczne czy jonizujące.

czynniki biologiczne – za czynniki biologiczne w środowisku pracy uznawane są roztocza, bakterie, grzyby, czyli wszystko to, co może doprowadzić do zatrucia czy zachorowania.

czynniki chemiczne – są to gazy, rozpuszczalniki przemysłowe, smary czy nawozy, czyli wszystkie substancje mogące powodować uszczerbek na zdrowiu.

czynniki społeczne – do tej grupy kategorii zalicza się między innymi wymagania psychologiczne pracy, wszystkie interakcje międzyludzkie oraz możliwości rozwoju zawodowego.

W środowisku pracy najczęściej opisywane są czynniki, które powodują zagrożenie dla pracownika. Dlatego też wartość nateżeń czynników szkodliwych została zawarta w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W szczególności na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania chorobom zawodowym i innym chorobom powstającymi poprzez wykonywanie danej pracy prowadzące do pogorszenia stanu zdrowia. Czynniki te zostały przypisane to 3 głównych grup. Każda z nich odpowiada różnemu poziomowi zagrożenia, z jakim może mieć styczność pracownik w swoim środowisku pracy. Na materialne środowisko pracy składają się z:

czynniki niebezpieczne – za czynniki niebezpieczne uznawane są wszystkie czynności wykonywane z potencjalnie niebezpiecznymi przedmiotami, maszynami. Do czynników niebezpiecznych zalicza się np. kontakt z prądem elektrycznym, ostrymi narzędziami, poruszającymi się elementami maszyny czy materiałami wybuchowymi lub śliską powierzchnią.

czynniki szkodliwe – czynnik szkodliwy to taki, którego oddziaływanie na pracownika może powodować pogorszenie jego stanu zdrowia lub doprowadzić do obniżenia sprawności fizycznej, a konsekwencji chorobę zawodową. Do tej grupy czynników zaliczane są czynniki biologiczne, fizyczne i chemiczne.

czynniki uciążliwe – są to czynniki, które nie stwarzają bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika. Mają one istotny wpływ na komfort pracy, a co za tym idzie jej wydajność i mogą powodować pogorszenie samopoczucia. Do czynników uciążliwych wlicza się m.in. nieodpowiednie oświetlenie, monotonię obowiązków, niedostosowany wysiłek fizyczny, a także obciążenia psychiczne.

Jak stworzyć przyjazne środowisko pracy? – wskazówki dla przełożonych

- 1. Pracuj nad Inteligencją Emocjonalną swoją i swoich pracowników**
- 2. Traktuj pracowników w taki sam sposób, nikogo nie faworyzuj**
- 3. Pomagaj w rozwiązywaniu konfliktów**
- 4. Twórz okazje do integracji**
- 5. Doceniaj nie tylko indywidualnie, ale i zespołowo**
- 6. Rozsądnie dobieraj pracowników**
- 7. Zwróć uwagę na sposób komunikacji**
- 8. Stwórz przyjazne miejsce pracy**



PRAWA PRACOWNIKA – CZYM SĄ?

Każdy pracownik ma ściśle określone prawa, za złamanie których pracodawca może być ukarany. Do podstawowych praw pracownika należą między innymi:

- prawo do wykonywania dowolnie wybranego zawodu (chyba, że zaistniały przeciwwskazania zgodne z ustawą),**
- prawo do poszanowania godności,**
- prawo do jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie tej samej pracy,**
- prawo do godziwego wynagrodzenia,**
- prawo do urlopu,**
- prawo do bezpiecznych warunków pracy,**
- prawo do tworzenia organizacji (np. związków zawodowych, które mają na celu reprezentować pracowników i walczyć o przestrzeganie wyżej wymienionych praw).**

Ponadto istnieje kategoriyczny zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę, przynależność religijną i narodową, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne czy pochodzenie etniczne. Pracownik ma też prawo do podnoszenia swoich kwalifikacji.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA – JAKIE SĄ?

Oprócz praw, pracownik musi pamiętać także o tym, że ma obowiązki. Nieprzestrzeganie obowiązków przez pracownika może przynieść pewne konsekwencje. Wlicza się w to między innymi kary majątkowe i niemajątkowe (upomnienie lub nagana) oraz zwolnienia dyscyplinarne.

Podstawowe obowiązki pracownika:

- sumienne wykonywanie obowiązków określonych w umowie o pracę,**
- przestrzeganie czasu pracy oraz usprawiedliwianie i zgłaszanie nieobecności,**
- przestrzeganie regulaminu oraz zasad bezpieczeństwa,**
- dbanie o dobro zakładu,**
- nieujawnianie informacji.**

UPRAWNIENIA PRACOWNIKA

W momencie podpisania umowy o pracę, pracownik nabywa uprawnienia, które są określone przez Kodeks Pracy. Warto zapoznać się ze swoimi prawami, aby w przypadku ich naruszenia móc walczyć o odszkodowanie.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY WYNIKAJĄCE Z KODEKSU PRACY

Jednym z praw pracownika, które jest określone w Kodeksie Pracy, jest prawo do urlopu. Urlop wypoczynkowy zależy od stażu pracy. Jeżeli podwładny pracuje krócej niż 10 lat, to przysługuje mu 20 dni. Ponad dziesięcioletni staż pracy skutkuje nabyciem praw do 26 dni. Pracodawca może odwołać urlop pracownika, tylko w przypadku jeżeli będzie on naruszał tok pracy. Pracownik ma także prawo do urlopu okolicznościowego, który związany jest z losowymi sytuacjami (śmierć członka rodziny bądź ślub).

Pracownik ma także prawo do specjalnych świadczeń w przypadku niezdolności do wykonywania zawodu (z reguły jest to związane z chorobą, chorobą zawodową, wypadkiem w drodze do pracy). Natomiast w przypadku możliwości zaistnienia choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek powiadomić odpowiednie jednostki o tym fakcie.

Pracownik ma też obowiązek przestrzegania zasad BHP. W przypadku gdy warunki pracy nie odpowiadają podstawowym zasadom bezpieczeństwa pracownik może powstrzymać się od wykonywania swoich obowiązków.

Jeżeli pracownik nie będzie uchylał się od wykonywania swoich obowiązków, to pracodawca może udzielić mu upomnienia bądź nagany z wpisem do akt osobowych. W skrajnych przypadkach może dojść do zwolnienia dyscyplinarnego bez zachowania okresu wypowiedzenia (pracownik ma natomiast prawo do odwołania się od tej decyzji).

Gdzie pracownicy mogą szukać pomocy?

1. Jeśli osobą prześladowaną jest przełożony lub współpracownik, można zgłosić to do samego zarządzającego firmą (**pracodawcy**).
2. Pracownik (nawet anonimowo) może również zgłosić sprawę mobbingu do **Państwowej Inspekcji Pracy**, która skontroluje miejsce pracy i w wyniku ujawnienia naruszenia praw pracowników, nałoży odpowiednie kary na pracodawcę, a sprawozdanie z kontroli będzie mocnym dowodem w sądzie, jeśli pracownik będzie np. domagać się odszkodowania.
3. Jednocześnie pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z uzasadnieniem nieposzanowania dóbr osobistych i godności przez pracodawcę. Ostatecznym krokiem jest skierowanie sprawy o mobbing do **sądu**

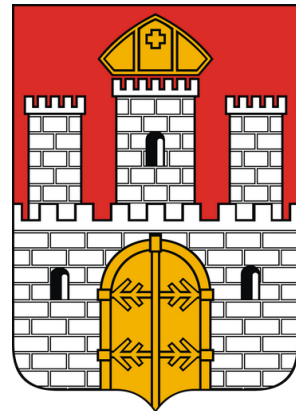
- Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe tel.: **606 371 919**
- Inspekcja pracy **801 002 006**
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA tel.: **(058) 301 98 72**, kom.: **795 159 795**
- Rzecznik Praw Obywatelskich rzecznik@rpo.gov.pl **800 676 676**

Chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat? Odwiedź stronę www.darmowapomoc.pl lub udaj się do punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i obywatelskiej.

Podmioty współpracujące:



Miasto Grudziądz



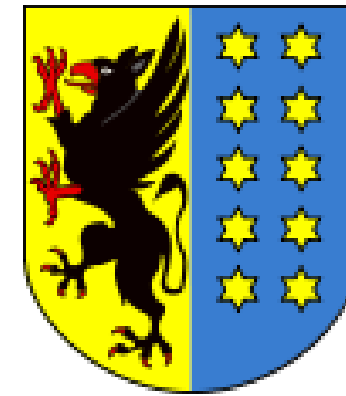
Miasto Włocławek



Powiat Aleksandrowski



Powiat Białogardzki



Powiat Bytowski



Powiat Chojnicki



Powiat Gryficki



Powiat Inowrocławski



Powiat Kamieński



Powiat Kartuski



Powiat Koszaliński



Powiat Kościerski



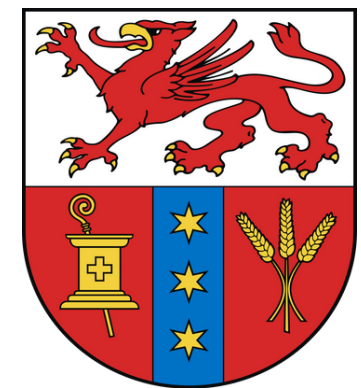
Powiat Lipnowski



Powiat Mławski



Powiat Nowomiejski



Powiat Pyrzycki



Powiat Radziejowski



Powiat Rypiński



Powiat Słupski



Powiat Stargardzki



Powiat Starogardzki



Powiat Świecki



Powiat Toruński



Powiat Tucholski



Powiat Żuromiński