

Kornelia Polek-Duraj

Politechnika Opolska

BADANIE WARUNKÓW PRACY W BRANŻY MEBLARSKIEJ NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

Wprowadzenie

Sektor meblarski stanowi jedną z pięciu podstawowych branż przemysłu drzewnego. Od wielu lat jest zaliczany do najbardziej dynamicznie rozwijających się gałęzi polskiej gospodarki, dzięki czemu stanowi jej ważny składnik. Ma on większe znaczenie niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Analizując dane GUS oraz Eurostatu, dotyczące wartości produkcji sprzedanej mebli oraz wartości PKB Polski i Unii Europejskiej, można wnioskować, że branża meblarska jest czterokrotnie bardziej istotna dla polskiej gospodarki niż dla gospodarki unijnej.

Produkcja mebli obejmuje wiele różnorodnych procesów. Wśród najważniejszych należy wymienić: konserwację drewna, piłowanie, suszenie i sezonowanie, produkcję paneli, mechaniczną obróbkę, szlifowanie, zaprawianie, bielenie, barwienie, polerowanie, piaskowanie, lakierowanie, montowanie i wykańczanie. Zazwyczaj procesy te odbywają się w więcej niż jednym zakładzie. Przy czym na każdym etapie produkcji pracownicy w większym bądź mniejszym stopniu są narażeni na czynniki niebezpieczne, uciążliwe lub szkodliwe. Według danych GUS z 2012 r. w warunkach szkodliwych dla zdrowia pracuje co piąty pracownik zatrudniony przy produkcji mebli. Najczęściej są oni narażeni na: hałas (występuje w około 97% zakładach), pyły (występowalność około 93%), czynniki chemiczne (występowalność około 60%-70%), drgania mechaniczne (występowalność około 10%) oraz nieprawidłowe oświetlenie stanowiska pracy (występowalność około 5%).

Pracowników obróbki drewna i stolarzy meblowych wymienia się wśród 10 zawodów charakteryzujących się największym stopniem wypadkowości.

Celem opracowania jest próba scharakteryzowania jakości warunków pracy w opinii pracowników przemysłu meblarskiego Śląska Opolskiego na podstawie dwukrotnie przeprowadzonych badań ankietowych. Ponadto podjęto próbę zba-

dania świadomości pracownika na temat ryzyka zawodowego oraz nieprzestrzegania obowiązujących zasad bhp. Ważnym elementem jest wykazanie, że pomimo postępu technicznego i organizacyjnego, zarówno podczas pierwszego badania, jak i drugiego występują czynniki pogarszające jakość warunków pracy, a także niezgodności z obowiązującymi normami, których przejawem jest wysoki poziom zagrożeń oraz duża liczba wypadków przy pracy, które osłabiają kapitał ludzki decydujący współcześnie o konkurencyjności przedsiębiorstw.

1. Metoda i zakres badań

Badania wykonano dwukrotnie w przedziale dziesięcioletnim, aby można było dokonać analizy porównawczej. Po raz pierwszy ankietę przeprowadzono w 2002 r., natomiast po raz drugi w 2012 r. Każdorazowo badaniem objęto 300 pracowników zatrudnionych na stanowiskach roboczych, jednak do analizy za pierwszym razem zakwalifikowano ankietę wypełnioną przez 260 pracowników, natomiast drugim razem przez 250 pracowników. W obu przypadkach stanowiło to około 12% ogółu pracujących w przemyśle meblarskim Śląska Opolskiego.

Kwestionariusz ankiety zawierał 35 pytań, w tym 10 półotwartych. W każdym zakładzie, zarówno podczas pierwszego badania, jak i drugiego, grupa pracowników wypełniających ankietę została wybrana losowo.

Realizacja celu opracowania wymagała wnikliwej analizy organizacyjno-technicznych warunków pracy. Wykorzystując pytania ankietowe, chciano również uzyskać samoocenę stanu zdrowia ankietowanych pracowników w aspekcie wykonywanej pracy oraz ocenę jakości warunków pracy. Spowodowało to zawarcie w kwestionariuszu ankiety pytań z zakresu czterech podstawowych zagadnień. Pierwsza grupa pytań zawierała pytania dotyczące motywacji podjęcia pracy w danym zakładzie oraz charakterystykę wykonywanej pracy, przy czym uwzględniono tu organizację i charakter wykonywanych czynności oraz ocenę jej oddziaływania na zatrudnionego. Zagadnienia drugiej grupy pytań obejmowały działania w zakresie przestrzegania zasad bhp i ich przydatność według opinii respondentów. Trzecia grupa pytań dotyczyła kwestii związanych z oceną materialnych warunków pracy. Szczególną uwagę zwrócono tu na czynniki szkodliwe środowiska pracy. Zakres tych pytań sprawdzał również wiedzę pracowników odnośnie do stosowania środków ochrony indywidualnej. Czwarta grupa pytań obejmowała szeroko pojętą samoocenę zdrowia pracowników w odniesieniu do zanieczyszczeń środowiska pracy. Celem pytań z tej grupy była próba uzyskania odpowiedzi, w jakim stopniu warunki pracy wpływają na

stan zdrowia zatrudnionych w badanych zakładach w ich opinii. W grupie tych pytań znajdują się również pytania mające na celu określić świadomość pracowników w zakresie potrzeby stosowania zabezpieczeń przed zagrożeniami powstającymi w wyniku pracy w szkodliwych i uciążliwych warunkach.

2. Przebieg i analiza wyników badań

Analizując informacje uzyskane dzięki metryczce, można stwierdzić, że przewagę respondentów w obu badaniach stanowili mężczyźni w przedziale wiekowym 41-50 lat, z wykształceniem zawodowym. Należy jednak zauważyć, że obecnie tendencje dotyczące przygotowania zawodowego ulegają zmianie głównie na korzyść wykształcenia średniego. Pod względem stażu pracy sytuacja jest zróżnicowana. W 2002 r. stosunkowo duży procent stanowili respondenci ze stażem do 10 lat, co może wynikać z faktu dużej i ciągłej rotacji pracowników, spowodowanej różnymi czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi (m.in. niskie wynagrodzenie, nienajlepsza sytuacja zakładów). Podczas drugiego badania sytuacja wyglądała natomiast zupełnie odmiennie, bowiem największy procent stanowili właśnie pracownicy ze stażem powyżej 10 lat. Może to świadczyć m.in. o poprawie sytuacji w analizowanym przemyśle.

MIEJSCE PRACY ORAZ JEJ CHARAKTERYSTYKA

Jednym z istotnych elementów wpływających na jakość warunków pracy są motywy wyboru pracy przez pracowników. Dokonując wyboru miejsca pracy, ludzie kierują się różnymi czynnikami. Najważniejsze z nich zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 1

Motywy wyboru pracy w badanych zakładach deklarowane przez pracowników

Pyt. 1	Dlaczego podjął Pan/i pracę w zakładzie przemysłu drzewnego	2002	2012
a)	jest zgodna z moimi kwalifikacjami	19,8%	30,5%
b)	uwzględnia moje wykształcenie	14,8%	29,6%
c)	jest to jedyny zakład w pobliżu mojego zamieszkania	35,5%	24,7%
d)	daje możliwość rozwoju	8,1%	17,1%
e)	daje możliwość zatrudnienia	75,7%	74,6%
f)	daje możliwość osiągnięcia wysokich zarobków	5,7%	10,7%
g)	inne przyczyny	0,8%	4,3%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych. Istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi.

Wyboru miejsca pracy ankietowani dokonali na podstawie różnych kryteriów.

Na podjęcie pracy w 2002 r. i 2012 r. miały wpływ takie przesłanki, jak:

- możliwość zatrudnienia,
- miejsce zamieszkania,
- posiadane kwalifikacje (co piąty ankietowany pracownik w 2002 r., a co trzeci w 2012 r.) oraz wykształcenie, które podczas drugiego badania było istotnym motywem dla znacznie większej liczby respondentów,
- korzyści finansowe i możliwość rozwoju stanowiły jedynie dla niewielkiego procenta ankietowanych ważną przyczynę wyboru miejsca pracy, chociaż w drugim badaniu odsetek tych odpowiedzi wzrósł dwukrotnie.

Na podstawie uzyskanych informacji można wnioskować, że ankietowani zwłaszcza w 2002 r. nie wykazali zbyt dużej inicjatywy w poszukiwaniu pracy. Niewątpliwie przyczyną tego może być fakt usytuowania badanych zakładów głównie na wsiach i w małych miejscowościach. Pozytywnym zjawiskiem, jakie odnotowano podczas drugiego badania jest wzrost udziału pracowników pochodzących z miast, co również ma odzwierciedlenie w motywach podejmowania pracy (wzrost respondentów podejmujących pracę ze względu na kwalifikacje i wykształcenie). Może to oznaczać, iż praca w badanych zakładach staje się bardziej atrakcyjna i przyciąga osoby nawet spoza Opolszczyzny.

Tabela 2

Rodzaj wykonywanych czynności, rodzaj pracy i jej charakterystyka

Lp.	Wyszczególnienie	2002	2012
	Pyt. 3. Jakiego rodzaju Pan/i wykonuje pracę na zajmowanym stanowisku?		
a)	w układzie manualnym (człowiek – narzędzie – materiał obrabiany)	55,9%	35,5%
b)	w układzie zmechanizowanym (człowiek – maszyna – materiał obrabiany)	33,2%	44,7%
c)	w układzie zautomatyzowanym	10,9%	19,8%
	Pyt. 5. Czy pracuje Pan/i w systemie zmianowym?		
a)	Tak	38,2%	49,8%
b)	Nie	61,8%	50,2%
	Pyt. 4. Czy uważa Pan/i, że obsługa maszyn i urządzeń, na których Pan/i pracuje jest skomplikowana?		
a)	Tak	15,1%	14,8%
b)	Nie	84,9%	85,2%
	Pyt. 19. Proszę określić charakter wykonywanej przez Pana/ią pracy		
a)	praca uciążliwa i męcząca	40,3%	34,9%
b)	praca monotonna	31,7%	36,4%
c)	praca lekka	26,7%	27,9%
d)	inna	1,3%	0,8%
	Pyt. 20. Proszę scharakteryzować swoją pracę (istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi)		
a)	praca wymagająca wysiłku fizycznego	57,7%	45,9%
b)	praca wymagająca wysiłku umysłowego	26,0%	38,1%
c)	praca wymagająca sprawności manualnej	21,1%	37,9%
d)	trudno określić	3,3%	10,4%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

W celu dokonania charakterystyki wykonywanej pracy podjęto próby określenia miejsca pracownika w układzie człowiek – narzędzie lub maszyna – materiał obrabiany oraz sposób organizacji pracy. Szczególną uwagę, w aspekcie późniejszej oceny stanu zdrowia, zwrócono na takie obciążenia organizmu człowieka, jak praca w systemie zmianowym, praca „wymagająca znacznego wysiłku fizycznego” i/lub „skomplikowanej obsługi maszyn” (urządzeń) oraz praca charakteryzująca się monotonią ruchową.

Dokonując charakterystyki rodzaju pracy i miejsca pracownika w procesie produkcji, można stwierdzić, że większość respondentów w 2002 r. pracowała w układzie manualnym, natomiast obecnie w układzie zmechanizowanym. Przy czym w obu przypadkach najmniej ankietowanych osób pracuje w układzie zautomatyzowanym. Ankietowani w przeważającej części w trakcie pierwszego badania nie pracowali w systemie zmianowym. Aktualnie sytuacja ta ulega zmianie, odsetek pracujących na dwie lub czasami nawet na trzy zmiany wzrósł o ponad 10%. Szczególna zgodność co do układu odpowiedzi wystąpiła w przypadku określenia stopnia trudności w obsłudze maszyn i urządzeń. Większość respondentów stwierdza, iż obsługa maszyn i urządzeń nie jest skomplikowana i nie sprawia problemów. Ponadto w trakcie analizy obu ankiet zauważono, że praca wymaga od pracowników głównie wysiłku fizycznego, a przy tym jest męcząca i uciążliwa oraz monotonna (choć proporcje uległy zmianie).

DZIAŁANIA W ZAKRESIE BHP I ICH PRZYDATNOŚĆ

W większości ankietowanych zakładów w 2002 r. i 2012 r. stwierdza się przeprowadzanie szkoleń wprowadzających na zajmowane stanowisk. Niestety w zakresie szkoleń okresowych sytuacja przedstawia się znacznie gorzej – podczas pierwszej ankiety ponad połowa respondentów zadeklarowała ich brak. W 2012 r. poziom szkoleń również nie jest zadawalający, pomimo że odsetek osób biorących w nich udział wzrósł o 1/5. Prowadzone szkolenia z reguły są zrozumiałe, niemniej jednak w większości teoretyczne. Przy czym spory procent badanych osób, które przechodzą systematyczne szkolenia okresowe deklaruje, że udział w nich nie jest stratą czasu, gdyż pozwala być na bieżąco z nowinkami w różnych kwestiach. Ponadto na podstawie pytań odnoszących się do działań w zakresie bhp i ich przydatności można również zaobserwować, że według większości respondentów szkolenia bhp mogą przyczynić się do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy. Niestety ponad 50% ankietowanych pracowników w 2002 r. przyznało się do łamania przepisów bhp. Nieco lepiej sytuacja wygląda obecnie, co może wynikać z coraz lepszej kontroli w tym zakresie i konsekwentnych działań podejmowanych przez kierownictwo wobec takich osób. Co

ciekawe, większość respondentów uważa, że powinny być nakładane kary dla pracowników łamiących przepisy bhp.

Pozytywnym zjawiskiem są opinie respondentów na temat przestrzegania czasu pracy. Ankietowani w obu przypadkach deklarowali przestrzeganie czasu pracy. W większości badanych zakładów istnieją działy bhp i jak pokazują badania obecnie pracodawcy zdają sobie sprawę z ich przydatności.

W tej grupie pytań podjęto również próbę ustalenia zasięgu działania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ZBiHP) w badanych zakładach. Podczas pierwszego badania sytuacja przedstawiała się beznadziejnie, bowiem tylko 1/5 zakładów posiadała taki system. Analizując wyniki drugiej ankiety okazało się, że w tej kwestii nastąpiła znaczna poprawa, gdyż odsetek zakładów posiadających system wzrósł o połowę, co jest niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem. Jednocześnie zauważono również wzrost liczby respondentów, którzy uważają, że system ZBiHP powinien być wprowadzony. Może to wynikać z coraz lepszej jego znajomości i potrzeby wdrażania w zakładach zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców.

ZAGROŻENIA WYPADKOWE I CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA NISKĄ JAKOŚĆ WARUNKÓW PRACY

Zagrożenia wypadkowe występujące w przemyśle meblarskim stanowią źródło czynników wpływających na jakość warunków pracy. Wynikają one z przyczyn bezpośrednio i pośrednio zależnych od człowieka.

Tabela 3

Przyczyny zagrożeń wypadkowych na stanowisku pracy

Pyt. 16	Które z poniższych czynników powodują zagrożenia wypadkowe podczas pracy	2002	2012
a)	ciężkie warunki pracy	25,8%	19,8%
b)	niesprawne maszyny i urządzenia	43,9%	32,3%
c)	niedbalstwo i nieodpowiedzialność pracowników	53,7%	59,0%
d)	nieodpowiednie szkolenie BHP	14,6%	16,2%
e)	praca w godzinach wieczornych	6,5%	18,1%
f)	przemęczenie pracowników	38,2%	46,6%
g)	stresy i problemy rodzinne	21,1%	41,1%
h)	złe warunki pracy	23,6%	21,1%
i)	nieuwaga pracowników	46,3%	55,7%
j)	nieprzestrzeganie przepisów BHP	52,8%	46,3%
k)	inne	0,8%	2,3%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych. Istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi.

Analizując powyższe dane, można stwierdzić, iż w badanych zakładach w obu ankietach znaczny procent ankietowanych pracowników uważa, że największe zagrożenie wypadkowe stwarzają takie czynniki, jak:

- niedbalstwo i nieodpowiedzialność pracowników,
- nieprzestrzeganie przepisów BHP,
- nieuwaga pracowników,
- niesprawne maszyny i urządzenia,
- przemęczenie pracowników.

Należy jednak zauważyć, iż w przypadku niedbalstwa i nieodpowiedzialności pracowników oraz ich przemęczenia oraz nieuwagi nastąpił nieznaczny wzrost. Przyczyną tego może być m.in. szybkie tempo życia i nie zawsze profesjonalne podejście do swoich obowiązków.

Tabela 4

Struktura czynników wpływających na niską jakość warunków pracy

Pyt. 15	Co Pana/i zdaniem wpływa na niską jakość warunków pracy	2002	2012
a)	hałas	91,1%	85,3%
b)	pyły	88,5%	88,7%
c)	czynniki chemiczne	58,4%	60,9%
d)	drgania mechaniczne	19,7%	10,1%
e)	nieprawidłowe oświetlenie stanowiska pracy	10,9%	6,8%
f)	niespełniający wymogów bhp park maszynowy	61,7%	25,3%
d)	inne	8,9%	11,5%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych. Istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi.

W opinii ankietowanych pracowników zarówno w 2002 r., jak i 2012 r. o niskiej jakości warunków pracy decyduje przede wszystkim nadmierny hałas, występowanie różnego rodzaju zapylenia oraz czynników chemicznych (szczególnie zagrożenie dla zdrowia stwarzają wieloskładnikowe mieszaniny lotnych związków organicznych stosowanych powszechnie jako rozcieńczalniki farb, lakierów i klejów). Podczas pierwszego badania również spory odsetek wskazał używanie w zakładach sprzętu niespełniającego wymogów bhp. Jednak w porównaniu do informacji uzyskanych w ponownym badaniu zauważono w tej kwestii istotne, a zarazem pozytywne zmiany. Aktualnie pracodawcy zdają sobie sprawę, jakie konsekwencje, zarówno dla pracowników, jak i ich samych, mogą wynikać z używania parku maszynowego niespełniającego podstawowych wymogów bhp. Analizując rozkład czynników wpływających na niską jakość warunków pracy, można stwierdzić, iż w większości przypadków uzyskane odpowiedzi w obu ankietach są zbieżne.

WYPADKOWOŚĆ

Konsekwencją niewłaściwych warunków pracy są występujące zagrożenia zdrowia i życia pracowników. W dużym stopniu przyczyniają się one do wypadków na terenie zakładów pracy.

Tabela 5

Struktura wypadków przy pracy, okresu niezdolności, kwalifikacji wypadku

Lp.	Wyszczególnienie	2002	2012
	Pyt. 24. Czy uległ Pan/i wypadkowi w obecnym zakładzie pracy?		
a)	Tak	26,4%	17,1%
b)	Nie	73,6%	83,9%
	Pyt. 25. (istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi – odpowiedź w liczbach względnych w stosunku do liczby pracowników, którzy ulegli wypadkowi)	Jeżeli tak, to w wyniku czego wypadek miał miejsce?	
a)	niewłaściwego czynnika materialnego (tzw. czynnik techniczny – „T”)	61,5%	43,2%
b)	niewłaściwej organizacji pracy (tzw. czynnik organizacyjny – „O”)	41,4%	32,1%
c)	niewłaściwego zachowania się człowieka (tzw. czynnik ludzki”)	58,8%	60,8%
	Pyt. 26. Jeżeli tak, to jak długo przebywał Pan/i na zwolnieniu lekarskim		
a)	1-3 dni	14,2%	7,9%
b)	4-28 dni	34,1%	30,9%
c)	więcej niż 29 dni	51,7%	61,2%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

Wskaźnik wypadkowości odnosił się do całego okresu zatrudnienia ankietowanego pracownika w badanym zakładzie. W obu przypadkach kształtował się on na podobnym poziomie, choć podczas analizy drugiej ankiety zauważono ponad 10% spadek zwolnień lekarskich do 28 dni, co miało odbicie we wzroście nieobecności w pracy powyżej tego okresu. Jest to niepokojące zjawisko, gdyż według danych statystycznych, uzyskanych w badanych zakładach, wypadki ciężkie stanowią minimalny procent wypadków ogółem.

Na podstawie informacji udzielonych przez respondentów wypadki najczęściej występowały głównie w wyniku niewłaściwego zachowania się człowieka oraz w wyniku niewłaściwego czynnika materialnego. Jest to zgodne z odpowiedziami na pytanie o istniejące zagrożenia wypadkowe.

MATERIALNE ŚRODOWISKO PRACY

Materialne środowisko pracy w zakładach przemysłu meblarskiego jest poważnie zanieczyszczone zarówno czynnikami fizycznymi, jak i chemicznymi. Stopień zagrożenia zdrowia pracownika jest uwarunkowany rodzajem czynników szkodliwych (w szczególności ich stężeniem lub natężeniem oraz czasem narażenia pracownika na jego działanie). Spośród wszystkich czynników szkodliwych rozpatrzono tylko te najważniejsze.

Tabela 6

Struktura czynników szkodliwych występujących na stanowisku pracy i ich znaczenie dla zdrowia w ocenie ankietowanych pracowników

Pyt. 27 i 28	2002			2012		
	Pytanie 27 ⁽¹⁾	Pytanie 28 ⁽²⁾	Wszz	Pytanie 27 ⁽¹⁾	Pytanie 28 ⁽²⁾	Wszz
hałas	52,5%	38,4%	0,73	65,5%	51,8%	0,79
pyły	59,4%	28,8%	0,48	69,1%	38,6%	0,56
czynniki chemiczne	66,8%	33,6%	0,50	79,6%	54,0%	0,67
drżania mechaniczne	6,4%	1,6%	0,25	12,2%	6,6%	0,54
nieprawidłowe oświetlenie stanowiska pracy	2,1%	0,6%	0,28	3,9%	1,9%	0,48
inne	1,6%	0,3%	0,18	2,8%	1,2%	0,42

⁽¹⁾ – Które z poniżej wymienionych czynników szkodliwych występują na Pana/i stanowisku pracy?

⁽²⁾ – Które z wymienionych czynników są uciążliwe i/ lub szkodliwe dla Pana/i samopoczucia i zdrowia?

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych. Istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi.

Analizując uzyskane wyniki, zauważa się w obu badaniach współzależność dodatnią pomiędzy pytaniem „o występowanie czynników szkodliwych” (pytanie 27) i „o świadomość ich wpływu na samopoczucie i stan zdrowia” (pytanie 28).

Dla przeprowadzenia pełniej i wnikliwej analizy pytań 27 i 28, został wykorzystany tzw. współczynnik świadomości zagrożenia zdrowia (Wszz). Jego wartość przyjęto jako stosunek liczby ankietowanych pracowników mających świadomość oddziaływania czynników szkodliwych na stan zdrowia do ogólnej liczby ankietowanych pracowników deklarujących występowanie tych czynników na stanowisku pracy. Biorąc pod uwagę powyższe informacje, można wnioskować, że ogół ankietowanych pracowników w obu przypadkach nie w pełni zdaje sobie sprawę z zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, chociaż wyniki drugiego badania pokazują znaczną poprawę w tej kwestii. Jedyne w przypadku hałasu i jego skutków respondenci zdają sobie sprawę z jego negatywnego oddziaływania na samopoczucie i zdrowie pracownika. Niestety nie jest to już dla nich tak jednoznaczne w odniesieniu do zagrożeń pyłami, które wraz z hałasem stanowią grupę czynników uciążliwych i szkodliwych najczęściej występujących w miejscu pracy.

W opinii ankietowanych pracowników wybranych zakładów zarówno w 2002 r., jak i 2012 r. do najczęściej występujących czynników szkodliwych należą: hałas, pyły oraz czynniki chemiczne. Ocena wielkości zagrożenia poszczególnymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia jest głównie uwarunkowana stosowaną technologią produkcji mebli (tzn. czy są produkowane z drewna litego, czy z płyty wiórowej laminowanej). Istotną rolę odgrywa również stan techniczny maszyn i urządzeń oraz wielkość środków, dzięki którym można wyeli-

minować bądź chociaż zredukować poziom zagrożenia poszczególnymi czynnikami szkodliwymi materialnego środowiska pracy.

Istotną sprawą jest również fakt oddziaływania na organizm pracownika więcej niż jednego czynnika szkodliwego, co z reguły zwiększa potencjalne zagrożenia jego zdrowia ze względu na możliwość kumulowania się substancji szkodliwych w jego organizmie oraz możliwość wystąpienia synergizmu¹. W badanych zakładach w obu ankietach pracownicy uważają, że na wielu stanowiskach są narażeni na skumulowane oddziaływanie więcej niż jednego czynnika szkodliwego. Największe natężenie występuje w przedziale od dwóch do czterech czynników na danym stanowisku pracy.

ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ

Stosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników odgrywa istotną rolę, gdyż zmniejsza znacznie stopień ryzyka skutków powypadkowych. Niestety duży procent respondentów szczególnie podczas pierwszego badania wykazało brak świadomości stosowania środków ochrony indywidualnej (tabela 7). Drugie badanie wykazało poprawę w tym zakresie, ale nie na tyle dużą, aby poziom stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej był zadowalający i odpowiednio zabezpieczał ich podczas wykonywania pracy.

Tabela 7

Częstotliwość stosowalności środków ochrony indywidualnej przez pracowników

Lp.	Wyszczególnienie	2002	2012
	Pyt. 30. (istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi)	Jakiego rodzaju środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane na Pana/i stanowisku pracy?	
a)	odzież ochronna	49,5%	65,0%
b)	ochrona głowy	26,8%	39,6%
c)	ochrona słuchu	53,5%	60,8%
d)	ochrona oczu	19,5%	24,1%
e)	ochrona układu oddechowego	8,9%	17,5%
f)	ochrona kończyn	8,9%	9,7%
g)	inne	0,8%	0,2%
	Pyt. 31. Czy stosuje Pan/i środki ochrony indywidualnej?		
a)	tak, zawsze	52,2%	66,1%
b)	tak, sporadycznie	27,7%	28,1%
c)	nie stosuję	20,1%	5,8%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując poziom stosowania środków ochrony indywidualnej, można stwierdzić, że w badanych zakładach jest on niski. W 2002 r. co piąty pracownik

¹ A. Mierzwiński: 1000 słów o ekologii i ochronie środowiska. Bellona, Warszawa 1991, s. 32.

nie stosuje w ogóle środków ochrony indywidualnej, a ponad 1/4 respondentów przyznała się do sporadycznego stosowania. Większą świadomość potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej zauważono u ankietowanych podczas drugiego badania (ocena ponad 66% respondentów). Może to wynikać z jakości odbywanych szkoleń oraz zaangażowania służb bhp.

SAMOCENA STANU ZDROWIA ANKIETOWANYCH PRACOWNIKÓW

W pytaniach mających na celu zebranie opinii respondentów na temat ich zdrowia wykorzystano czterostopniową skalę. Na podstawie otrzymanych wyników dokonano porównania stanu zdrowia ankietowanych pracowników przed podjęciem pracy w obecnym zakładzie i na dzień wypełniania ankiet.

Tabela 8

Ocena stanu zdrowia deklarowana przez pracownika, dotycząca okresu przed podjęciem pracy i czasu wypełniania ankiety

Lp.	Pyt. 33 i 34	2002		2012	
		Proszę określić swój stan zdrowia			
	Skala ocen	przed podjęciem pracy w obecnym zakładzie	obecnie	przed podjęciem pracy w obecnym zakładzie	obecnie
a)	bardzo dobry	56,4%	35,0%	54,5%	33,0%
b)	dobry	40,4%	55,7%	37,9%	47,5%
c)	zadawalający	2,4%	7,1%	5,3%	10,1%
d)	zły	0,8%	2,1%	2,3%	9,4%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując tab. 7, można zaobserwować wyraźne zmiany w stanie zdrowia pracowników podczas obu badań. Przyczyną tego jest w dużej mierze upływ czasu (następuje tzw. proces starzenia się organizmu), ale nie tylko, bowiem istotną rolę odgrywają tu również szeroko pojęte warunki pracy i jakość życia człowieka. Biorąc pod uwagę przytoczone przyczyny zmian stanu zdrowia, można wnioskować, że większość ankietowanych pracowników w obu przypadkach oceniło obecnie swój stan zdrowia jako dobry. W stosunku do oceny przed podjęciem pracy w obecnym zakładzie istotny procent respondentów zmienił ocenę swojego stanu zdrowia na gorszą. Może to wynikać m.in. z wydłużenia wieku pracowników oraz ich stażu pracy.

ZMIANY STANU ZDROWIA ANKIETOWANYCH PRACOWNIKÓW

Na podstawie badań statystycznych przedstawianych corocznie w Rocznikach Statystycznych oraz opierając się na danych zawartych w sprawozdaniach Z – 10, można wnioskować, że wśród czynników szkodliwych zagrażających

zdrowiu pracowników zdecydowaną przewagę mają czynniki związane z materialnym środowiskiem pracy. Tendencję tą potwierdziły wyniki przeprowadzonych ankiet (tab. 9).

Tabela 9

Struktura czynników powodujących pogorszenie stanu zdrowia w opinii pracowników

Lp.	Pyt. 35. Czy praca w obecnym zakładzie przyczyniła się do pogorszenia Pana/i stanu zdrowia?	2002	2012
a)	tak	26,5%	35,8%
b)	nie	73,5%	64,2%
Jeżeli tak, to co było tego powodem? (istniała możliwość więcej niż 1 odpowiedzi)			
a)	szkodliwe środowisko pracy	50,3%	49,5%
b)	uciążliwa praca	43,6%	39,1%
c)	inne (styl życia, nałogi itp.)	6,1%	11,4%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie badań ankietowych.

W 2002 r. co 4 ankietowany pracownik, a w 2012 r. już co 3 respondent uważał, że praca w obecnym zakładzie przyczyniła się do pogorszenia jego zdrowia. Za główną przyczynę pogorszenia się stanu zdrowia w obu badaniach podano szkodliwe środowisko pracy (ocena ponad połowy respondentów). W następnej kolejności ankietowani pracownicy wskazali uciążliwość pracy. Niewątpliwie jest to związane z używaniem w zakładach przestarzałych technologii i maszyn. Najmniej ankietowanych pracowników wybrało inne przyczyny niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą. Należy jednak zauważyć, iż w podczas drugiego badania odsetek tych przyczyn wzrósł prawie dwukrotnie. Rozłożenie w ten sposób przyczyn powodujących zmiany w stanie zdrowia pracowników może wynikać ze specyfiki produkcji badanego przemysłu.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania ankietowe w wybranych zakładach w 2002 r. oraz 2012 r. pozwoliły na zebranie istotnych opinii i danych, na podstawie których dokonano analizy i sformułowano wnioski w zakresie organizacyjno-technicznych warunków pracy. Dzięki temu, że zgromadzone informacje mają charakter wyłącznie subiektywny, można było zapoznać się z poziomem świadomości pracowników w zakresie zagrożeń wynikających z czynników szkodliwych występujących na danych stanowiskach pracy, a także z poziomem zmian w tym zakresie, jakie nastąpiły w okresie transformacji gospodarczej. Na tej podstawie dokonano oceny świadomości pracowników odnośnie do tych kwestii.

Poglądy przedstawione w ankietach przez pracowników wybranych zakładów w obu badaniach jednoznacznie dowodzą, że w czasie transformacji gospo-

darczej nastąpiło wiele negatywnych zmian w warunkach pracy. Należy jednak wspomnieć, iż podczas drugiego badania w przypadku niektórych czynników odnotowano niewielkie zmiany pozytywne. Uzyskane wyniki potwierdzają dotychczasowe wyniki z przeprowadzonych w tym zakresie badań statystycznych, które jasno wskazują, iż poziom warunków pracy w przemyśle meblarskim jest niezadowolający. Ponadto nie zawsze odpowiada normom unijnym, co może mieć w niedalekiej przyszłości negatywne konsekwencje w konkurencyjności polskich przedsiębiorstw zarówno na rynkach unijnych, jak i światowych ze względu na osłabienie kapitału ludzkiego decydującego nie tylko o ich trwaniu, ale i możliwości osiągnięcia przewagi.

Literatura

Mierzwiński A.: 1000 słów o ekologii i ochronie środowiska. Bellona, Warszawa 1991.

TESTING THE WORKING CONDITIONS IN THE FURNITURE INDUSTRY ON THE EXAMPLE OF OPOLSKIE REGION

Summary

Furniture sector is one of the five basic branch of woodworking industry. For many years, it has been one of the most dynamically developing branches of Polish economy, making it an important component of the country's economy. Production of furniture includes a wide variety of processes. Among the most important are: conservation of wood, sawing, drying and seasoning, production of laminate flooring, mechanical machining, grinding, bleaching, dyeing, polishing, sandblasting, painting, assembling and finishing. Typically, these processes take place in more than one plant. At each stage of production, the employees, are exposed to hazardous, nuisance or malicious agents to a greater or lesser extent. According to CSO data from 2012, every fifth worker of the furniture industry is working in the hazardous conditions. Generally, the employees are exposed to:

- noise (present in about 97% of plants),
- dust (present in about 93% plants),
- chemical agents (present in about 60%-70% plants),
- mechanical vibration (present in about 10% plants),
- improper lighting of the work place (present in about 5% plants).

The aim of the study is to characterize the quality of working conditions in the furniture industry in the region of Opole Silesia based on twice conducted surveys. Furthermore, it has been demonstrated that, despite the development of science, technological and organizational progress, both the first survey and the second, shows that there were factors which deteriorate quality of working conditions, as well as inconsistency with compulsory standards, which is reflected in the high level of threats and a large number of accidents at work, that undermine human capital responsible for the competitiveness of enterprises nowadays.