



**Państwowa Inspekcja Pracy  
Główny Inspektorat Pracy**

**Ocena zagrożeń psychospołecznych  
i warunków pracy w związku z nowymi  
formami pracy i modelami zatrudnienia**

Warszawa, sierpień 2009 r.

## **Nowe formy zatrudniania i organizacji pracy**

Zmiany cywilizacyjne, technologiczne i społeczne powodują, że nieustannym zmianom podlegają również wymagania stawiane przedsiębiorcom, kadrcie kierowniczej oraz pracownikom. W działalności prowadzonej przez przedsiębiorców, niejednokrotnie przejawia się to poszukiwaniem i stosowaniem nowych, alternatywnych form zatrudnienia i współpracy z pracownikami. Przez wiele lat podstawową formą zatrudnienia pracownika był stosunek pracy, określony w przepisach ustawy Kodeks pracy, nawiązywany najczęściej na podstawie umowy o pracę. Ustawa Kodeks pracy w art. 25 przewiduje następujące rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony (w tym umowa na zastępstwo),
- umowa na czas wykonywania określonej pracy,
- umowa na czas nieokreślony.

Typową formą jest zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jest to jednocześnie najbardziej korzystna forma zatrudnienia, z punktu widzenia uprawnień pracownika.

Pozostałe formy zatrudniania i organizacji pracy należy uznać za nietypowe (szczególne) bądź nowe. Mają one duże znaczenie i są coraz częściej stosowane przez pracodawców, chcących obniżyć koszty pracy i uelastyczyć wykonywanie zadań przez pracowników.

### Praca w czasowo określonym wymiarze

Obecnie pracodawcy rzadko decydują się od razu na podpisanie z pracownikiem umowy na czas nie określony. Najczęściej jest ona poprzedzona umową na okres próbny i umowami na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności (umowa na zastępstwo).

### Praca tymczasowa (agencje pracy tymczasowej)

Niekiedy pracodawcy bardziej oplota się zatrudnić pracowników tymczasowych niż zawierać umowy o pracę na zastępstwo. Ta forma zatrudnienia w sposób dosyć istotny powoduje zminimalizowanie kosztów zatrudnienia w firmie, ponieważ pracodawca unika wydatków związanych z tzw. kosztami pracy. Nie ponosi

na przykład kosztów badań lekarskich, nie przekazuje też składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników tymczasowych, bowiem ich pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej. Korzystając z pracowników tymczasowych pracodawca może więc ograniczyć zatrudnienie we własnej firmie, co jest jednym ze sposobów redukcji kosztów. Jeśli niezbędne jest wsparcie przez dodatkowych pracowników, nie trzeba tworzyć stałego etatu lecz można skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej i zaangażować do wykonania określonych prac pracowników tymczasowych jako pracodawca użytkownik.

Korzyści dla pracodawcy wynikające z zatrudniania pracowników czasowych to przede wszystkim:

- elastyczność w zatrudnieniu (lepsze dostosowanie zatrudnienia do potrzeb i możliwości przedsiębiorstwa, koniunktury, zmian na rynku, sezonowości prac, itp.),
- wynagrodzenie tylko za rzeczywisty przepracowany czas (stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa),
- możliwość zastępstwa stałych pracowników (choroba, urlop) lub ich wsparcia w okresach spiętrzenia prac,
- oszczędność czasu związanego z naborem pracowników,
- minimalizacja czasu i kosztów związanych ze zwalnianiem pracowników.

Ta forma zatrudnienia jest z powodzeniem stosowana od wielu lat w krajach Unii Europejskiej.

### Telepraca

Inną formą zatrudnienia pozwalającą obniżyć koszty pracodawcy jest telepraca. Ustawa Kodeks pracy dopuszcza wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Określa też warunki stosowania telepracy przez pracodawcę i zatrudnienia pracownika w tej formie. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że będzie ona wykonywana w warunkach telepracy, może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

Telepracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się telepracownik i pracodawca przekazują również za

pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Pracodawca zatrudniający pracownika w formie telepracy, jeżeli strony nie postanowią inaczej, w odrębnej umowie, jest obowiązany:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy Kodeks pracy,
- 2) ubezpieczyć sprzęt,
- 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

W odrębnej umowie pracodawca i telepracownik mogą określić w szczególności:

- 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika,
- 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

W przypadku wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego jego własność, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

- za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, lub podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Sposób przeprowadzania kontroli powinien być dostosowany do miejsca wykonywania i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Pierwszą kontrolę przeprowadza się, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy. W informacji o warunkach zatrudnienia powinna być wskazana osoba lub organ odpowiedzialny za współpracę z telepracownikiem oraz upoważniony do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

Telepraca pozwala ograniczyć pracodawcy przede wszystkim koszty związane z wynajmem lokalu. Jest dogodną formą zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, szczególnie tych, którzy mają problemy z poruszaniem się, a także rodziców wychowujących dzieci.

### Umowy cywilnoprawne

Coraz częściej pracodawcy rezygnują z pracowniczych form zatrudnienia, przechodząc na umowy cywilnoprawne – umowę zlecenia i o dzieło, o pracę nakładczą (chałupniczą), agencyjną, a także kontrakt menedżerski czy tzw. „samozatrudnienie”. To także pozwala pracodawcom na znaczne obniżenie kosztów pracy. Za tak zatrudnianego pracownika nie muszą przekazywać składek na ubezpieczenie wypadkowe, fundusz pracy, udzielać płatnego urlopu, wypłacać wynagrodzenia za czas choroby, itp.

\* \* \*

Elastyczne zatrudnianie pracowników znajduje również odzwierciedlenie w nowoczesnych strategiach zarządzania. Przykładem takiej metody zarządzania firmą jest, coraz częściej stosowany, „outsourcing”, czyli subkontrakt. Polega on na oddaniu na zewnątrz (partnerowi zewnętrznemu) zadań niezwiązanych bezpośrednio z podstawową działalnością firmy. Dzięki temu firma może skupić swoje zasoby i środki finansowe na tych obszarach, w których osiąga przewagę konkurencyjną. Podmioty obsługujące firmę (usługobiorcy) zatrudniają pracowników, których delegują do wykonywania pracy na rzecz usługodawcy. Usługobiorca zachowuje uprawnienia pracodawcy wobec swoich pracowników – jest za nich odpowiedzialny,

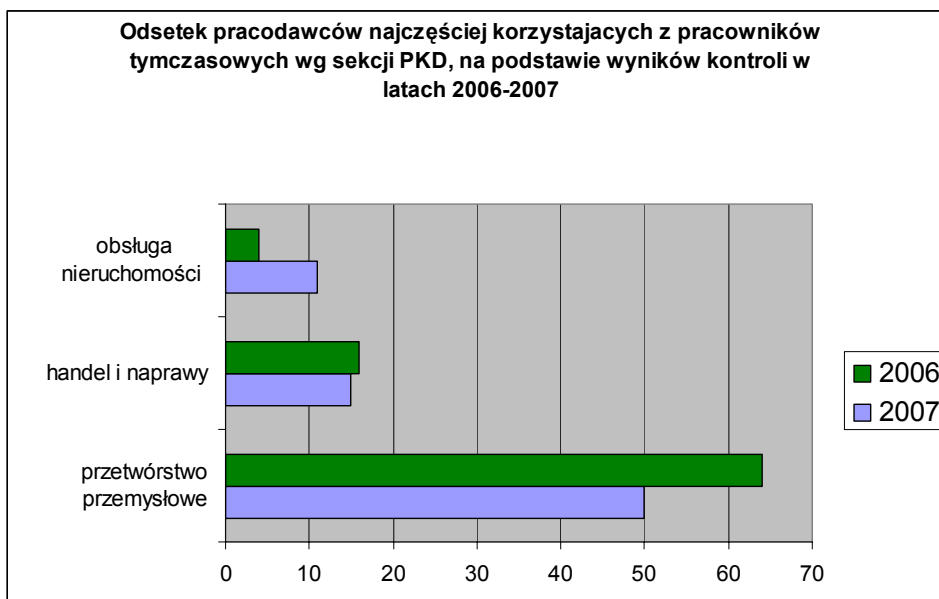
wypłaca im wynagrodzenie za pracę. Odpowiada również za prawidłowe wykonanie usługi. Najczęściej w ramach outsourcingu zlecana jest obsługa informatyczna, doradztwo prawne, obsługa księgowo- kadrowa, ochrona mienia, transport, usługi porządkowe.

W państwach UE pojawiają się również inne formy zatrudnienia, u nas jeszcze dotychczas niestosowane, takie jak np. job-sharing – podział stanowiska pracy, work-sharing – podzielenie pracy, praca przerywana, praca na wezwanie. Związane są one najczęściej z sytuacją kryzysu w firmie. Mają na celu obniżenie kosztów pracy bez konieczności zwalniania pracowników. Na ogół takie zatrudnianie ma charakter przejściowy.

### **Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników**

W latach 2006-2007 inspektorzy pracy prowadzili kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców użytkowników. W roku 2006 skontrolowano 67 agencji pracy tymczasowej zatrudniających 18,6 tys. pracowników tymczasowych i 12,7 tys. osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Ponadto przeprowadzono czynności kontrolne u 102 pracodawców użytkowników, korzystających z pracy 7 tys. pracowników tymczasowych i 278 osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Natomiast w roku 2007 skontrolowano 49 agencji pracy tymczasowej zatrudniających 12,5 tys. pracowników tymczasowych i 20,6 tys. osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także przeprowadzono 98 kontroli u 93 pracodawców użytkowników.

Należy zaznaczyć, że formy pracy tymczasowej są stosowane przede wszystkim w przedsiębiorstwach prowadzących działalność sklasyfikowaną wg PKD w sekcji przetwórstwo przemysłowe (np. zakłady przetwórstwa spożywczego, tworzyw sztucznych, produkcji odzieży), handel i naprawy oraz obsługa nieruchomości.



Podczas kontroli koncentrowano się przede wszystkim na zagadnieniach prawnej ochrony pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy nie były głównym przedmiotem kontroli. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzano przede wszystkim u pracodawców użytkowników, gdyż to przez nich tworzone są warunki pracy, w jakich pracuje pracownik tymczasowy. Z tego względu, ujawnione w trakcie czynności kontrolnych nieprawidłowości polegały głównie na nieprzestrzeganiu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy.

Badane zagadnienia	Odsetek kontrolowanych agencji pracy tymczasowej, w których stwierdzono nieprawidłowości		Uwagi
	2007	2006	
Zawieranie umów o pracę	35	33	nieprawidłowo sporządzane umowy o pracę, informacje o warunkach zatrudnienia
Sporządzanie świadectw pracy	26	26	brak informacji o podstawach prawnych rozwiązania umowy o pracę, niewydanie lub opóźnienia w wydaniu świadectwa pracy
Prowadzenie akt osobowych	44	-	brak wszystkich dokumentów, nieuporządkowanie dokumentów
Wynagrodzenia	28	16	nieprawidłowe ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W agencjach pracy tymczasowej najwięcej nieprawidłowości związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej dotyczyło prowadzenia akt osobowych, zawierania umów o pracę oraz sporządzania świadectw pracy. Naruszenia prawa w tym zakresie polegały m.in. na:

- zawieraniu z pracownikami tymczasowymi umów o pracę na okres próbny,

- nieokreślanii w umowach o pracę miejsca wykonywania pracy oraz rodzaju pracy i stanowiska pracy,
- nieinformowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia,
- niezamieszczaniu w świadectwach pracy informacji o podstawach prawnych rozwiązania umowy o pracę, a także znacznych opóźnieniach w przekazywaniu pracownikom świadectw pracy.

Ponadto często stwierdzano zaniżanie wysokości wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

U pracodawców użytkowników stwierdzono również liczne nieprawidłowości dotyczące przepisów o czasie pracy. Pracodawcy użytkownicy nie zapewniali pracownikom tymczasowym należytej liczby dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz nie przestrzegali obowiązku zapewnienia pracownikom 11 – godzinnego dobowego odpoczynku. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy spoczywa na pracodawcy użytkownika. Kontrole wykazały, że znaczna część z nich prowadziła tę ewidencję nieprawidłowo. Najczęściej nie uwzględniano: pory, w której wykonywana jest praca, pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Należy podkreślić, że przy tak prowadzonej ewidencji czasu pracy niemożliwe jest prawidłowe ustalenie wynagrodzenia za pracę.

Badane zagadnienia	Odsetek kontrolowanych pracodawców użytkowników, u których stwierdzono nieprawidłowości		Uwagi
	2007	2006	
Czas pracy	17	30	- nieprzestrzeganie norm czasu pracy - nierzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy
Obiekty i pomieszczenia pracy	18	23	- np. brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych
Pomieszczenia higienicznosanitarne	11	11	- np. niewłaściwe wyposażenie lub stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych
Transport	14	20	- np. niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych
Przygotowanie do pracy	11	3	- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie pracowników
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	2	6	- niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze
Ocena ryzyka zawodowego	4	2	- brak lub nieprawidłowa ocena ryzyka zawodowego, niedoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami



Natomiast najczęściej stwierdzane nieprawidłowości w zakresie warunków pracy, w jakich pracowali pracownicy tymczasowi dotyczyły:

- obiektów i pomieszczeń pracy, głównie braku zabezpieczenia lub niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- pomieszczeń higienicznosanitarnych, szczególnie niewłaściwego wyposażenia lub stanu technicznego pomieszczeń higienicznosanitarnych.

### **Zagrożenia psychospołeczne w wybranych zakładach pracy**

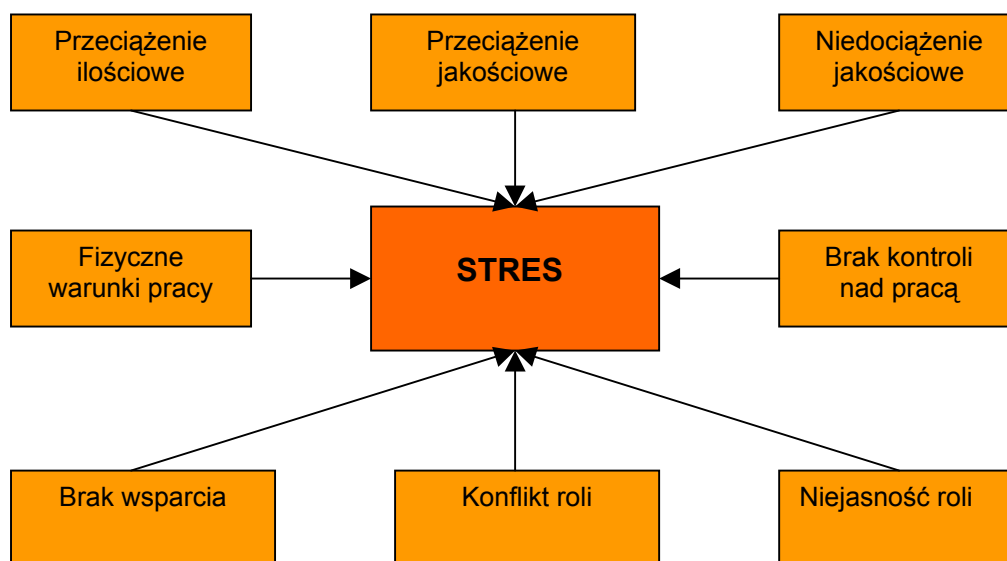
Zmieniające się formy zatrudnienia i sposoby wykonywania pracy generują nowe czynniki ryzyka. Do nowych zagrożeń zalicza się m. in. wymagania stawiane przez pracę, czyli tzw. psychospołeczne warunki pracy.

Niekorzystne psychospołeczne warunki pracy - zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy to każda sytuacja (bodziec), która oddziałuje na pracownika (pracującego) na drodze mechanizmów psychologicznych powodując szkodę w dobrym funkcjonowaniu i zaburzenia zdrowia. Jeśli mają one charakter chroniczny i oddziałują na pracowników przez cały czas wykonywania przez nich pracy, z biegiem czasu mogą prowadzić do zmęczenia, wycieńczenia, stresu oraz związanych z nim chorób, a także w konsekwencji do wypadków przy pracy. Są więc pośrednią przyczyną obniżenia efektywności i wydajności pracy w przedsiębiorstwie, pogorszenia stanu zdrowia konkretnych pracowników oraz zwiększenia kosztów opieki lekarskiej ponoszonych przez społeczeństwo. Wpływają na bezpieczeństwo pracy nie tylko pracownika, na którego oddziałują bezpośrednio, ale także na bezpieczeństwo jego kolegów – współpracowników, a w skrajnych wypadkach na bezpieczeństwo całego zakładu i jego otoczenia.

Według niektórych ekspertów stres jest odpowiedzialny za 60-80% wszystkich wypadków przy pracy. Wyniki analiz wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych badanych przez inspektorów PIP w latach 2005-2007, w których stan psychofizyczny pracownika stanowił jedną z przyczyn wypadku przy pracy, wykazały, że w 48% spowodowane one były nagłym zachorowaniem lub niedyspozycją fizyczną, w 36% zmęczeniem, a w 16% zdenerwowaniem pracownika. W wypadkach tych zostało łącznie poszkodowanych 767 osób. Uwzględnianie tzw. przyczyn ludzkich ma w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy coraz większe znaczenie.

Oddziaływanie czynników psychospołecznych odbywa się na drodze mechanizmu stresu. Skutki jego oddziaływania zależą od indywidualnych cech

jednostki, warunków środowiska pracy – stawianych wymagań i wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników.



Wg danych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy stres zawodowy jest drugim co do częstości występowania problemem zdrowotnym pracowników Unii Europejskiej i dotyka prawie jednej trzeciej (28%) wszystkich zatrudnionych osób, bez względu na wiek, płeć, wykonywany zawód czy pozycję zawodową (Third European Survey of Working Conditions, 2001). Według badań przeprowadzonych przy użyciu ostatniej wersji kwestionariusza (Fourth European Survey of Working Conditions, 2007) w krajach nowo przyjętych statystyki te są wyższe, zaś w Polsce problem dotyka około 36% czynnych zawodowo osób.

W coraz bardziej technicznie bezpiecznym środowisku pracy pojawiło się więc nowe zagrożenie, tym większe, że jego negatywne skutki są początkowo niedostrzegalne lub lekceważone, a gdy się pojawiają, jest już za późno, aby im zapobiec.

Stres pracowników nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie zakładu. Wydajność i efektywność wyczerpanych fizycznie i psychicznie pracowników jest z natury rzeczy niższa. Częstsze są pomyłki i błędy, nierespektowanie przepisów, zasad bezpieczeństwa i poleceń przełożonych. Wzrasta absencja w pracy, częstość korzystania ze zwolnień lekarskich, a także rezygnacji z pracy.

Zmniejszanie produkcji, wzrost strat materiałowych, koszty zastępstw pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich lub biorących dni wolne,

koszty rekrutacji, selekcji i szkolenia nowych pracowników, a także koszty wypadków przy pracy, to tylko niektóre przykłady kosztów nadmiernego stresu w zakładzie pracy. Koszty te ponoszą pracownicy, pracodawcy i budżet państwa. Trudno podać konkretną wartość strat spowodowanych stresem zawodowym. Szacunki europejskie dotyczące tego zagadnienia mówią o kosztach rzędu 20 miliardów euro rocznie. Z badań wynika też, że od 50% do 60% ogółu nieprzepracowanych dniówek ma związek ze stresem w pracy. Tylko w Wielkiej Brytanii liczbę roboczodni nieprzepracowanych z tego powodu ocenia się na 5 milionów (rocznie).

Dane Państwowej Inspekcji Pracy zebrane w ramach prowadzonego programu prewencyjnego w latach 2006-2007, na podstawie badań z wykorzystaniem Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy z Łodzi, bezpośrednio w zakładach pracy wskazują, że średni lub wysoki poziom stresogenności cech pracy (a więc potencjalnie niekorzystne lub niekorzystne psychospołeczne warunki pracy) dotyczą 56% wszystkich ocenionych w zakładach stanowisk pracy.

Przyjmuje się, że rola psychospołecznych warunków pracy w kształtowaniu przyjaznego, bezpiecznego i zdrowego, a tym samym wydajnego miejsca pracy w przyszłości będzie rosła. Coraz ważniejsze więc będzie, poza zapewnieniem nowoczesnych technologii i organizacji pracy, dopasowywanie wymagań stawianych przez pracę do możliwości oraz potrzeb fizycznych, intelektualnych i emocjonalnych wszystkich pracujących osób: zarówno pracowników, jak i kadry kierowniczej.

## **Program prewencyjny**

Państwowa Inspekcja Pracy od roku 2006 prowadzi program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i przeciążenia psychicznego”. W roku 2008 szczególny nacisk położony został na realizację zadań prewencyjnych i uzyskanie konkretnych efektów w zakładach pracy. Za priorytet uznane zostało przeprowadzanie szkoleń nt. stresu zawodowego bezpośrednio w zakładach pracy oraz wykonanie, wspólnie z pracodawcami i pracownikami, jak największej liczby ocen psychospołecznych warunków pracy. Ponadto zbierane były informacje o poziomie zainteresowania pracodawców ofertą prewencyjną PIP w tym zakresie.

W roku ubiegłym (2008) programem objęte zostały również agencje outsourcingowe i agencje pracy tymczasowej. W zamierzeniu inspekcji pracy leżała

ocena wspólnie z pracodawcami zagrożeń psychospołecznych w nowych modelach zatrudnienia.

#### Szkolenia nt. stresu zawodowego

W 2008 roku w okręgowych inspektoratach pracy przeprowadzono 186 szkoleń dla 6.661 uczestników. Uczestniczyło w nich 5.237 pracodawców, pracowników i specjalistów służby bezpieczeństwa i higieny pracy z zakładów należących do branż objętych programem w 2008 r. oraz 1.424 uczestników z zakładów zgłaszających się do programu samodzielnie.

W grupie obejmującej agencje outsourcingowe i pracy tymczasowej szkoleniami objęto 122 przedstawicieli pracodawców (25% wszystkich pracodawców w grupach podstawowych objętych programem), 147 pracowników i 12 przedstawicieli służby bhp.

#### **Struktura uczestników szkoleń podstawowych w 2008 r.**

Pracodawcy			Pracownicy			Służba bhp		
Banki, urzędy, administracja	Agencje outsourcingowe	Zakłady zatrudniające pracowników młodocianych	Banki, urzędy, administracja	Agencje outsourcingowe	Młodociani	Banki, urzędy, administracja	Agencje outsourcingowe	Zakłady zatrudniające pracowników młodocianych Inni
190	122	151	2.120	147	2.381	90	12	24
<b>Razem</b>			<b>5 237</b>					

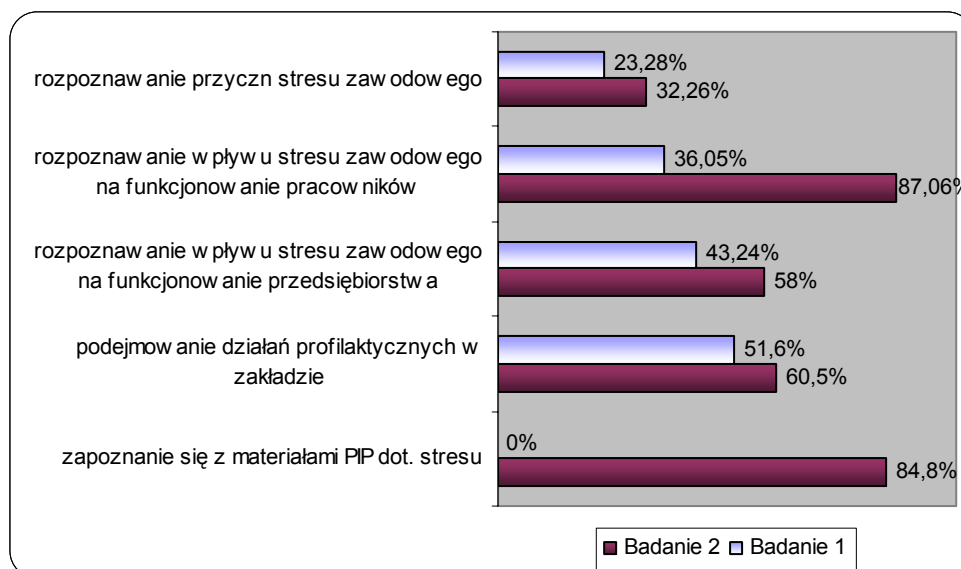
#### **Struktura uczestników szkoleń dodatkowych w 2008 r.**

SIP	Rolnicy indywidualni	Budownictwo	Handel i usługi	Służba zdrowia	Nauczyciele	Służba więzienna	Służby kadrowe	Przemysł ciężki
278	181	76	147	172	205	90	20	255
<b>Razem</b>		<b>1 424</b>						

#### Badanie ankietowe pracodawców dot. poziomu wiedzy nt. stresu zawodowego

Tak jak w latach poprzednich, także i w roku 2008 integralną częścią działań prewencyjnych PIP było przeprowadzenie dwukrotnego badania ankietowego wśród tej samej grupy pracodawców objętych programem. Celem badania było poznanie poziomu wiedzy nt. stresu zawodowego pracodawców przystępujących do programu, a także, na zakończenie, określenie skuteczności działań edukacyjnych podejmowanych przez PIP. W 2008 roku w badaniu tym uczestniczyło 271 pracodawców. Wyniki badania przedstawia wykres.

**Wyniki dwukrotnego badania 271 pracodawców uczestniczących w programie w 2008 r. (branże bankowość i finanse, urzędy i administracja, agencje outsourcingowe i pracy tymczasowej, pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych)**



Wyniki badania ankietowego wykazują, że pracodawcy z branż objętych programem w roku 2008 najslabiej rozpoznają przyczyny stresu zawodowego, nieco lepiej orientują się we wpływie stresu na funkcjonowanie własnych pracowników, zaś najlepiej rozpoznają wpływ stresu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Wyniki te nie odbiegają od wyników osiągniętych przez pracodawców z innych branż w latach poprzednich i są z nimi porównywalne. Badana grupa pracodawców wykazała się jednak znacznym wzrostem poziomu wiedzy dotyczącej rozpoznawania wpływu stresu na funkcjonowanie pracowników w porównaniu z pozostałymi grupami pracodawców, osiągając poziom 87,06% w dniu zakończenia programu. Różnica pomiędzy grupą pracodawców badanych w roku 2008, a pozostałymi grupami pracodawców, wyniosła w tym zakresie aż +41,03%. Zdaniem PIP wynik ten może być efektem większego niż w pozostałych grupach pracodawców uwrażliwienia na potrzeby pracowników oraz zintensyfikowania działań szkoleniowych PIP w 2008 r.

Ocena stresogenności cech pracy w zakładach

W 2008 roku pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP przeprowadzili wspólnie z pracodawcami, pracownikami oraz specjalistami służby bezpieczeństwa i higieny pracy oceny stresogenności cech pracy w 71 nowych zakładach pracy. Do oceny przystąpiły m.in. areszty śledcze i zakłady karne, urzędy administracji

centralnej i terytorialnej, powiatowe urzędy pracy, banki spółdzielcze, prokuratura, sąd okręgowy, komenda straży miejskiej, szpital, zakłady produkcyjne oraz agencje pośrednictwa pracy. W 2008 roku ocenie poddanych zostało ponad 230 nowych rodzajów stanowisk pracy. Przeprowadzenie oceny stresogenności cech pracy ma, podobnie jak pozostałe działania podejmowane w ramach programu, charakter dobrowolny. Ocena prowadzona jest za każdym razem przez pracodawcę, pracowników pracujących na danym stanowisku i przedstawiciela służby bhp.

Należy zaznaczyć, że w grupie agencji pracy tymczasowej i agencji outsourcingowych jedynie dwa przedsiębiorstwa przeprowadziły ocenę. W obu przypadkach ocenie poddano jedno stanowisko. Uderzająca jest tak mała aktywność w programie przedsiębiorstw, których wartością jest kapitał ludzki, a zrozumienie potrzeb pracowników i występujących w środowisku pracy zagrożeń, w tym zwłaszcza zagrożeń psychospołecznych – jest kluczem do osiągnięcia dobrych wyników pracy, przekładających się na wynik finansowy przedsiębiorstwa.

**Wyniki oceny stresogenności cech pracy w zakładach z branż objętych programem w 2008 r.**

Obciążenie stanowisk poziomem stresu	Branża			
	bankowość i finanse	urzędy, administracja	agencje pracy tymczasowej	służba więzienna
<b>niski</b>	53,84%	50,35%	100%	5,06%
<b>średni</b>	30,76%	33,81%	0%	30,37%
<b>wysoki</b>	15,38%	15,82%	0%	64,55%
<b>Liczba ocenionych zakładów:</b>	8	46	2	15
<b>Liczba ocenionych stanowisk:</b>	13	139	2	79

\* Powyższe wyniki dotyczą wyłącznie zakładów uczestniczących w programie w 2008 roku i nie mogą być ekstrapolowane na inne zakłady.

Wykorzystywane obecnie ankiety nie wyodrębniają stanowisk zorganizowanych w systemie telepracy czy elastycznych formach zatrudnienia. Można jednak pokusić się na pewne uogólnienia na podstawie przeprowadzonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach oceny stresogenności cech pracy na stanowiskach robotniczych, na których praca wykonywana jest w systemie oderwania od przełożonego (kontakt z przełożonym raz na kilka miesięcy). Zgodnie z ocenami respondentów poziom negatywnych czynników mających niekorzystny wpływ na wykonywaną pracę w stosunku do średniej jest znacząco wyższy w zakresie: psychicznego obciążenia związanego ze złożonością pracy, niepewności wynikającej z organizacji pracy, zagrożeń. Nie stwierdzono deklarowanych różnic

w zakresie obciążenia wynikającego z: pośpiechu, wysiłku fizycznego, rywalizacji. Choć ogólny poziom stresogenności w badaniu przeprowadzonym przez OIP Katowice jest niski, nie oznacza to, że należy bagatelizować problem obciążeń psychospołecznych osób, które zatrudnione są w systemie telepracy lub innych elastycznych formach.

Na podstawie wyników ocen stresogenności cech pracy pracodawcy wraz z pracownikami zobowiązani byli do wprowadzenia we własnych zakładach działań profilaktycznych oraz poinformowania o tym inspekcji pracy. Do najpowszechniejszych działań profilaktycznych wprowadzanych w 2008 roku należało: uwzględnianie problematyki stresu w zakładowych szkoleniach bhp dla ogółu pracowników, organizowanie szkoleń antystresowych dla grup pracowników narażonych na najwyższy poziom stresu oraz zwiększanie kompetencji kadr kierowniczych w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Część tych szkoleń, z udziałem trenerów umiejętności psychologicznych, organizowana była także przez Państwową Inspekcję Pracy.

Za niezmiernie ważne, podstawowe wręcz działania w zakresie zmniejszania stresu uznawane były także: potwierdzanie na piśmie z pracownikami umów o pracę, szczegółowe ustalanie zakresów czynności, ustalanie zasad nagradzania i awansowania pracowników, planowanie zadań oraz zwiększanie zatrudnienia do optymalnego poziomu. W przypadku zakładów produkcyjnych działania te uzupełniane były o: unowocześnianie parku maszynowego, instalowanie ochron zbiorowych, przeprowadzanie pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy czy wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Do tej pory różnego rodzaju działania profilaktyczne w zakresie zmniejszania stresu wdrożyły 84 zakłady pracy.

#### Zainteresowanie pracodawców programem PIP

Tylko w 2008 roku okręgowe inspektoraty pracy wystosowały imienne zaproszenia do uczestnictwa w programie do grupy ponad 1.200 pracodawców z branż objętych programem. W szkoleniach organizowanych przez PIP wzięło udział 463 pracodawców. Do końca III edycji programu wytrwało 271 z nich. Z grupy tej jedynie 71 pracodawców zdecydowało się na przeprowadzenie oceny psychospołecznych warunków pracy, a środki profilaktyczne ostatecznie wdrożyło 28.

W trakcie trwania 3 – letniego programu obserwowano jednak coraz większe zainteresowanie oraz zaangażowanie ze strony pracodawców. W roku 2008 po raz pierwszy pracodawcy zgłaszali się do udziału w programie samodzielnie. Dało się zauważyć, iż coraz większa ich liczba podchodzi do problemu stresu pracowników poważnie i co ważniejsze, że coraz większa liczba pracodawców, widząc w tym cel i korzyść, także finansową, przeprowadza ocenę oraz poprawia warunki pracy tak, aby były korzystniejsze dla pracowników.

\* \* \*

Doświadczenia PIP w dalszym ciągu wskazują na brak podstawowej wiedzy pracodawców dotyczącej przyczyn stresu zawodowego oraz najprostszych sposobów jego zmniejszania. Sami pracodawcy przyznają, że szczególnie brakuje im umiejętności w zakresie budowania właściwych relacji i zarządzania zespołami pracowników, profesjonalnego organizowania pracy, delegowania zadań czy rozwiązywania konfliktów. Braki w wiedzy, w połączeniu z przeciążeniem obowiązkami i wysokim poziomem własnego stresu, sprawiają, że kwestia stresu pracowników traktowana jest przez część pracodawców jako jeszcze jedno, dodatkowe obciążenie, a nie problem, z którym można i warto sobie poradzić. W tej grupie pracodawców znajdują się prawdopodobnie ci, którzy nie przyjmują zaproszeń do udziału w programie, rezygnują z udziału w czasie jego trwania, lekceważą zagadnienie stresu i jego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Jeśli natomiast chodzi o wprowadzanie zmian i środków profilaktycznych w zakładach, wydaje się, że część pracodawców rezygnuje z nich z powodów obiektywnych, np. z braku środków finansowych na szkolenia. Część pracodawców nie jest też zainteresowana podejmowaniem działań ograniczających stres ze względu na przekonanie o krótkiej perspektywie czasowej prowadzonej działalności, lekceważenie skutków zagrożenia stresem, brak czasu na zajmowanie się dodatkową problematyką związaną z tworzeniem warunków pracy. Wymienione wyżej czynniki sprawiają, że działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania negatywnym skutkom stresu jest utrudniona, co wpływa na obniżenie jej efektywności.

Pracodawcy, którzy mimo wszystko podejmują wysiłek, odpowiedzialnie uczestniczą w programie i wprowadzają zmiany w swoich zakładach, oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim pomocy i doradztwa w rozwiązywaniu konkretnych problemów prawnych i organizacyjnych, wskazywania dobrych praktyk



i praktycznych rozwiązań zmniejszania stresu, a także znacznego zwiększenia liczby szkoleń z udziałem psychologów i profesjonalnych trenerów różnego rodzaju umiejętności psychologicznych. Chcąc wspierać tę grupę pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy podjęła decyzję o kontynuowaniu programu w 2009 roku. W roku bieżącym dla pracodawców uczestniczących w dotychczasowych edycjach programu oraz dla ich pracowników organizowane są szkolenia z zakresu zarządzania pracownikami (dla kadr kierowniczych) oraz radzenia sobie ze stresem (dla pracowników). Przewidujemy również wydanie zbioru dobrych praktyk, który będzie podsumowaniem efektów działań wdrożonych w firmach i przedsiębiorstwach przez polskich pracodawców.

\* \* \*

Szczegółowe omówienia wyników ocen dla zakładów pracy ze wszystkich branż uczestniczących w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i przeciążenia psychicznego” od 2006 r. dostępne są na witrynie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy [www.pip.gov.pl/stres\\_w\\_pracy](http://www.pip.gov.pl/stres_w_pracy) oraz w Departamencie Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

## **Informacja nt. sprawowania nadzoru i kontroli w przedsiębiorstwach zatrudniających pracowników w nowych formach zatrudnienia i organizacji pracy w krajach Unii Europejskiej**

### **HOLANDIA**

Inspekcja pracy posiada kompetencje do kontroli zatrudnienia w formie telepracy, pracy w tzw. call centres itp. Istnieje jednak zastrzeżenie dot. telepracy w domu, związane z przepisami niepozwalającymi inspektorom pracy wkroczyć na teren posesji prywatnej bez pozwolenia mieszkańca. Pozwolenie takie może także wydać administracja samorządowa. Holenderska inspekcja pracy nie posiada doświadczeń w zakresie kontroli telepracy.

W 2002 r. przeprowadzona została specjalna kampania inspekcyjna dotycząca pracy świadczonej w centrach telefonicznych. Skontrolowano 77 takich zakładów, nieprawidłowości wykryto w 74% przypadków.

Realizacja tej kampanii objęła następujące zagadnienia:

- obciążenie pracą - w 26% przedsiębiorstwach pracownicy świadczyli pracę ponadnormatywną,
- miejsca pracy - w 16% zakładów lokale, w których świadczonej pracę były zbyt małe; kolejne 10% miejsc pracy nie spełniało wymagań dot. bezpieczeństwa pracy,
- czas pracy - w 10% przedsiębiorstwach nie zapewniono wystarczająco długiej przerwy po 2 godzinach pracy,
- ocena ryzyka zawodowego - 60% przedsiębiorstwach nie przestrzegało żadnych przepisów w tym zakresie.

W 2009 r. holenderska inspekcja pracy nie planuje żadnych działań kontrolnych w przedmiocie nowych form zatrudnienia.

### **SŁOWENIA**

Inspekcja pracy posiada kompetencje do kontroli zatrudnienia w formie telepracy, pracy w tzw. call centres itp. Podobnie jak w Holandii istnieje zastrzeżenie dot. telepracy wykonywanej w domu, związane z przepisami ustawy o inspekcji pracy. Zawarte w niej uregulowanie zakazuje inspektorom wchodzić na teren posesji prywatnych bez zgody właściciela lub mieszkającego. Aby wejść do czyjegoś domu,

inspektorzy muszą posiadać pozwolenie mieszkańca lub gminy. Inspekcja pracy Słowenii nie posiada doświadczeń w zakresie kontroli telepracy.

Niestety słoweńska inspekcja pracy nie posiada informacji nt. najczęściej wykrywanych nieprawidłowości w centrach telefonicznych, gdyż jak do tej pory przeprowadzono w nich jedynie kilka kontroli.

W 2009 r. słoweńska inspekcja pracy nie planuje żadnych działań kontrolnych w przedmiocie nowych form zatrudnienia.

## HISZPANIA

Do zakresu właściwości hiszpańskiej inspekcji pracy należą nowe formy zatrudnienia, takie jak telepraca czy praca w centrach telefonicznych, zwana także „telemarketingiem”. Ponieważ hiszpańska konstytucja wprowadza prawo prywatności domowej, do przeprowadzenia kontroli w domu pracownika konieczne jest jego pozwolenie (dotyczy to szczególnie telepracy).

Do najpowszechniejszych nieprawidłowości wykrywanych w ramach kontroli w zakresie nowych form zatrudnienia należy zatrudnianie cudzoziemców bez pozwolenia na pracę i praca niezadeklarowana. Najwięcej wykrytych nieprawidłowości dotyczyło czasu pracy i wypłacania wynagrodzeń. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, najczęściej wykrywane nieprawidłowości dotyczyły warunków w miejscu pracy (wymiar pomieszczeń i warunki zdrowotne), sprzętu roboczego, braku oceny ryzyka, nieinformowania pracowników oraz braku szkoleń dot. ryzyka zawodowego.

Hiszpańska inspekcja pracy nie realizuje specjalnych programów ani kampanii inspekcyjnych poświęconych nowym formom zatrudnienia. Kontrole w takich miejscach pracy przeprowadzane są w wyniku skarg pracowników lub wniosków partnerów społecznych.

## LITWA

Inspekcja pracy Republiki Litewskiej jest uprawniona do kontroli nowych form zatrudnienia (telepraca, praca w centrach telefonicznych), pod warunkiem, że praca ta jest świadczona na podstawie umowy o pracę.

Plany działań inspekcji pracy ustalane są zgodnie z priorytetami urzędu. Do tej pory nowe formy zatrudnienia nie były takim priorytetem, dlatego nie podejmowano specjalnych działań w tym zakresie.

# OCENA ZAGROŻEŃ PSYCHOSPOŁECZNYCH I WARUNKÓW PRACY W ZWIĄZKU Z NOWYMI FORMAMI PRACY I MODELAMI ZATRUDNIENIA

Dr Dorota Żołnierczyk-Zreda  
Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy  
Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

**Posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP**

# Materiały opracowane na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach

- 1) programu wieloletniego pn. „*Dostosowywanie standardów pracy w Polsce do wymogów Unii Europejskiej*” dofinansowywanego w latach 2005-2007 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy

- 2) II etapu programu wieloletniego pn „*Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy*” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy

***Co to są psychospołeczne  
zagrożenia  
(czynniki ryzyka) i jakie są ich skutki  
dla pracownika?***

# Psychospołeczne czynniki ryzyka

**„Odnoszą się do takich aspektów organizacji i zarządzania pracą oraz psychospołecznych wymagań pracy, które mogą spowodować u pracowników szkody natury psychicznej, bądź fizycznej” (Cox i Griffiths, 2005)**

# Przykładowe psychospołeczne czynniki ryzyka (1)

- **Wymagania czasowe pracy (np. wydłużony lub nietypowy czas pracy)**
- **Wymagania ilościowe pracy (np. przeciążenie lub niedociążenie pracą)**
- **Kontrola w pracy - brak wpływu na sposób, tempo i czas wykonywania pracy; brak możliwości uczestniczenia w decyzjach dotyczących organizacji pracy**
- **Stosunki społeczne w pracy (np. brak wsparcia społecznego w pracy, konflikty, mobbing)**



## Przykładowe psychospołeczne czynniki ryzyka (2)

- **Niepewność pracy**
- **Brak lub niewielkie szanse rozwoju zawodowego**
- **Brak równowagi praca-dom**
- **Niska kultura BHP**
- **Niesprawiedliwe traktowanie**

# Przykładowe skutki psychospołecznych czynników ryzyka dla pracowników

- **Stres**
- **Choroby**
- **Zmęczenie**
- **Drażliwość**
- **Bezsenna**
- **Wypadkowość**
- **Brak satysfakcji z pracy**

***Jakie nowe formy pracy i modele  
zatrudnienia występują w Europie i  
w Polsce?***

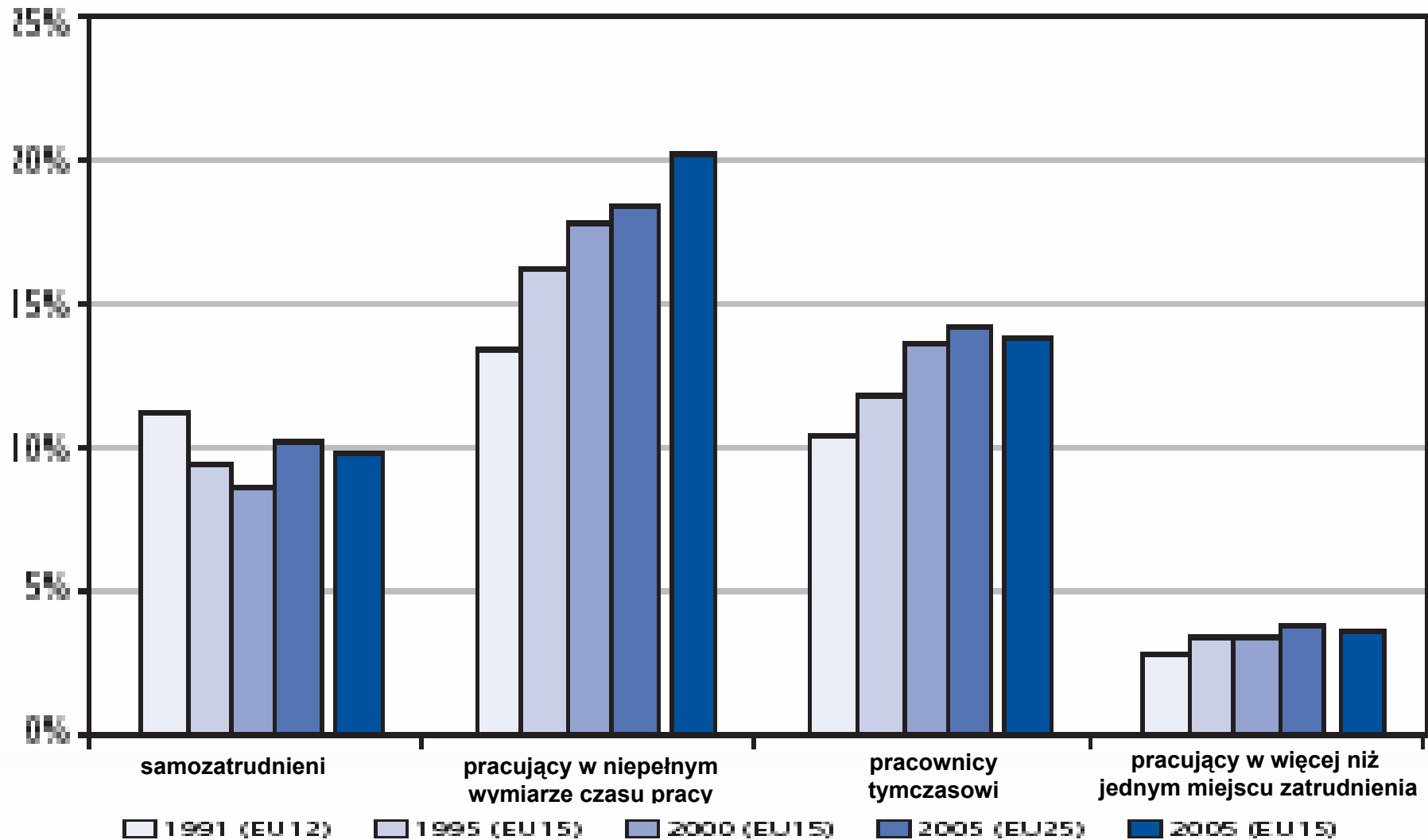
- **Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy**
- **Umowy na czas określony**
- **Outsourcing**
- **Umowy cywilno-prawne: umowa o dzieło, zlecenie, agencyjna**
- **Praca na zastępstwo**
- **Zatrudnienie tymczasowe**
- **Praca na wezwanie**
- **Telepraca**

- **Praca w domu**
- **Wypożyczanie pracowników**
- **Samozatrudnianie**
- **Dzielenie pracy (*work sharing*)**
- **Zatrudnienie dorywcze**
- **Dzielenie się stanowiskiem pracy (*job sharing*)**
- **Zatrudnienie w więcej niż w jednym miejscu pracy**

## **Nowe formy i modele zatrudnienia nazywane są często elastycznymi formami zatrudnienia, których elastyczność polega na:**

- **Elastycznym sposobie zatrudnienia (umowa dostosowana do potrzeb pracownika lub pracodawcy)**
- **Elastycznej organizacji czasu pracy – np. praca w niepełnym lub samodzielnie ustalonym wymiarze godzin**
- **Elastycznie wybieranym miejscu pracy – np. praca w domu**
- **Elastycznym sposobie wykonywania pracy – np. praca zadaniowa, projektowa**

# NOWE FORMY ZATRUDNIENIA W UE W LATACH 1991-2005 (%)



Źródło: Labour Force Survey

Na przestrzeni lat 1991-2005 nastąpiła duża zmiana w strukturze zatrudnienia w Unii Europejskiej. Odnotowano wzrost nowych form zatrudnienia, szczególnie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnienia tymczasowego.

Proporcja zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosła w Europie z 13% do 18% na przestrzeni lat 1991-2005 (w krajach EU15, proporcja zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosła do ponad 20%).

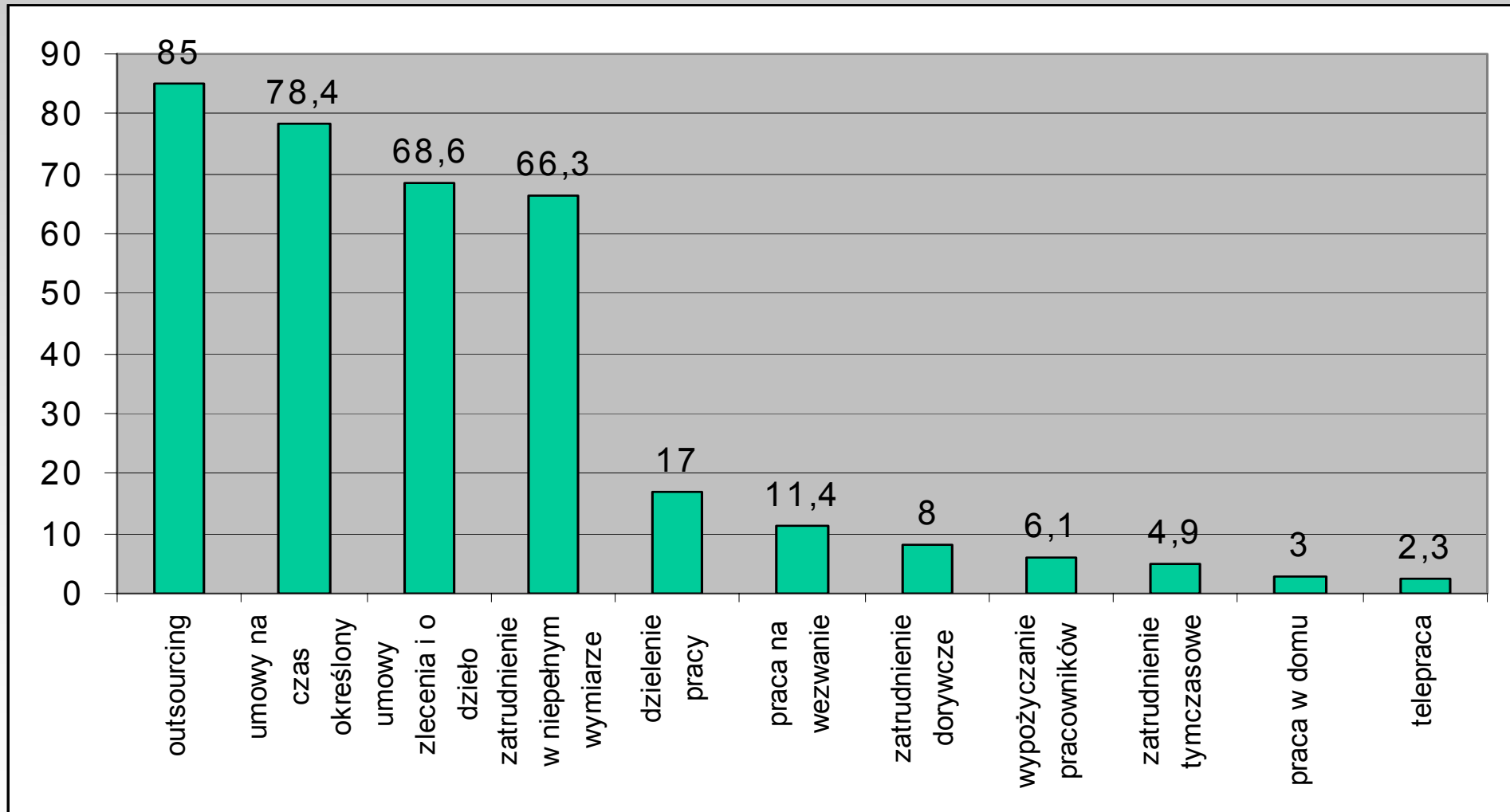
Odnotowano również dynamiczny wzrost zatrudnienia tymczasowego, szczególnie pomiędzy latami 1991 i 2000, ale w ostatnich pięciu latach, do roku 2005 odnotowano spowolnienie tego trendu.

Nieznacznie wzrosła również proporcja osób, które są zatrudnione w więcej niż w jednym miejscu pracy, ale jest ona nadal niewielka.

W 2000r. odnotowano spadek proporcji samozatrudnienia jednakże już w 2005r. odnotowano ponowny jego wzrost.



## Nowe formy zatrudnienia i organizacji pracy w Polsce (2005r)

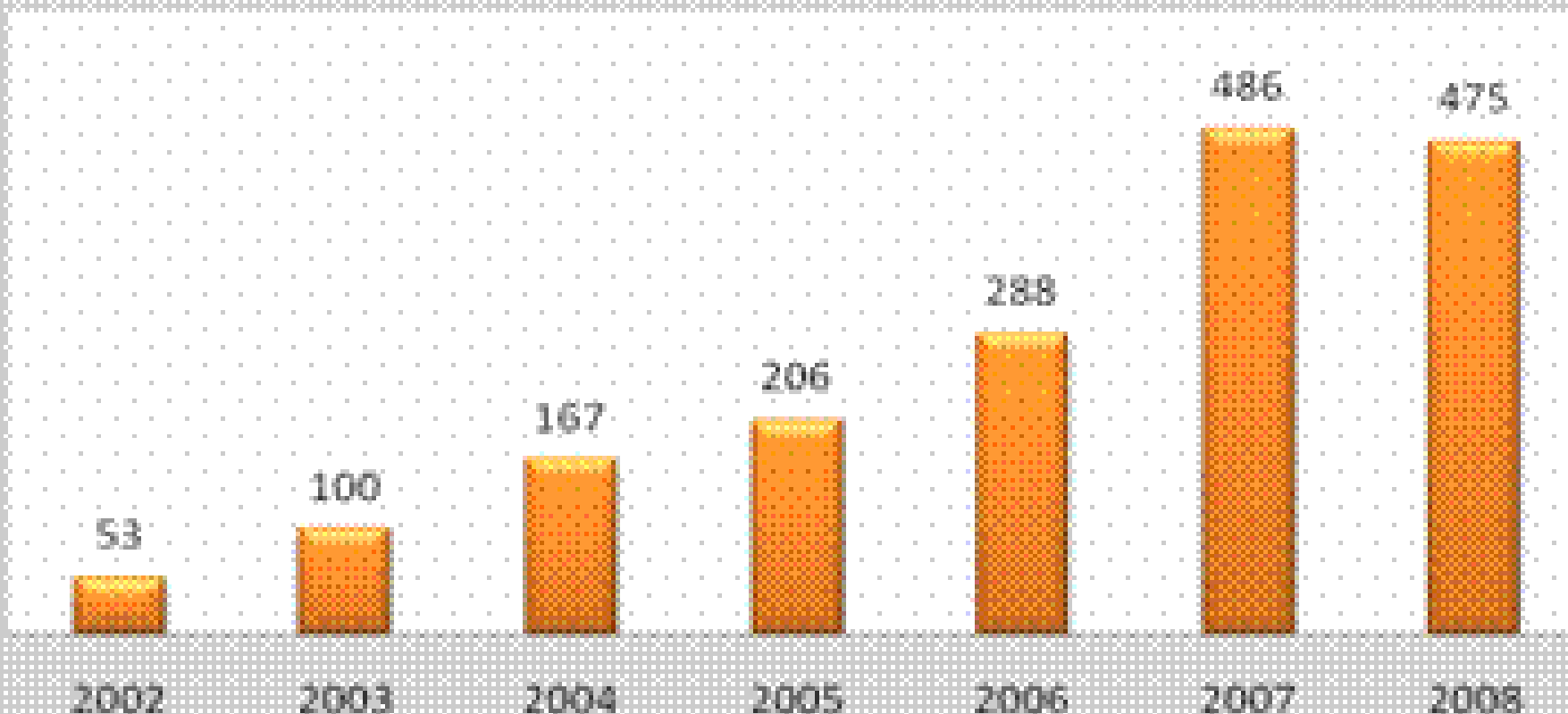


Źródło: wyniki badań firm przeprowadzonych w ramach projektu badawczego „Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Analiza i metody stymulacji” <http://www.eppr.pl/pobierz/publikacje/RPZ.pdf>

# Wybrane przykłady nowych form zatrudnienia -

## PRACA TYMCZASOWA

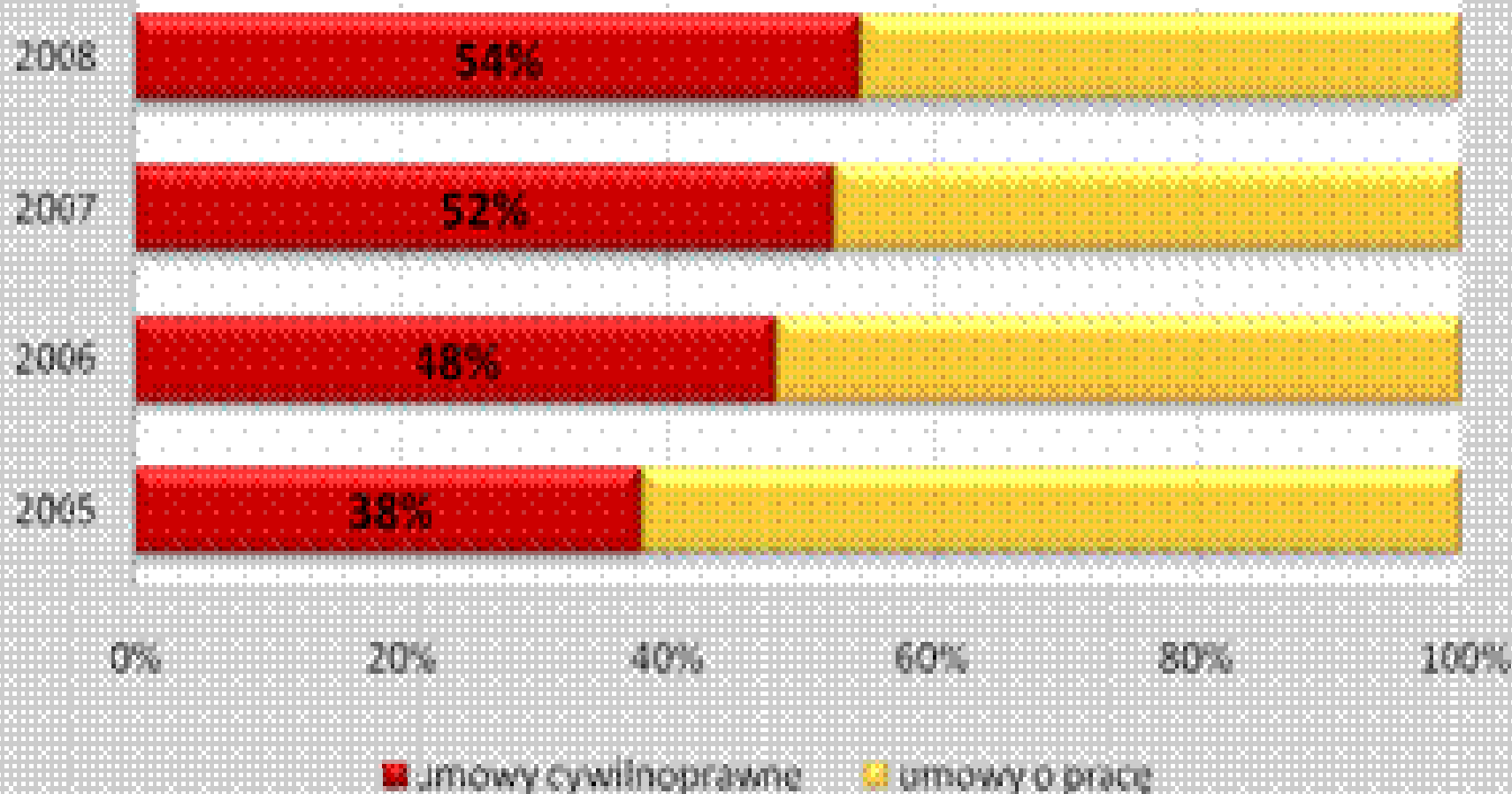
## Liczba pracowników tymczasowych w latach 2002-2008 (w tysiącach)



Źródło: Związek Agencji Pracy Tymczasowej (ZAPT)

- **W 2008r. liczba pracowników tymczasowych w stosunku do roku 2004 wzrosła prawie czterokrotnie i wyniosła 475 tys.**
- **W Polsce 20% pracowników tymczasowych posiada wykształcenie średnie, a jedynie 15% wyższe**
- **W roku 2006 kobiety stanowiły 46% wszystkich pracowników tymczasowych, natomiast w roku 2008 odsetek ten wzrósł już do 54%**

## Odsetek umów cywilnoprawnych wśród pracowników tymczasowych w latach 2005-2008

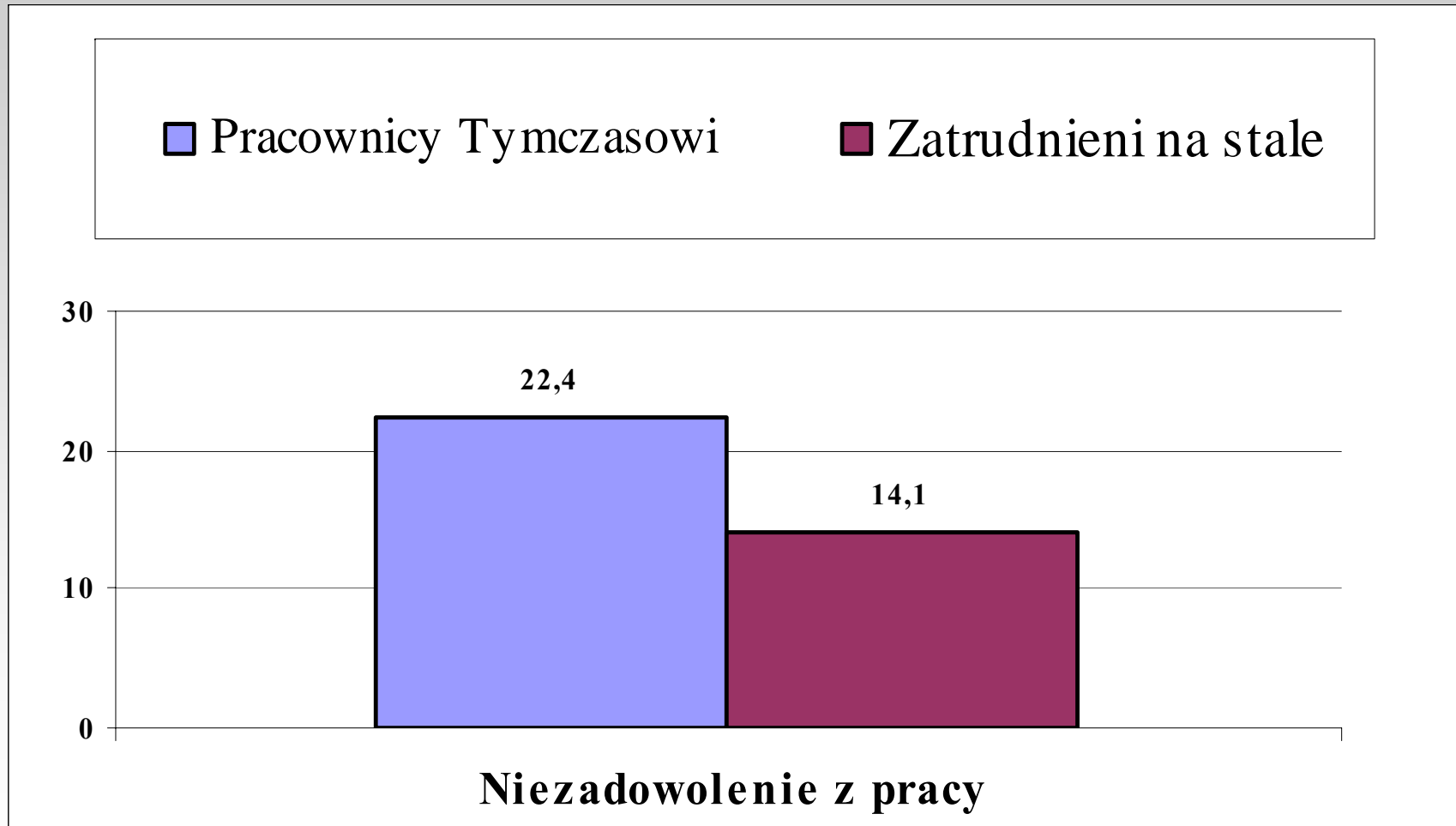


Źródło: ZAPT

- Wg Związku Agencji Pracy Tymczasowej niepokojącą informacją jest wzrastający odsetek pracowników tymczasowych zatrudnionych w oparciu o umowę cywilnoprawną
- W roku 2008 wyniósł on niemal 55%.
- Wielkość ta, w połączeniu z faktem, że większość (ok.60-70%) pracowników jest zatrudniona w przemyśle oznacza, że znacząca grupa pracowników jest, wbrew obowiązującym regulacjom, pozbawiona należnych praw jak np. urlopu czy świadczenia chorobowego.

# Psychospołeczne zagrożenia **pracy** **tymczasowej**

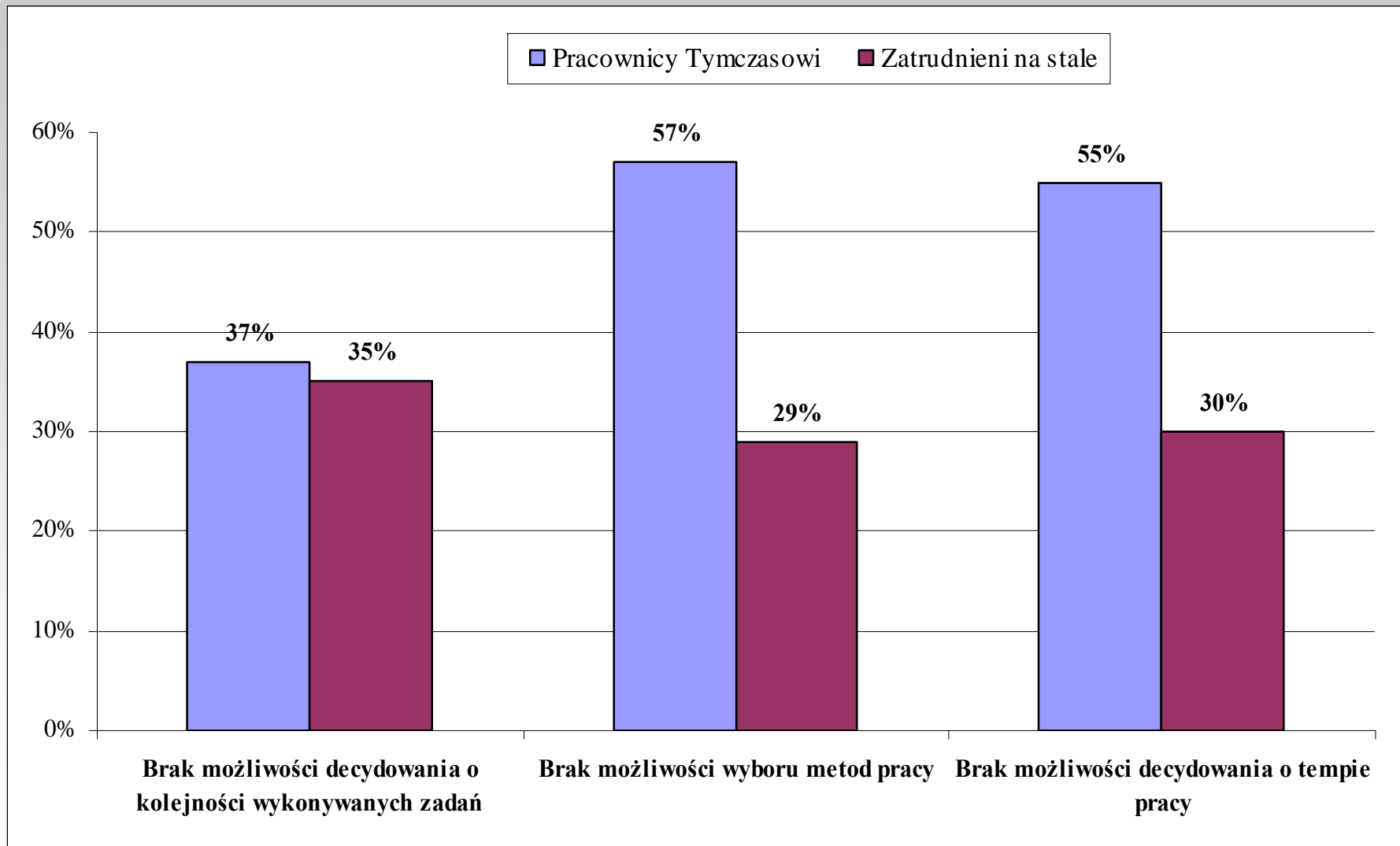
## Poziom satysfakcji zawodowej pracowników tymczasowych i zatrudnionych na stałe. 2000r. (%)



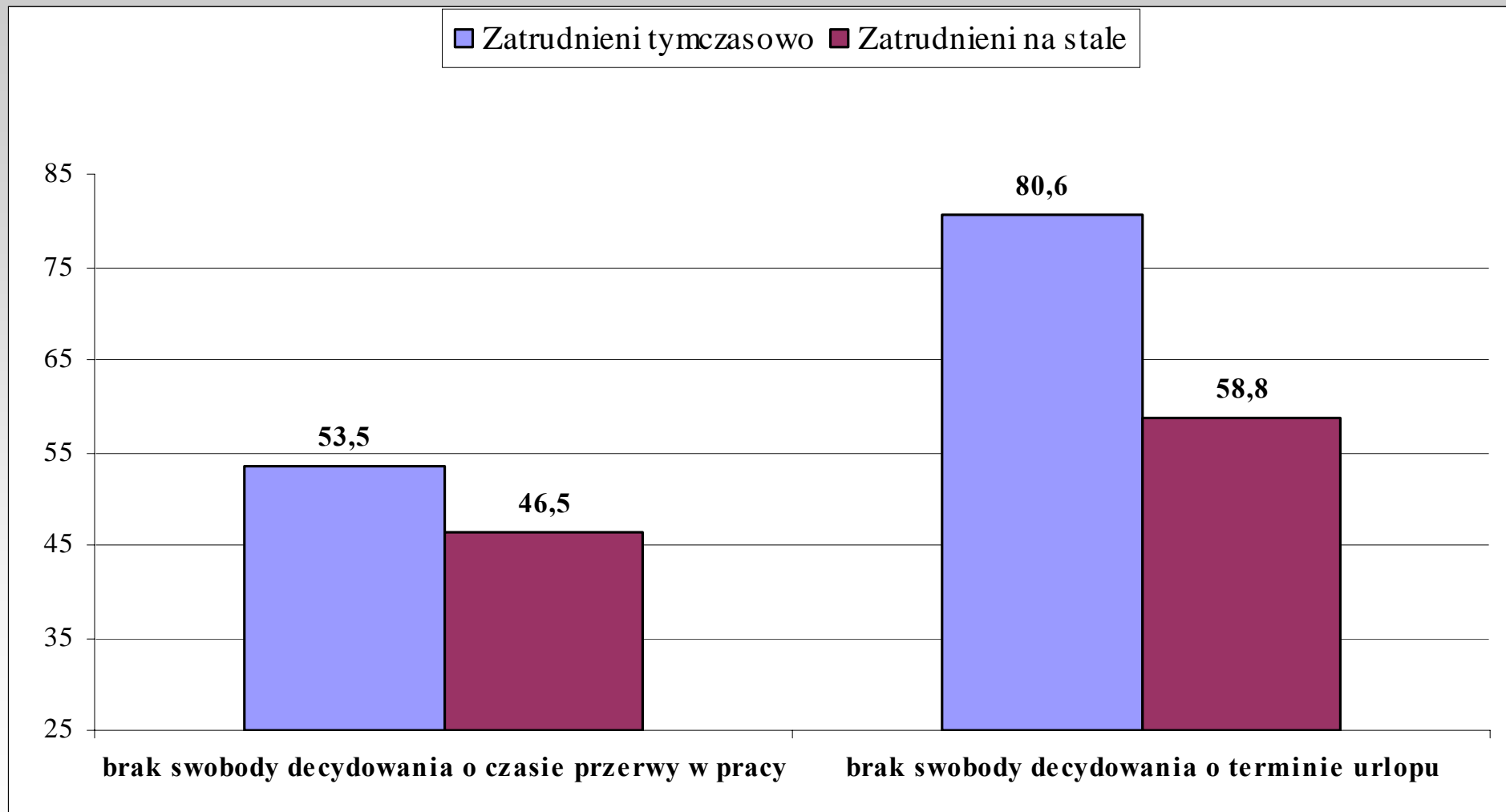
Źródło: „Temporary agency work in the European Union”.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.



## Poziom kontroli pracowników tymczasowych i zatrudnionych na stałe. 2000r. (%)

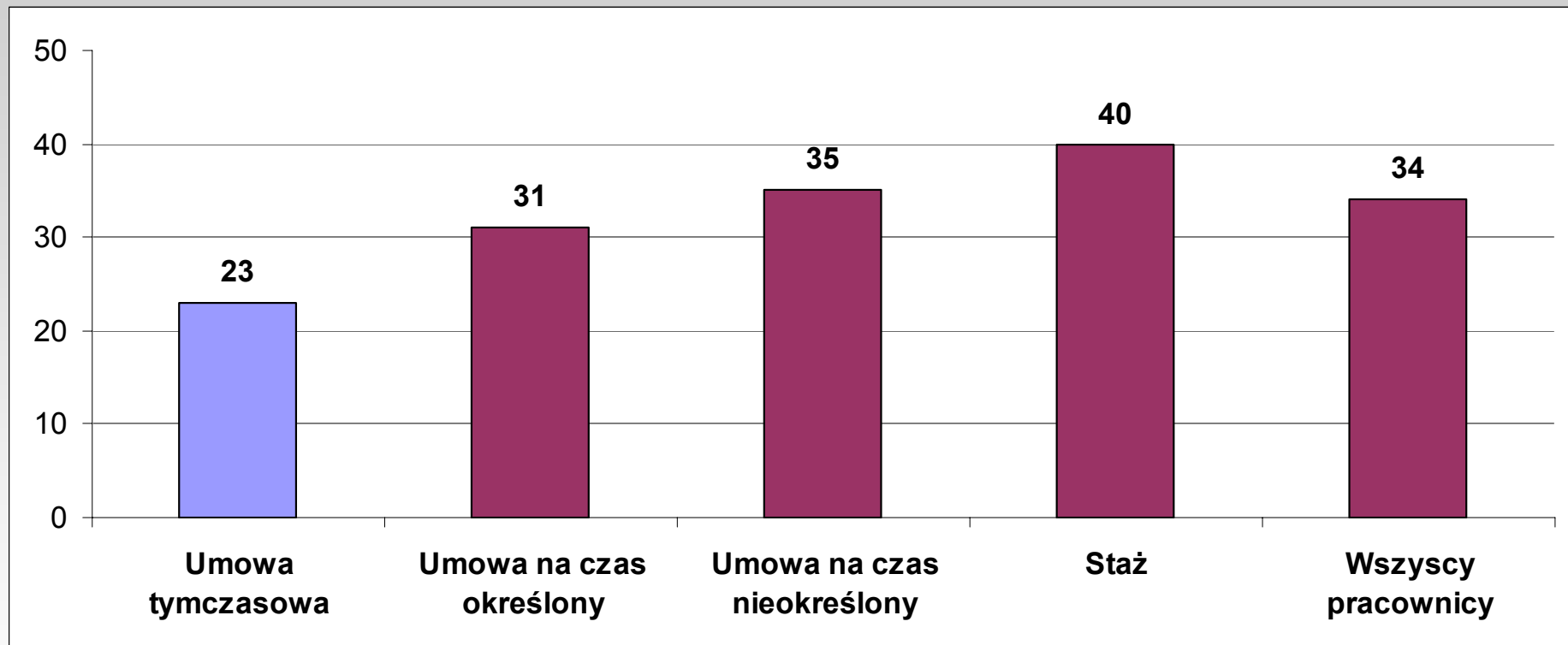


## Poziom kontroli pracowników w zakresie czasu pracy, wg. statusu zatrudnienia. 2000r. (%)



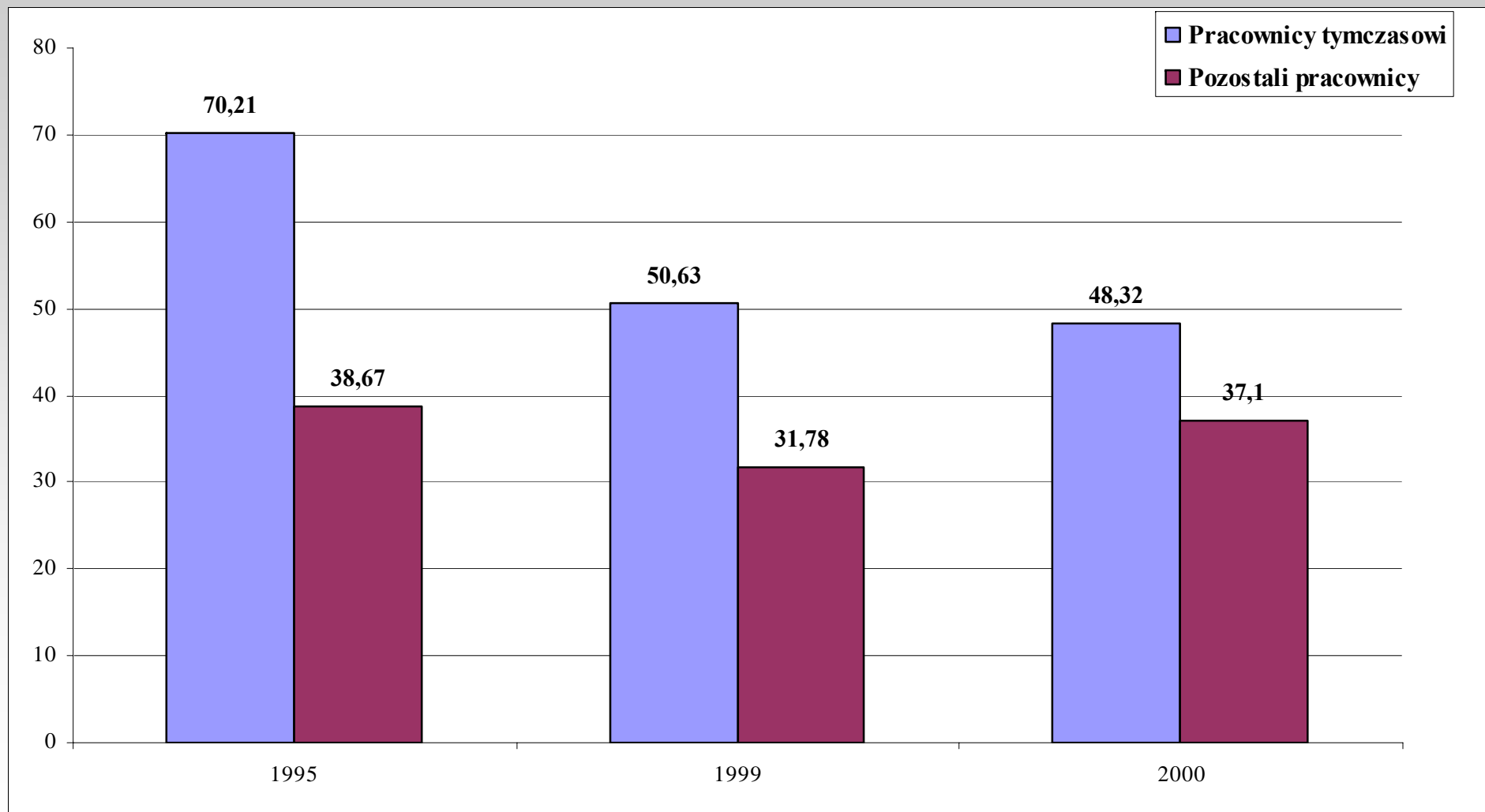
Źródło: „*Employment status and working conditions*”.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

## Pracownicy, którzy w ciągu ostatniego roku uczestniczyli w szkoleniu, w podziale na typ zatrudnienia. 2000r. (%)



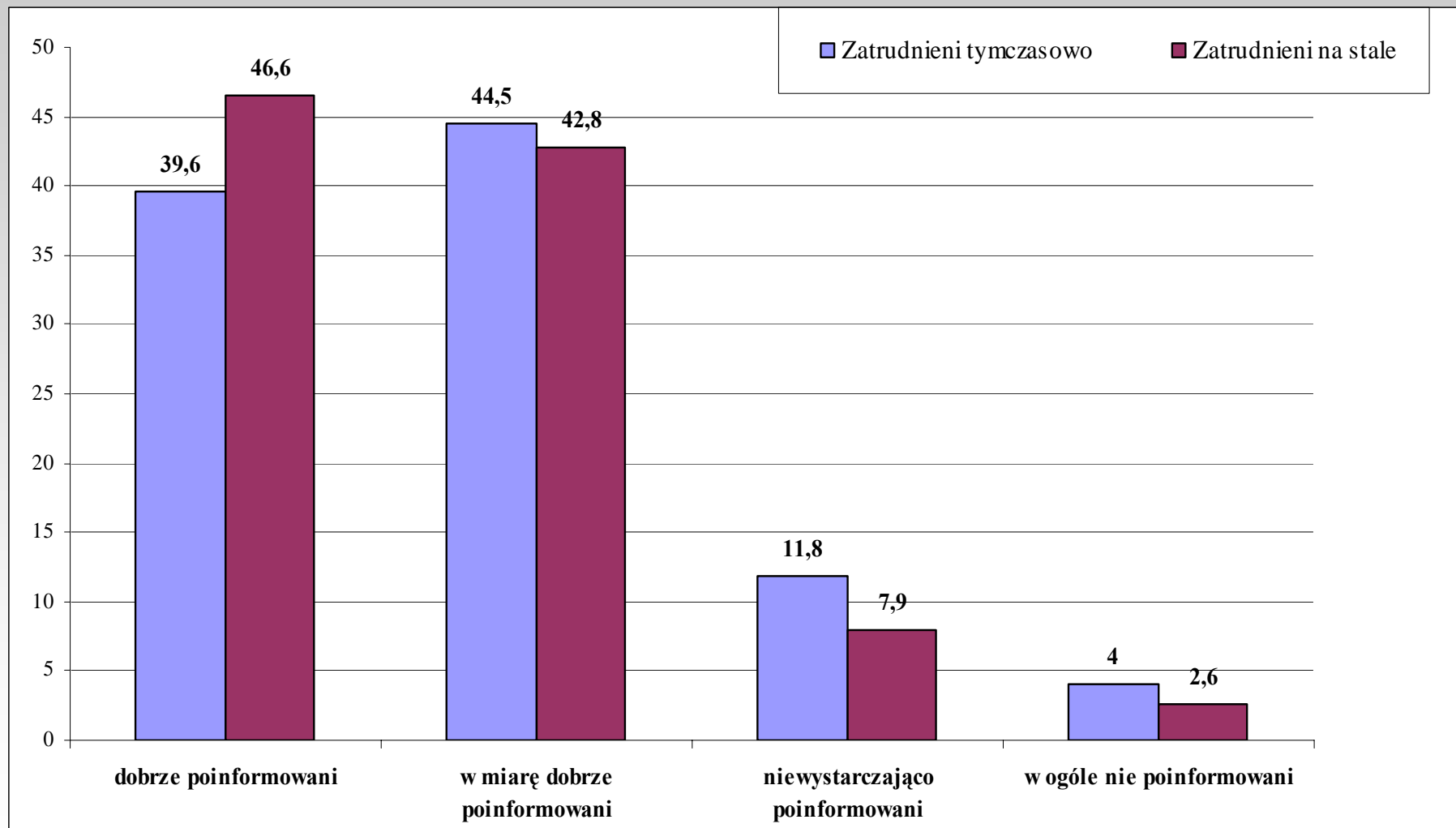
Źródło: „Temporary agency work in the European Union”.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

## Wypadki zawodowe wśród pracowników tymczasowych w sektorze prywatnym w Niemczech w latach 1995-2000



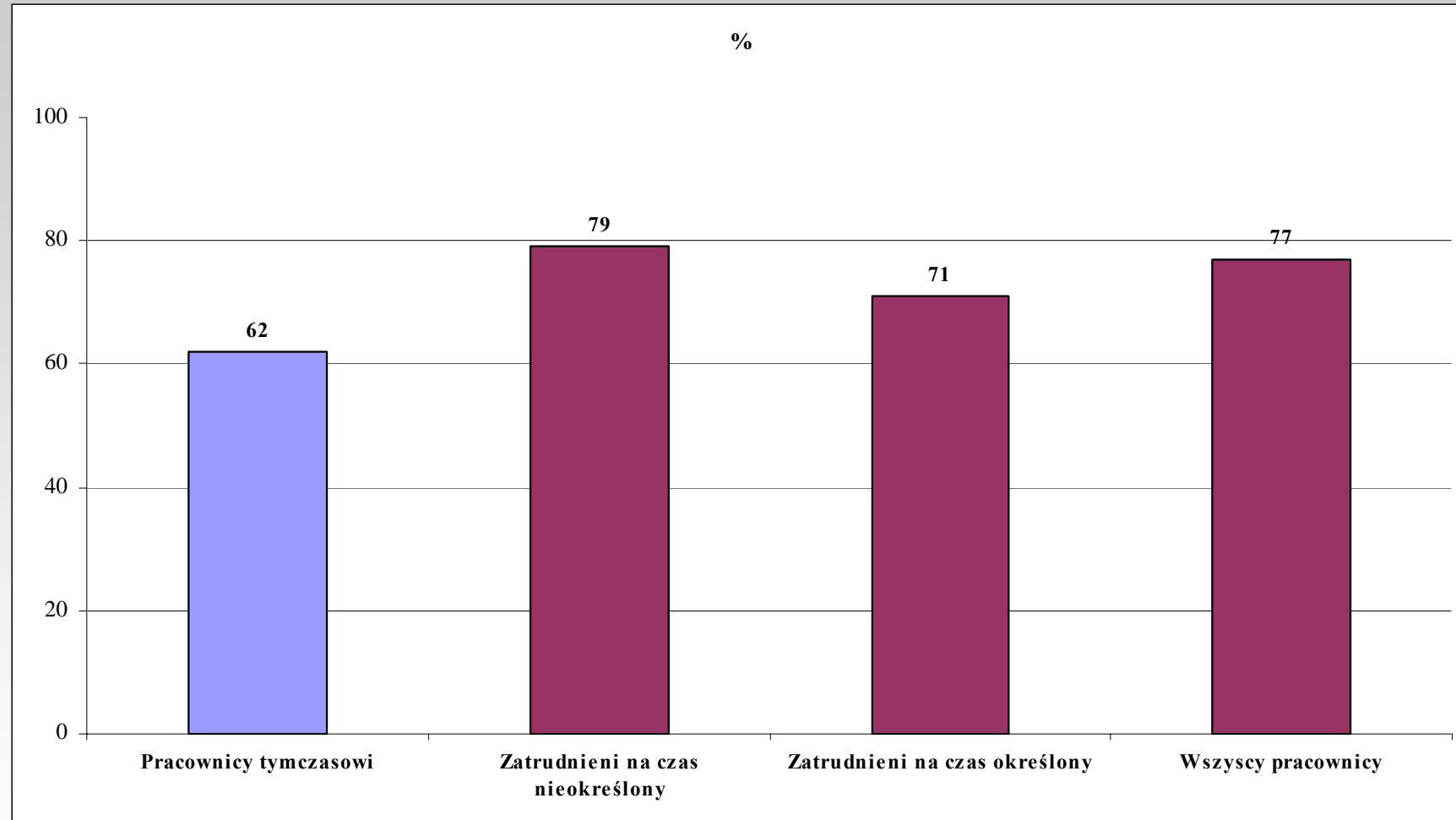
Źródło: „Temporary agency work in the European Union”.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

## Pracownicy poinformowani o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy, wg. statusu zatrudnienia. 2000r. (%)



Źródło: „*Employment status and working conditions*”.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

## Pracownicy poinformowani w zakresie ryzyka zawodowego, 2000r.



# Psychospołeczne zagrożenia **pracy** **tymczasowej** – podsumowanie (1)

**pracownicy tymczasowi:**

- ✓ są zdecydowanie mniej zadowoleni z warunków pracy aniżeli pracownicy zatrudnieni na stałe
- ✓ mają mniejszy poziom kontroli w pracy w zakresie kolejności wykonywania zadań, tempa oraz doboru metod wykonywanej pracy aniżeli pracownicy zatrudnieni na stałe

# Psychospołeczne zagrożenia **pracy** **tymczasowej** – podsumowanie (2)

- ✓ są rzadziej szkoleni w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe
- ✓ mają wysoki wskaźnik wypadkowości i znacznie rzadziej są informowani o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy



# Wybrane przykłady nowych form zatrudnienia

## TELEPRACA

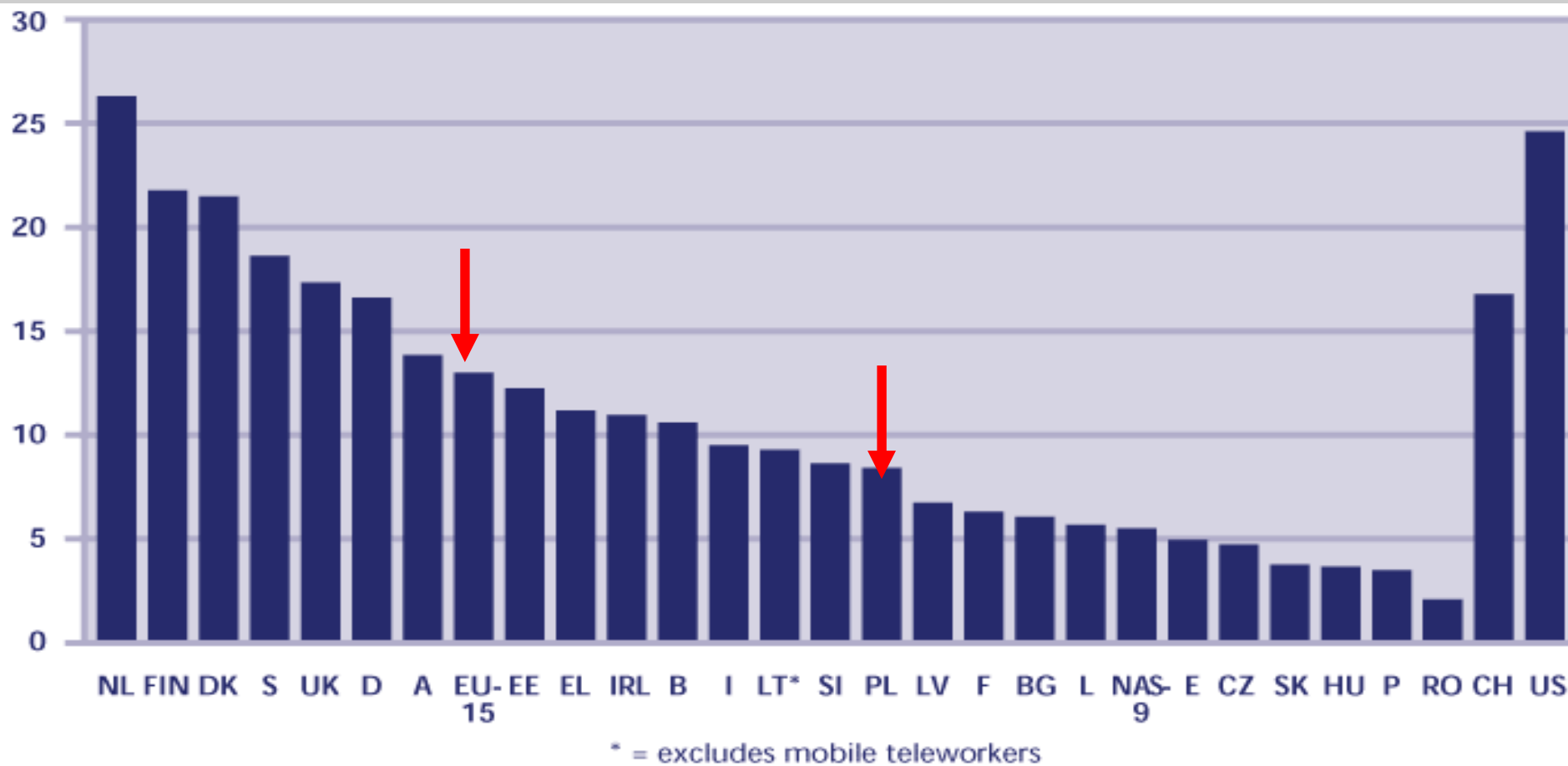
# Telepraca

**Telepraca polega na wykonywaniu pracy przy użyciu dostępnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych w dowolnej odległości od miejsca, w którym oczekuje się na efekty tej pracy lub w którym praca ta byłaby wykonana w tradycyjnym systemie zatrudniania**

## Rodzaje telepracy

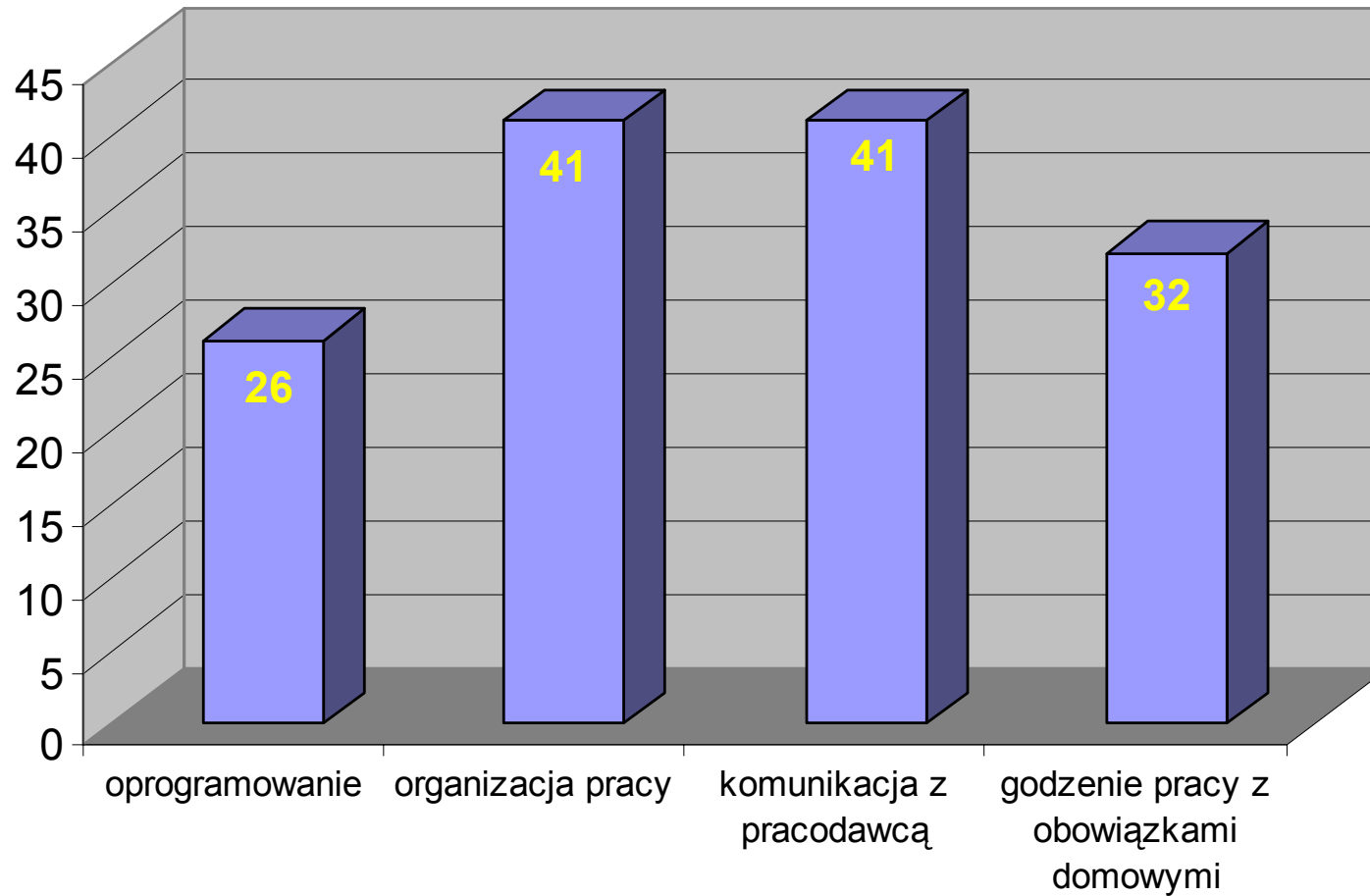
- **telepraca wykonywana w domu**
- **telepraca wykonywana w różnych innych miejscach niż dom lub siedziba firmy**
- **telecentra , e-centra telepracy – biura poza główną**
- **siedziba firmy**

## WYSTĘPOWANIE TELEPRACY W EUROPIE I W POLSCE 2003r.



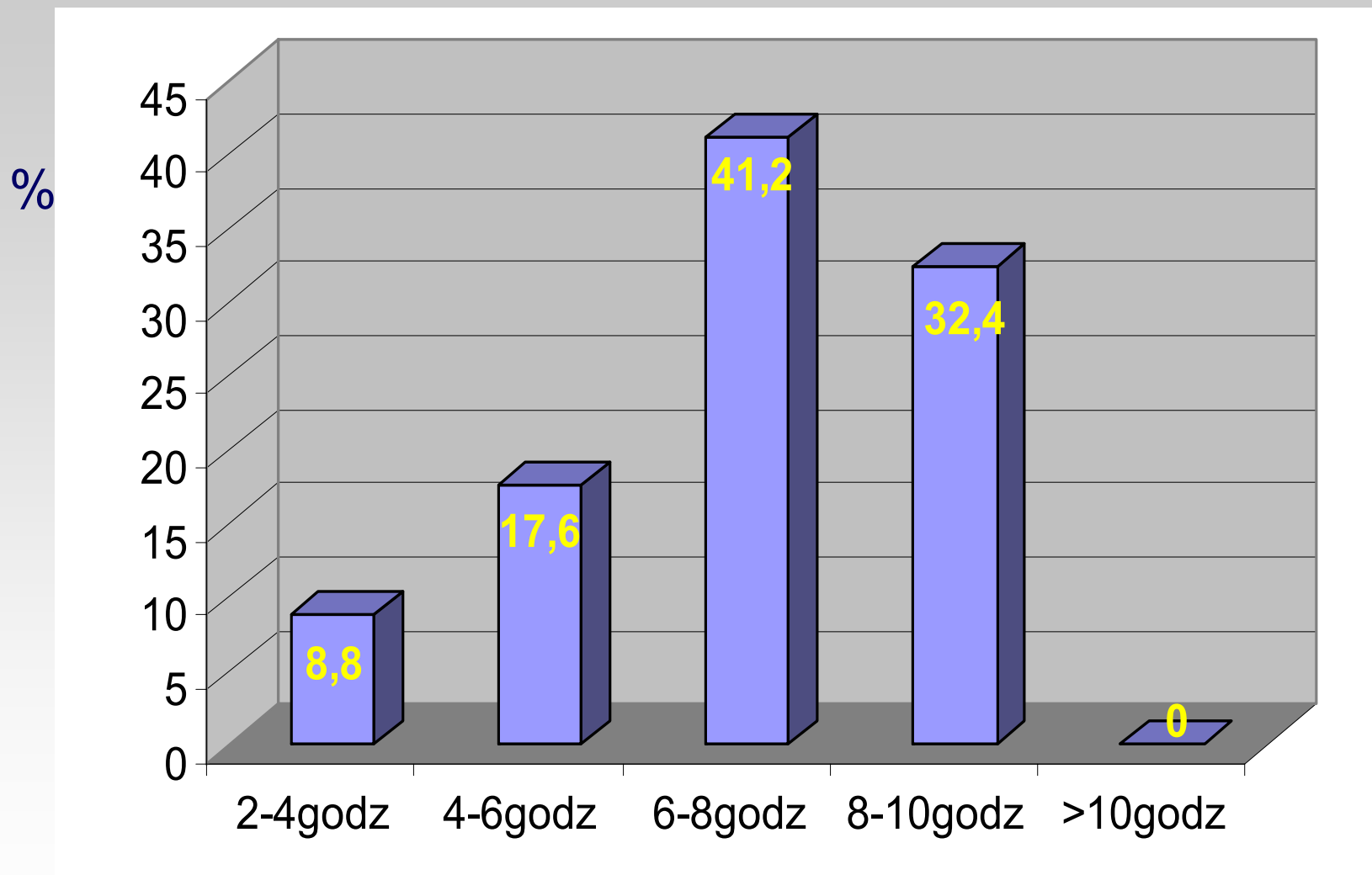
Źródło: Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. Badanie Europejskiego Społeczeństwa Informacyjnego. [http://www.sibis-eu.org/statistics/stat\\_ind.htm](http://www.sibis-eu.org/statistics/stat_ind.htm)

## Utrudnienia w wykonywaniu telepracy



Źródło: Raport CIOP-PIB w ramach: Enter – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia.

## Dzienny czas efektywnej pracy w grupie badanych telepracowników



# Psychospołeczne zagrożenia związane z telepracą – podsumowanie (1)

- telepraca w domu może wzmacniać stres i powodować nadużywanie przestrzeni rodzinnej do celów zawodowych,
- telepracownicy mają poczucie osamotnienia i braku wsparcia społecznego,
- wymagania intelektualne pracy na niektórych stanowiskach mogą być zbyt niskie (np. wprowadzanie i archiwizacja danych)
- ograniczony jest edukacyjny wpływ przełożonych oraz możliwość konsultacji zawodowych,

# Psychospołeczne zagrożenia związane z telepracą – podsumowanie (2)

- ograniczony kontakt z telepracownikiem może skutkować jego anonimowością dla pracodawcy i zaniedbaniem lub przeciwnie – potrzebą wzmożonej kontroli telepracownika
- utrudniona jest kontrola stanowisk pracy telepracowników oraz ograniczony jest ich dostęp do szkoleń bhp
- istnieje tendencja do wydłużonego czasu pracy wśród telepracowników



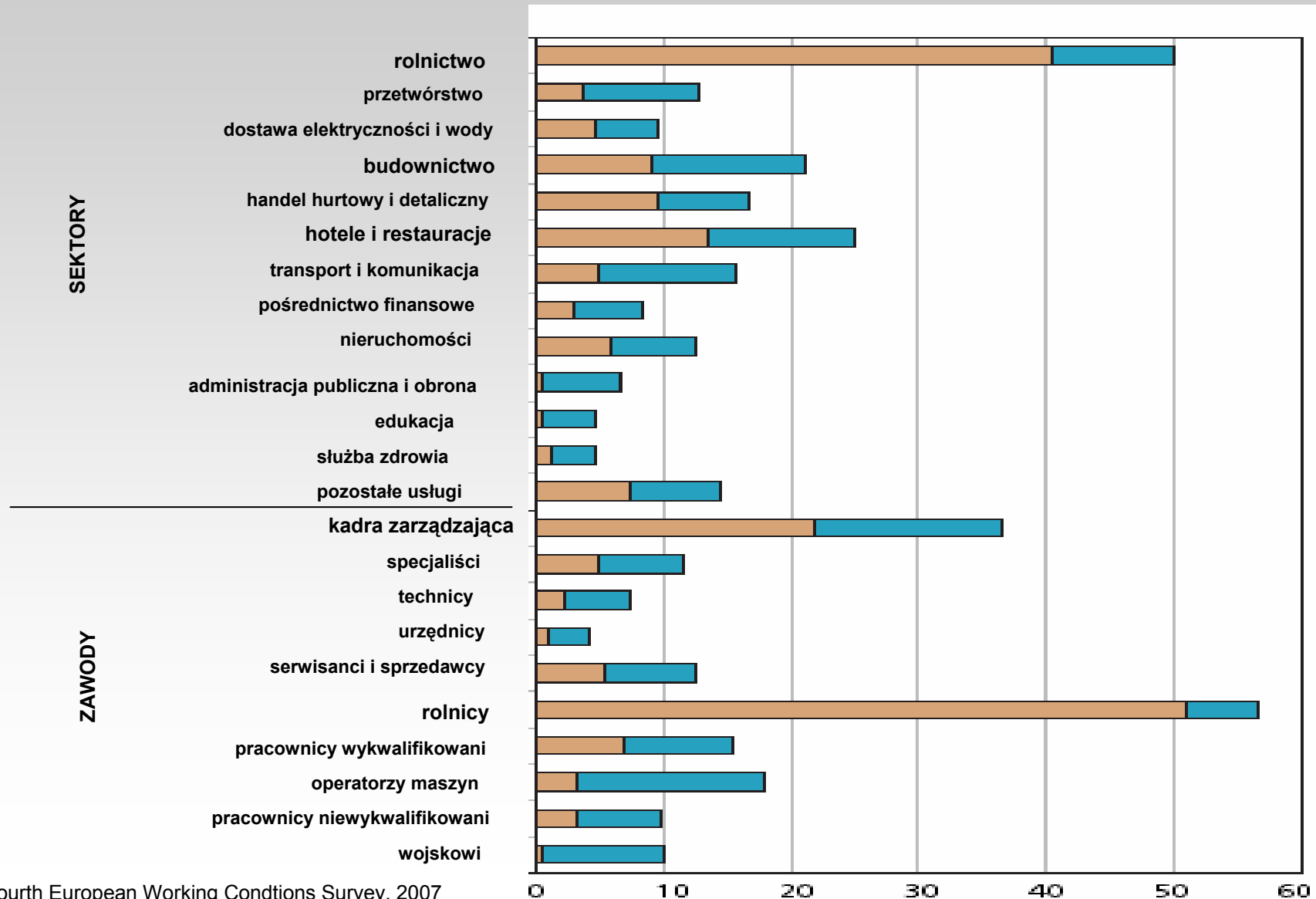
# ELASTYCZNE FORMY CZASU PRACY

- **Zadaniowy czas pracy**
- **Równoważny czas pracy**
- **Przerywany czas pracy**
- **Praca w ciągłym ruchu**
- **Ruchomy czas pracy**
- **Skrócony tydzień pracy**

**Wybrane psychospołeczne  
zagrożenia związane z elastycznymi  
formami organizacji czasu pracy-  
wydłużony czas pracy**

# WYDŁUŻONY CZAS PRACY (>48h tygodniowo) W PODZIALE NA SEKTORY I ZAWODY EU-27 (%)

samozatrudnieni
  pracownicy

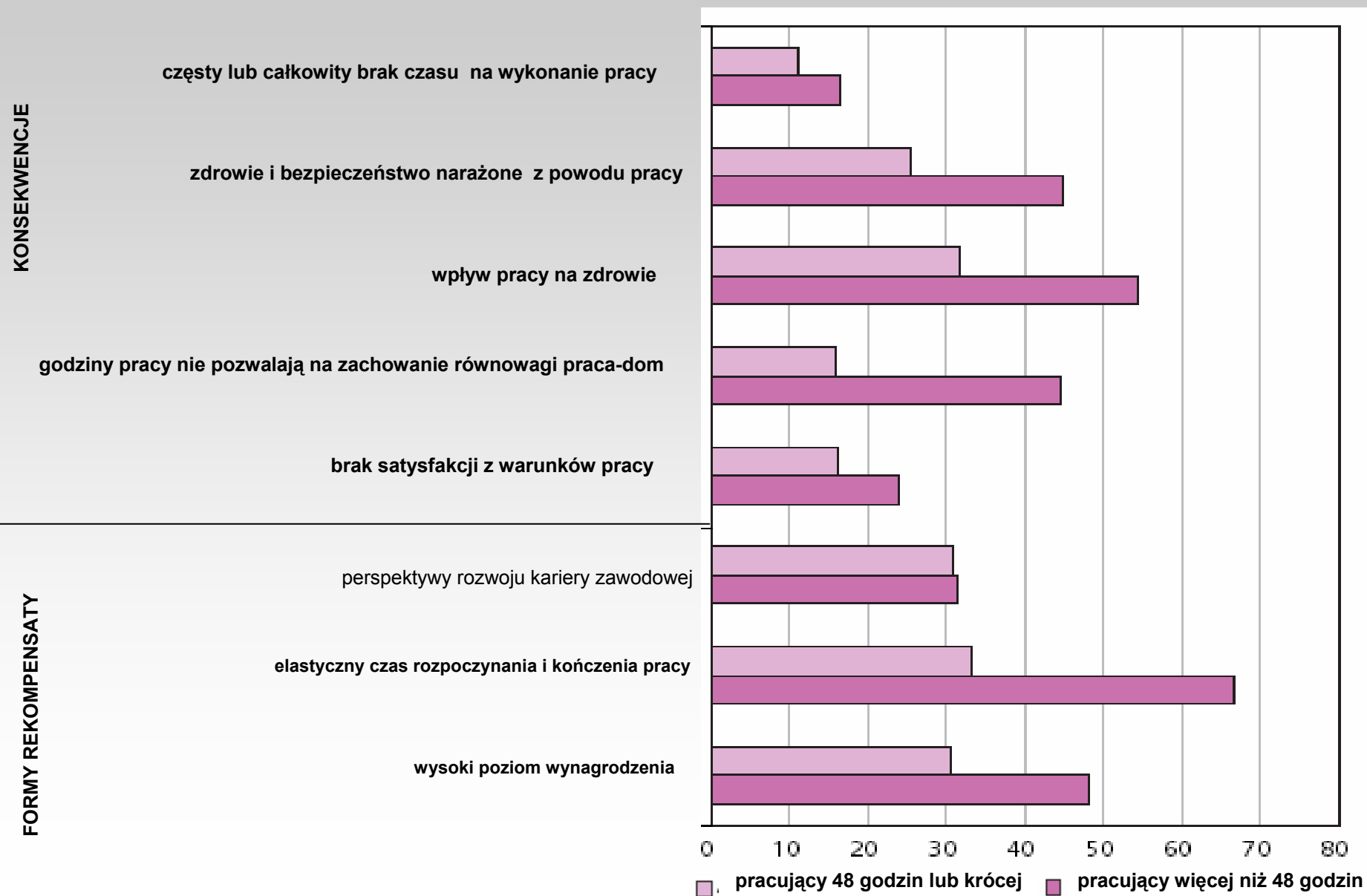


Źródło: Fourth European Working Conditions Survey, 2007

**Sektory** najbardziej narażone na długi czas pracy to:  
**rolnictwo, hotele i restauracje i budownictwo** – ponad 20%  
pracowników pracuje dłużej niż 48 godzin tygodniowo.

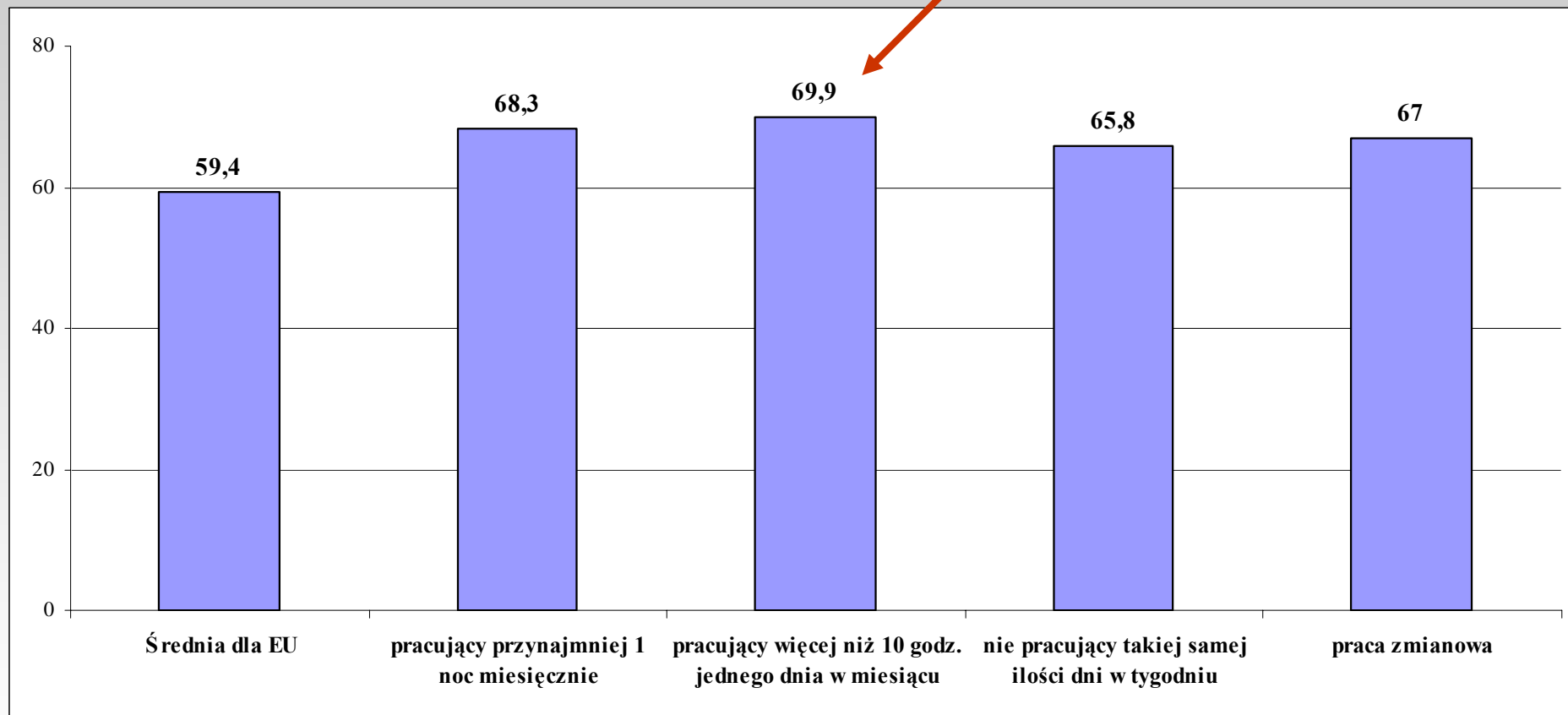
**Zawody** najbardziej narażone na długi czas pracy to:  
**rolnicy i osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych.**

## KONSEKWENCJE DŁUGIEGO CZASU PRACY (>48h tygodniowo) EU-27 (%)



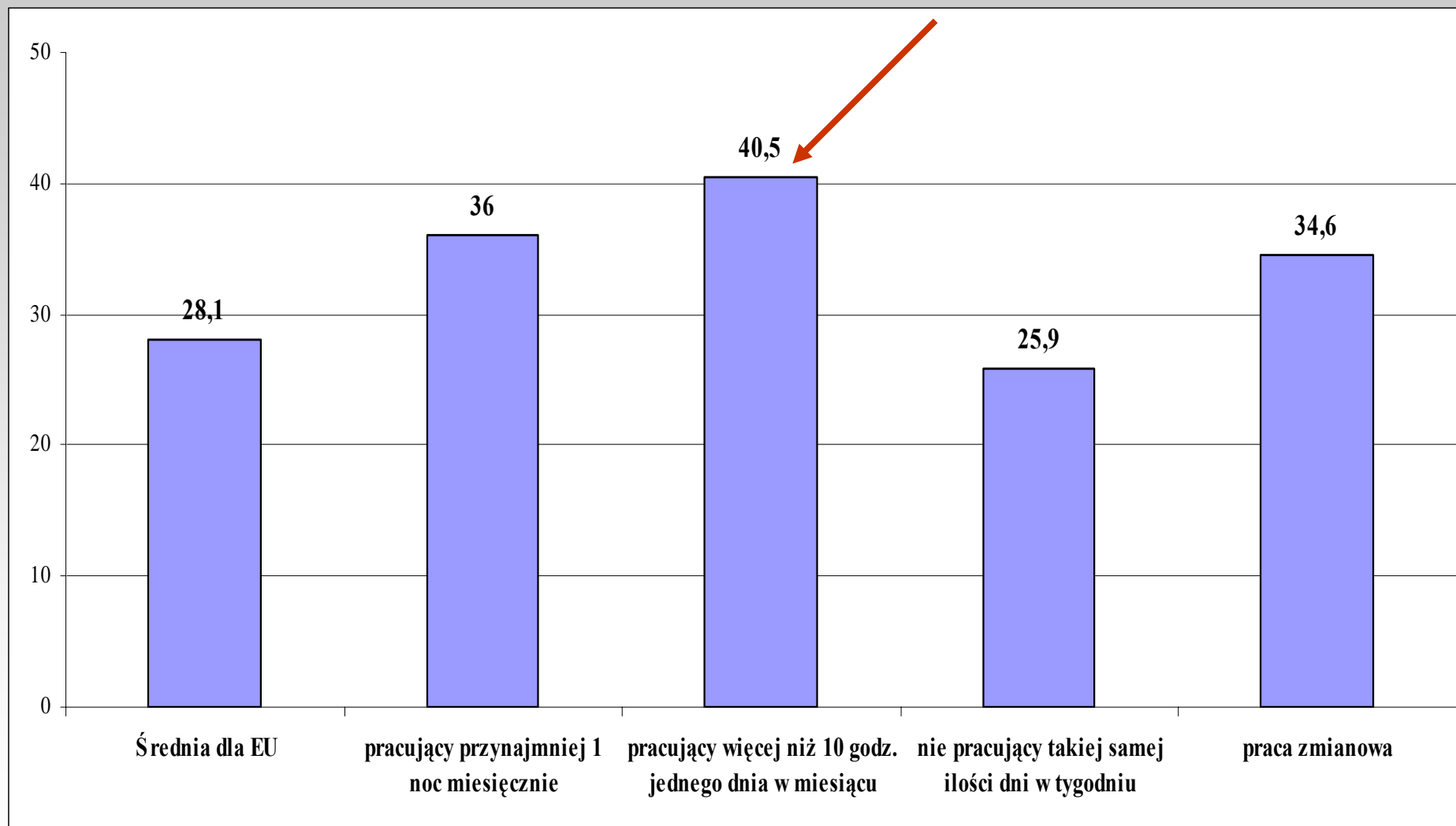
Źródło: Fourth European Working Conditions Survey, 2007

## WYSTĘPOWANIE PROBLEMÓW ZDROWOTNYCH EU-15, 2000r. (%)



Źródło: Time constraints at work and health risks in Europe.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

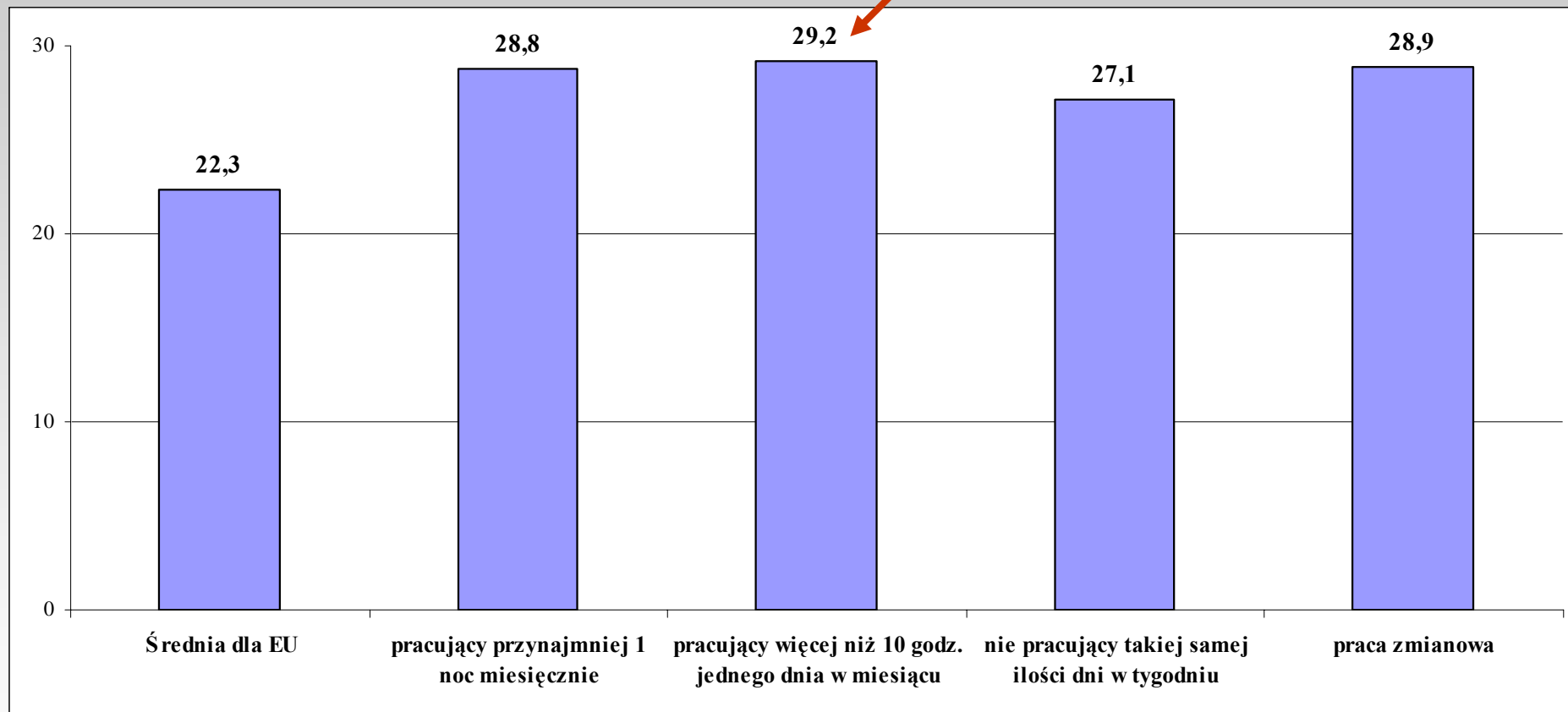
## STRES EU-15, 2000r. (%)



Źródło: Time constraints at work and health risks in Europe.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.



## OGÓLNE PRZEMĘCZENIE EU-15, 2000r. (%)



Źródło: Time constraints at work and health risks in Europe.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

# KONSEKWENCJE DŁUGIEGO CZASU PRACY DLA ZDROWIA PRACOWNIKÓW: *wyniki dotychczasowych badań*

- ✓ **Problemy ze zdrowiem fizycznym:** dolegliwości układu krążenia, układu immunologicznego oraz układu mięśniowo-szkieletowego
- ✓ **Problemy ze zdrowiem psychicznym:** zaburzenia lękowe, bezsenność, stosowanie substancji stymulujących na przemian z środkami nasennymi, pogorszenie jakości życia oraz nawyków związanych ze zdrowym stylem życia, takich jak późne chodzenie spać, niewłaściwe odżywianie oraz brak aktywności fizycznej, zaburzenie równowagi praca-dom.

# KONSEKWENCJE **NIEPEWNOŚCI PRACY** DLA ZDROWIA PRACOWNIKÓW:

*wyniki dotychczasowych badań*

## Zdrowie fizyczne:

- **podwyższone ciśnienie krwi**, *Ferrie, 2002*
- **spadek masy ciała**, *Ferrie, 2002*
- **częstsze dolegliwości mięśniowo-szkieletowe**, *Mohren i in. 2003*
- **częstsze infekcje**, *Mohren i in. 2003*

## Zdrowie psychiczne:

- **obniżona samoocena**, *Mauno i Kinnunen, 1998*
- **gorsze samopoczucie psychiczne**, *Dekker i Schaufeli, 1995; Ferrie i in, 1998*
- **mniejsze zadowolenie z pracy**, *Greenglass i in. 2002*

## **Psychospołeczne zagrożenia związane z nowymi formami zatrudnienia – podsumowanie (1)**

- **Ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych lub ich brak**
- **Brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę oraz systemem zabezpieczenia społecznego**
- **Nieregularne dochody**
- **Niepewność zatrudnienia (pracy) i obawa przed utratą środków do życia**
- **Brak możliwości planowania przyszłości, trudności z uzyskaniem kredytu**
- **Małe możliwości zrzeszania się pracowników (tzw. niski poziom „uzwiązkowania”)**

## **Psychospołeczne zagrożenia związane z nowymi formami zatrudnienia – podsumowanie (2)**

- **Brak lub niski stopień identyfikacji pracownika z firmą**
- **Częste zmiany miejsc pracy**
- **Słabe więzi społeczne**
  - **możliwość wykluczenia społecznego w przypadku odizolowania od środowiska pracy**
  - **niski poziom wsparcia społecznego zarówno emocjonalnego, jak i informacyjnego**
- **Brak równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym**
  - **nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczenie swobody rodzinnej**

## **Psychospołeczne zagrożenia związane z nowymi formami zatrudnienia – podsumowanie (3)**

- **Ograniczenie kontroli w pracy w odniesieniu do tempa, metod i kolejności wykonywanej pracy**
- **Wydłużony czas pracy**
- **Zagrożenie nierównym (niesprawiedliwym) traktowaniem**
- **Utrudniony dostęp do szkoleń oferowanych pracownikom oraz kontroli stanowiska pracy pod względem bhp**
- **Zagrożenie stagnacją zawodową, brakiem rozwoju zawodowego**