

Stres

wśród pracowników przemysłu drzewnego



Kazimierz Staszyński

Z materiałów Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia (www.eurofound.eu) wynika, że w krajach nowoprzyjętych i kandydujących do UE stres związany z pracą zajmuje drugie miejsce – po bólach kręgosłupa – wśród czynników środowiska pracy, na jakie uskarżają się pracownicy. Dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet zatrudnionych we wszystkich dziedzinach gospodarki i praktycznie na każdym stanowisku. Stres odczuwany jest przez ok. 28 proc. zatrudnionych, z tym że bardziej podatne na jego oddziaływanie są kobiety.

Według definicji Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, stres jest „reakcją mobilizacyjną organizmu na zagrożenia, wyzwania, ograniczenia i nie lokalizuje się ani w człowieku ani w otoczeniu, ale traktowany jest jako rodzaj relacji (transakcji) między nimi”.

Mając na uwadze szeroko rozumianą ochronę pracy i zdrowia pracowników jednej z dużych firm branży drzewnej, działającej w strukturach międzynarodowej korporacji, inspektor pracy nadzorujący zakład zasugerował dyrektorowi potrzebę dokonania stosownych badań w tym zakresie.

Wykorzystano do tego celu materiały z seminarium na temat czynników psychospołecznych w środowisku pracy, w tym stresu, zorganizowanego w lipcu ub.r. w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Analizę poziomu stresogenności stanowisk pracy i grup zawodowych przeprowadzono w grudniu ub.r. i w styczniu br. pod kierownictwem nadzorującego zakład inspektora pracy, przy olbrzymim zaangażowaniu inspektora bhp oraz kierownika działu kadr i płac firmy.

Przeprowadzenie ankiety i interpretacja wyników

Ankietyzację przeprowadzono metodą wskazaną przez IMP w Łodzi na podstawie „Kwestionariusza do subiektywnej oceny pracy”. Badaniem objęto 140 pra-

owników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych i biurowych (w tym 8 kobiet), tj. 82 proc. ogółu zatrudnionych. Wśród nich 118 osób pracowało bezpośrednio przy produkcji, a 22 osoby – w biurze. Podział według wykształcenia przedstawiał się następująco: zawodowe – 67 osób, średnie – 52 osoby, wyższe – 21 osób. Wszyscy pracownicy z wyższym wykształceniem oraz jedna ze średnim byli zatrudnieni w biurze. Pozostali – na produkcji.

Kwestionariusz składał się z dwóch części. Pierwsza – to ogólne dane dotyczące ankietowanego, druga zawierała opisy wymagań i cech z 5-stopniową skalą oceny. Uzyskane wyniki zinterpretowano według podziału ankietowanych ze względu na zajmowane stanowiska i wykształcenie. Interpretacja przebiegała w dwóch etapach.

Etap I – wyniki ogólne

Spośród 140 ankietowanych 58 osób odczuwa wysoki, 45 osób średni i 39 osób niski poziom stresu.

Najwyższy stres jest odczuwany przez pracowników ze średnim wykształceniem, zaś najniższy przez pracowników z wykształceniem zawodowym. Pokazuje to wykres 1. Posłużono się punktacją z omawianego kwestionariusza.

Etap II – wyniki analizy czynnikowej

Tabela 1 przedstawia wyniki kwestionariusza uznane za wysokie, od których zaczynamy liczyć obciążenie stresem.

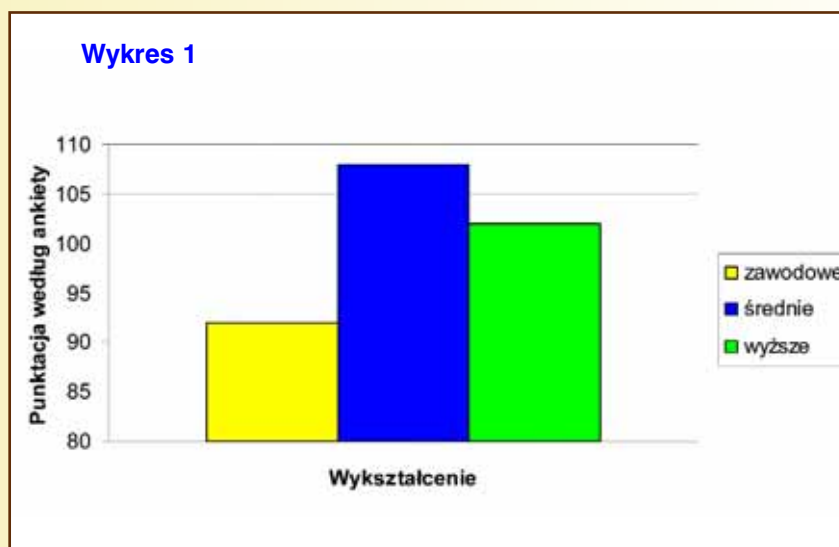
Wykres 2 pokazuje średnie wyniki analizy czynnikowej dla ankietowanych według grup uwzględniających wykształcenie. Przykładowo przy czynniku nr 1, tj. poczuciu psychicznego obciążenia pracą, wynik wysoki, przekraczający 20 pkt odnosi się do pracowników o wykształceniu wyższym, natomiast pracownicy produkcyjni odczuwają stres związany z tym czynnikiem w dużo mniejszym stopniu.

Wykres 3 obrazuje wyniki analizy czynnikowej ankietowanych według grup uwzględniających stanowiska pracy. Przykładowo czynnik nr 6, tj. uciążliwość fizyczne, występuje na niskim poziomie zarówno u pracowników produkcyjnych, jak i administracyjno-biurowych.

Procentowy udział czynników stresogennych w całkowitej analizie czynnikowej przedstawia wykres 4.

Są to następujące czynniki:

- czynnik 1 – poczucie psychicznego obciążenia pracą
- czynnik 2 – brak nagród w pracy
- czynnik 3 – poczucie niepewności wywołane organizacją pracy
- czynnik 4 – kontakty społeczne



czynnik 5 – poczucie zagrożenia
 czynnik 6 – uciążliwości fizyczne
 czynnik 7 – nieprzyjemne warunki pracy

czynnik 8 – brak kontroli
 czynnik 9 – brak wsparcia
 czynnik 10 – odpowiedzialność.

Jak wynika z wykresu, czynnik 1 (poczucie psychicznego obciążenia pracą) oraz czynniki 2 i 3 (brak nagród w pracy i poczucie niepewności wywołane organizacją pracy) zdecydowanie dominują. Pozostałe czynniki występują rzadziej.

W zależności od miejsca zatrudnienia (produkcja, biuro) badani różnie oceniali uciążliwość poszczególnych czynników. I tak, poczucie psychicznego obciążenia pracą na zajmowanym przez badanego stanowisku (konflikty, nadmierne obciążenie pracą) zdecydowanie częściej było podawane przez pracowników administracyjno-biurowych, zaś brak nagród w pracy równie często podawano w obu grupach pracowników. Poczucie

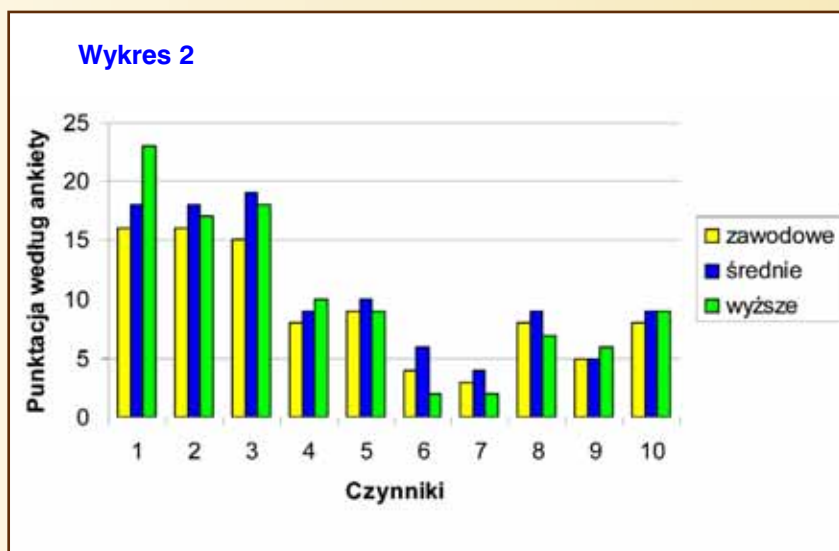
Tabela 1

Czynnik	Wyniki wysokie
1. Poczucie psychicznego obciążenia pracą	17 pkt i powyżej
2. Brak nagród w pracy	14 pkt i powyżej
3. Poczucie niepewności wywołane organizacją pracy	15 pkt i powyżej
4. Kontakty społeczne	9 pkt i powyżej
5. Poczucie zagrożenia	10 pkt i powyżej
6. Uciążliwości fizyczne	8 pkt i powyżej
7. Nieprzyjemne warunki pracy	5 pkt i powyżej
8. Brak kontroli	8 pkt i powyżej
9. Brak wsparcia	5 pkt i powyżej
10. Odpowiedzialność	8 pkt i powyżej

niepewności wywołane złą organizacją pracy dużo częściej występowało wśród pracowników administracyjno-biurowych.

Z kolei pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy produkcji częściej niż ich koledzy z biura wymieniali takie czynniki stresujące, jak: poczucie zagrożenia (wypadkami, chorobą zawodową, pracą zmianową), uciążliwości fizyczne (hałas, zapylenie), nieprzyjemne warunki pracy, brak kontroli (niepewność powodowana brakiem zainteresowania przełożonego procesem pracy).

Dwa ostatnie czynniki: brak wsparcia oraz poczucie odpowiedzialności przez pracownika dominowały wśród pracowników administracyjno-biurowych.

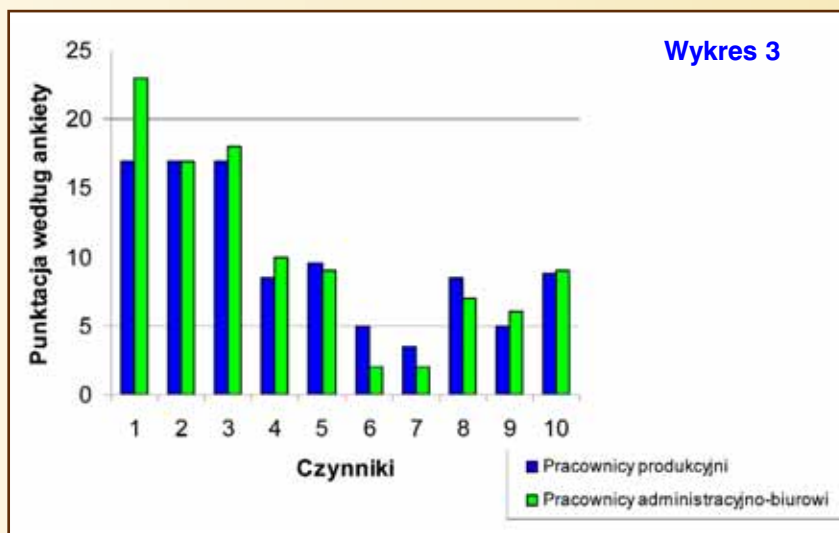


Spostrzeżenia i wnioski

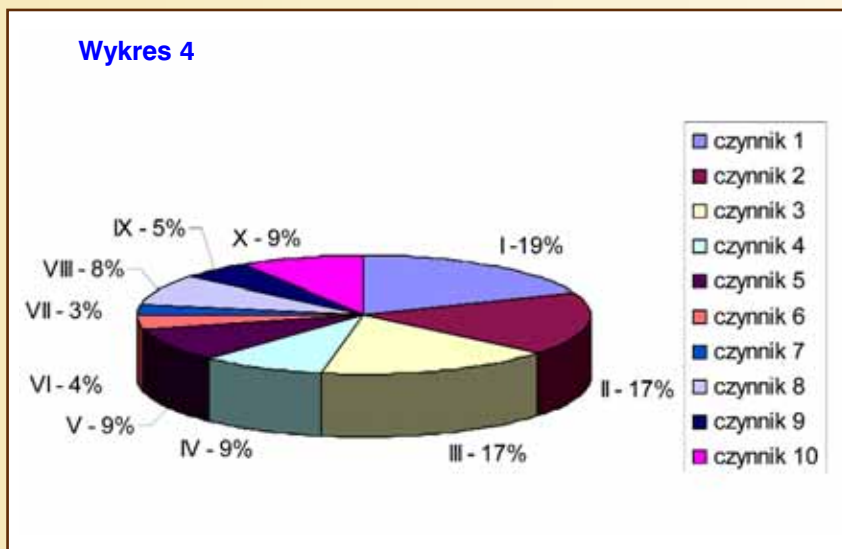
Zgodnie z wymogami kodeksu pracy, pracodawca winien zapewnić zatrudnionym ochronę przed czynnikami szkodliwymi, do których niewątpliwie należy

stres. W świetle przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że pracodawca i podległe mu służby technologiczno-produkcyjne winni podjąć odpowiednie działania prewencyjne. Powinny one uwzględniać zmianę sposobu wykonywania zadań i fizycznych warunków pracy m.in. poprzez:

- eliminację powtarzania prostych czynności,
- dalsze ograniczenia wysiłku fizycznego,
- dostosowanie zadań trudnych umysłowo do poziomu wykształcenia i stanowiska pracownika,
- rozszerzenie informacji dla pracowników na temat efektów wykonywanej pracy,
- zdecydowane wyeliminowanie z praktyki działania średniego nadzoru zaskakiwania pracowników nowymi zadaniami na zasadzie „co chwilę coś nowego”, co skutkuje niewiedzą pracowni-



Wykres 4



ka, jakiego rodzaju prace będzie danego dnia wykonywał.

Należy też poprawić organizację pracy poprzez:

- eliminację pośpiechu i ograniczenie presji czasu na wykonanie zadania produkcyjnego,
- nienarzucanie tempa wykonywania pracy, co oznacza, że pracownik winien mieć możliwość planowania i organizowania sobie pracy zgodnie ze swoimi możliwościami i wykonywać ją w rytmie nienarzuconym przez inne osoby,
- ograniczenie reżimu dotyczącego przerw w pracy (np. na potrzeby fizjologiczne),
- ograniczenie częstych zmian w sposobie wykonywania pracy, co związane jest z dodatkowym wysiłkiem nakierowanym na zmianę profilu organizacji danego stanowiska pracy,

- zapewnienie stabilizacji zatrudnienia pracowników (brak pewności przedłużenia umowy o pracę negatywnie wpływa na angażowanie się pracownika w realizację zadań, a zatrudnianie nowych pracowników skutkuje wymiernym wzrostem kosztów pracy ponoszonym przez pracodawcę),

- obniżenie poczucia zagrożenia wypadkowego i chorobami zawodowymi oraz zagrożenia powodowanego konfliktami i zadrażnieniami wśród członków zespołów pracowniczych i nadmiernej, niczym nieuzasadnionej dyspozycyjności pracownika wobec bezpośredniego przełożonego (elementy mobbingu).

Zmiany wymaga także polityka nagradzania pracowników. Dotychczasowa skutkuje poczuciem całej załogi, iż jest niesprawiedliwie traktowana, że praca, jaką wykonuje ma niski prestiż, a wyko-

nywane czynności niejednokrotnie nie mają sensu, że zadania trzeba realizować, mimo tego, iż pracodawca nie zapewnił środków do ich wykonania. Innymi słowy, pracownicy firmy czują się niedocenieni i mają wrażenie niepewności, co wprost przekłada się na niewykorzystanie przez nich swoich zdolności i kwalifikacji.

Istotną rzeczą są działania pracodawcy i średniego nadzoru zmierzające do obniżenia nadmiernego psychicznego obciążenia pracowników pracą. W ocenie inspektora pracy, wskazanym byłoby tu zwiększenie zatrudnienia, gdyż dotychczasowy jego poziom ma wpływ na dużą liczbę godzin nadliczbowych wśród pracowników produkcyjnych i nadzoru (zabieranie pracy do domu), co ujemnie oddziałuje na życie rodzinne pracowników.

Reasumując, pierwszorzędnym zadaniem pracodawcy i osób kierujących zespołami pracowniczymi winno być:

- ◆ dokonanie zmian w organizacji i sposobie wykonywania pracy,
- ◆ wprowadzenie partycypacyjnego stylu zarządzania w szerokim rozumieniu tego pojęcia,
- ◆ takie prowadzenie polityki zatrudnienia, by jej kryteria były czytelne dla pracowników w świetle obciążenia ich obowiązkami służbowymi,
- ◆ wspieranie pracowników i udzielenie im informacji zwrotnej na temat realizowanych zadań,
- ◆ poprawienie warunków i organizacji pracy wszędzie tam, gdzie ich stan odbiega od zalecanych norm i przyczynia się pośrednio do stymulowania stresu.

Zastosowanie się do wzmiankowanych wyżej uwag inspektora pracy winno przyczynić się do poprawy ogólnego poczucia „dobrostanu” pracowników i osób zarządzających firmą i może mieć pośredni wpływ na ograniczenie liczby lekkich wypadków przy pracy (ich gwałtowny wzrost zanotowano w zakładzie w latach 2004-2005), których przyczyny leżały głównie po stronie czynników takich jak: nieuwaga, niedostateczna koncentracja na wykonywanej czynności, niezachowanie należytej ostrożności, zmęczenie, zdenerwowanie, niedyspozycje fizyczne, zaskoczenie.

Wyniki ankietyzacji przedstawiono na spotkaniu roboczym z kierownictwem firmy oraz pracownikami średniego nadzoru celem wdrożenia.

Kazimierz Staszyński
OIP Rzeszów

