

Dwumiesięcznik "Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 3-4/2007.  
Powielanie i przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez  
wiedzy i zgody redakcji ZZI zabronione.

Marian Oczachowski\*

## Spoleczne i organizacyjne determinanty kształtowania warunków pracy w przedsiębiorstwie

Artykuł ukazuje dane obrazujące zagrożenia związane ze środowiskiem pracy w Polsce. Ponadto zaprezentowano w nim wyniki badań na temat uczestnictwa pracowników w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy.

Spoleczna diagnoza sytuacji pracy według kryteriów humanizacyjnych wskazuje na występowanie szeregu zjawisk świadczących o przejawach kryzysu systemu pracy w Polsce. Dotyczy to zarówno szeroko rozumianego rynku pracy, jak i warunków pracy.

Jednym z przejawów tego kryzysu są zagrożenia występujące w środowisku pracy. Wprawdzie w latach 90. zaobserwowano w polskich przedsiębiorstwach spadek tego rodzaju zagrożeń, jednak w dużym stopniu przypisać to należy raczej strukturalnym zmianom w całej gospodarce aniżeli zamierzonym oraz planowym działaniem pracodawców i pracobiorców na rzecz poprawy warunków pracy. Należy sądzić, że dane obrazujące poziom i skutki zagrożeń są bardziej optymistyczne niż rzeczywistość.

Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia wyniosła w 2004 roku 121 osób na 1000 zatrudnionych i była mniejsza aniżeli w latach 1990-1995 kolejno 163 i 167 osób na 1000 zatrudnionych. Wskaźnik poszkodowanych w wypadkach przy pracy w roku 1990 wynosił 8 osób na 1000 pracujących, w latach 1996-1997 wzrósł do około 10 osób, a w roku 2004 zmalał do 8,38 osób na 1000 zatrudnionych. Wskaźnik wypadków śmiertelnych wynosił w analizowanych latach od 0,07 w roku 1990 do 0,05 na 1000 zatrudnionych w 2004 roku. Interesujących informacji o warunkach pracy dostarczają również dane o chorobach zawodowych. W dekadzie lat 90. liczba stwierdzonych chorób zawodowych znacznie wzrosła w początkowych latach analizowanego okresu, aby w 2004 roku

\* dr Marian Oczachowski pracuje w Katedrze Socjologii i Polityki Społecznej Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu

wrócić do stanu lat 80. W roku 1990 liczba stwierdzonych chorób zawodowych wyniosła 80 na 100 000 zatrudnionych, wzrastając do 130 w roku 1994. Od roku 1995 obserwuje się systematyczny spadek liczby przypadków chorób zawodowych od 117 na 100 000 zatrudnionych w 1995 do 41 w roku 2004<sup>1</sup>.

Porównanie danych charakteryzujących warunki pracy w województwie dolnośląskim w latach 1999-2004 z sytuacją w tym zakresie w Polsce pozwala odnotować podobne – zarówno pozytywne, jak i negatywne – tendencje. Obserwuje się spadek zarówno zatrudnienia w warunkach zagrożenia, jak i liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz chorób zawodowych, które są skutkiem tych zagrożeń. W nieco wyższym stopniu spadek ten dotyczy zakładów sektora publicznego aniżeli prywatnego. Ponad 60% zagrożeń związanych jest nadal – mimo zauważonego w badanych latach spadku – ze środowiskiem pracy. Najwyższe zagrożenia występują w sekcjach i działach: „górnictwo i kopalnictwo”, „budownictwo” i „działalność usługowa”. Warunki pracy kobiet od lat się nie zmieniają – co trzecia osoba zatrudniona w warunkach zagrożenia to kobieta.

Najwyższa liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia zawodowego w regionie dolnośląskim znajduje się w podregionie jeleniogórsko-wałbrzyskim, natomiast najwyższy odsetek zatrudnionych w warunkach zagrożenia do ogółu zatrudnionych znajduje się w podregionie legnickim. Pomimo ogólnego w badanych latach spadku liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, województwo dolnośląskie (wśród pozostałych województw) zajmuje wysokie – drugie lub trzecie miejsce. W roku 2004 w badanym regionie odnotowano jeden z najwyższy – spośród wszystkich województw – wskaźników częstotliwości wypadków przy pracy.

Z analizy zróżnicowania przestrzennego województwa wynika, że występujące zagrożenia i ich skutki odnotowuje się w wyższym stopniu w podregionach i powiatach, gdzie działalność przemysłowa, wydobywcza i przetwórstwo są szczególnie intensywne. Dotyczy to zwłaszcza stolic dawnych województw oraz powiatów, gdzie znajdują się zakłady o dużym stopniu uciążliwości pracy. Korzystne tendencje poprawy warunków pracy – obniżanie się wskaźników częstotliwości zagrożeń i wypadków przy pracy – odnotowano w zakładach podregionów i powiatów, gdzie systematycznie wdrażane są nowoczesne techniki i technologie wydobywania surowców oraz ich nowoczesne formy przetwarzania.

W województwie dolnośląskim, podobnie jak w całej gospodarce w latach 1990-2004, przeszło połowę przyczyn wypadków przy pracy stanowiła grupa „nieprawidłowe zachowania pracownika” (przyczyny ludzkie). Wśród nich przeważały:

- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej pracy

1 Dane według: GUS (2006), „Rocznik Statystyczny 2005”, s. 252-258.

- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem
- lekceważenie zagrożenia oraz brak doświadczenia w wykonywanej pracy
- niewłaściwy stan psychiczny pracownika.

Liczną grupę w analizowanym okresie stanowiła grupa przyczyn „niewłaściwa organizacja pracy”. Przeważały w niej:

- tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy
- brak nadzoru nad wykonywaną pracą
- brak szkolenia lub niewłaściwe przeprowadzenie szkolenia pracowników
- dopuszczenie do wykonywanej pracy osób nie mających wymaganych kwalifikacji zawodowych oraz z przeciwwskazaniami lekarskimi.

Ostatnia grupa przyczyn wypadków przy pracy wiąże się z „niewłaściwym stanem czynnika materialnego” lub „niewłaściwym posługiwaniem się czynnikiem materialnym”. Przyczyny te dotyczą głównie ukrytych wad materiałowych, wad konstrukcyjnych, niewłaściwych rozwiązań technicznych czynnika materialnego.

Przedstawione liczby obrazujące, z konieczności w sposób ograniczony, stan warunków pracy w Polsce i na Dolnym Śląsku w niewielkim tylko stopniu, jak uprzednio zauważono, opisują rzeczywistość oraz złożoność czynników oddziałujących na bezpieczeństwo pracy. Warunki i jakość pracy zależą bowiem w równym stopniu od materialnego, jak i organizacyjnego środowiska pracy. Przedsiębiorstwo to system ekonomiczny i techniczny, to także grupa współpracujących ze sobą ludzi.

Oceny warunków oraz środowiska pracy, preferowanych wartości oraz aktywności pracowników na rzecz ochrony zdolności do pracy dotyczyły badania, których częściowe wyniki są prezentowane w niniejszym artykule.

Przedmiotem badań były opinie i oceny pracowników na temat materialnych i społecznych czynników oddziałujących na ochronę zdolności do pracy. Podmiot badań stanowili pracownicy dużych, średnich i małych przedsiębiorstw znajdujących się na terenie województwa dolnośląskiego. W grupie dużych przedsiębiorstw dominowały zakłady zatrudniające od 109-500 pracowników, a w grupie małych i średnich firm – od 51-100.

Celem badań było poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie miejsce zajmuje środowisko pracy w strukturze ogólnych wartości społecznych i zawodowych respondentów?
2. Którym z elementów składowych warunków pracy respondenci przypisują większe, a którym mniejsze znaczenie w ochronie zdolności do pracy?
3. Jaki jest wpływ warunków pracy na świadomość zdrowotną respondentów?

W świetle przyjętego celu badawczego i postawionych pytań sformułowano następującą hipotezę: Istotnym źródłem ochrony zdolności do pracy są zarówno materialne, organizacyjne i ekonomiczne warunki pracy, jak też postawy i zachowania pracowników wobec pracy.

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Techniką badawczą był wywiad bezpośredni, a narzędziem badawczym autorski kwestionariusz ankietowy. Badania przeprowadzono na przełomie 2004-2005 roku, a objęto nimi 528 pracowników, którzy wyrazili zgodę na udzielenie wywiadu.

## Wyniki badań i ich interpretacja

Badania warunków pracy, ich jakości oraz występujące zagrożenia powinny stanowić podstawę oceny poziomu ochrony zdolności do pracy. Ochrona ta wyraża się, jak już wspomniano, działaniami w sferze organizacji pracy, doskonaleniu materialnego środowiska pracy, postawą pracodawców i pracobiorców wobec własnego życia i zdrowia.

Na najbardziej ogólne pytanie o ocenę zadowolenia z pracy 30% ankietowanej zbiorowości odpowiedziało, że jest niezadowolonych z aktualnych warunków, w jakich wykonują pracę, połowa z nich to pracownicy dużych i średnich przedsiębiorstw. W tym kontekście symptomatyczne wydają się wypowiedzi respondentów dotyczące charakterystyki miejsca pracy (tab. 1).

**Tabela 1.** Charakterystyka miejsca pracy

Kryteria oceny miejsca pracy	liczba odpowiedzi ogółem*	liczba odpowiedzi		struktura odpowiedzi (%)	
		pozytywnych	negatywnych	pozytywnych	negatywnych
<b>maturalne warunki pracy</b>					
1	2	3	4	5	6
lekka – ciężka fizycznie	411	295	116	71,80	28,20
czysta – brudna	435	285	150	65,50	34,50
dobry stan maszyn i urządzeń – zły stan maszyn	408	298	110	73,00	27,00
dobrze zaopatrzenie w materiały – złe zaopatrzenie	415	262	153	63,10	36,90
<b>organizacyjne warunki pracy</b>					
bardzo odpowiedzialna – niezbyt odpowiedzialna	431	319	112	74,00	26,00
wymagająca stałego doksztalcania – nie wymagająca	430	299	131	69,50	30,50
dająca możliwość wykazania się umiejętnościami – nie dająca takiej możliwości	431	328	103	76,10	23,90

1	2	3	4	5	6
dobrze płatna – źle płatna	443	137	306	30,90	69,10
dobrze zorganizowana – źle zorganizowana	417	266	151	63,80	36,20
<b>bezpieczeństwo i higiena pracy</b>					
bezpieczna – niebezpieczna	424	247	177	58,30	41,70
nieszkodliwa dla zdrowia – szkodliwa	426	215	211	50,50	49,50
dająca możliwość stałego dbania o zdrowie – nie dająca takiej możliwości	395	214	181	54,20	45,80
nie wymagająca stałej opieki lekarskiej – wymagająca takiej opieki	398	313	85	78,60	21,40
nie narażająca na wypadki – narażająca na wypadki	409	256	153	62,60	37,40
<b>psychospołeczne warunki pracy</b>					
urozmaicona – monotonna	458	369	89	80,60	19,40
ciekawa – nudna	434	361	73	83,20	16,80
spokojna – nerwowa	452	128	324	28,30	71,70
dobre stosunki międzyludzkie – złe stosunki międzyludzkie	429	330	99	76,90	23,10

\* liczba odpowiedzi różna od N (dozwolona dowolna liczba odpowiedzi w pytaniu)

Źródło: badania własne

Jak wynika z tabeli 1, praca dla większości ankietowanych jest miejscem, gdzie mogą wykazać się posiadanymi umiejętnościami, panują tam dobre stosunki międzyludzkie, praca jest bezpieczna, urozmaicona, ciekawa, ale źle płatna i wymagająca stałego dokształcania. Jednak dla ponad 70% respondentów wykonywana praca jest nerwowa.

Z punktu widzenia źródeł zagrożeń uwagę zwracają niektóre z wyborów wskazań respondentów, które mogą świadczyć o braku zgodnej z rzeczywistością oceny istniejących zagrożeń. Aż około 80% badanych twierdzi, że ich praca nie wymaga stałej opieki lekarskiej, jest miejscem, gdzie nie są narażeni na wypadki, i która nie jest szkodliwa dla zdrowia. Ponadto, jak twierdzą, daje możliwość stałego dbania o zdrowie, a stan maszyn i urządzeń jest zadowalający. Zaobserwowaną wcześniej wśród badanych pracowników niską świadomość istniejących zagrożeń w miejscu pracy potwierdzają ich postawy wobec powodów – gdyby wystąpiła taka sytuacja – zmiany miejsca zatrudnienia (tab. 2).

Tabela 2. Powody zmiany miejsca zatrudnienia

Kategoria	wartość najczęstsza		częstotliwość występowania odpowiedzi (z uwzgl. wag)					średnia (suma wag/N=532)		średnia (suma wag/liczba odpowiedzi)			
	częstotliwość występowania odpowiedzi	ranga	5	4	3	2	1	suma wag	ranga	średnia waga odpowiedzi	ranga	średnia waga odpowiedzi	ranga
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
otrzymywane wynagrodzenie	252	3	144	35	19	26	28	997	3	1,87	3	3,96	1
wykonywane lub zajmowane stanowisko	283	2	107	80	48	22	26	1069	2	2,01	2	3,78	2
stosunki ze współpracownikami	332	1	94	100	72	35	31	1187	1	2,23	1	3,58	4
stosunki z przełożonym	207	4	24	55	54	51	23	627	4	1,18	4	3,03	5
fizyczne warunki pracy	106	10	16	20	27	27	16	311	10	0,58	10	2,93	6
techniczne warunki pracy	150	7	14	31	35	29	41	398	7	0,75	7	2,65	12
brak zagrożeń wypadkowych	135	9	15	22	32	42	24	367	9	0,69	9	2,72	10
socjalne warunki pracy	156	6	17	31	36	42	30	431	6	0,81	6	2,76	9
opieka lekarska	71	1	13	12	13	19	14	204	11	0,38	11	2,87	7
możliwość regulowania tempa i czasu pracy	157	5	22	29	38	28	40	436	5	0,82	5	2,78	8
możliwość udziału w podejmowaniu decyzji	139	8	20	21	27	35	36	371	8	0,7	8	2,67	11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
inne przyczyny (głównie brak in- nej pracy na ryn- ku)	44	12	20	7	4	5	8	158	12	0,3	12	3,59	3

\* 5-najważniejsze, 1-najmniej ważne

Źródło: badania własne

Na pytanie o motywy zmiany miejsca pracy ankietowani odpowiedzieli, że najmniej ważne byłyby dla nich fizyczne i techniczne warunki pracy, opieka lekarska i brak zagrożeń wypadkowych. Natomiast liczą się przede wszystkim stosunki ze współpracownikami i przełożonymi oraz otrzymywane wynagrodzenie (tab. 2).

W celu określenia poziomu aktywności pracowników na rzecz poprawy warunków pracy oraz podejmowanych w tym zakresie inicjatyw przez ich reprezentantów, np. związki zawodowe, SIP, komisje ochrony pracy, zapytano o znajomość istnienia udokumentowanych zamierzeń, strategii, planów poprawy warunków pracy. Ponad 80% badanych pracowników stwierdziło, że nie zna żadnego planu poprawy warunków pracy, około 50% nie zauważyło, aby na przestrzeni ostatnich trzech lat przeprowadzone były kontrole ich miejsc pracy. Równocześnie większość z badanych pracowników nigdy nie zgłaszała uwag i wniosków dotyczących poprawy pracy. Tabela 3 zawiera dane dotyczące miejsca organizacji pracy i sposobu kierowania pracą w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy.

**Tabela 3.** Cechy przełożonego przydatne w organizacji bezpiecznej pracy

grupa badana	liczba odpowiedzi	duża wiedza na temat czynników kształtujących warunki pracy	duża wiedza fachowa na temat zagrożeń	umiejętność kierowania zespołem	umiejętność współpracy z podwładnymi	cenienie własnego zdrowia	przestrzeganie przepisów dotyczących warunków pracy
N	946	172	130	243	200	39	162
	ranga	3	5	1	2	6	4

\* Forma pytania umożliwia podanie > niż 1 odpowiedzi, stąd liczba odpowiedzi > N. Wartości najczęściej przyznano najwyższą rangę (1-cecha najważniejsza, 6-cecha najmniej ważna).

Źródło: badania własne

Za najważniejszą cechę przełożonego w organizowaniu bezpiecznej pracy respondenci uznali umiejętności kierowania zespołem i współpracę z podwładnymi, natomiast niezbyt wysoko cenią wiedzę przełożonych na temat zagrożeń, wreszcie kryterium oceny umiejętności sprawnego menedżera w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy nie jest jego dbałość o własne zdrowie. Źródłem tych nie do końca uświadomionych przez ankietowanych pracowników znajdujących się w środowisku pracy zagrożeń mogą być własne przekonania na temat czynników zagrażających ich życiu i zdrowiu. Na pytanie: czy w skutek wykonywanej aktualnie pracy grozi panu(i) nabycie okresowe lub stałe choroby zawodowej, większość badanych opowiedziała: nie bądź raczej nie (56,1%). Tylko nieliczni twierdzą (13,9%), że ich praca wiąże się z niebezpieczeństwem utraty zdrowia.

Respondenci zapytani o główną przyczynę nie najlepszego stanu zdrowia pracowników wśród wymienionych czynników na pierwszym miejscu wskazywali: źle ustawione bodźce ekonomiczne, brak nawyków dbania o swoje zdrowie i lekceważenie choroby, na dalszych miejscach wymienili opiekę lekarską, przygotowanie człowieka do pracy, organizację pracy (tab. 4).

**Tabela 4.** Czynniki stanowiące główną przyczynę nie najlepszego stanu zdrowia pracowników

Kryteria oceny miejsca pracy	wartość najczęstsza		częstotliwość występowania odpowiedzi (z uwzgl. wag)					suma wag	ranga
	częstotliwość występowania odpowiedzi	ranga	5	4	3	2	1		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
materiałne i fizyczne warunki pracy	281	3	96	63	46	41	35	987	2
sposób organizowania i kierowania pracą	175	5	46	37	36	34	22	576	6
płace i system premiovania wymuszający wykonywanie pracy kosztem zdrowia	246	7	104	65	31	28	18	947	4
brak właściwego przygotowania człowieka do pracy	173	6	33	39	50	31	20	553	7
niewłaściwy układ stosunków międzyludzkich	196	4	41	55	52	28	20	657	5
lekceważenie przepisów bhp	276	1	72	77	64	33	30	956	3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
brak nawyków dbania o własne zdrowie i lekceważenie objawów choroby	319	2	92	80	60	51	36	1098	1
brak właściwej opieki lekarskiej	120	8	21	25	30	24	20	363	8
inne (głównie stres)	8	9	2	4	0	1	1	29	9

\* 5 – najważniejsze, 1 – najmniej ważne

Źródło: badania własne

Na pytanie, co należałoby zmienić, aby pracownik zechciał dbać o swoje zdrowie, unikać zagrożeń, świadomie chronić swoje zdrowie w czasie pracy, respondenci odpowiedzieli:

- zwiększyć świadomość pracownika poprzez szkolenia, informacje o występujących zagrożeniach, lepsze przygotowanie do zawodu
- premiować przestrzeganie przepisów bhp
- prowadzić dokładniejsze badania okresowe
- unowocześnić park maszyn.

Ankietowani pracownicy stwierdzili, że korzystają z niewielu form ochrony swoich zdolności do pracy. Najczęściej poza sprzętem ochrony osobistej z dodatków pieniężnych i w małym stopniu ze skróconego czasu pracy.

Zapytani, czy dodatki pieniężne za pracę w warunkach uciążliwych w wystarczającym stopniu rekompensują utratę zdrowia, stwierdzili, że nie lub raczej nie (72%), gdyż nie wrócą utraconego zdrowia i są przeznaczane na inne cele pozazdrowotne. Tylko 10% respondentów stwierdza, że byłoby lepiej, gdyby przeznaczono je na ogólną poprawę warunków pracy, gdyż, jak twierdzą, większą korzyść przynoszą działania zapobiegawcze aniżeli likwidowanie skutków tych niekorzystnych zjawisk. Wskazuje to na bardzo niski poziom świadomości zdrowotnej pracowników.

Jednym z celów przeprowadzonych badań empirycznych była ocena pracodawcy pod kątem znajomości przepisów z zakresu prawa pracy oraz praktyki w tym zakresie.

Na pytanie o znajomość przepisów związanych z czasem pracy, ochroną pracy, sposobami zwolnień z pracy itp. ponad 30% odpowiedziało, że ich znajomość jest dobra, około 50% dostateczna, tylko około 8%, że zła.

Zdaniem respondentów, pracodawcy przedsiębiorstw sektora publicznego najczęściej popełniają wykroczenia związane ze: zwolnieniami z pracy, świadczeniami dotyczącymi warunków pracy oraz z pracą w godzinach nadliczbowych. W przypadku pracodawców sektora prywatnego wykroczenia te dotyczą: ochrony pracy kobiet i młodocianych, przestrzegania przepisów w zakresie badań okresowych i profilaktycznych oraz pracy w godzinach nadliczbowych.

Przedstawione wybrane na potrzeby artykułu wyniki badań pozwalają stwierdzić, że wiele wypracowanych dawniej mechanizmów ochrony zdolności do pracy, zarówno tych o charakterze instytucjonalnym, jak i świadomościowym, w niewielkim stopniu znajduje obecnie odzwierciedlenie w postawach i zachowaniach pracowników. Widoczny jest brak aktywności zatrudnionych i ich reprezentantów na rzecz poprawy warunków pracy. Regulatorem zachowań prozdrowotnych są w dużej mierze bodźce ekonomiczne. Szczególnie cenione cechy u przełożonego to przede wszystkim pozytywne relacje ze współpracownikami, sprawne kierowanie zespołami pracowniczymi oraz wiedza związana z materialnymi warunkami pracy.

Na zakończenie można stwierdzić, że obok działań instytucji powołanych do kontroli i nadzoru nad warunkami pracy przedsiębiorstwo to podstawowe miejsce, gdzie obok materialnego i organizacyjnego środowiska pracy każdy pracownik ma swój udział w kształtowaniu ochrony i bezpieczeństwa pracy.