

Kornelia Polek-Duraj

Politechnika Opolska

WPLYW ZMIANY WARUNKÓW PRACY NA WYDAJNOŚĆ PRACOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH ZAKŁADÓW PRODUKCYJNYCH ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

Wprowadzenie

Warunki pracy odgrywają ważną rolę w każdej organizacji niezależnie od jej wielkości, specyfiki czy miejsca lokalizacji. To właśnie od ich poziomu zależy, czy praca daje pracownikowi poczucie zadowolenia czy powoduje znużenie, a w wielu przypadkach nawet zniechęcenie, przy czym niewłaściwe warunki pracy (m.in. ponadnormatywny hałas, złe oświetlenie, zła organizacja pracy) mają negatywny wpływ na funkcjonowanie pracownika. Działanie szkodliwych czynników na organizm człowieka w miejscu pracy powoduje wiele negatywnych skutków. Wśród nich najczęściej wymienia się: stres, przemęczenie, znużenie, mniejszą wydajność pracowników, wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Organizacje, którym zależy na wysokiej wydajności powinny zatem pamiętać, że mogą ją zapewnić jedynie pracownicy, którzy z jednej strony mają możliwości rozwoju zawodowego, są dobrze motywowani, a z drugiej ich praca odbywa się w dobrych warunkach, które nie zagrażają ich zdrowiu i życiu.

Mimo ich znaczenia warto zauważyć, że zagadnienia warunków pracy w odniesieniu do wydajności pracowników są rzadko poruszaną kwestią w literaturze przedmiotu.

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu zmian warunków pracy na zaangażowanie i wydajność pracowników na podstawie badań ankietowych oraz uzupełniających statystycznych przeprowadzonych w wybranych zakładach przerobu drewna Śląska Opolskiego.

1. Określenie warunków pracy

Na poziom warunków pracy w organizacjach wpływa wiele czynników zależnych m.in. od systemu społecznego i ekonomicznego państwa, profilu działalności, wielkości, świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, podejścia personelu zarządzającego. Ważnym elementem jest również kondycja finansowa zakładu.

Pojęcie „warunki pracy” do tej pory, zarówno w teorii, jak i w praktyce życia gospodarczego, nie zostało ściśle zdefiniowane, co może wynikać z faktu niejednorodnego rozumienia w języku polskim samego terminu „warunek”. Według Encyklopedii Gazety Wyborczej można go rozumieć jako „[...] czynnik wyznaczający lub umożliwiający zaistnienie określonego stanu rzeczy”¹. Bardziej szczegółowo termin ten określany jest przez „Słownik języka polskiego” przyjmując, że może to być:

- wymaganie, żądanie stawiane przy zawieraniu jakiejś umowy, zastrzeżenie, od którego spełnienia zależy dotrzymanie, zrealizowanie czegoś,
- zespół cech koniecznych dla kogoś, czegoś do tego, aby być kimś, czymś, do wykonywania czegoś; możliwości,
- sytuacja panująca w jakiejś dziedzinie; położenie, okoliczności, w których coś się dzieje, w których ktoś żyje, działa, przebywa,
- zastrzeżenie, mocą którego podejmujący czynność prawną uzależnia powstanie lub ustanie skutków tej czynności od zdarzenia przyszłego i niepewnego².

Ogólnie można zatem przyjąć, że „warunek” z jednej strony to układ czynników koniecznych, wystarczających lub sprzyjających istnieniu określonych zdarzeń, zjawisk, cech, natomiast z drugiej to okoliczności, w których przebiega jakiś proces. W analizie poszczególnych cech i elementów środowiska pracy w kontekście ochrony zdolności do pracy wpływających na wydajność pracownika bardziej korzystne jest posługiwanie się pojęciem warunków w znaczeniu okoliczności, w których coś się odbywa.

Biorąc pod uwagę różnorodne ujęcia definicji warunku koncepcja warunków pracy, a w szczególności jej aspekt humanistyczny oraz społeczny, powinna skupiać się na roli powiązań między jednostkami i grupami pracowniczymi oraz występującymi między nimi stosunkami rozwijającymi się na podłożu warunków materialnych. Dlatego też przez warunki pracy należy rozumieć całokształt stosunków stanu rzeczy. Taki charakter najlepiej ujęto w literaturze socjologicznej, gdzie klasyfikacje warunków pracy obejmują swoim zakresem wiele bardzo

¹ *Encyklopedia Gazety Wyborczej*. PWN, Warszawa 2008, s. 496.

² *Słownik języka polskiego*. Tom III. Red. M. Szymczak. Warszawa 1989, s. 660-661.

często zróżnicowanych elementów środowiska pracy. Analizując rolę warunków pracy w oddziaływaniu na społeczną organizację pracy przedsiębiorstwa przyjmuje się, że warunki pracy to „[...] całokształt rzeczowych i społecznych elementów zakładu, określających w sposób bezpośredni sytuację pracownika w procesie pracy i życia w zakładzie”³. Składniki te określają:

a) materialne środowisko pracy determinujące wydatkowanie siły fizycznej przez pracownika (tj. techniczne warunki pracy – maszyny, urządzenia, odzież ochronna itp. oraz fizykochemiczne – oświetlenie, hałas, zapylenie, temperatura itp.),

b) czas pracy obejmujący badanie jego długości oraz intensywności wykonywania obowiązków przez pracownika,

c) stosunki społeczne w zakładzie pracy (tj. całokształt stosunków międzyludzkich, style kierowania, kształcenie pracowników, obieg informacji itp.),

d) działalność socjalno-bytową zakładu pracy, której źródłem jest stan i rodzaj zakładowych urządzeń higieniczno-sanitarnych i bytowych.

2. Warunki pracy a wydajność

Wydajność pracy jest istotnym elementem rynku pracy. Wynika to z tego, że należy ona do jednej z najważniejszych miar określających poziom rozwoju gospodarczego oraz konkurencyjność przedsiębiorstw. Zwykle można ją rozpatrywać w obszarze indywidualnym (utożsamiana jest z wydajnością konkretnego pracownika), przeciętnym (dotyczy średniej wydajności uzyskiwanej przez wszystkich pracowników danej organizacji bądź konkretnej gałęzi gospodarki) oraz społecznym (określana jest jako PKB wytwarzany przez jednego pracującego w gospodarce narodowej).

Poziom wydajności pracy uwarunkowany jest wieloma czynnikami. Z jednej strony są to te, za które odpowiedzialni są pracodawcy (tj. warunki pracy w szerokim znaczeniu tego terminu, czyli zarówno organizacyjno-techniczne, ekonomiczne, jak i społeczne), a z drugiej cechy osobowościowe pracownika (np. umiejętność rozwiązywania konfliktów) czy też informacje, dzięki którym można określić poziom kapitału wytwórczego i ludzkiego w gospodarce. To, które z nich będą rozpatrywane oraz w jakim stopniu uwarunkowane jest jedynie wyborem obszaru określania wydajności. Wydaje się jednak, że podstawowe znaczenie, niezależnie od podjętej decyzji, mają warunki pracy, ponieważ ich oddziaływanie na pracownika jest wszechstronne. Oczywiście stopień oddziaływania jest różnorodny w zależności od ich poziomu. Im jest on niższy, tym jego skutki są bardziej odczuwalne przez personel. Niewłaściwe warunki pracy zwykle prowadzą do wyczerpania fizycznego

³ J. Penc, K. Szwemberg: *Warunki pracy w ekonomicznych przedsiębiorstwach*. CRZZ, Warszawa 1975, s. 7.

i psychicznego oraz odczuwania dolegliwości somatycznych. W sytuacji, gdy pracownik narażony jest na nie przez dłuższy czas, mogą z upływem czasu doprowadzić do zmian w stanie zdrowia (np. obniżenia odporności organizmu i związanych z nią chorób infekcyjnych, nadciśnienia tętniczego, zwiększenia ryzyka zachorowania na chorobę nowotworową). Często w organizacjach charakteryzujących się niskim poziomem warunków pracy następuje również wzrost liczby wypadków, a tym samym absencji chorobowej. Jednocześnie takie okoliczności sprzyjają zmianom w zachowaniu pracowników. Najczęściej ich odzwierciedleniem jest brak pełnego zaangażowania w działania podejmowane przez pracodawców, nieidentyfikowanie się z organizacją, co niejednokrotnie odbija się na jakości produkcji, oraz częste popadanie w konflikty.

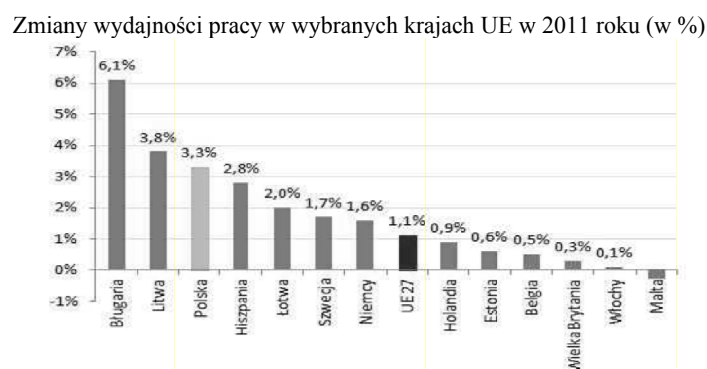
Dla każdej organizacji, niezależnie od różnic występujących pomiędzy nimi (np. wielkości, stylu zarządzania, rodzaju działalności), pracownik niezadowolony z oferowanych mu warunków pracy jest mniej wydajny.

Można zatem zauważyć, że powiązania pomiędzy warunkami pracy a jej wydajnością są istotne, mimo że ich wpływ jest pośredni, ponieważ wynika ze skutków jakimi jest ich niski poziom.

3. Wydajność pracy w Polsce

Na podstawie ostatnich danych sporządzonych przez Eurostat poziom wydajności pracy w Polsce, pomimo ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego, od 2010 roku wzrasta w tempie ponad 3,2% rocznie. Co ciekawe, jest on lepszy niż w latach ubiegłych, kiedy polska gospodarka była w dużo lepszej sytuacji i jednocześnie najwyższy od momentu przystąpienia do Unii Europejskiej. Faktem jest również, iż w ubiegłym roku wskaźnik wydajności pracy osiągnięty w polskich organizacjach był jednym z najwyższych ze wszystkich krajów unijnych.

Wykres 1



Źródło: Dane Eurostat.

Według ekspertów istotny wpływ na wzrost wydajności pracy w Polsce w przeciągu ostatnich dwóch lat miało wdrożenie w wielu przedsiębiorstwach programów poprawy poziomu warunków pracy, a szczególnie organizacyjno-technicznych (poprzez wdrażanie nowych technologii oraz poprawę organizacji pracy). Ponadto, w okresie tym odnotowano wzrost udziału pracowników w szkoleniach przede wszystkim podnoszących kwalifikacje zawodowe. Na tej podstawie można wnioskować, że polskie organizacje w dobie spowolnienia gospodarczego uznały, że dzięki podejmowaniu działań sprzyjających wzrostowi wydajności pracy będą mieć szanse na umocnienie swojej pozycji na rynku bądź przynajmniej przetrwanie na nim.

Należy jednak mieć na uwadze, że tendencja wzrostowa wydajności pracy jest zróżnicowana w zależności od profilu działalności oraz wielu innych czynników (np. wielkości organizacji, podejściem do pracownika, możliwości finansowych). Spora grupa organizacji charakteryzuje się minimalnym wzrostem wydajności bądź stałym, a są i takie, w których następuje jej spadek.

4. Warunki pracy a wydajność w wybranych zakładach przerobu drewna

Celem przeprowadzonych badań było zweryfikowanie przyjętego na podstawie literatury przedmiotu założenia o wpływie warunków pracy na wydajność pracowników. Realizacja polegała na dokonaniu analizy porównawczej z dwóch okresów. Pierwsze analizy wykorzystane do porównania zostały wykonane w lipcu 2007 roku, dotyczyły one lat 2005-2006. W tym czasie analizowane zakłady funkcjonowały w branży średnio 6 lat. Te same badania powtórzono w lipcu 2012 roku. Badaniami objęto 6 małych zakładów przerobu drewna usytuowanych na obszarze Opolszczyzny. Wszystkie zakłady objęte badaniem funkcjonują na rynku 12-14 lat. Liczną grupę ich odbiorców stanowią stali klienci, głównie krajowi. Przeciętna liczba pracowników w analizowanych latach, poza zakładem 5, nie ulegała istotnej zmianie.

Tabela 1

Przeciętna liczba pracowników w zakładach objętych badaniem
w latach 2005-2006 oraz 2010-2011

Wyszczególnienie	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
2005-2006	40	47	24	21	35	44
2010-2011	42	45	28	25	20	48

Wybór branży drzewnej był celowy ze względu na jej specyfikę, miejsce lokalizacji, często nienajlepszą sytuację finansową oraz stosunkową istotną rolę jaką odgrywa w gospodarce narodowej. Jej szczególne znaczenie wynika przede wszystkim z tego, że funkcjonuje głównie dzięki naturalnej, a zarazem odnawialnej krajowej bazie surowcowej, o czym świadczą aktualne dane Głównego Urzędu Statystycznego. Według nich, na koniec 2010 roku powierzchnia lasów w Polsce wyniosła 9121,3 tys. ha i miała tendencję wzrostową, odpowiada to leśności 29,2%, co pozwala na uzyskiwanie około 25-26 mln m³ drewna rocznie, przy zachowaniu pozostałych funkcji lasu niezwiązanych z produkcją. Dzięki temu nie wymaga względnie dużego zapotrzebowania na energię potrzebną do przetwarzania drewna⁴ równocześnie posiadając możliwość odzysku i utylizacji odpadów drzewnych.

W branży drzewnej, a zwłaszcza w zakładach przerobu drewna, występują liczne zagrożenia, które często mają negatywny wpływ na samopoczucie i zdrowie pracowników. Wśród ich szerokiej gamy należy wymienić czynniki składające się na materialne środowisko pracy (tj. zbyt wysoki hałas, niewłaściwą temperaturę miejsca pracy i otoczenia, niedostateczne natężenie oświetlenia, chorobotwórcze środki impregnujące i konserwujące) oraz brak pełnego zmechanizowania operacji obróbczych. Jednocześnie czynniki te mają w tej branży istotny wpływ na kształtowanie wydajności pracy. Oczywiście nie można pominąć innych równie ważnych, takich jak czas pracy, przerwy na odpoczynek, właściwe przygotowanie stanowiska pracy oraz odpowiednie motywowanie. Nie bez znaczenia pozostaje również stan finansowy określonego zakładu.

We wszystkich zakładach objętych badaniem wykorzystano dane z pierwszego badania oraz bieżące informacje udostępnione przez działy BHP oraz zebrane od pracowników za pomocą anonimowej ankiety. Analogicznie do poprzedniego badania sprawdzono materialne środowisko pracy, poziom zmechanizowania operacji obróbczych, długość czasu pracy i przerw na odpoczynek. Zbadano również poziom wypadków przy pracy oraz odsetek pracowników biorących udział w szkoleniach mających na celu podnoszenie kompetencji zawodowych. Wybrano losowo pracowników (w każdym zakładzie stanowili oni ponad połowę zatrudnionych), których poproszono o wyrażenie opinii na temat poziomu organizacji ich miejsca pracy oraz materialnego środowiska pracy. Ostatnim etapem było odniesienie otrzymanych odpowiedzi do poziomu wydajności i porównanie z pierwszym badaniem.

⁴ K. Polek-Duraj: *Poziom warunków pracy w dobie globalizacji (studium przypadku – przemysł drzewny Śląska Opolskiego)*. W: *Współczesny rynek pracy. Wybrane zagadnienia*. Red. D. Kottor. Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2011, s. 613.

W przypadku materialnego środowiska pracy w obu okresach badawczych we wszystkich zakładach (Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6) największe zagrożenia występowały w wyniku oddziaływania zbyt wysokiego hałasu, nieodpowiedniej temperatury, nadmiernych drgań mechanicznych oraz zanieczyszczenia powietrza. Według informacji uzyskanych od pracowników działów BHP, pracodawcy starali się przynajmniej częściowo zniwelować negatywne oddziaływanie tych czynników m.in. poprzez zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej. Podobnie w tej kwestii wyrazili się respondenci. Nieco inaczej wyglądały odpowiedzi podczas pierwszego badania, wtedy ponad 65% odpowiedziało, że działania ze strony zakładów były znikome.

W odniesieniu do czasu pracy i przerw na odpoczynek podczas badania w 2007 roku 52% wszystkich respondentów stwierdziło, że co najmniej kilka razy w miesiący pracują dłużej niż powinni na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego. Co ciekawe, w zamian nie oferowano im dodatkowych pieniędzy. Mogli jedynie liczyć np. na dzień wolny od pracy w okresie mniejszego natężenia w pracy. Ponadto 1/3 narzekała na zbyt krótkie przerwy. Powtórne badanie pokazało, że sytuacja w tej kwestii uległa znacznej poprawie. Niecałe 10% przebadanych pracowników przyznało się do pracy ponad wymiar, przy czym zgodnie uznali, że zawsze odbywa się to za ich zgodą i za dodatkowe pieniądze. Co więcej, żaden z pracowników nie wyraził negatywnej opinii na temat przestrzegania długości przerw.

W latach 2005-2006 proces przerobu drewna w pełni zmechanizowany był tylko w dwóch zakładach (Z2, Z4). Obecnie jest to tylko jeden (Z5). Jest to jedyny zakład, w którym, w okresie od pierwszego badania w wyniku utraty największego stałego kontrahenta, nastąpiły liczne problemy finansowe, powodując zwolnienie 1/3 pracowników i nieinwestowanie w park maszynowy. Pomimo licznych problemów, zakład nadal funkcjonuje, chociaż stan używanych maszyn i urządzeń jest na tyle zły, że ciągle ulegają awariom, co potwierdzają również opinie respondentów.

Analizując poziom wypadków przy pracy w stosunku do pierwszego badania ogólnie ma on tendencję spadkową, aczkolwiek jest ona minimalna. Wpływ na to miały wyniki poszczególnych zakładów oraz przyczyny wypadków. W większości spowodowane zostały przez czynnik ludzki, czyli w wyniku niewłaściwego zachowania samego pracownika na stanowisku pracy.

Tabela 2

Przeciętna liczba wypadków na 100 pracujących podczas pierwszego i drugiego badania

Wyszczególnienie	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
2005-2007	4,1	4,9	3,9	2,9	5,4	2,5
2010-2011	2,5	3,5	3,9	1,9	3,1	3,5

Podczas badania obejmującego lata 2005-2006 dane pochodzące ze wszystkich zakładów wskazywały, iż niewiele osób miało możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Średnio w szkoleniach uczestniczyło 10% wszystkich pracowników. Na podstawie wskazań respondentów można wnioskować, iż starali się oni zbyt mało identyfikować ze swoim zakładem, ponieważ nie widzieli szans rozwoju zawodowego. Obecnie badane zakłady dosyć często wysyłają podwładnych na szkolenia widząc w tym szansę na poprawę efektywności pracy (przeciętnie co piąty pracownik – wyjątek stanowi Z5, gdzie odnotowano spadek liczby pracowników biorących udział w szkoleniach) oraz większą konkurencyjność zarówno na lokalnym, jak i krajowym rynku drzewnym. Większość pracodawców organizuje z częstotliwością zwykle raz do roku wspólne szkolenia odbywające się w miejscu pracy.

Porównując dane z obu badań wyraźnie widać, że w badanych obszarach nastąpiła pewna poprawa zarówno w zakresie eliminowania bądź przynajmniej ograniczania do minimum oddziaływania szkodliwych czynników materialnego środowiska pracy, jak i organizacji pracy oraz podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników. Nie odnotowano natomiast znaczącej tendencji spadkowej w odniesieniu do wypadków przy pracy, przyczyną tego jest fakt, iż do większości z nich doszło w wyniku błędów popełnianych przez samych pracowników, a nie zaniedbań pracodawców. Działy BHP badanych zakładów podczas drugiego badania potwierdziły (poza jednym zakładem – Z5) wzrost wydajności pracy średnio o 16,5%. Niestety żadnych innych danych w tej kwestii nie udało się uzyskać. Podobne konkluzje wynikają z opinii wyrażonych w ankietach. W 2012 roku 85% respondentów, a w 2007 30% uznało, że poziom ich motywacji jest wysoki przyczyniając się do wzrostu wydajności. Można zatem wnioskować, iż w dużym stopniu wpłynęła na to poprawa warunków pracy jaka miała miejsce w okresie od pierwszego badania. Zakłady, w których odnotowano pozytywne zmiany mają ugruntowaną pozycję rynkową. Odbiorcami ich produktów są zarówno klienci lokalni, jak i krajowi.

W zakładzie 5 odnotowano spadek wydajności pracy, co z perspektywy czasu sami pracodawcy przyznają, że było nieuniknione. Pracownicy znacznym stopniu odczuli kłopoty finansowe z jakimi boryka się zakład. Część z nich została zwolniona (załoga uległa zmniejszeniu o ponad 40%). Z braku finansów nie dokonano modernizacji parku maszynowego oraz obniżono pensje zasadnicze średnio o 10-15%. Ponadto, szkolenia pracowników ograniczono do minimum, skupiając się jedynie na zapewnieniu tych, które wymagane są przez przepisy. Jednocześnie na podstawie wyników otrzymanych z ankiety można stwierdzić, że pracownicy pomimo zaistniałych problemów starają się wykonywać swoje obowiązki rzetelnie. Niemniej jednak część z nich zaczęła już poszukiwania nowej pracy w obawie przed likwidacją zakładu.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że warunki pracy mają istotne znaczenie w kształtowaniu wydajności pracowników zakładów przetworu drewna. Im są one lepsze, tym pracownicy czują się w pracy bezpieczniej, bardziej identyfikują się z jej celami i zadaniami, wzrasta ich motywacja do wykonywania obowiązków zawodowych. Tym samym, stają się bardziej produktywni, a to zwykle przekłada się na wyniki, a więc pozycję rynkową ich zakładów pracy. Zważywszy na fakt, że okres, w którym badane czynniki uległy poprawie przypadł na ogólnoświatowe spowolnienie gospodarcze można przypuszczać, że pracodawcy w tej branży zaczęli dostrzegać, iż korzystniejsze jest zatrzymanie dotychczasowych, sprawdzonych pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie niż zatrudnianie nowych, których wyszkolenie jest czasochłonne i wymaga sporych nakładów finansowych. Można zatem przyjąć, że ich działania były dokładnie przemyślane i zaplanowane.

THE IMPACT OF WORKING CONDITIONS TRANSFORMATION ON THE EMPLOYEES EFFICIENCY ON THE BASIS OF SELECTED COMPANIES FROM OPOLE SILESIA REGION

Summary

In the article the problem of work conditions in relation to the workers' efficiency was broached. On the basis of the subject literature a short profile of work conditions and their connection with the workers' efficiency was performed. Taking into account the data presented by Eurostat, the level of efficiency among workers in Poland was presented. The main aim of the article was showing the influence of the changes in work conditions on the workers' efficiency basing on the surveys conducted on the chosen plants dealing with the process of woodworking in the area of Śląsk Opolski. Broached issues should be important for every enterprise which wants to be competitive on the local and national market. Despite of their meaning, it is important to notice that problems connected with work conditions in relation to workers' efficiency are issues which are rarely broached in subject literature.