



Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa
26-28 kwietnia 2016, Poznań

Warunki pracy w Polsce, a konsekwencje indywidualne i społeczne

dr Katarzyna Hildt-Ciupińska

dr n. med. Joanna Bugajska

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Warunki Pracy

Warunki pracy to zarówno czas (godziny pracy, i odpoczynku), wynagrodzenie, warunki fizyczne oraz psycho-społeczne panujące w miejscu pracy (*International Labour Organization*)



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP  PIB

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, czego gwarantem są obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnienia pracownikom takich warunków pracy, określone w art. 15, art. 94 pkt 4 i art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Każdy obywatel ma również prawo do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji RP).



Fizyczne środowisko pracy

Zagrożenia związane ze środowiskiem pracy:

- Hałas i drgania
- Czynniki mechaniczne
- Czynniki biologiczne
- Czynniki chemiczne i pyły
- Obciążenie mięśniowo-szkieletowe
- Pole elektromagnetyczne
- Prąd elektryczny
- Mikroklimat zimny i gorący
- Zagrożenie wybuchem i pożarem



Psychospołeczne środowisko pracy

Podstawowymi psychospołecznymi warunkami pracy są:

- ✓ wymagania psychologiczne pracy (wymagania jakościowe i ilościowe pracy, tempo pracy, klarowność wymagań pracy, jasność roli itp.),
- ✓ kontrola w pracy (możliwość wpływania na proces pracy),
- ✓ wsparcie społeczne
- ✓ możliwość rozwoju zawodowego.

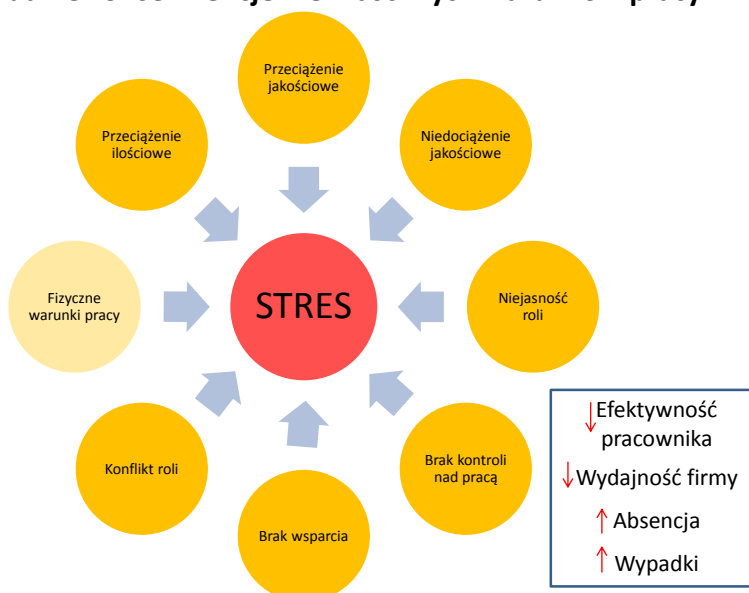
Niewłaściwe psychospołeczne warunki pracy (np. zbyt duże psychologiczne wymagania pracy, brak możliwości kontroli w pracy, czy też brak wsparcia społecznego i rozwoju zawodowego) powodują **nadmierne obciążenie psychiczne oraz stres**.



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debata „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

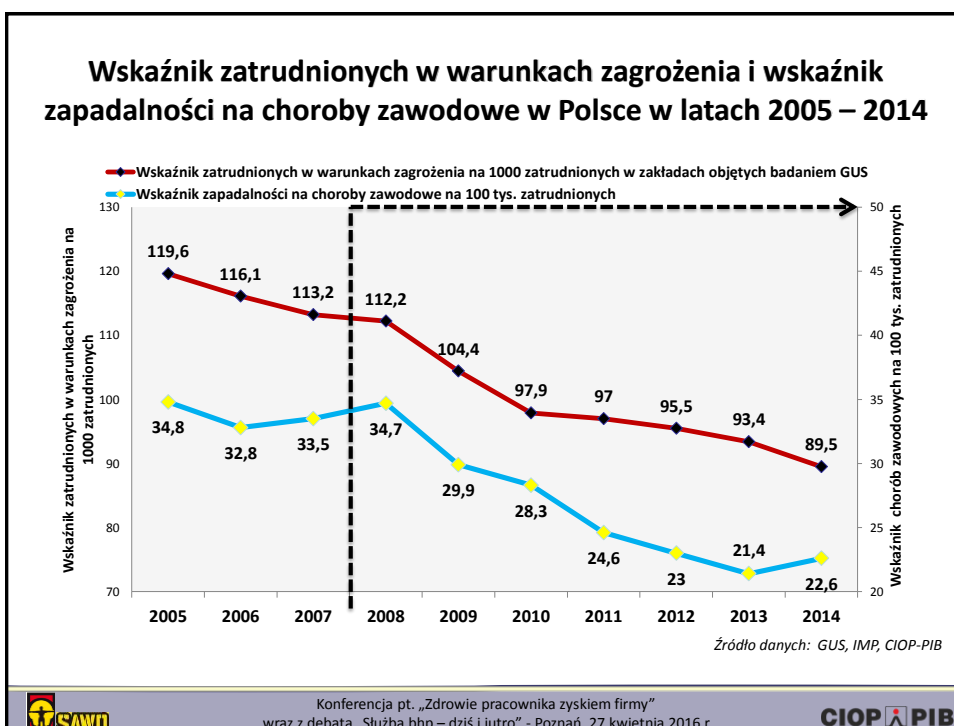
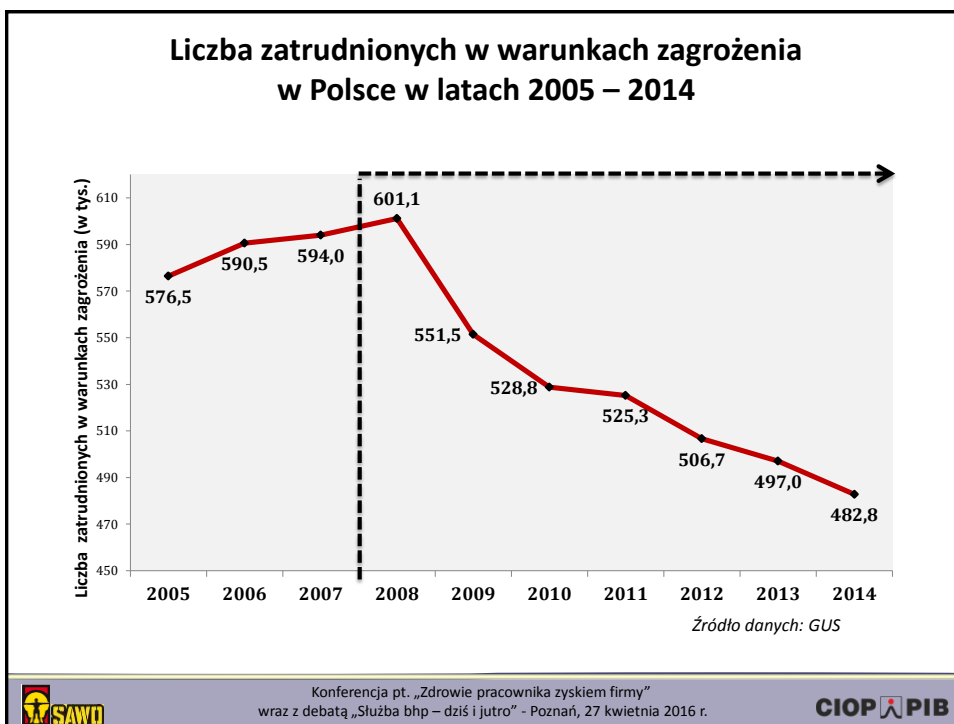
CIOP PIB

Indywidualne konsekwencje niewłaściwych warunków pracy

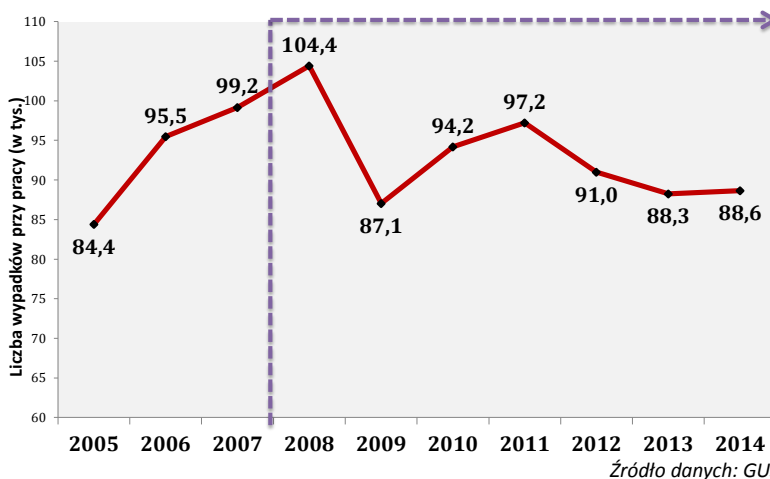


Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debata „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB



Liczba wypadków przy pracy w Polsce w latach 2005 – 2014



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



Szóste badanie europejskich warunków pracy

Europejskie badanie warunków pracy (EWCS) odbywa się co pięć lat począwszy od 1991 roku. W 2015 roku objęło ono **35 krajów**, wyniki zebrano na podstawie **35 765 rozmów** prowadzonych od lutego do września 2015. Wśród badanych znaleźli się pracownicy różnych branż w tym m.in. administracja publiczna, usługi finansowe, handel, transport, rolnictwo, przemysł, jak również wśród osób samozatrudnionych.

Źródło: Eurofound, 2015



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



Elementy warunków pracy

Europejskie badanie warunków pracy obejmuje takie elementy, jak:

- Społeczne i fizyczne środowisko pracy (w tym BHP, zagrożenia fizyczne, zagrożenia psychospołeczne, wymagania pracy, autonomia, stosunki społeczne, negatywne zachowania społeczne)
- Nierówność płci w kontekście warunków pracy
- Jakość zatrudnienia i praktyki w miejscu pracy (w tym: perspektywy, zmiany w pracy, kwalifikacje i rozwój)
- Czas pracy
- Miejsce pracy
- Zaangażowanie pracowników
- Poczucie dobrze wykonanej pracy
- Zrównoważona praca i starzenie się
- Równowaga praca-życie pozazawodowe

Źródło: Eurofound, 2015



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Szóste europejskie badanie warunków pracy – ustalenia wstępne (1)

43% pracowników narażonych jest na
wymuszoną pozycję przy pracy

16% pracowników wskazuje na
zestknięcie się z takimi negatywnymi
zachowaniami społecznymi jak np.
mobbing czy przemoc

Pracownicy mniejszych przedsiębiorstw
są rzadziej informowani o **zagrożeniach**
związanych z wykonywaną pracą

Młodzi pracownicy są bardziej narażeni
na **niepewność zatrudnienia**,
negatywne zachowania społeczne,
pracę zmianową oraz **pracę o dużej**
intensywności

Pracownicy starsi (po 50 r.ż.) wskazują
na **zmniejszoną ilość szkoleń** oraz
utrudnione możliwości awansu

Źródło: Ustalenia wstępne: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy,
Eurofound, 2015



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Szóste europejskie badanie warunków pracy – ustalenia wstępne (2)



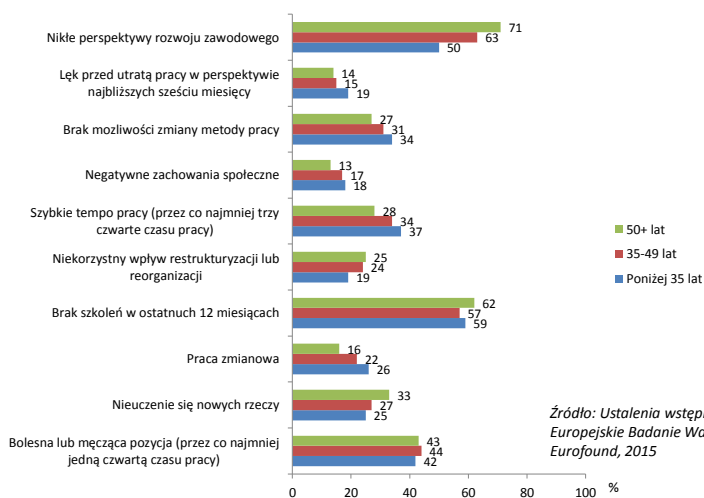
Źródło: Ustalenia wstępne: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy, Eurofound, 2015



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Narażenie na trudne warunki pracy według grup wiekowych



Źródło: Ustalenia wstępne: Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy, Eurofound, 2015



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Starzenie się a zrównoważona praca



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



Pracownicy starsi i zarządzanie wiekiem

Za umownie przyjętą granicę wieku, wyznaczającą stopniowe obniżanie się wydolności i sprawności fizycznej oraz niektórych sprawności psychofizycznych (np. spostrzegawczości, szybkości reakcji, sprawności narządów zmysłów) jest 45 rok życia. Jednocześnie w okresie tym wzrasta częstość występowania wielu chorób, m.in. układów: krążenia, oddychania, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i przemiany materii.

Zarządzanie wiekiem, to element zarządzania zasobami ludzkimi lub też – element zarządzania szerzej pojętą różnorodnością, w której wyróżnia się zwalczanie dyskryminacji ze względu na: wiek, płeć, niepełnosprawność.

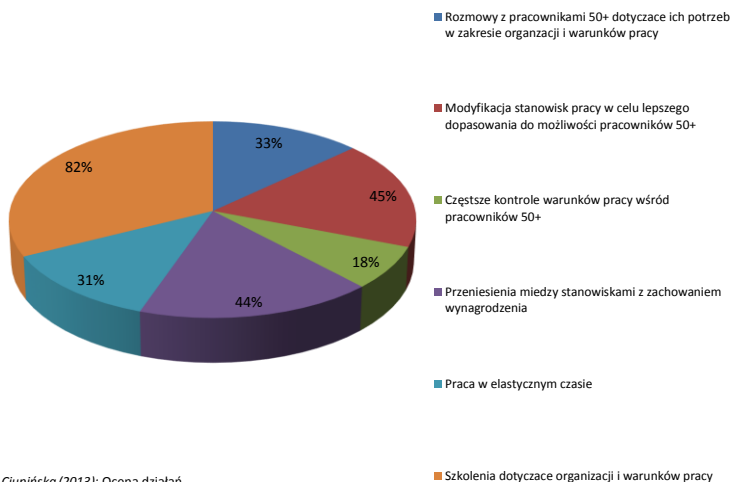
Polega ono na realizacji działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



Organizacja i warunki pracy w kontekście pracowników starszych - deklaracje pracodawców (N=200)



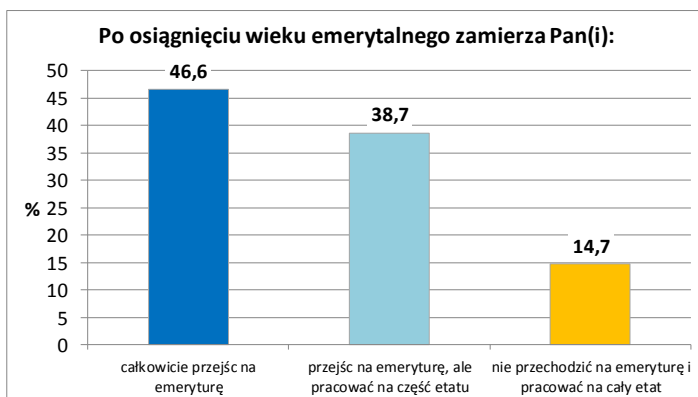
Źródło: Hildt-Ciupińska (2013): Ocena działań podejmowanych w polskich przedsiębiorstwach ukierunkowanych na utrzymanie w zatrudnieniu pracowników starszych (50+)



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Rozkład procentowy badanych pracowników w wieku przedemerytalnym (N = 1233) ze względu na zamiar kontynuowania pracy w wieku emerytalnym



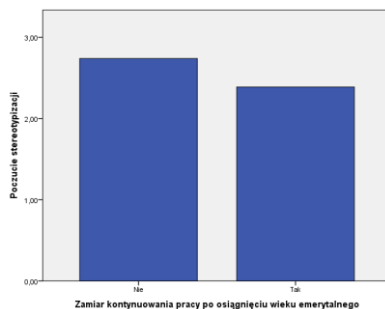
Źródło: M. Warszewska-Makuch (2015) projekt nr I.P.14: Identyfikacja indywidualnych i organizacyjnych determinantów motywacji osób starszych do kontynuowania pracy, CIOP-PIB



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Stereotypy dotyczące wieku - czynnik zaburzający zrównoważoną pracę pracowników 50+



Zamiar kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego a poczucie stereotypizacji w badanej grupie

Pracownicy o wyższym poczuciu stereotypizacji w miejscu pracy w porównaniu do pracowników o niższym poczuciu stereotypizacji charakteryzują się m.in.: niższym poziomem kapitału psychologicznego i kapitału społecznego, niższym poziomem motywacji do pracy, zdolności do pracy, chęci kontynuowania pracy i chęci podnoszenia swoich kompetencji zawodowych, wyższym poziomem symptomów stresu i depresji (Mockała, 2015).



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



Równowaga praca - życie



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.



„Równowaga praca – życie” (work-life balance)

Równowaga między pracą zawodową i życiem (osobistym, rodzinnym, społecznym) to równomierny podział czasu i zaangażowania pomiędzy tymi sferami oraz płynąca z nich jednakowa satysfakcja.



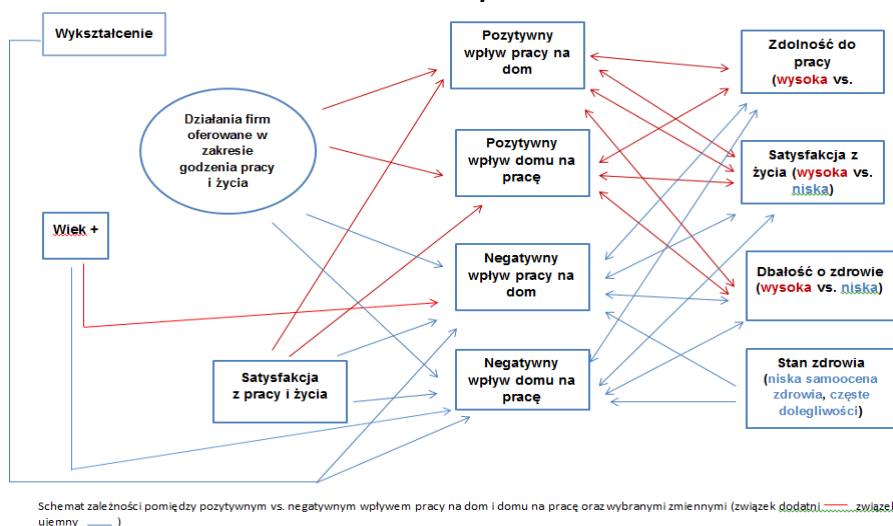
Źródło: na podstawie definicji Greenhausa, 2003



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Model zależności pomiędzy równowagą praca – życie a wybranymi zmiennymi



Źródło: K. Hildt-Ciupińska (2015) projekt nr I.P.15: Ocena skuteczności działań podejmowanych w zakresie godzenia obowiązków w pracy i poza pracą w cyklu aktywności zawodowej pracownika, CIOP-PIB



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

Potrzeby i sugestie pracowników dotyczące równowagi praca – życie

- mniej stresu w pracy
- wyrozumiałość i wsparcie szefa
- nie przenoszenie stresu z pracy do domu
- mniejszy „nawał” w pracy
- brak nadgodzin
- lepsze wynagrodzenie
- dobra atmosfera w pracy
- czas dla rodziny
- czas na relaks, hobby,
- równomierny rozkład obowiązków w pracy
- elastyczny czas pracy
- ...

Źródło: K. Hildt-Ciupińska (2015) projekt nr I.P.15: Ocena skuteczności działań podejmowanych w zakresie godzenia obowiązków w pracy i poza pracą w cyklu aktywności zawodowej pracownika, CIOP-PIB



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

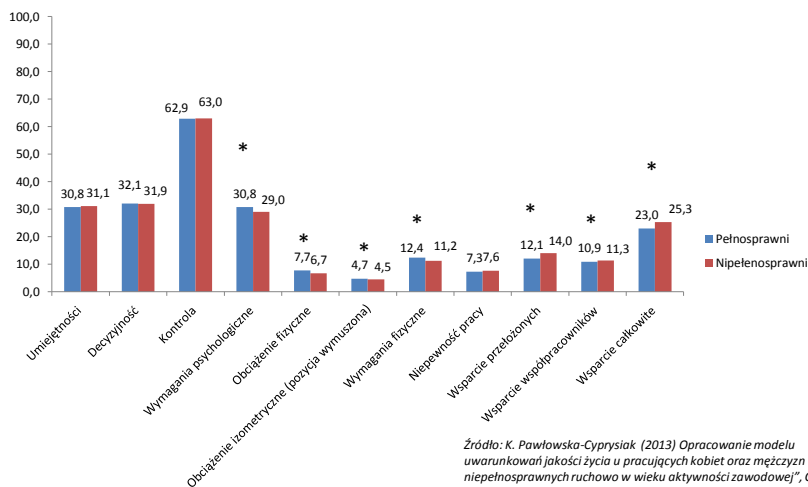
Osoby niepełnosprawne



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP PIB

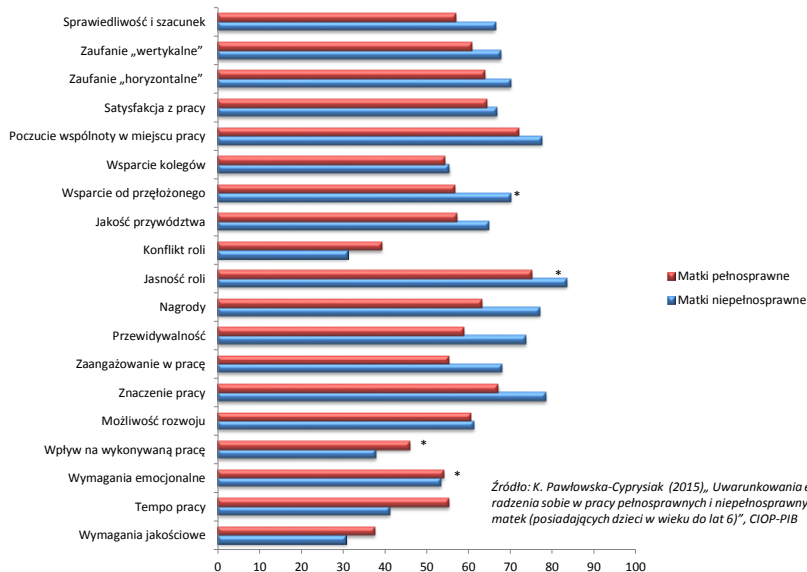
Ocena warunków pracy w opiniach osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP-PIB

Ocena warunków pracy w opiniach młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych kobiet



Konferencja pt. „Zdrowie pracownika zyskiem firmy”
wraz z debatą „Służba bhp – dziś i jutro” - Poznań, 27 kwietnia 2016 r.

CIOP-PIB

Wnioski

- Konsekwencje indywidualne są wynikiem przede wszystkim stresu wynikającego z nieodpowiednich warunków psychospołecznych, w tym braku możliwości pogodzenia pracy i życia pozazawodowego
- Warunki, zarówno fizyczne, jak i psychospołeczne powinny być dostosowane do potrzeb różnych grup pracowników – zwłaszcza starszych i niepełnosprawnych



Dziękuję za uwagę