



BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2024

Zmęczony jak Polak w pracy:
przyczyny, skutki i konsekwencje



SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	s. 1
NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I REKOMENDACJE	s. 2
▶ Wnioski z badania	s. 2
▶ Rekomendacje	s. 3
WPROWADZENIE DO BADANIA	s. 5
ZJAWISKO ZMĘCZENIA	s. 7
▶ Rozumienie pojęcia „zmęczenie w pracy”	s. 7
▶ Ocena poziomu zmęczenia psychicznego i fizycznego w pracy	s. 11
▶ Odczuwane symptomy	s. 19
▶ Źródła zmęczenia	s. 25
▶ Wpływ zmęczenia na pracę	s. 31
WALKA ZE ZMĘCZENIEM	s. 35
▶ Indywidualne zapobieganie zmęczeniu	s. 35
▶ Zapobieganie zmęczeniu przez firmy	s. 41
WPŁYW ZMĘCZENIA NA BEZPIECZEŃSTWO W PRACY	s. 49
▶ Zjawisko zmęczenia na szkoleniach BHP	s. 49
▶ Wpływ odzieży ochronnej na uczucie zmęczenia	s. 50
DEMOGRAFIA – PRACOWNICY	s. 53
DEMOGRAFIA – PRACODAWCY	s. 56

SŁOWO WSTĘPNE

Jako Stowarzyszenie Koalicja Bezpieczni w Pracy od wielu lat analizujemy zjawiska i trendy wpływające na bezpieczeństwo i higienę pracy. Badaliśmy już obszary dotyczące m.in. mobbingu czy dyskryminacji. Przedstawialiśmy sytuację osób 50+ na rynku pracy, weryfikując jednocześnie wartość, jaką wnoszą do organizacji. Sprawdzaliśmy także stan poczucia dobrostanu psychicznego polskich pracowników i pracodawców.

W każdej z 10 poprzednich edycji raportu wraz z ekspertami dochodziliśmy do wniosków, które stanowiły podstawę do rozmów – zarówno na szczeblu korporacji, małych i średnich firm, czy wśród opinii publicznej, a także na uczelniach i w ławach sejmowych.

Obserwując aktualne trendy, postępujące zmiany i nieustanny rozwój m.in. nowych technologii, zaczęliśmy zastanawiać się, w jaki sposób obecne warunki sprzyjają zdrowemu rozwojowi zawodowemu. Z jednej strony na rynek pracy wchodzi młode i względnie przyzwyczajone do wielu bodźców osoby, z drugiej strony, to też one stawiają nacisk na równowagę życiową i komfort psychiczny. Jednocześnie musimy pamiętać o grupie dojrzałych pracowników, która choć wychowywana w kulturze ciągłej pracy, może czuć się po prostu przytłoczona. Stawiamy więc pytanie – czy jesteśmy zmęczeni? A idąc dalej, co powoduje zmęczenie u osób w różnych grupach wiekowych, czy też u pracowników w różnych sektorach gospodarki? I jaki ma to wpływ na nas, ale też na biznes czy bezpieczeństwo w pracy?

Pracujemy w pośpiechu, a rynek w porażającym tempie podnosi poprzeczkę. W czasach dynamicznego rozwoju technologii i natłoku informacji trudno znaleźć przestrzeń na odpowiednią regenerację. Niestety odczuwanie permanentnego stresu, przebywanie stale w hałasie, czy pod zbyt dużym obciążeniem fizycznym i psychicznym powoduje kosztowne i często nieodwracalne zmiany. Tracimy chęć i motywację do pracy, wypalamy się, odczuwamy także dolegliwości fizyczne – co następnie negatywnie wpływa na nasze bezpieczeństwo w pracy i wydajność całej organizacji.

Zanim dojdzie do wypalenia, zaczynają się problemy rzutujące przede wszystkim na efektywność. Spadek jakości pracy powoduje wysoka presja, niski poziom wsparcia czy zachwiana równowaga między życiem prywatnym a zawodowym. Zaczynają się trudności z koncentracją, racjonalnym podejmowaniem decyzji. Stajemy się bardziej nerwowi, drażliwi, odczuwamy znużenie oraz ból. W wyniku takiego stanu dochodzi do obniżenia produktywności, pogorszenia standardu wykonywanych zadań oraz rośnie prawdopodobieństwo popełnienia błędu. Zmienia się także nastawienie do ryzyka, które pod wpływem zmęczenia staje się niedoszacowane, co podnosi prawdopodobieństwo zaistnienia zdarzeń wypadkowych*.

Niniejszy raport stanowi próbę przyjrzenia się zjawisku zmęczenia w pracy, jego przyczynom, skutkom oraz konsekwencjom. Naszym celem było zbadanie obecnego stanu prowadzonych działań na rzecz walki z uczuciem zmęczenia, jak i zidentyfikowania efektywności owych interwencji. Sprawdziliśmy perspektywę pracowników – również w podziale na grupy wiekowe, przyjrzelśmy się sytuacji panującej w sektorze przemysłowym, a także zweryfikowaliśmy podejście pracodawców.

Wyniki i rekomendacje zawarte w niniejszym raporcie mogą posłużyć jako przyczynek do wprowadzenia zmian oraz usprawnień, które mogą wpłynąć na poprawę sytuacji oraz bezpieczeństwa w pracy.

Zapraszamy do lektury.



Marta Wojewnik

Przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
Dyrektor zarządzająca CWS Workwear

*Wnioski na podstawie: Zespół przewlekłego zmęczenia i jego znaczenie w medycynie pracy. Medycyna Pracy, Wiszniewska, M., Walusiak, J., Wittczak, T., Pałczyński, C. (2005) oraz Zarządzanie zmęczeniem pracowników: metody i narzędzia pomiaru zmęczenia. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 2015, Kuliński, M. (2015)



NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I REKOMENDACJE

WNIOSKI Z BADANIA

- ▶ **Zmęczenie w pracy jest złożonym zjawiskiem.** Składa się na nie zarówno sfera fizyczna, psychiczna, jak i emocjonalna.
- ▶ Zmęczenie zarówno dla pracodawców (29%), jak i pracowników (17%) oznacza przede wszystkim **brak motywacji i chęci do pracy, odliczanie czasu do końca pracy**. Pracownikom zmęczenie częściej kojarzy się z **wyczerpaniem fizycznym, spadkiem siły i produktywności**. Dla pracodawców, jeśli praca nie dostarcza **poczucia sensu, radości oraz satysfakcji**, można mówić o zjawisku zmęczenia zawodowego.
- ▶ Pracownicy częściej niż pracodawcy (15% vs. 6%) definiują zmęczenie jako **wypalenie zawodowe**, podczas gdy pracodawcy częściej wymieniają **brak satysfakcji, poczucia sensu pracy** (14% vs. 4%).
- ▶ **Zmęczenie psychiczne jest czymś powszechnym.** Doświadcza go często lub codziennie niemal połowa i pracodawców (49%) i pracowników (47%). Z kolei **zmęczenie fizyczne** częściej dotyka pracowników (42%) niż pracodawców (30%).
- ▶ Pracodawcy mają **odmienne niż pracownicy postrzeganie poziomu zmęczenia** zarówno psychicznego (pracodawcy: 31% vs. pracownicy: 47%), jak i fizycznego swoich pracowników (pracodawcy: 31% vs. pracownicy: 42%).
- ▶ Anketowani spędzają w pracy **ponad 40 godzin tygodniowo**. Jednocześnie to pracodawcy pracują dłużej (44,15 godzin tygodniowo) vs. pracownicy (40,86 godzin tygodniowo).
- ▶ **Zmęczenie psychiczne** najbardziej odczuwają pracownicy w wieku **25-34 lata**. Również ta grupa pracuje najdłużej. Grupa badanych **55+** najmniej odczuwa zarówno zmęczenie psychiczne (36%), jak i fizyczne (35%).
- ▶ Najczęściej odczuwanym przez pracowników symptomem zmęczenia jest monotonia i znudzenie w pracy (45%). Na drugim miejscu jest brak motywacji (41%).
- ▶ **Pracodawcom** najbardziej doskwiera **przewlekłe zmęczenie** (39%) oraz **złe samopoczucie, gorszy nastrój** (39%). Ich główne źródło zmęczenia to konieczność bycia w ciągłym stanie gotowości (36%).

- ▶ **Działania podejmowane przez pracowników i pracodawców** w celu zwalczenia swojego zmęczenia w pracy mają **charakter indywidualny**. Pracownicy nie są skłonni do proszenia o pomoc członków swojego zespołu (16%) ani do rozmów z przełożonym o ewentualnych zmianach w organizacji czasu pracy (12%).
- ▶ Działaniami mającymi na celu **walkę ze zmęczeniem w pracy**, które zdaniem pracowników są najbardziej skuteczne i jednocześnie podejmowane/planowane przez pracodawców są: **równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy** oraz **dodatkowe przerwy w pracy**.
- ▶ W porównaniu do innych przedstawicieli pokoleń, to pracownicy w wieku **18-24 lata** najsilniej podkreślali **potrzebę usług psychologicznych**. Jednocześnie spędzają w pracy średnio najmniej godzin.
- ▶ Tylko 24% pracowników przyznało, że podczas **szkolenia BHP** były poruszane kwestie związane ze zmęczeniem i jego wpływem.
- ▶ Na obniżenie poziomu zmęczenia wpływa odpowiednia **odzież ochronna/robocza** – powinna być wygodna (73%), zapewniać swobodę ruchu (73%), oddychająca (71%) oraz gwarantująca komfort termiczny podczas noszenia (71%).
- ▶ **Pracownicy z sektora przemysłowego** odczuwają równie wysoko **zmęczenie fizyczne**, jak i **zmęczenie psychiczne**. W porównaniu do innych sektorów prawie połowa codziennie lub często odczuwa zmęczenie fizyczne (przemysł: 45% vs. inne sektory: 40%). Na zmęczenie psychiczne wskazują nawet częściej (48% vs. 47%).
- ▶ Anketowani pracujący w przemyśle częściej niż pracownicy innych sektorów twierdzą, że zmęczenie wpływa na większą ilość **wypadków** (15% vs. 11%) i **zdarzenia potencjalnie wypadkowe** (16% vs. 7%) oraz ich **zdrowie fizyczne** (40% vs. 31%).

REKOMENDACJE

Dla pracowników:

- ▶ Efektywny wypoczynek w pracy to często uregulowania w prawie zakładowym. Warto przyjrzeć się rozwiązaniom regulaminu pracy. Czy uwzględniają one realne możliwości wykorzystania przez pracowników przysługujących im przerw? Czy zlecanie pracy w godzinach nadliczbowych jest prawidłowe oraz czy limity pracy w godzinach nadliczbowych nie są nadmierne? Czy regulaminy podziału funduszu socjalnego wspierają pracowników w zakresie organizowania różnych form aktywnego wypoczynku?
- ▶ Przerwa w pracy odgrywa kluczową rolę w zapobieganiu zmęczeniu. Zgodnie z Kodeksem pracy zatrudniony ma prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy w sytuacji, gdy dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin. W zależności od stanowiska pracy pracodawca może wprowadzić nieodpłatną przerwę w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 60 minut, co potocznie jest określane przerwą lunchową, nie wliczaną do czasu pracy.
- ▶ Warto pamiętać, że Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.
- ▶ Należy pamiętać o regularnych badaniach profilaktycznych, stylu życia ukierunkowanym na aktywności ruchowe i zdrowe odżywianie (dieta bogata w białko, witaminy i minerały, odpowiednie nawodnienie organizmu), odpowiedniej ilości i jakości snu, a także dbałości o work-life balance i higienę psychiczną, w tym relaks i techniki zarządzania stresem (np. joga, medytacja).

Dla pracodawców:

- ▶ Warto, aby pracodawcy dostosowywali ilości zadań do możliwości psychofizycznych pracowników i budowali systemy oraz rozkłady czasu pracy w oparciu o proporcjonalne zarządzanie czasem pracy.
- ▶ Tworzenie ścieżek rozwoju oraz organizowanie praktycznych szkoleń w zakresie radzenia sobie ze stresem, uważności, odporności psychicznej, skutecznej regeneracji, dobrostanu psychofizycznego, zarządzania czasem i przepływem informacji.
- ▶ Na prawie wszystkie z odczuwanych symptomów zmęczenia najczęściej skarżą się osoby w wieku 18-24 lata oraz 25-34 lata. Osoby te potrzebują odpowiedniego zaopiekowania i pomocy na początku swojej kariery zawodowej. Rozwiązaniem może być np. zapewnienie dostępu do usług psychologicznych, czego oczekuje 27% pracowników do 24. roku życia.
- ▶ Zapewnienie właściwej odzieży ochronnej i roboczej pracownikom leży w interesie pracodawcy – przede wszystkim przekłada się ona na większe bezpieczeństwo, ale również zapewnia komfort i zmniejsza uczucie zmęczenia.
- ▶ Pracownicy z sektora przemysłowego częściej niż ze zmęczeniem fizycznym mają do czynienia ze zmęczeniem psychicznym. Warto o tym pamiętać, ponieważ przy pracy fizycznej bardzo często zapomina się o aspekcie psychicznym, a jak wynika z badania – poziom zmęczenia psychicznego w sektorze przemysłowym jest niemal identyczny jak w innych sektorach.
- ▶ Należy w pełni respektować prawo do odpoczynku pracownika. Pracodawca nie może oczekiwać natychmiastowej odpowiedzi. W sprawach rzeczywiście pilnych, przy szczególnych potrzebach pracodawcy – traktujmy telefon czy maila do pracownika po godzinach pracy, jako pracę w godzinach nadliczbowych, z wszelkimi jej konsekwencjami.
- ▶ Przeciążenie psychiczne dotyka obecnie zarówno pracowników, jak i kadrę zarządzającą, a mimo trwających już od co najmniej kilku lat kampanii w obszarze dbania o dobrostan psychofizyczny, problem ten stale rośnie i obecnie wymaga zarówno działań naprawczych, jak i prewencyjnych. Konieczne są działania dwutorowe – ukierunkowane na bezpieczne i ergonomiczne środowisko pracy oraz zwiększanie świadomości pracowników, zmiany w ich zachowaniach i nawykach przy jednoczesnym wsparciu emocjonalnym.
- ▶ Wskazana jest rewizja działań z zakresu BHP – z działań uwzględniających wyłącznie „sztywne” ramy wynikające z wymagań prawnych na kompleksowe działania nastawione na trzy filary współczesnej prewencji – bezpieczeństwo, zdrowie i dobrostan.

Dla ustawodawcy:

- ▶ Implementacja art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nałożyła nowe obowiązki dla stron stosunku pracy. Konieczna jest zmiana podejścia do przepisów o czasie pracy, aby zapewnić prawo do odpoczynku pracownikom pracującym, zgodnie z prawem, u różnych pracodawców. U niektórych grup pracowników (np. kierowcy czy maszyniści kolejowi) podjęto próby, bardziej lub mniej skuteczne, uregulowania problemu wypoczynku. Warto w gronie partnerów społecznych rozpocząć rozmowy na ten temat.

Rekomendacje zostały opracowane przez ekspertki i ekspertów komentujących wyniki raportu.



WPROWADZENIE DO BADANIA

Aktywność zawodowa zajmuje znaczną część życia codziennego. Zgodnie z danymi Eurostat za 2023 rok, przeciętny Polak poświęca średnio 39,3 godzin tygodniowo na obowiązki służbowe. W efekcie Polacy znajdują się wśród pracujących najdłużej w Europie. Więcej od Polaków pracują jedynie Grecy (39,8 godzin) oraz Rumuni (39,5 godzin). Z kolei najkrótszy tydzień pracy przypadł w Holandii (32,2 godzin), a następnie w Austrii (33,6 godzin) i w Niemczech (34,0 godzin).

Wiele krajów wprowadza polityki oraz inicjatywy mające na celu promowanie zmniejszenia poziomu zmęczenia pracowników. Jednym z najbardziej znanych podejść w Europie jest testowanie czterodniowego tygodnia pracy – na którego temat dyskutuje się również w Polsce.

Należy podjąć skuteczną walkę ze zjawiskiem zmęczenia w miejscu pracy, zwłaszcza, że Polacy pracują średnio o ponad 3 godziny dłużej tygodniowo od przeciętnego Europejczyka¹. Przez obowiązki służbowe 44% Polaków zaniedbuje własne zainteresowania, rozrywkę i wypoczynek, a 42% własne zdrowie. 3 na 10 Polaków co najmniej raz w tygodniu lub kilka razy w miesiącu odczuwa brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie².

Zanim jednak przejdziemy do zapobiegania zmęczeniu warto przyjrzeć się, co jest jego przyczyną. Liczne zmiany, monotonia czy trudne warunki pracy to tylko niektóre z powodów gorszego stanu pracowników oraz pracodawców. Co za tym idzie, przewlekłe uczucie wyczerpania może rzutować na mniejsze chęci do pracy i mniejszą skłonność do pozostania z pracodawcą, a także niższy poziom zaufania i większe prawdopodobieństwo przekraczania granic w pracy. Według danych z raportu Gallupa z 2023 roku³, najczęstszą praktyką pracowników na świecie jest tzw. „ciche odejście” z pracy (59%), czyli zajmowanie się jedynie czynnościami należącymi do ich obowiązków, bez większego zaangażowania emocjonalnego lub uczestnictwa w dodatkowych projektach.

Celem badania było poznanie źródeł zmęczenia u pracowników i pracodawców. Zidentyfikowano postrzeganie zjawiska zmęczenia przez obie grupy – w tym podobieństwa i różnice oraz przełożenie zmęczenia na zdrowie psychiczne i fizyczne. Sprawdzone również jakie działania prowadzą pracodawcy w walce ze zmęčeniami, oraz które z nich mogą realnie pomóc.

Badanie pozwoliło również zapoznać się bliżej z wpływem zmęczenia na bezpieczeństwo w pracy, w tym zdarzenia potencjalnie wypadkowe i wypadki przy pracy. Zweryfikowano, czy o zmęczeniu mówi się m.in. na szkoleniach BHP.

Grupę pracowników stanowiło 1034 respondentów, będących poza kadrami zarządzającą, reprezentujących branże obecne w polskiej gospodarce. Dla celów badawczych struktura branżowa przemysłu została poszerzona na rzecz innej branży. Respondenci udzielali odpowiedzi poprzez ankietę online (CAWI). Z kolei perspektywę pracodawców sprawdzono metodą wywiadów telefonicznych (CATI). Udział w badaniu wzięło 200 osób należących do kadry zarządzającej, będących właścicielami, członkami zarządu, partnerami. Kryteria doboru stanowiły zróżnicowanie sektorowe oraz wielkość firmy.

Badanie zostało zrealizowane w dniach 02.07-09.07.2024 roku przez SW RESEARCH Agencję Badań Rynku i Opinii. Na za-prezentowanych w raporcie wykresach i tabelach nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem” itp., tak aby wyniki były bardziej czytelne i przejrzyste.

¹ Serwis Samorządowy PAP (2024). Eurostat: Polacy wśród pracujących najdłużej w Europie.

² CBOS (2021). Komunikat: Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia.

³ Gallup, State of the Global Workplace (2023). Report The Voice Of The World's Employees.



ZJAWISKO ZMĘCZENIA

ROZUMIENIE POJĘCIA „ZMĘCZENIE W PRACY”

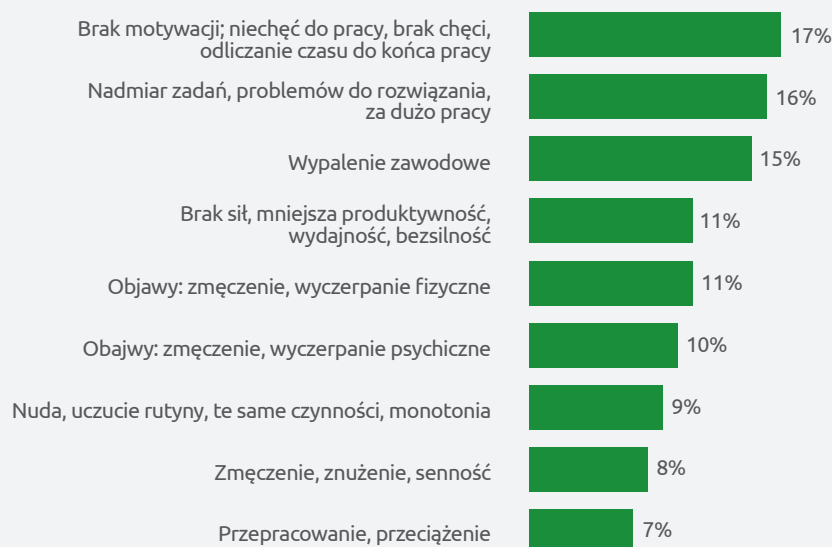
W celu dobrego zobrazowania, jak postrzegają pojęcie zmęczenia zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, zostali oni poproszeni o podzielenie się definicją zmęczenia. Przeprowadzono analizę jakościową, a na prezentowanych niżej wykresach uwzględniono odpowiedzi, których wyniki przekroczyły 5%.

Pracownicy

Przyglądając się najistotniejszym elementom definicji zmęczenia w pracy stworzonej przez pracowników, można dostrzec, że termin ten kojarzony jest głównie z: **brakiem motywacji**, niechęcią do pracy, odliczaniem czasu do końca pracy (17%), **nadmiarem zadań** (16%), **wypaleniem zawodowym** (15%), **brakiem sił**, mniejszą produktywnością i wydajnością, bezsilnością (11%) oraz z objawami zmęczenia i wyczerpania **fizycznego** (11%) oraz zmęczenia **psychicznego** (10%).

PRACOWNICY

Wykres 1. Jak rozumiesz pojęcie „zmęczenie w pracy”? Co dla Ciebie oznacza?



Wykres przedstawia odpowiedzi, które przekroczyły 5% wskazań

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Warto przyjrzeć się wnioskowi dotyczącemu pracowników z sektora przemysłowego. Częściej wskazują oni na złą organizację pracy (za mało ludzi do pracy, za niskie pensje tj. 8% w przemyśle vs. 2% inne sektory), a także brak starania się o rozwój (5% vs. 1%).

Pracodawcy

Pracodawcy przy formułowaniu definicji „zmęczenia w pracy” szczególny nacisk położyli na: **brak motywacji**, niechęć do pracy, odliczanie czasu do końca pracy (29%); **nudę**, uczucie rutyny, powtarzanie tych samych czynności, monotonię (14%); **brak satysfakcji**, perspektyw, poczucia sensu i radości z pracy (14%); **nadmiar zadań** (13%) oraz na **potrzebę odpoczynku**, chęć położenia się do łóżka (12%).

PRACODAWCY

Wykres 2. Jak rozumiesz pojęcie „zmęczenie w pracy”? Co dla Ciebie oznacza?



Wykres przedstawia odpowiedzi, które przekroczyły 5 wskazań

Perspektywa Pracowników i Pracodawców

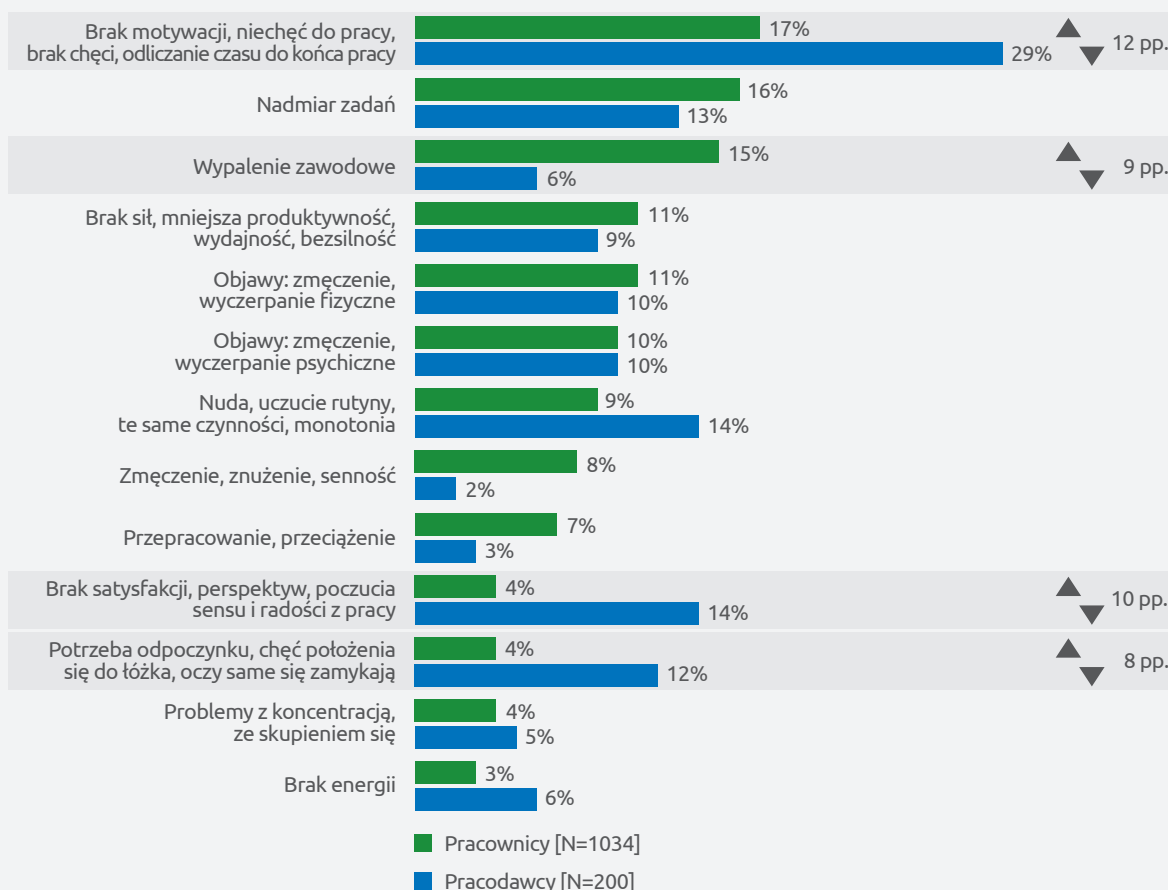
Odpowiedzi na temat rozumienia czym jest zmęczenie okazały się wspólne dla pracowników i pracodawców, co wskazuje na zbieżność w definiowaniu pojęcia. Jednocześnie nie oznacza to całkowitej zgodności między obiema grupami.

W obu przypadkach na pierwszym miejscu znalazła się odpowiedź: **„brak motywacji, niechęć do pracy, brak chęci, odliczanie czasu do końca pracy”** (pracownicy: 17%; pracodawcy: 29%). Wyraźnie widać, że pracodawcy przywiązują do tego aspektu większą wagę, co przejawia się znaczącą różnicą wynoszącą 12 pp. Drugim wspólnym czynnikiem jest **„nadmiar zadań”** (pracownicy: 16%; pracodawcy: 13%).

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 3. Jak rozumiesz pojęcie „zmęczenie w pracy”? Co dla Ciebie oznacza?



Wykres przedstawia odpowiedzi, które przekroczyły 5% wskazań

KOMENTARZ EKSPERTA

Brak motywacji, niechęć do pracy i odliczanie czasu do jej końca to określenia zmęczenia, które najczęściej wskazywali zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Kolejne ze skojarzeń idą natomiast w nieco innych kierunkach. Pracownicy częściej niż pracodawcy wiązali zmęczenie z nadmiarem zadań, kwestiami fizycznymi oraz wypaleniem zawodowym. Możemy tym samym postawić tezę, że zmęczenie w pracy łatwiej wypala pracowników. Z kolei dla pracodawców zmęczenie w pracy oznacza również nudę, rutynę i brak satysfakcji, perspektyw oraz poczucia sensu i radości z pracy. Być może pełnienie ważnej roli, możliwość realizowania siebie, decyzyjność oraz sprawczość poszerzają perspektywę i sprawiają, że pracodawcy lepiej przeciwdziałają wypaleniu, doceniając rolę systematycznej regeneracji. Znajduje to potwierdzenie w badaniach, gdzie na potrzebę odpoczynku, czy chęć położenia się do łóżka wskazuje o 8 pp. więcej pracodawców. Tak odmienne postrzeganie zmęczenia w pracy nie tylko może być inne w skutkach, ale także wymagające innych narzędzi do rozwiązania problemu.



Marta Wojewnik

Przewodnicząca
Koalicji Bezpieczni
w Pracy

Dyrektor
zarządzająca
CWS Workwear

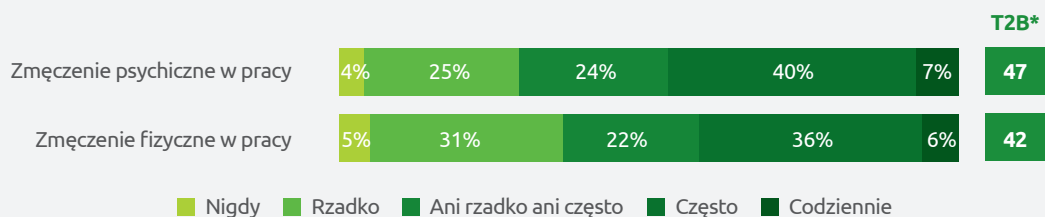
OCENA POZIOMU ZMĘCZENIA PSYCHICZNEGO I FIZYCZNEGO W PRACY

Pracownicy

Zmęczenie psychiczne często lub codziennie odczuwa 47%* pracowników, natomiast ze **zmęczeniem fizycznym** boryka się 42%* pracowników. Oba rodzaje zmęczenia są więc powszechnie doświadczane przez tę grupę, co powinno być sygnałem ostrzegawczym dla pracodawców.

PRACOWNICY

Wykres 4. Jak często odczuwasz zmęczenie psychiczne i fizyczne?



*T2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”



KOMENTARZ EKSPERTA

Zmęczenie jest odczuciem powszechnie występującym w populacji pracujących i jest uważane za nieodłączną konsekwencję pracy zawodowej, zwłaszcza takiej, która wymaga wysiłku fizycznego. Odpowiedź organizmu na zmęczenie może zależeć jednak od wielu czynników zarówno zewnętrznych, jak i dotyczących człowieka (cechy jednostki, stan zdrowia, ogólna kondycja fizyczna, sytuacja socjo-ekonomiczna itp.).

Jednym z czynników modyfikujących poziom zmęczenia jest wiek pracownika.

- 18-24 lata – w tej grupie wiekowej zmęczenie często wynika z intensywnej aktywności fizycznej, braku regularnego snu lub nadmiaru aktywności społecznej; młode osoby mają zazwyczaj większe rezerwy energii i szybsze tempo regeneracji, co sprawia, że zmęczenie jest mniej dotkliwe i krócej odczuwane; zmęczenie w tej grupie może być efektem nieregularnego trybu życia oraz intensywnego stylu życia, gdzie praca, studia i aktywności społeczne przeplatają się bez wystarczającego czasu na regenerację.
- 25-34 lata – w tym przedziale wiekowym aż 53% respondentów deklaruje, że odczuwa zmęczenie. Powody mogą być różnorodne, ale jednym z głównych czynników jest intensywny okres życia zawodowego oraz rodzinnego. Osoby w tym wieku często rozwijają swoją karierę, zakładają rodziny i borykają się z wieloma obowiązkami; zmęczenie w tej grupie wynika nie tylko z fizycznego wysiłku, ale także ze stresu i presji związanej z pracą i życiem osobistym. Często występuje również brak równowagi między pracą a odpoczynkiem, co prowadzi do kumulacji zmęczenia.
- 35-44 lata – w tym wieku osoby zazwyczaj mają już stabilniejszą pozycję zawodową, ale również większą ilość obowiązków związanych z rodziną i wychowywaniem dzieci. Zmęczenie w tej grupie często jest wynikiem prób pogodzenia obowiązków zawodowych z domowymi, co prowadzi do chronicznego zmęczenia i stresu; często osoby w tej grupie wiekowej zaczynają odczuwać również pierwsze oznaki starzenia się organizmu, co może wpłynąć na dłuższy czas regeneracji.
- 45-55 lat – w tej grupie wiekowej 50% respondentów odczuwa zmęczenie. Wpływa na to kilka czynników. Po pierwsze, jest to czas, kiedy organizm naturalnie zaczyna tracić część swojej vitalności i zdolności regeneracji. Po drugie, osoby w tym wieku często nadal pracują intensywnie zawodowo, jednocześnie mogąc odczuwać zmęczenie związane z wyzwaniami związanymi z dorastającymi dziećmi lub opieką nad starszymi rodzicami; hormonalne zmiany związane z procesem starzenia się (menopauza u kobiet, spadek poziomu testosteronu u mężczyzn) również mogą przyczyniać się do większego odczuwania zmęczenia.
- 55+ lat – w tej grupie wiekowej zmęczenie może wynikać z naturalnego spadku sił fizycznych oraz stanu zdrowia (wzrost częstości występowania chorób przewlekłych wraz z wiekiem); starsze osoby mogą odczuwać większe zmęczenie nawet po niewielkim wysiłku, a regeneracja może być dłuższa niż w młodszych grupach wiekowych.

Zmęczenie może być przyczyną czasowej lub nawet trwałej niezdolności do pracy, a przynajmniej pogorszenia jakości życia oraz efektywności i bezpieczeństwa pracy, dlatego też wskazane są działania korygujące w zakresie obciążenia fizycznego i psychicznego pracą oraz promocja wśród pracowników zdrowego stylu życia, badań profilaktycznych itp. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mogą podjąć działania, które pomogą zapobiegać zmęczeniu i poprawią jakość pracy. Warto pamiętać, że do domu przenosimy nie tylko zmęczenie psychiczne, ale także zmęczenie fizyczne – szczególnie, gdy nie mamy czasu na odpowiednią regenerację po pracy. Skutkiem tego może być obniżona jakość relacji z rodziną, brak energii na spędzanie czasu z bliskimi oraz trudności w realizacji obowiązków domowych. Często osoby zmęczone fizycznie nie są w stanie w pełni się zrelaksować, co prowadzi do przewlekłego zmęczenia.



**dr n. med. Elżbieta
Łastowiecka-Moras**

Pracownia Fizjologii
i Higieny Pracy,
Zakład Ergonomii,

Centralny Instytut
Ochrony Pracy
- Państwowy Instytut
Badawczy

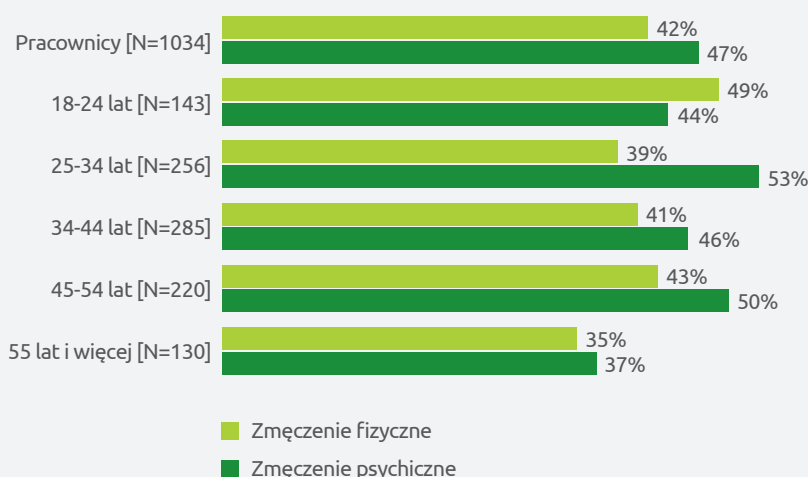
Zmęczenie psychiczne w pracy najmocniej dotyka respondentów w przedziale wiekowym 25-34 lat (53%)* oraz 45-55 lat (50%)*, a najmniej osoby po 55. roku życia.

Sytuacja nieco inaczej wygląda przy **zmęczeniu fizycznym**, które najsilniej odczuwają osoby między 18. a 24. rokiem życia (49%)*. Wyjaśnieniem może być etap, w którym znajdują się przedstawiciele tej grupy wiekowej, wykonujący w większości prace dorywcze o charakterze manualnym. Najmniej zmęczenie fizyczne odczuwają respondenci po 55. roku życia (35%), którzy najpewniej mają więcej doświadczenia i umiejętności, co być może pozwala im wykonywać swoją pracę bardziej efektywnie i ekonomicznie, minimalizując fizyczne obciążenie. Dojrzałe osoby zajmują często wyższe stanowiska, które nie są aż tak wymagające fizycznie. Innym wyjaśnieniem może być również przyzwyczajenie organizmu do pracy.

PRACOWNICY

WIEK

Wykres 5. Jak często odczuwasz zmęczenie psychiczne i fizyczne? Suma T2B*



*T2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”

BADANIA CIOP-PIB

Celem badań prowadzonych w CIOP-PIB przez dr n. med. Łastowiecką-Moras była ocena poziomu zmęczenia przewlekłego w grupie kobiet 55+ zatrudnionych na stanowiskach pracy fizycznej w sektorze handlu detalicznego i odpowiedź na pytanie, jakie czynniki mają na ten poziom istotny wpływ. Przeprowadzono badanie kwestionariuszowe w grupie 300 kobiet w wieku od 55 do 72 lat. Wyniki badań wykazały wysoki poziom zmęczenia przewlekłego u 108 kobiet (36% ankietowanych), umiarkowany u 188 respondentek (63%), a niski – zaledwie u 4 kobiet (1%). Do czynników, które w istotny sposób różnicowały poziom zmęczenia przewlekłego w badanej grupie kobiet należała wielkość powierzchni sprzedaży placówki handlowej i liczba osób zatrudnionych w placówce handlowej. Pomimo, że pracownice sklepów wielkoformatowych były bardziej obciążone fizycznie w zakresie, m. in. podnoszenia i przenoszenia ładunków, pracy monotypowej i psychicznie, pracowały więcej godzin tygodniowo, w tym w godzinach wieczornych, poziom zmęczenia przewlekłego w tej grupie pracownic był niższy w porównaniu z pracownicami sklepów małoformatowych. Może to wynikać z faktu, że w dużych placówkach występuje specjalizacja stanowisk pracy i podział zadań pomiędzy pracownikami. Natomiast w małych sklepach, zatrudniających niewielką ilość pracowników, zakres obowiązków pracowników jest z reguły szerszy*.

*Źródło informacji: Sprawozdanie z 1. Etapu zadania realizowanego w ramach IV etapu Programu Wieloletniego pt. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, okres realizacji: lata 2017 - 2019

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Prawie połowa pracowników z sektora przemysłowego codziennie lub często odczuwa zmęczenie fizyczne (przemysł: 45% vs. inne sektory: 40%). Co więcej – grupa ta równie często odczuwa zmęczenie psychiczne i nie różni się od pracowników z pozostałych sektorów (48% vs. 47%).

KOMENTARZ EKSPERTA

Zmęczenie fizyczne wśród pracowników z sektora przemysłowego jest jednym z nieodłącznych elementów wykonywania tej pracy. Należy również zwrócić szczególną uwagę na wysoki poziom zmęczenia psychicznego, które pojawia się u tej grupy częściej niż fizyczne. Przy pracy fizycznej bardzo często zapomina się o aspekcie psychicznym, a jak wynika z badania – do złej kondycji psychicznej pracowników z branży przemysłowej może dojść nawet częściej. Ten sektor wiąże się z pracą fizyczną, dlatego dane o podobnym poziomie zmęczenia psychicznego i fizycznego mogą zaskakiwać. To temat, który z pewnością powinien zostać szerzej zbadany.



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

Uczucie zmęczenia jest zjawiskiem długotrwałym. U blisko połowy respondentów utrzymuje się najczęściej przez **kilka godzin** (49%). U 15% respondentów zmęczenie trwa cały dzień, a niekiedy nawet kilka dni (9%). 4% wskazało również na miesiąc lub dłużej. Pracownicy średnio pracują **40,86 godzin tygodniowo**.

PRACOWNICY

Wykres 6. Jak długo zazwyczaj utrzymuje się u Ciebie uczucie zmęczenia w pracy?



TO CIEKAWE!

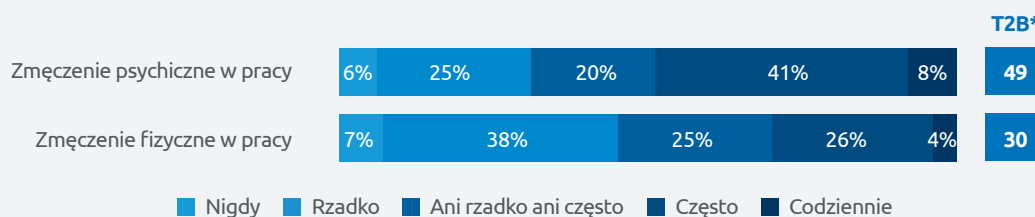
Najmłodszy pracownicy, do 24. roku życia, pracują średnio o 2 godziny tygodniowo mniej od pozostałych (tygodniowo średnio 39,05h). Jednocześnie to właśnie oni najbardziej skarżą się na wyczerpanie fizyczne. Największą liczbę godzin tygodniowo przepracowują z kolei osoby w wieku 25-34 lata (41,56h) i należą do grupy, która najsilniej odczuwa zmęczenie psychiczne w pracy.

Pracodawcy

Porównując oba rodzaje zmęczenia, pracodawcy częściej doświadczają **wyczerpania psychicznego**, które często lub codziennie odczuwa 49% z nich, podczas gdy **zmęczenie fizyczne** w takim stopniu dotyka 30% pracodawców.

PRACODAWCY

Wykres 7. Jak często odczuwasz zmęczenie psychiczne i fizyczne?



*T2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”



Uczucie zmęczenia najczęściej opuszcza pracodawców dopiero **po kilku godzinach** (44%). Jednocześnie 13% z ankietowanych pracodawców wskazuje, że zmęczenie utrzymuje się nawet cały dzień lub kilka dni (12%), tydzień (3%). Wśród odpowiedzi pojawił się nawet miesiąc lub dłużej (5%). Pracodawcy spędzają w pracy średnio **44,15 godzin tygodniowo**.

PRACODAWCY

Wykres 8. Jak długo zazwyczaj utrzymuje się u Ciebie uczucie zmęczenia w pracy?



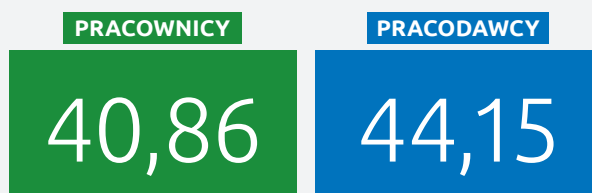
Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

Pracodawcy pracują średnio więcej godzin tygodniowo niż pracownicy (44,15h vs. 40,86h). Mimo to pracownicy częściej odczuwają zmęczenie fizyczne (często lub codziennie 42% vs. 30% pracodawców). Jednocześnie zmęczenie psychiczne, choć często lub codziennie odczuwa 49% pracodawców, to pracownicy odczuwają je rzadziej tylko o 2 pp.

PRACOWNICY

PRACODAWCY

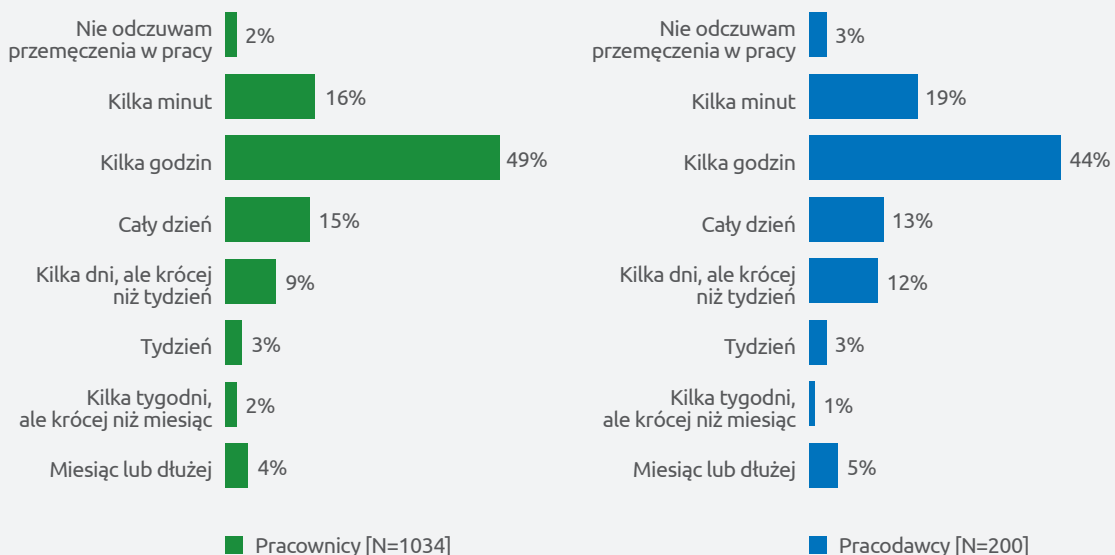
Wykres 9. Ile średnio godzin pracujesz tygodniowo?



PRACOWNICY

PRACODAWCY

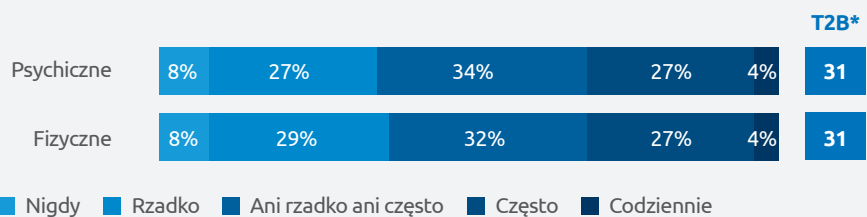
Wykres 10. Jak długo zazwyczaj utrzymuje się u Ciebie uczucie zmęczenia w pracy?



Jak wynika z odpowiedzi badanych pracodawców, mają oni inne postrzeganie poziomu zmęczenia swoich pracowników, co może wskazywać na brak zrozumienia między grupami. Pracodawcy uważają, że 31% pracowników często lub codziennie doświadcza zarówno zmęczenia psychicznego, jak i fizycznego. W rzeczywistości odsetek pracowników odczuwających zmęczenie psychiczne jest o 16 pp. wyższy, a odczuwających zmęczenie fizyczne – o 11 pp. wyższy.

PRACODAWCY

Wykres 11. Jak myślisz, jak często Twój pracownik odczuwają zmęczenie?



*T2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”

KOMENTARZ EKSPERTA



Witold Polkowski
Ekspert BHP
Pracodawcy RP

Zmęczenie odczuwamy zwykle w sytuacjach, kiedy intensywnie pracujemy, naszemu życiu towarzyszy silny stres lub cierpimy na niedobory snu. Kolejny, ciekawy raport Koalicji podejmuje zagadnienia zmęczenia w pracy. Trzeba jednak zaznaczyć, że zmęczenie w pracy nie zawsze jest skutkiem samej pracy. Pracownicy często przychodzą do pracy już zmęczeni np. sytuacją rodzinną (na przykład okres wychowywania małych dzieci) czy dodatkowym zatrudnieniem. Przepis art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Od roku poprzedniego obowiązuje zasada wyrażona w art. 261 Kodeksu pracy, na mocy której pracodawca nie może zakazać pracownikowi dodatkowej pracy. Pracownik nie jest zobowiązany do informowania pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia. Ma to niewątpliwie wpływ na zmęczenie pracownika. Osobiście nie chciałbym być operowany przez chirurga, który poprzednie 24 godziny spędził na dyżurze w pogotowiu, a bezpośrednio przedtem pracował w prywatnym gabinecie – wszystko zgodnie z prawem.

Zmęczeniu w pracy ulegają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Podkreślić należy odmiennosć zadań wykonywanych przez te grupy – pracodawcy lub osoby na stanowiskach kierowniczych ponoszą odpowiedzialność za organizację pracy i jej efekty, odpowiedzialność ta nie kończy się z zakończeniem dnia. Duża ilość problemów z pracy przenoszona jest na czas odpoczynku, który staje się mniej efektywny. Pracownik, zgodnie z Kodeksem pracy, nie ponosi odpowiedzialności za skutki swych działań, wykonuje pracę poleconą przez pracodawcę i kończy ją z zakończeniem dnia. Ewentualne godziny nadliczbowe ograniczane są do przypadków określonych w przepisach. Ta odmiennosć pracy rzutuje na rozbieżności w ocenie działań mających na celu walkę ze zmęčeniami, przy czym obie grupy są zgodne, że takie działania należy prowadzić.

Z ciekawością przyjąłem odpowiedzi respondentów dotyczące zmęczenia psychicznego – 47% respondentów z grupy pracowników deklaruje zmęczenie psychiczne, przy czym zróżnicowanie wiekowe pokazuje, że grupa wiekowa 25-34 lata najbardziej odczuwa to zmęczenie. Respondenci w grupie 55 lat i więcej w mniejszym stopniu są zmęczeni psychicznie. Może to być efektem dodatkowego zatrudnienia lub sytuacji rodzinnej grupy młodych pracowników. Przed podejmowaniem działań walki ze zmęczeniem ukierunkowanych do tej grupy, warto byłoby przyjrzeć się bliżej przyczynom zmęczenia wykraczającym poza pracę.

Porównanie symptomów zmęczenia pracowników i pracodawców pokazuje, że obie grupy respondentów odczuwają często przewlekłe zmęczenie, złe samopoczucie i gorszy nastrój. Może to być spowodowane zbyt dużą ilością zadań i stresem. Zbyt duża ilość zadań u pracodawców i związany z tym stres wynika często z otoczenia biznesowego, na który nie mają wpływu. W przypadku pracowników może to być spowodowane brakami na rynku pracy, brakiem wykwalifikowanych pracowników lub złym podziałem zadań przez przełożonych. Walka ze zmęczeniem powinna zatem być prowadzona nie tylko wewnątrz zakładu pracy, ale także w otoczeniu gospodarczym zakładów. Tu widzę dużą rolę organizacji pracodawców i związków zawodowych.

Czy zmęczony pracodawca może właściwie zarządzać zespołem, w którym ponad połowa pracowników wykazuje objawy zmęczenia psychicznego i fizycznego? Na pewno nie przyniesie to pozytywnych efektów. Wszelkie działania, choć różne, powinny być zatem podejmowane w stosunku do obu grup.

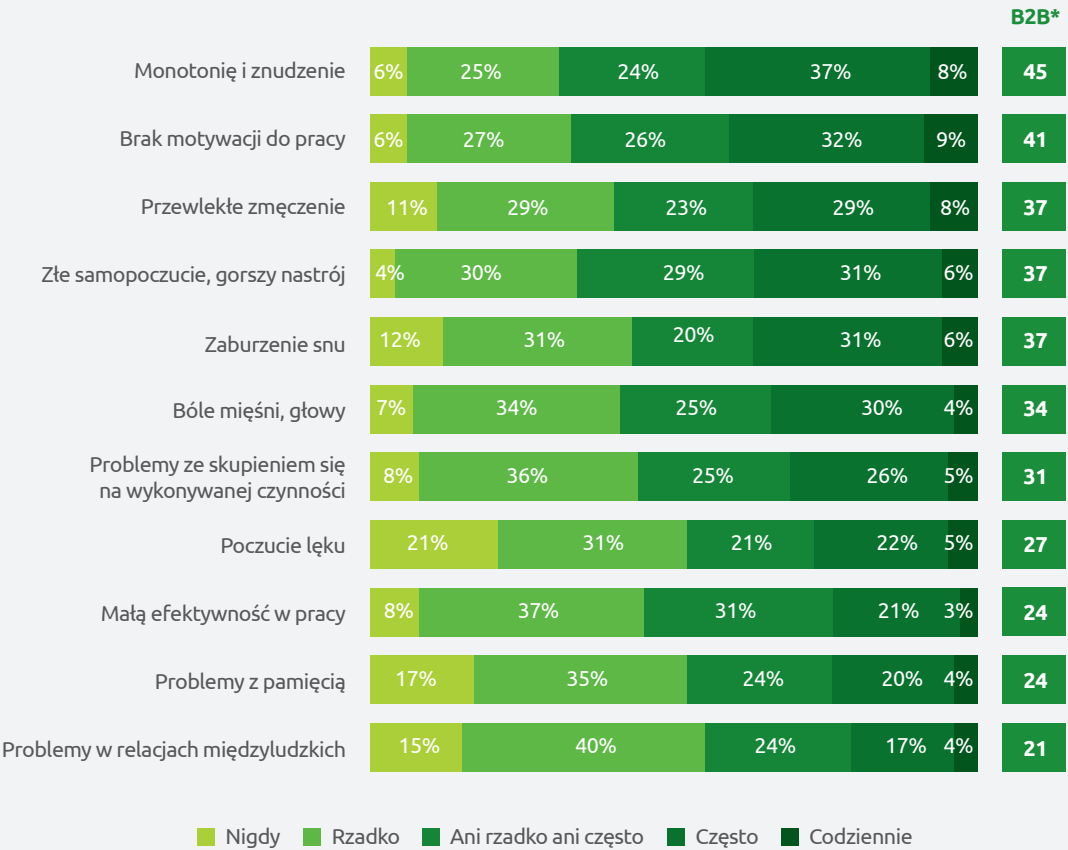
ODCZUWANE SYMPTOMY

Pracownicy

Do głównych symptomów towarzyszących pracownikom często lub codziennie należą: **monotonia i znudzenie** (45%); **brak motywacji** (41%), **przewlekłe zmęczenie; złe samopoczucie; gorszy nastrój i zaburzenie snu** (po 37%). Pozytywnym aspektem jest obserwacja, że ponad połowa pracowników nie odczuwa problemów w **relacjach międzyludzkich** (55% rzadko lub nigdy), **poczucia lęku ani problemów z pamięcią** (po 52%).

PRACOWNICY

Wykres 12. Jak często odczuwasz poniższe symptomy?



Dane sortowane malejąco względem sumy odpowiedzi „Często” i „Codziennie”;
*B2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”

Grupą pracowników, która szczególnie wybija się na tle pozostałych są osoby między 25. a 34. rokiem życia. Borykają się oni z problemem **braku motywacji** do pracy (47% często lub codziennie), a 42% z nich często lub codziennie mierzy się ze **złym samopoczuciem i gorszym nastrojem**. Pojawia się pytanie, czy wyjaśnienia można szukać we wcześniejszych wynikach, gdyż jest to przecież grupa, która zgłaszała największe zmęczenie psychiczne (53%) i największą liczbę godzin pracy (41,56 godzin/tygodniowo).

Całkowicie inaczej prezentują się wyniki w grupie pracowników mających 55 lat i więcej, wśród których jedynie 29% boryka się z brakiem motywacji, a 26% z gorszym samopoczuciem i nastrojem. Jak pokazały wcześniejsze wyniki, to właśnie przedstawiciele najstarszej grupy wiekowej sygnalizowali najmniej poziom zmęczenia zarówno psychicznego (37%), jak i fizycznego (35%). Co więcej, na 11 symptomów 9 z nich w sposób najmniej dotyka pracowników po 55. roku życia. Jedynie w przypadku przewlekłego zmęczenia (35% często lub codziennie) i zaburzeń snu (38% często lub codziennie), osoby z młodszych przedziałów wiekowych na ogół mniej sygnalizowały problem. Najprawdopodobniej oba te aspekty wynikają z wieku.

CZY WIESZ ŻE?

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Koalicję Bezpieczni w Pracy „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2022. Osoby 50+ na rynku pracy: możliwości i ograniczenia”, większość respondentów, zarówno pracujących, jak i niepracujących, na pytanie dotyczące chęci pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego odpowiedziało pozytywnie (39%). Negatywnej odpowiedzi udzieliło 23% respondentów, a 38% nie miało jeszcze w tej sprawie stanowiska.



PRACOWNICY WIEK

Tabela 1. Jak często odczuwasz poniższe symptomy?

SYMPTOM	18-24 lat [N=143]	25-34 lat [N=256]	35-44 lat [N=285]	45-54 lat [N=220]	55 lat i więcej [N=130]	Największa różnica
Brak motywacji do pracy	41	47 ▲	39	40	29	18
Złe samopoczucie, gorszy nastrój	41	42 ▲	38	34	26	16
Problemy w relacjach międzyludzkich	26 ▲	25	24	16	11	15
Bóle mięśni, głowy	39 ▲	34	34	35	25	14
Problemy ze skupieniem się na wykonywanej czynności	34 ▲	34 ▲	32	28	21	13
Monotonię i znużenie	50 ▲	45	44	48	37	13
Problemy z pamięcią	23	30 ▲	24	20	19	11
Poczucie lęku	29	30 ▲	30 ▲	21	19	11
Przewlekłe zmęczenie	32	42 ▲	38	35	35	10
Małą efektywność w pracy	22	25	26 ▲	23	16	10
Zaburzenie snu	42 ▲	32	40	35	38	10

Dane sortowane malejąco względem największej różnicy, w tabeli zaprezentowano sumę odpowiedzi „Często” i „Codziennie”



Elżbieta Rogowska
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
V-ce Prezes
ds. operacyjnych
w PW Krystian

KOMENTARZ EKSPERTA

Prawie wszystkie z symptomów zmęczenia, zarówno psychicznego, jak i fizycznego, dotyczą najczęściej osób w wieku 18-24 lat oraz 25-34 lat. Największe różnice w stosunku do pozostałych grup wiekowych uwydatniły się przy braku motywacji do pracy oraz złym samopoczuciu. Powodem tych zaskakujących wyników może być fakt, że są to osoby, które dopiero rozwijają swoje kariery, a w dzisiejszym, dynamicznym otoczeniu, może się ten rozwój wydawać zbyt wolny i powodować frustrację. Być może jednocześnie początek kariery zawodowej wiąże się z istotnymi kosztami psychicznymi związanymi m.in. z udowadnianiem swojej wartości i aspiracjami do awansu. Tym bardziej, że to właśnie młodzi wskazywali w badaniu najczęściej na wartość posiadania wsparcia psychicznego w pracy. Warto rozważyć taką możliwość szczególnie w firmach, gdzie pracownicy do 35. roku życia stanowią większość. Z kolei zmęczenie psychiczne w najmniejszym stopniu dotyka pracowników powyżej 55. roku życia, co może wynikać z faktu, że zdobyte doświadczenie pozwala im efektywniej rozwiązywać problemy i lepiej zarządzać obowiązkami. Największym problemem dla tej grupy wiekowej są zaburzenia snu, chociaż i tak mniej osób powyżej 55. roku życia wskazywało na ten aspekt niż w grupie 18-24 oraz 35-44. Po wynikach poprzedniego badania Koalicji na temat osób 50+, dane zawarte w tym raporcie dają jeszcze więcej argumentów na stabilność i wartość tej najstarszej grupy wiekowej dla rozwoju firm.

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

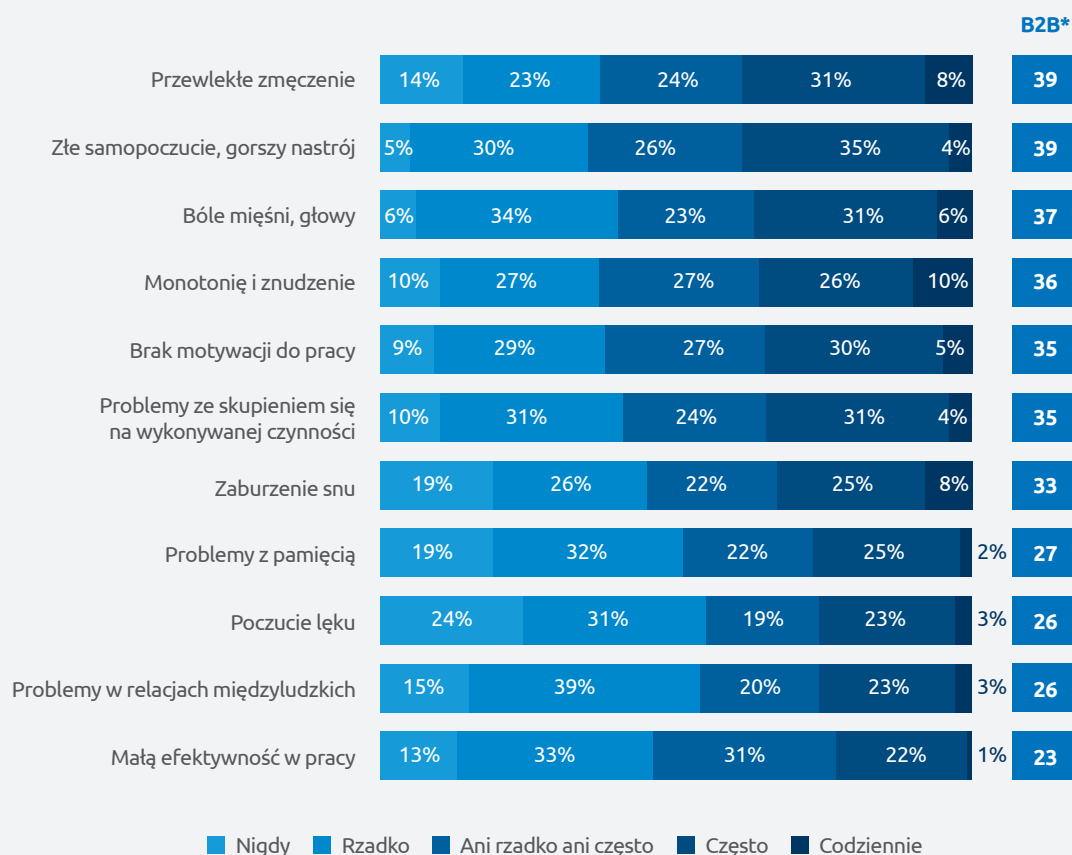
Pracownicy z sektora przemysłowego rzadziej niż pracownicy z innych sektorów odczuwają np. poczucie lęku. Na odpowiedź często lub codziennie wskazuje 24%, a w innych sektorach 28%. Pracownicy z przemysłu częściej skarżą się natomiast na monotonię i znudzenie (47% vs. 44%) oraz zaburzenia snu (41% vs. 35%).

Pracodawcy

Blisko 4 na 10 pracodawców często lub codziennie odczuwa **przewlekłe zmęczenie**; **złe samopoczucie**, **gorszy nastrój** (po 39%) oraz **bóle mięśni, głowy** (37%). Wskazane symptomy nie znajdują wyraźnego odzwierciedlenia w definicji „zmęczenia w pracy” podawanej przez pracodawców. Ponad połowa pracodawców nie skarży się na **odczuwanie lęków** (55% rzadko lub nigdy), problemy w **relacjach międzyludzkich** (54% rzadko lub nigdy), ani na **problemy z pamięcią** (51% rzadko lub nigdy).

PRACODAWCY

Wykres 13. Jak często odczuwasz poniższe symptomy?



Dane sortowane malejąco względem sumy odpowiedzi „Często” i „Codziennie”;

*B2B – suma odpowiedzi „Często” i „Codziennie”

Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

W przypadku obu grup w hierarchii odczuwanych często lub codziennie symptomów znalazły się: **przewlekłe zmęczenie** oraz **złe samopoczucie i gorszy nastrój**.

Pracownicy częściej skarżą się na monotonię i znudzenie (pracownicy: 45%; pracodawcy: 36%); oraz brak motywacji do pracy (pracownicy: 41%; pracodawcy: 35%). Jednocześnie ponad połowa pracowników i pracodawców nie odczuwa problemów w relacjach międzyludzkich (pracownicy: 55%; pracodawcy: 54%), poczucia lęku (pracownicy: 52%, pracodawcy: 55%) ani problemów z pamięcią (pracownicy: 52%, pracodawcy: 51%).



Marta Wojewnik
Przewodnicząca
Koalicji Bezpieczni
w Pracy

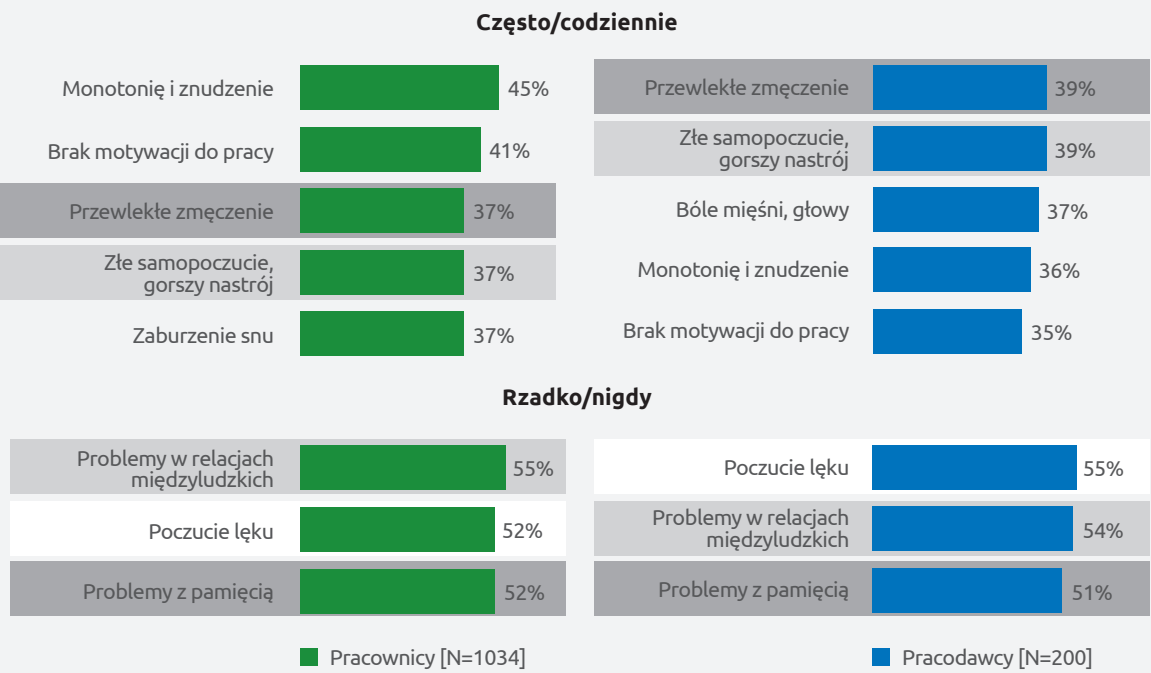
Dyrektor
zarządzająca
CWS Workwear

KOMENTARZ EKSPERTA

Warto zauważyć, że w przeciwieństwie do pracowników, żaden z odczuwanych przez pracodawców symptomów zmęczenia nie przekroczył 40%, co może wskazywać na nieco gorszą percepcję własnej kondycji przez zatrudnionych. Co to może oznaczać dla liderów? W badaniu Koalicji z 2023 roku, 47% pracowników wskazywało, że docenienie przez pracodawcę wpływa na ich dobrostan. Być może jednym z rozwiązań jest częstsze docenianie pracowników. Tym bardziej, że blisko 41% zatrudnionych mówi o braku motywacji w pracy. Prowadzi to więc do pytania, czy rola jaką odgrywają pracodawcy stanowi pewien rodzaj ich osobistej rekompensaty czasu spędzonego w pracy? Pracodawcy, choć zmęczeni innymi czynnikami niż pracownicy, dalej odczuwają zmęczenie na podobnym poziomie, ale poczucie sprawczości i sensu może podnosić ich motywację do pracy, zmniejszając poziom niechęci do wykonywanych czynności.

PRACOWNICY PRACODAWCY

Wykres 14. Jak często odczuwasz poniższe symptomy?



KOMENTARZ EKSPERTA

Jak pokazują wyniki omawianego badania zmęczenie staje się niestety normą, a odczuwają je zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Zmęczenie może być przyczyną obniżania efektywności realizowanych procesów, zmniejszania uważności i prowadzić do zwiększonego prawdopodobieństwa ryzyka wypadku przy pracy oraz absencji chorobowej.

Jak słusznie zauważono w raporcie, zmęczenie to zjawisko złożone. Może być zarówno przyczyną wielu chorób, jak i objawem ich występowania. Niektóre z wskazywanych przez ankietowanych przyczyn stały się współcześnie na tyle doniosłe, że Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) postanowiła o ich wpisaniu do Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD). Stało się tak m.in. z wypaleniem zawodowym, które WHO dopisało do jedenastej rewizji ICD (ICD-11). Warto jednak zaznaczyć, że wypalenie zawodowe nie występuje w klasyfikacji jako odrębna jednostka chorobowa, a jako tzw. syndrom zawodowy, co oznacza, że w momencie wejścia w życie ICD-11 w Polsce, wypalenie zawodowe nie będzie stanowiło samodzielnej podstawy do zwolnienia lekarskiego.

Zmęczenie może mieć różne wymiary: w wymiarze psychicznym może być skorelowane ze stanem zdrowia psychicznego, zaś w wymiarze fizycznym – ze stanem funkcjonalnym naszego organizmu. Warto zatem podejmować działania, które ograniczać będą negatywne zjawisko zmęczenia, a jednocześnie ukierunkowane będą na poprawę bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu naszych pracowników. Działania te będą tym skuteczniejsze, im bliżej potencjalnego problemu jesteśmy. Dużą rolę w tym procesie odgrywają także pracodawcy, którzy prewencję powinni traktować jako inwestycję w swój najcenniejszy kapitał – pracowników.

Z podobnych przesłanek działalność prewencyjną ustawodawca powierzył także Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, wyznaczając jako cel prewencji utrzymywanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej ubezpieczonych. ZUS w ramach swoich usług prewencyjnych realizuje działania kierowane bezpośrednio do ubezpieczonych – do takich działań należy m.in. rehabilitacja lecznicza. Rehabilitacja prowadzona jest w różnych profilach schorzeń, w tym także w takich, które w większym bądź mniejszym stopniu mogą być związane ze zmęczeniem bądź innymi czynnikami zawodowymi (schorzenia narządu ruchu, schorzenia psychosomatyczne, schorzenia narządu głosu itp.). ZUS realizuje także działania kierowane do płatników składek na ubezpieczenia społeczne (przedsiębiorców/pracodawców), prowadząc konkursy na dofinansowanie projektów, które poprawią bezpieczeństwo i warunki pracy w miejscach pracy.



Bartosz Gaca

Wicedyrektor
Departamentu
Prewencji
i Rehabilitacji

Zakład Ubezpieczeń
Społecznych

ŹRÓDŁA ZMĘCZENIA

Pracownicy

Głównych powodów zmęczenia pracownicy doszukują się w **zbyt dużej ilości zadań i obowiązków** oraz w **monotonii w pracy i powtarzalności** (po 39%). Innymi źródłami przemęczenia jest **nadmierny stres** (34%), **bycie w ciągłym stanie gotowości** (31%) oraz **niska satysfakcja zawodowa** (30%).

Kwestia monotonii i powtarzalności w pracy ponownie pojawia się w kontekście pracowników, co sugeruje konieczność dalszego skoncentrowania się na tym czynniku.

PRACOWNICY

Wykres 15. Jak myślisz, co może być źródłem Twojego zmęczenia w pracy?



Porównanie wyników pod kątem podziału na wiek wykazało, że osoby od 18. do 54. roku życia podkreślają te same, oraz w identycznej kolejności, bazowe źródła zmęczenia w pracy. Najczęstszymi przyczynami zmęczenia wśród osób w wieku 18-24 lat, 25-34 lat, 35-44 lat oraz 45-54 lat są **monotonia w pracy, powtarzalność, zbyt duża ilość zadań i obowiązków** oraz **nadmierny stres**.

Grupą, która nieco różni się od pozostałych są pracownicy powyżej 55. roku życia. Kiedy na monotonię w pracy skarżą się przede wszystkim młodszy pracownicy, to osoby 55+ częściej podkreślają, że źródłem ich zmęczenia jest **zbyt duża ilość zadań i obowiązków, bycie w ciągłym stanie gotowości** oraz **nadmierny stres**. Występują one od 10 do 15 pp. częściej niż w pozostałych grupach.

PRACOWNICY
WIEK

Tabela 2. Jak myślisz, co może być źródłem Twojego zmęczenia w pracy?

ŹRÓDŁA ZMĘCZENIA	18-24 lat [N=143]	25-34 lat [N=256]	35-44 lat [N=285]	45-54 lat [N=220]	55 lat i więcej [N=130]	Największa różnica
Bycie w ciągłym stanie gotowości	29	30	28	31	43 ▲	15
Zbyt duża ilość zadań i obowiązków	35	39	37	38	49 ▲	14
Konflikty i zła atmosfera w miejscu pracy	15	26 ▲	18	18	20	11
Nadmierny stres w miejscu pracy	30	32	34	33	40 ▲	10
System pracy np. praca zmianowa, praca nocna	17	21 ▲	19	14	12	9
Niewygodna pozycja w pracy	18 ▲	18 ▲	16	11	18 ▲	7
Monotonia w pracy, powtarzalność	38	41 ▲	38	40	35	6
Dojazdy do pracy	17	17	18 ▲	12	15	6
Niska satysfakcja zawodowa	27	32 ▲	30	31	29	5
Brak urlopu i wolnych weekendów	12	15 ▲	14	15 ▲	10	5
Szybkie i intensywne zmiany w miejscu pracy	13	16	14	13	18 ▲	5
Brak umiejętności oddzielenia życia prywatnego od zawodowego	12	13 ▲	12	12	10	3
Brak odpowiedniej odzieży ochronnej/roboczej	3	3	4 ▲	3	2	2

Dane sortowane malejąco względem największej różnicy



PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Pracownicy z sektora przemysłowego wśród źródeł zmęczenia rzadziej wskazują na zbyt dużą ilość zadań i obowiązków (przemysł: 34% vs. inne sektory: 41%) czy bycie w ciągłym stanie gotowości (29% vs. 32%). Z kolei – aż 25% podaje, że źródłem ich zmęczenia jest system pracy np. praca zmianowa, praca nocna. W porównaniu z innymi sektorami jest to o 12 pp. więcej.



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

KOMENTARZ EKSPERTA

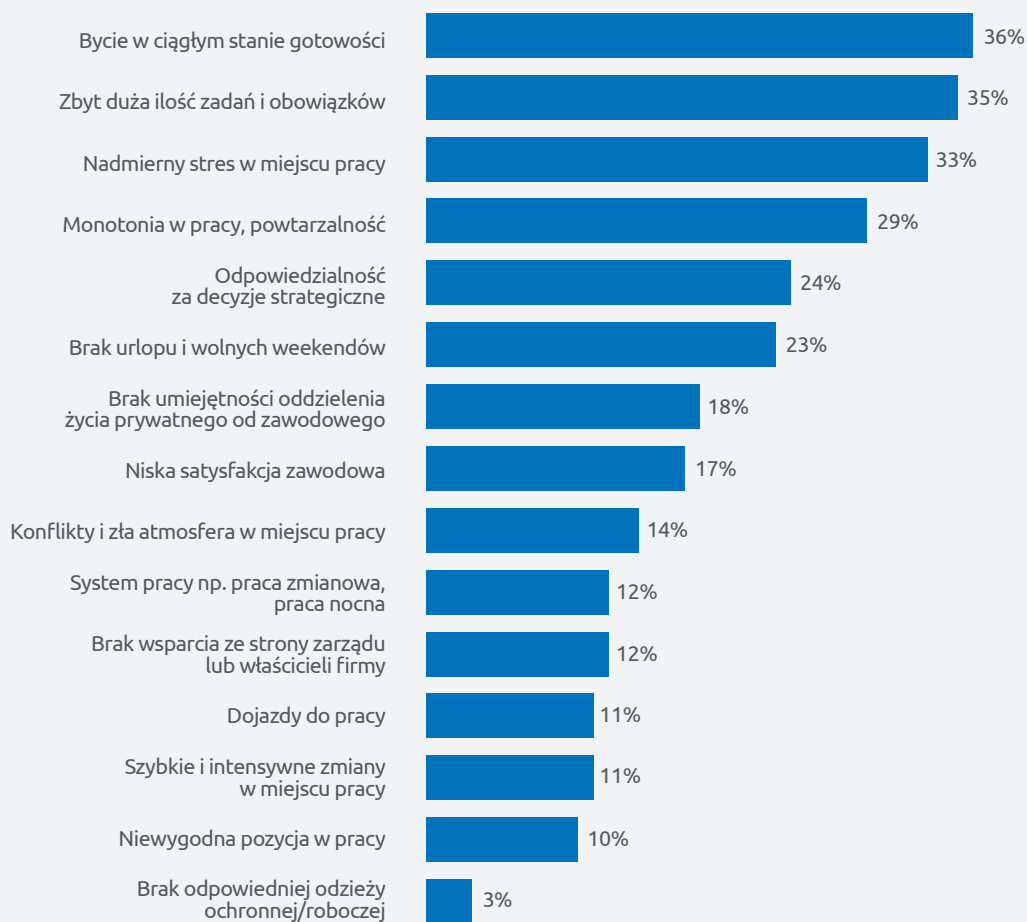
W przemyśle, podobnie jak w innych sektorach, pracowników najczęściej męczy: monotonia w pracy i powtarzalność, zbyt duża ilość zadań i obowiązków oraz nadmierny stres. Pojawia się również niska satysfakcja zawodowa oraz bycie w ciągłym stanie gotowości. Kolejnym i istotnym źródłem zmęczenia jest system pracy, który zdecydowanie wyróżnia się na tle pozostałych sektorów. Niestety praca w sektorze przemysłowym wiąże się m.in. z pracą zmianową czy pracą nocną, co może wpływać na trudność adaptacji, czy synchronizacji z życiem prywatnym. Tym bardziej, że aż 40% pracowników z sektora przemysłowego często lub codziennie odczuwa zaburzenia snu. Nie wszyscy mają jednakowe predyspozycje do pracy zmianowej i nocnej, a częstotliwość tego zjawiska może prowadzić do zmęczenia. Co więcej – jak wynika z danych CIOP-PIB, wśród pracowników zmianowych stwierdza się wyższy wskaźnik rozwodów, nadużywania leków czy występowania depresji.

Pracodawcy

Bycie w ciągłym stanie gotowości (36%), **zbyt duża ilość zadań i obowiązków** (35%) oraz **nadmierny stres** (33%) są głównymi źródłami zmęczenia u pracodawców. Wszystkie te czynniki powodują napięcie w ciele i utrzymywanie stanu zagrożenia. Może dlatego grupa ta w definicji „zmęczenia w pracy” podkreślała potrzebę odpoczynku, pragnienie odprężenia i udania się chociażby na krótką drzemkę (12%).

PRACODAWCY

Wykres 16. Jak myślisz, co może być źródłem Twojego zmęczenia w pracy?



Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

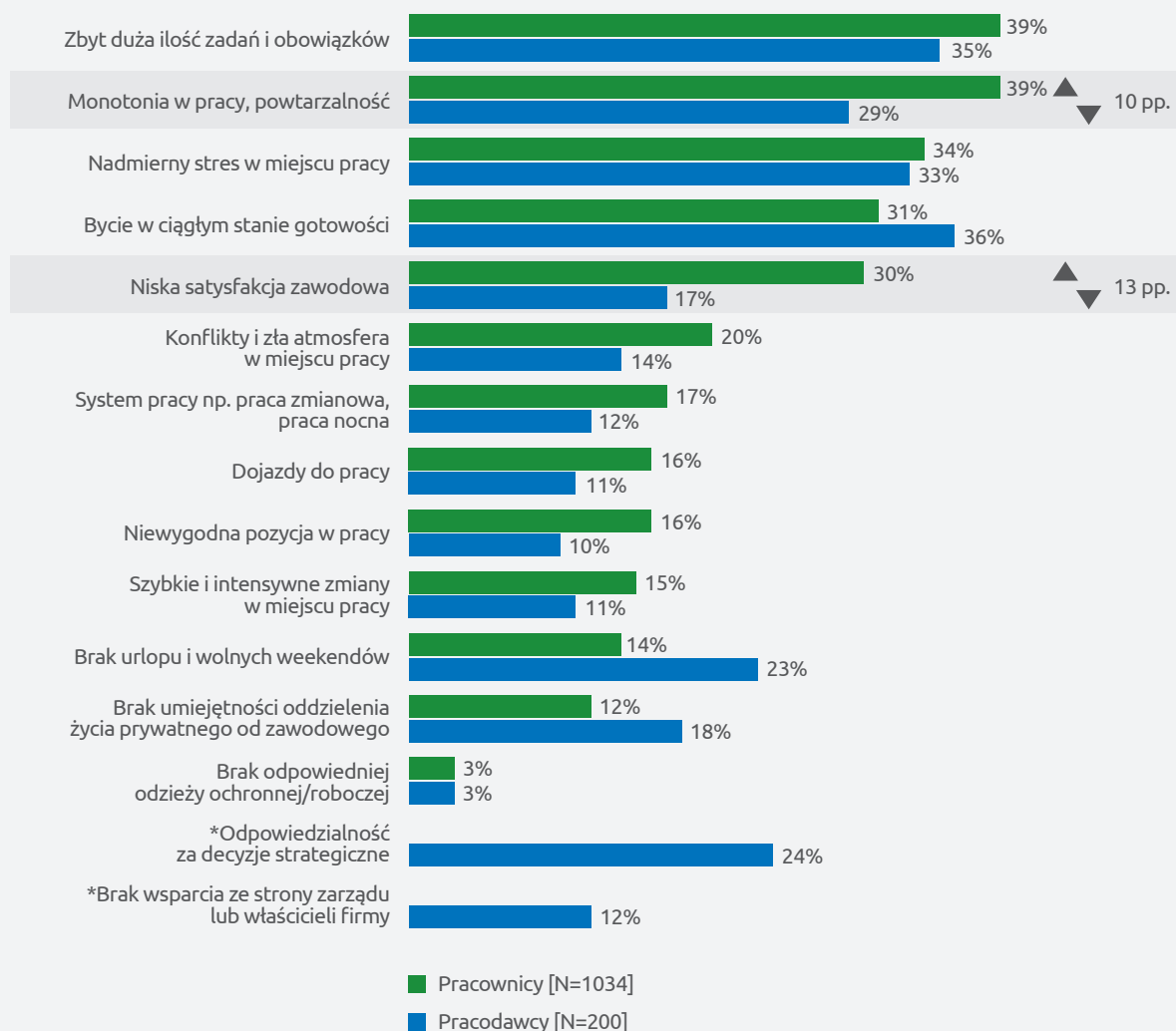
Obie grupy zwracały uwagę na te same źródła zmęczenia w pracy. Na pierwszych czterech miejscach znalazły się te same powody, chociaż w nieco innej kolejności.

Największe rozbieżności ujawniły się przy odpowiedziach: **niska satysfakcja zawodowa** (pracownicy: 30%; pracodawcy: 17%; różnica: 13 pp.) oraz **monotonia w pracy, powtarzalność** (pracownicy: 39%; pracodawcy: 29%; różnica: 10 pp.).

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 17. Jak myślisz, co może być źródłem Twojego zmęczenia w pracy?



*Odpowiedź tylko u Pracodawców

KOMENTARZ EKSPERTA

Psychiczne obciążenie pracą (mental work-load) związane jest z przekroczeniem możliwości adaptacyjnych pracownika. Jak wynika z przeprowadzonego badania, pracownicy muszą najczęściej mierzyć się ze zbyt dużą ilością obowiązków i zadań oraz monotonią i powtarzalnością. W znaczący sposób wpływa to na funkcje poznawcze, przede wszystkim pamięć, koncentrację, uwagę oraz szybkość reakcji. Zbyt duża ilość obowiązków i zadań wiąże się z koniecznością wydłużania czasu, skupienia uwagi i koncentracji oraz przetwarzaniem większej liczby informacji, co wpływa na przeciążenie funkcji poznawczych, odczuwanych jako zmęczenie psychiczne. Zadania monotonne i powtarzalne czynności obniżają selektywność uwagi, co może doprowadzić do pojawiania się większej ilości błędów w wykonywanych zadaniach oraz wolniejszej reakcji na bodźce, a co za tym idzie, mniejszej efektywności pracy oraz większej wypadkowości w miejscu pracy. Większa męczliwość psychofizyczna, niechęć do wykonywania pracy, pośpiech, pojawianie się większej ilości błędów w wykonywanej pracy, będą powodować wzrost napięcia, stres oraz wpływać na ogólną atmosferę w miejscu pracy i relacje interpersonalne.

Czynniki poznawcze odgrywają ważną rolę w kształtowaniu się motywacji i wpływają na organizację działania, dlatego przeciążenie poznawcze objawia się nie tylko poprzez zaburzenia koncentracji, uwagi, pamięci, selekcji informacji, czy szybkości reakcji, ale również w sferze zaangażowania i motywacji do pracy. Właśnie dlatego pracownicy, którzy doświadczają przeciążenia ilością i jakością pracy, czy monotonią zadań, skarżą się na niechęć do wykonywania obowiązków zawodowych oraz brak satysfakcji z pracy, co często nazywają również wypaleniem zawodowym.

Konieczność przetwarzania dużej liczby informacji pojawia się również u pracodawców, przy czym ta grupa przede wszystkim pozostaje w ciągłej gotowości poznawczej do reagowania na zmiany organizacyjne, gospodarcze, czy prawne, co w znaczący sposób będzie wpływać na napięcie fizjologiczne i odczuwany stres biologiczny. W związku z tym pracodawcy częściej będą skarżyć się na objawy związane ze stresem, takie jak dolegliwości somatyczne (ból i napięcia fizjologiczne), emocjonalne (rozdrażnienie, lęk, obniżenie nastroju), poznawcze (rozkojarzenie, problemy z pamięcią i koncentracją). Stres związany z pracą wpływa na efektywność pracy, satysfakcję zawodową, a także na zdrowie fizyczne i psychiczne.

Żyjemy obecnie w czasach bardzo szybkich zmian gospodarczych, geopolitycznych i technologicznych, co sprzyja szybkiemu rozwojowi cywilizacji, ale również coraz częściej zmusza społeczeństwo do mierzenia się z kolejnymi globalnymi kryzysami. Tempo zmian i rozwoju jest obecnie tak duże, że niezależnie od stanowiska i roli zawodowej, coraz trudniej jest zaadaptować się do zmieniających warunków środowiska, w którym żyjemy i pracujemy. Problemy adaptacyjne oraz brak wystarczającej regeneracji wpływa na nasze zdrowie fizyczne i psychiczne, dlatego coraz częściej zwraca się uwagę na olbrzymi wzrost diagnozowania chorób cywilizacyjnych, zarówno tych fizjologicznych (m.in. nowotwory, czy choroby autoimmunologiczne), jak i psychicznych (zwłaszcza zaburzenia afektywne i nerwicowe). Przeciążenie psychiczne i fizyczne nie jest już problemem jednostkowym, lecz społecznym, a nawet globalnym.



Agnieszka Warchał

psycholog,
psychoterapeuta,

Ekspertka
Fundacji Kultury
Bezpieczeństwa

WPŁYW ZMĘCZENIA NA PRACĘ

Pracownicy

Zmęczenie w pracy według pracowników najbardziej wpływa na: **efektywność** (53%), koncentrację (50%), **motywację** (46%) oraz **na zdrowie psychiczne** (46%). Ankietowani wskazują również, że zmęczenie wpływa na **wypadkowość** oraz **zdarzenia potencjalnie wypadkowe** (22%). Pracownicy nie dostrzegają oddziaływania zmęczenia na **częstsze dni wolne i/lub zwolnienia lekarskie** (9%).

PRACOWNICY

Wykres 18. Na co Twoim zdaniem najbardziej wpływa zmęczenie w pracy?



Te aspekty były również najmocniej podkreślane przez każdą grupę wiekową. Wszystkie z nich wskazywały najczęściej na te same kwestie, ale w innej kolejności – tj. **efektywność, zdrowie psychiczne, koncentrację** oraz **motywację**.

Oddziaływanie zmęczenia na **efektywność** najsilniej ujawniło się u pracowników w wieku 18-24 lat (57%), 25-34 lat (52%) oraz 45-54 lat (56%). Pozostałe dwa pokolenia największe znaczenie przypisały **koncentracji**: 35-44 lat (56%); 55 lat i więcej (55%). To również w tej odpowiedzi ujawniły się największe różnice (o 11 pp.) – między osobami w wieku 35-44 lat (56%), a 24-34 latkami (45%). Drugą różnicującą odpowiedzią jest nawiązanie do zdrowia psychicznego, na które częściej wskazywali pracownicy w wieku 25-34 lat (50%), a najrzadziej mający 55 lat i więcej (40%).

KOMENTARZ EKSPERTA

Zmęczenie pracownika może negatywnie wpłynąć na jego bezpieczeństwo. Pracownik, który jest zmęczony fizycznie/psychicznie jest mniej uważny, skoncentrowany, jego szybkość reakcji może być mniejsza, przez co jest bardziej narażony na zdarzenia potencjalnie wypadkowe, wypadki. Analiza odpowiedzi ankietowanych wskazuje, że pracownicy częściej niż pracodawcy wskazują, że zmęczenie wpływa na wypadki oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Może to wynikać z faktu, iż pracownicy dłużej i częściej są narażeni podczas wykonywania pracy na czynniki i sytuacje niebezpieczne, z którymi pracodawcy nie mają na co dzień do czynienia. Co za tym idzie, nie uwzględniają tego jako kluczowego ryzyka – a powinni. Skutki zmęczenia mogą mieć bowiem negatywny wpływ na bezpieczeństwo w pracy. Tym bardziej w sektorze przemysłowym, gdzie praca wiąże się z używaniem różnego rodzaju maszyn, przy dużym wysiłku fizycznym, obciążeniu psychicznym czy systemie zmianowym.



**Marta
Tomaszewska**

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Specjalistka ds. BHP
w CWS Workwear

PRACOWNICY

WIEK

Tabela 3. Na co Twoim zdaniem najbardziej wpływa zmęczenie w pracy?

WPŁYW ZMĘCZENIA NA	18-24 lat [N=143]	25-34 lat [N=256]	35-44 lat [N=285]	45-54 lat [N=220]	55 lat i więcej [N=130]	Największa różnica
Na racjonalne podejmowanie decyzji	27 ▲	22	15	17	20	12
Na koncentrację	47	45	56 ▲	47	55	11
Na moje zdrowie psychiczne	49	50 ▲	46	41	40	10
Na kreatywność	33 ▲	24	26	31	29	9
Na wypadkowość	15	10	13	9	18 ▲	9
Na moje zdrowie fizyczne	39 ▲	32	38	30	32	9
Na częstsze dni wolne i/lub zwolnienia lekarskie	9	12 ▲	8	10	5	7
Na efektywność	57 ▲	52	51	56	53	6
Na wydarzenia potencjalnie wypadkowe	6	10	12 ▲	10	12 ▲	6
Na motywację	47	47	48 ▲	44	43	5

Dane sortowane malejąco względem największej różnicy

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Największą i najważniejszą różnicą, która wynika z odpowiedzi pracowników z sektora przemysłowego jest wyższy wpływ zmęczenia na zdarzenia potencjalnie wypadkowe (przemysł: 16% vs. inne sektory: 7%), wypadkowość (15% vs. 11%) oraz zdrowie fizyczne (40% vs. 31%). Pracownicy z przemysłu mniej skarżą się natomiast na wpływ zmęczenia na koncentrację (46% vs. 52%) oraz na kreatywność (23% vs. 31%).

Pracodawcy

Analiza odpowiedzi pracodawców na pytanie dotyczące wpływu zmęczenia na różne aspekty pracy wykazała, że najsilniejszymi wyróżniającymi się czynnikami były: **efektywność** (51%), **motywacja** (48%), **zdrowie psychiczne** (46%) oraz **koncentracja** (44%). Z kolei **wypadkowość i zdarzenia potencjalnie wypadkowe** wyniosły 19%.

PRACODAWCY

Wykres 19. Na co Twoim zdaniem najbardziej wpływa zmęczenie w pracy?



Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

Mając wskazać cztery obszary na które najbardziej wpływa zmęczenie w pracy, obie grupy zgodnie wymieniały te same aspekty: **efektywność** (pracownicy: 53%; pracodawcy: 51%); **koncentrację** (pracownicy: 50%; pracodawcy: 44%); **motywację** (pracownicy: 46%; pracodawcy: 48%); **zdrowie psychiczne** (pracownicy: 46%; pracodawcy: 46%).

Okazuje się, że obie grupy silniej dostrzegają oddziaływanie **zmęczenia na zdrowie psychiczne** (po 46%) niż na **zdrowie fizyczne** (pracownicy: 34%, pracodawcy: 28%). Warto przypomnieć, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy częściej odczuwają wyczerpanie psychiczne niż fizyczne (różnica między dwoma rodzajami zmęczenia: pracownicy: 5 pp.; pracodawcy: 19 pp.). Być może łatwiej zregenerować ciało niż umysł.

KOMENTARZ EKSPERTA

Cztery najczęściej wskazywane przez pracowników czynniki, na które wpływa zmęczenie to efektywność (53%), koncentracja (50%), motywacja i zdrowie psychiczne (po 46%). Są one kluczowe dla prowadzenia biznesu stabilnego oraz o wysokiej konkurencyjności. Dodatkowo, jeżeli dodamy racjonalne podejmowanie decyzji (19%), wypadkowość (12%) oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe (10%), widzimy, jak znaczny wpływ na bezpieczeństwo pracy ma zmęczenie. Wniosek jest jednoznaczny: zarówno jeżeli chodzi o interes finansowy firmy, jak i bezpieczeństwo pracowników, pracodawca powinien wprowadzić metody i mechanizmy identyfikowania zmęczenia u swoich podwładnych oraz jego ograniczania i reagowania – również awaryjnego, w przypadku wykrycia wysokiego poziomu zmęczenia u pracownika.



Elżbieta Rogowska

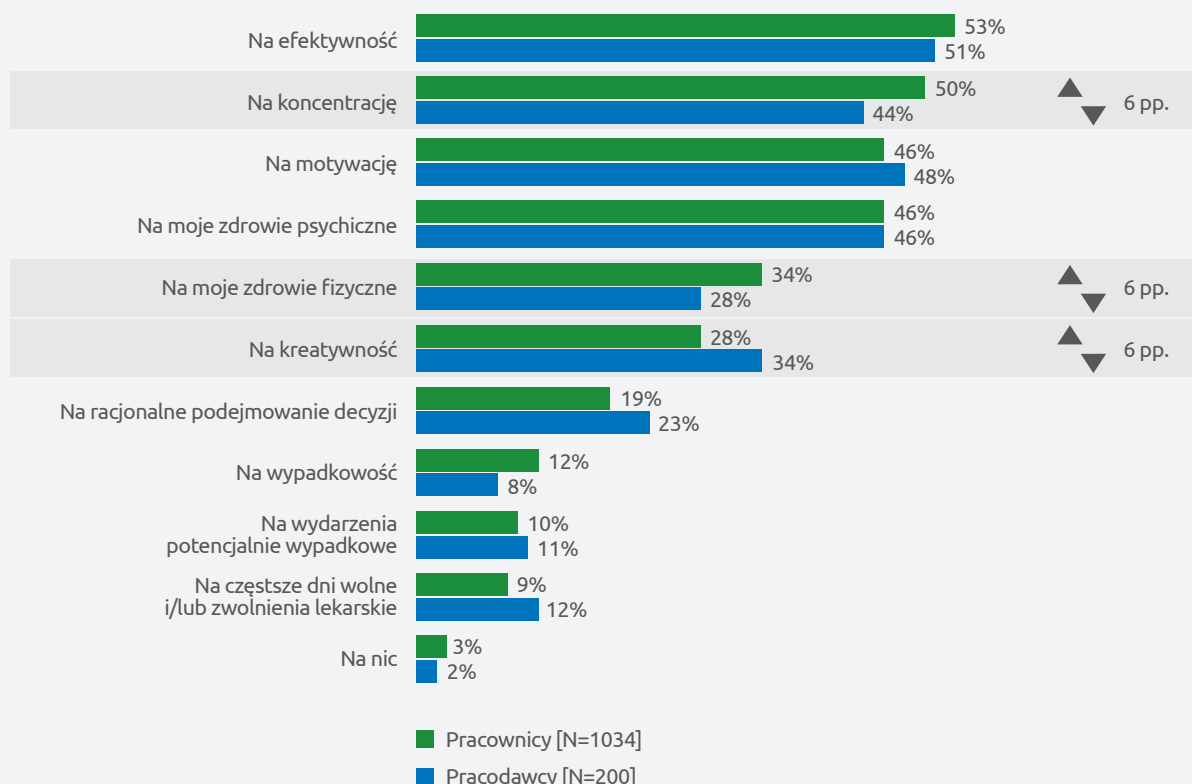
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

V-ce Prezes
ds. operacyjnych
w PW Krystian

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 20. Na co Twoim zdaniem najbardziej wpływa zmęczenie w pracy?





WALKA ZE ZMĘCZENIEM

INDYWIDUALNE ZAPOBIEGANIE ZMĘCZENIU

Pracownicy

W celu zwalczania zmęczenia w pracy, pracownicy planują **krótkie przerwy i odpoczynki**, aby odświeżyć umysł i ciało (38%) oraz **kończą pracę o wskazanych godzinach** (36%). Można zatem stwierdzić, że starają się zorganizować czas pracy w sposób umożliwiający regenerację, jednocześnie dbając o to, by nie pozostawać w pracy dłużej niż to konieczne. Okazuje się, że pracownicy nie są skory do **proszenia o pomoc członków swojego zespołu** (16%) ani do **rozmów z przełożonym** o ewentualnych zmianach w **organizacji czasu pracy** (12%) czy o zmianie **zakresu obowiązków lub stanowiska** (9%). Przede wszystkim podejmują działania o charakterze indywidualnym, starając się przy tym nie szkodzić innym, czy to **prosząc o pomoc** w swoich obowiązkach, dodając przy tym zespołowi dodatkowej pracy (16%) czy **biorąc dni wolne** (10%). Takie podejście może wynikać nie tyle z troski o współpracowników, a o swój własny czas pracy, gdyż poproszenie o pomoc wiąże w poczucie zależności: przysługa za przysługę. Wskazywać na to może również obserwacja, że 29% pracowników **nie bierze na siebie dodatkowych obowiązków**. Jednak wniosek ten należy traktować jedynie jako hipotezę, która wymaga głębszej weryfikacji.

PRACOWNICY

Wykres 21. Jakie działania podejmujesz, by walczyć ze swoim zmęczeniem w pracy?



*(np. zmiany w grafiku, rotacja zmian)

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Pracownicy z sektora przemysłowego rzadziej analizują swoje obowiązki i priorytety (przemysł: 17% vs. inne sektory: 21%). Respondenci z tej grupy nie mają również nawyku rozmawiania z przełożonym o ewentualnych zmianach w organizacji czasu pracy np. zmiany w grafiku, rotacja zmian (9% vs. 13%). Jednocześnie to właśnie pracownicy z sektora przemysłowego częściej wskazywali, że źródłem ich zmęczenia jest właśnie system pracy (25% vs. 13%).

Rozważając zebrane wyniki pod kątem różnic między grupami wiekowymi można dostrzec, że największe różnice ujawniły się przy odpowiedzi „Planuję krótkie przerwy i odpoczynki podczas pracy, aby odświeżyć umysł i ciało”. Najczęściej wybierały ją osoby do 24. roku życia (48%) oraz pracownicy mający 55 lat i więcej (43%), a najrzadziej osoby między 45. a 54. rokiem życia (33%) i między 25. a 34. rokiem życia (35%). Fakt, że pracownicy, którzy w najmniejszym stopniu organizują sobie przerwy w pracy, odczuwają największe zmęczenie psychiczne, świadczy o roli, jaką odgrywa nawet krótka regeneracja.

PRACOWNICY

WIEK

Tabela 4. Jakie działania podejmujesz, by walczyć ze swoim zmęczeniem w pracy?

DZIAŁANIE	18-24 lat [N=143]	25-34 lat [N=256]	35-44 lat [N=285]	45-54 lat [N=220]	55 lat i więcej [N=130]	Największa różnica
Planuję krótkie przerwy i odpoczynki podczas pracy, aby odświeżyć umysł i ciało	48 ▲	35	36	33	43	15
Dzielę się obowiązkami z zespołem i proszę o pomoc	19	17	16	10	23 ▲	13
Nie podejmuję żadnych działań, by walczyć ze zmęczeniem w pracy	4	10	8	16 ▲	12	12
Dbam o work-life balance (równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym)	32	35 ▲	28	24	32	11
Dbam o swoje stanowisko/ miejsce pracy	30 ▲	23	19	19	25	11
Rozmawiam z przełożonym o ewentualnych zmianach w organizacji czasu pracy (np. zmiany w grafiku, rotacja zmian)	13	11	17 ▲	8	7	10
Regularnie analizuję swoje obowiązki i priorytety	18	21 ▲	21 ▲	14	20	7
Kończę pracę o wskazanych godzinach	32	37	39 ▲	35	38	7
Nie biorę na siebie dodatkowych obowiązków	32 ▲	27	30	26	30	6
Rozmawiam z przełożonym o zmianie zakresu obowiązków lub stanowiska pracy	7	9	10 ▲	9	5	5
Nie przychodzę do pracy (biorę dzień wolny)	11 ▲	11 ▲	8	10	11 ▲	3

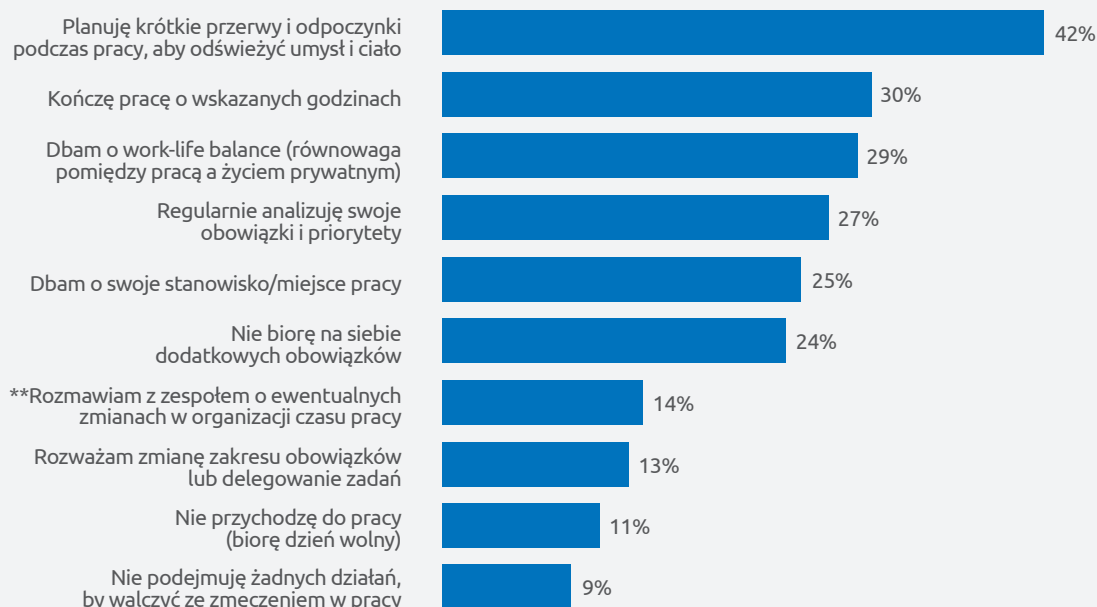
Dane sortowane malejąco względem największej różnicy

Pracodawcy

Podstawowe sposoby pracodawców na zwalczanie zmęczenia w pracy pokrywają się z działaniami pracowników, czyli: **planowanie krótkich przerw i odpoczynku w pracy**, aby odświeżyć umysł i ciało (42%) oraz **kończenie pracy o wskazanych godzinach** (30%). Podejmowane inicjatywy także mają charakter indywidualny, skupiający się na zmianie, dopracowaniu swojego sposobu pracy. Potwierdzeniem tego może być obserwacja, że jedynie 14% z pracodawców **rozmawia z zespołem** o ewentualnych **zmianach w organizacji czasu pracy** (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna) – przy czym należy pamiętać, że pytanie dotyczyło „swojego” zmęczenia w pracy, a nie zmęczenia pracowników – oraz że 13% rozważa **zmianę zakresu obowiązków lub delegowanie zadań**.

PRACODAWCY

Wykres 22. Jakie działania podejmujesz, by walczyć ze swoim zmęczeniem w pracy?



** (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna)

Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

Jak wcześniej wspomniano, obie grupy najczęściej wskazywały na następujące sposoby radzenia sobie ze zmęczeniem w pracy: **planowanie krótkich przerw w pracy** (pracownicy: 38%; pracodawcy: 42%) oraz **kończenie pracy o wskazanych godzinach** (pracownicy: 36%; pracodawcy: 30%).

Przy drugim działaniu prewencyjnym dostrzec można, że pracownicy nieco częściej **kończą pracę w ustalonych godzinach** (pracownicy: 36%; pracodawcy: 30%). Spostrzeżenie to pokrywa się z danymi świadczącymi o tym, że tygodniowo więcej godzin w pracy spędzają pracodawcy (średnio o 3,29 h/t więcej).

Pracodawcy natomiast częściej przyznawali, że **regularnie analizują swoje obowiązki i priorytety** (pracownicy: 19%; pracodawcy: 27%; różnica: 8 pp.).

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 23. Jakie działania podejmujesz, by walczyć ze swoim zmęczeniem w pracy?



*Pełna treść u pracowników: (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna) / odpowiedź u pracodawców:

Rozmawiam z zespołem o ewentualnych zmianach w organizacji czasu pracy (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna)

**Odpowiedź u pracodawców: Rozważam zmianę zakresu obowiązków lub delegowanie zadań

*** Odpowiedź tylko u pracowników

KOMENTARZ EKSPERTA

Zarówno u pracowników, jak i pracodawców na pierwszym miejscu znalazła się odpowiedź nawiązująca do planowania przerw w pracy, co sygnalizuje, jak ważne jest złapanie oddechu w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. Co więcej, po głębszej analizie naszych wyników okazuje się, że przerwy są najefektywniejszym działaniem dla osób wykonujących swoją pracę przede wszystkim zdalnie (zdalnie – 54%, stacjonarnie – 39%, hybrydowo – 36%, w delegacji/trasie – 31%, w terenie/na świeżym powietrzu – 21%). Z poprzednich badań wiemy, że to właśnie zdalni pracownicy mają z taką higieną pracy największy problem. Chcą być zawsze dostępni i często nawet posiłki spożywają przed komputerem. Zgodnie z Kodeksem pracy zatrudniony ma prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy w sytuacji, gdy dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin. W zależności od stanowiska, pracodawca może wprowadzić nieodpłatną przerwę w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 60 minut, co potocznie jest określane przerwą lunchową, niewliczaną do czasu pracy. Odpowiednia organizacja przerw w pracy może przyczynić się do zmniejszenia zmęczenia i jego negatywnego wpływu na takie obszary, jak chociażby wspomniane przez badanych: efektywność, koncentracja, motywacja, ale i zdrowie psychiczne. Kluczową rolę może tu odegrać komunikacja do pracowników oraz przeszkolenie managerów.



Anna Sikorska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Dyrektor Działu
Zasobów Ludzkich
i Administracji
w PW Krystian



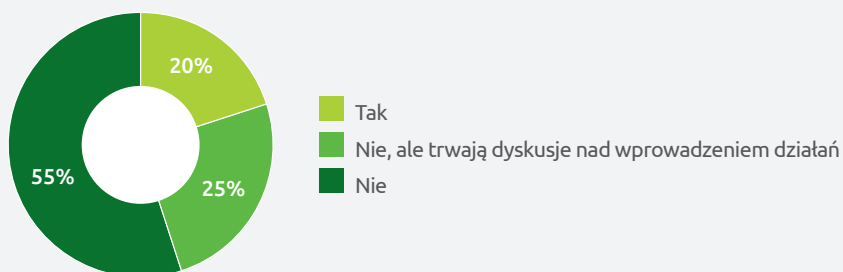
ZAPOBIEGANIE ZMĘCZENIU PRZEZ FIRMY

Pracownicy

Podjęmowane **działania na rzecz walki ze zmęczeniem** w miejscu pracy przez pracodawcę zadeklarowała 1/5 pracowników, a 1/4 przyznała, że trwają **dyskusje nad wprowadzeniem działań**.

PRACOWNICY

Wykres 24. Czy Twój pracodawca podejmuje jakieś działania, aby walczyć ze zmęczeniem w miejscu pracy?



Wśród najczęstszych działań, które są podejmowane lub ich wdrożenie jest planowane, znalazły się: **równomierne rozdzielanie obowiązków** i **unikanie przeciążenia pracowników** zbyt dużą ilością pracy (36%) oraz **dodatkowe przerwy w pracy** (30%). Mając na uwadze znaczenie przerw, pocieszające jest to, że organizowanie dodatkowych przerw znalazło się na drugiej pozycji działań mających na celu walkę ze zmęczeniem w pracy. Dotyczy to wprawdzie 30% pracowników, których firma podejmuje lub planuje podjąć takie działania. Niemniej jednak, jest to krok w dobrym kierunku, który może świadczyć o rosnącej świadomości pracodawców na temat potrzeby zapewnienia pracownikom możliwości regeneracji.



PRACOWNICY

Wykres 25. Jakie działania podejmuje/planuje podjąć Twój pracodawca, aby walczyć ze zmęczeniem w miejscu pracy?



** (np. wygodne krzesła, odpowiednie oświetlenie, nowe maszyny)

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Respondenci z sektora przemysłowego wskazują, że ich pracodawcy częściej niż w pozostałych sektorach nie podejmują działań, aby walczyć ze zmęczeniem (przemysł: 61% vs. inne sektory: 51%).

Jeśli już do tego dochodzi, najczęściej jest to równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy (39% vs. 34%), ale także: zatrudnienie większej liczby pracowników z podobnymi kompetencjami (33% vs. 24%), zapewnienie ergonomicznych stanowisk pracy (30% vs. 23%), automatyzacja urządzeń (25% vs. 10%).

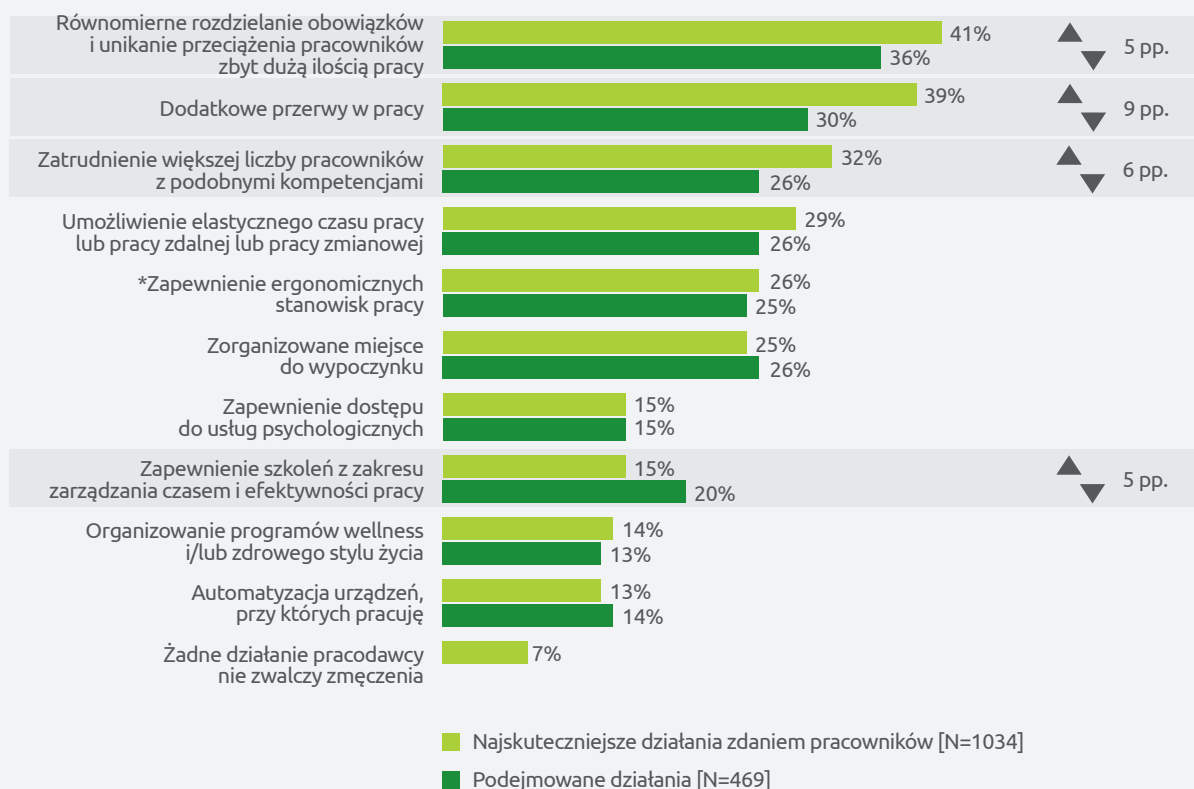
Rzadszą praktyką jest natomiast umożliwienie elastycznego czasu pracy lub pracy zdalnej / pracy zmianowej (21% vs. 29%) oraz zapewnienie dostępu do usług psychologicznych (9% vs. 18%).

Pracownicy zapytani o to, które z podejmowanych przez pracodawcę działań może być ich zdaniem **najefektywniejsze w walce ze zmęczeniem** w miejscu pracy, wskazali na te same inicjatywy, które są albo już zaadaptowane albo zaplanowane, a mianowicie: **równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy** oraz **dodatkowe przerwy w pracy**.

Pracownicy raczej nie oczekują dostępu do **usług psychologicznych, szkoleń** z zakresu zarządzania czasem i efektywności pracy, **programów** wellness czy nawiązujących do zdrowego stylu życia, ani **automatyzacji narzędzi** wykorzystywanych do pracy. Pracownikom bardziej zależy na działaniach, które pracodawcy mogą wdrożyć bezkosztowo lub niskokosztowo. Najskuteczniejsze działania pokrywają się z podejmowanymi, co może świadczyć o rozumieniu tego, czego oczekują zatrudnieni w firmach ludzie.

PRACOWNICY

Wykres 26. Najskuteczniejsze działania vs. podejmowane przez firmę



*(np. wygodne krzesła, odpowiednie oświetlenie, nowe maszyny)

Wśród poszczególnych grup wiekowych największe różnice można zauważyć m.in. przy dostępie do usług psychologicznych, które cieszą się poparciem wśród najmłodszych pracowników między 18. a 24. rokiem życia (27%), z kolei jest to mniej ważne dla najstarszych przedstawicieli pracowników (10%). Z drugiej strony, osoby mające 55 lat i więcej, przychylniej zapatrywałyby się na równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia zbyt dużą ilością pracy (49%) czy zatrudnienie większej liczby pracowników z podobnymi kompetencjami (39%).

PRACOWNICY
WIEK

Tabela 5. Które z podejmowanych przez pracodawcę działań według Ciebie mogą być najefektywniejsze w walce ze zmęczeniem w miejscu pracy?

DZIAŁANIE	18-24 lat [N=143]	25-34 lat [N=256]	35-44 lat [N=285]	45-54 lat [N=220]	55 lat i więcej [N=130]	Największa różnica
Zapewnienie dostępu do usług psychologicznych	27 ▲	14	17	10	10	17
Zatrudnienie większej liczby pracowników z podobnymi kompetencjami	25	33	33	31	39 ▲	14
Dodatkowe przerwy w pracy	35	40	38	36	46 ▲	11
Równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy	38	40	39	42	49 ▲	11
Zorganizowane miejsce do wypoczynku	31 ▲	27	20	25	28	11
Żadne działanie pracodawcy nie zwalczy zmęczenia	3	6	4	10	12 ▲	9
Organizowanie programów wellness i/lub zdrowego stylu życia	18 ▲	13	14	13	10	8
Umożliwienie elastycznego czasu pracy lub pracy zdalnej lub pracy zmianowej	34 ▲	30	30	26	27	8
Zapewnienie szkoleń z zakresu zarządzania czasem i efektywności pracy	15	18 ▲	16	10	11	8
Automatyzacja urządzeń, przy których pracuję	15	12	16 ▲	10	8	8
Zapewnienie ergonomicznych stanowisk pracy (np. wygodne krzesła, odpowiednie oświetlenie, nowe maszyny)	31 ▲	27	26	24	26	7

Dane sortowane malejąco względem największej różnicy

PRZEMYSŁ VS. INNE SEKTORY

Ponad 13% pracowników z sektora przemysłowego podkreśla potrzebę usług psychologicznych. Najbardziej pożądanymi przez nich działaniami byłoby, podobnie jak w pozostałych grupach, równomierne rozdzielanie obowiązków i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy (przemysł: 42% vs. inne sektory: 41%). Pracownikom z sektora przemysłowego częściej zależałoby natomiast na zatrudnieniu większej liczby pracowników z podobnymi kompetencjami (36% vs. 30%).



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

KOMENTARZ EKSPERTA

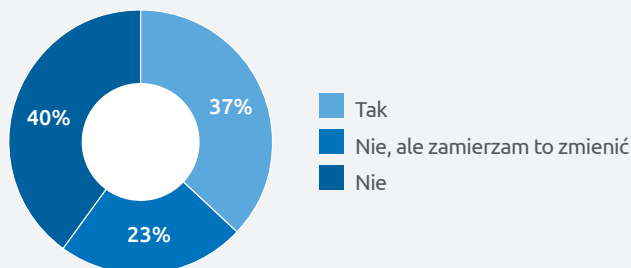
Przemysł ma znaczący udział w polskim PKB. Widzimy rozwój tego sektora i jego rosnące potrzeby, przy jednoczesnych brakach wykwalifikowanej kadry. Dla pracodawców pozyskanie odpowiednich specjalistów jest coraz większym wyzwaniem. Z kolei dla zatrudnionych pracowników oznacza to nadmiar obowiązków i wzrost zmęczenia. Jak wynika z badania, pracownicy innych sektorów nie skarżą się aż tak często na braki kadrowe. To wyzwanie, z którym w kolejnych latach będziemy musieli się zmierzyć i znaleźć właściwe rozwiązanie. Wśród czynników, które oprócz zatrudniania większej ilości pracowników mogą być najefektywniejsze w zwalczaniu zmęczenia, wymieniane są automatyzacja urządzeń oraz zapewnienie ergonomicznych miejsc pracy.

Pracodawcy

Blisko 4 na 10 pracodawców **podejmuje działania**, aby walczyć ze zmęczeniem w swojej firmie (37%), a 23% jeszcze ich nie podejmuje, a 40% **zamierza to zmienić**.

PRACODAWCY

Wykres 27. A czy podejmujesz działania, aby walczyć ze zmęczeniem w swojej firmie?

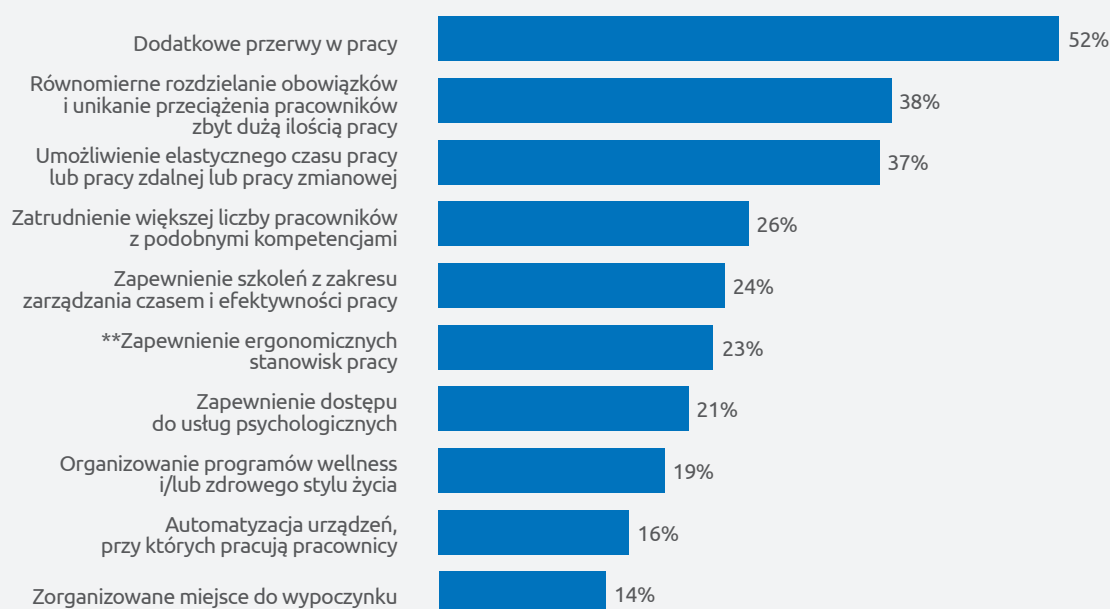


Wśród działań, które już funkcjonują lub są planowane przeważają: **dodatkowe przerwy w pracy** (52%), **równomierne rozdzielanie obowiązków** i unikanie przeciążenia pracowników zbyt dużą ilością pracy (38%) oraz **umożliwienie elastycznego czasu** lub **pracy zdalnej** lub **pracy zmianowej** (37%).

Pracodawcy nie prowadzą lub nie rozważają wprowadzenia działań związanych z **automatyzacją urządzeń** (16%) ani z **zorganizowaniem miejsca do wypoczynku** (14%).

PRACODAWCY

Wykres 28. Jakie działania podejmujesz/planujesz podjąć, aby walczyć ze zmęczeniem pracowników w swojej firmie?



** (np. wygodne krzesła, odpowiednie oświetlenie, nowe maszyny)

Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

Z deklaracji pracodawców wynika, że o 17 pp. więcej z nich twierdzi, iż **podejmuje działania na rzecz zwalczania zmęczenia**, niż wynika to z obserwacji pracowników (pracownicy: 20%; pracodawcy: 37%).

Wyjaśnieniem rozbieżności może być inna percepcja działań oraz inne oczekiwania, ale również niedostateczna komunikacja wprowadzonych działań czy zachęt. Należy jednak mieć na uwadze, że badania CAWI i CATI były prowadzone w różnych organizacjach.



Artur Sobota

Dyrektor
Departamentu
Prewencji i Promocji
Państwowa
Inspekcja Pracy
Główny Inspektorat
Pracy

KOMENTARZ EKSPERTA

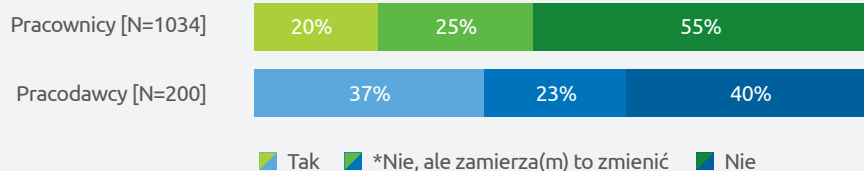
Jak pokazuje raport, definicja zmęczenia to sprawa indywidualna. Interesujące różnice widać, gdy porównujemy badanych w podziale na grupy wiekowe. Taka analiza pokazuje, jak różni się podejście do pracy, a także do zmęczenia i sposobów radzenia sobie z nim wśród różnych pokoleń obecnych na rynku pracy.

W sprawozdaniach Państwowej Inspekcji Pracy można zauważyć, że w ostatnim dziesięcioleciu znacznie poprawiło się respektowanie przepisów w zakresie zapewniania pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. To pozytywna zmiana na rynku pracy. Jednak raport pokazuje, że zdaniem pracowników, działania zapobiegające zmęczeniu, podejmowane przez pracodawców, są niewystarczające. Pracownicy oczekują więcej. Wraz ze zmęczeniem spada poziom zaangażowania w pracę oraz kreatywność. Trzeba pamiętać, że zmęczone osoby popełniają więcej błędów, które mogą prowadzić do wypadków. Skuteczne wdrażanie rozwiązań zapewniających równowagę między życiem zawodowym i prywatnym to wyzwanie na najbliższe lata.

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 29. Czy Twój pracodawca podejmuje jakieś działania, aby walczyć ze zmęczeniem w miejscu pracy? / A czy podejmujesz działania, aby walczyć ze zmęczeniem w swojej firmie?



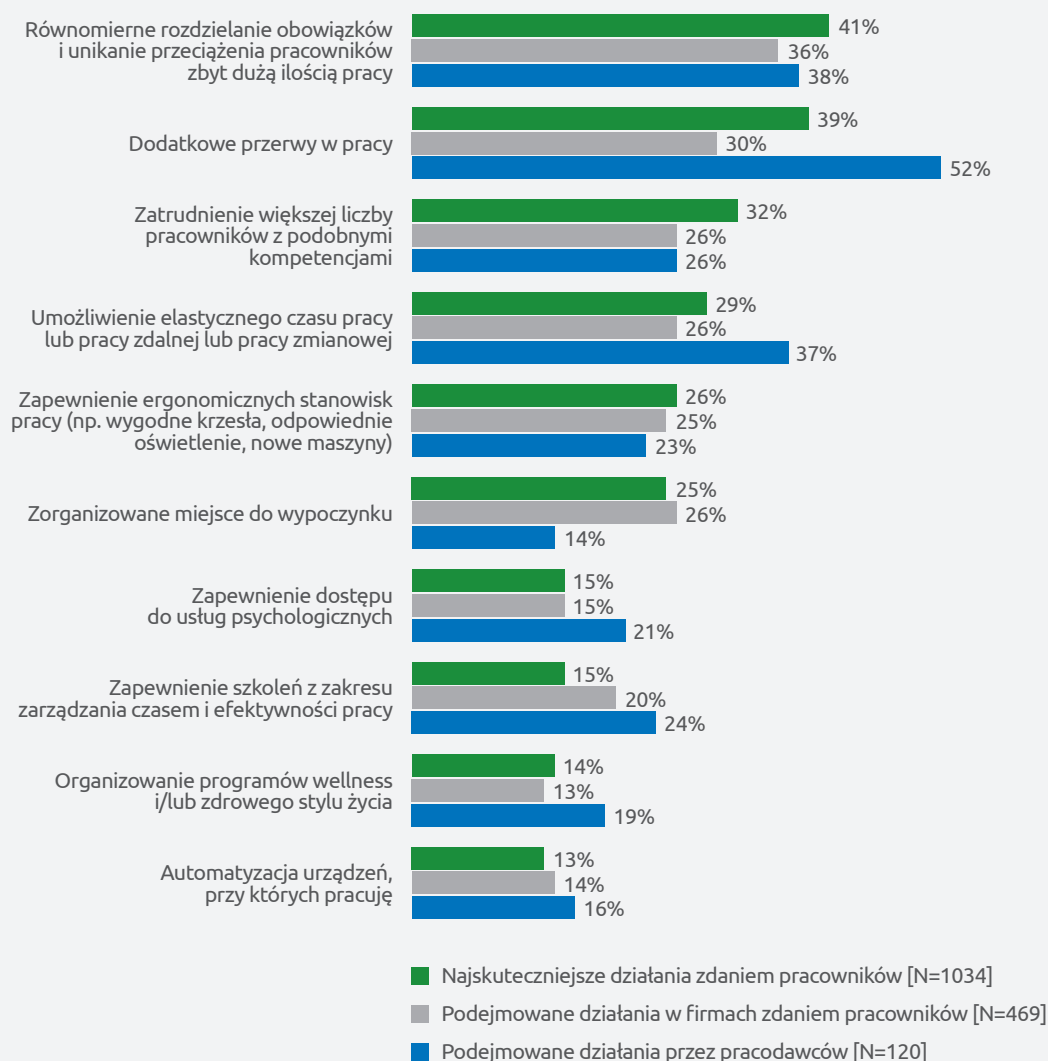
*Oryginalna treść kafeterii u pracowników: Nie, ale trwają dyskusje nad wprowadzeniem działań
Oryginalna treść kafeterii u pracodawców: Nie, ale zamierzam to zmienić

Z dokonanych obserwacji zarówno prowadzonych, planowanych jak i najefektywniejszych działań wysuwa się wniosek, że kadra zarządzająca obrała dobry kierunek, gdyż inicjatywy, które pracodawcy wcielili lub planują wcielić w życie firmy, pokrywają się z oczekiwaniami pracowników.

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 30. Najskuteczniejsze działania vs. podejmowane przez firmę zdaniem pracowników vs. pracodawców





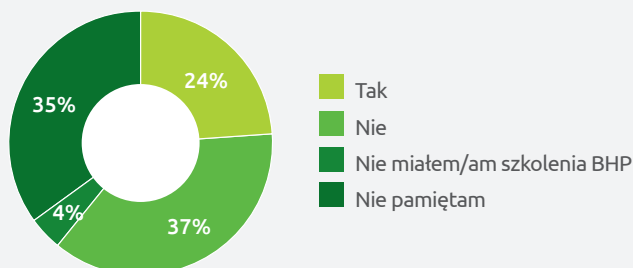
WPŁYW ZMĘCZENIA NA BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

ZJAWISKO ZMĘCZENIA NA SZKOLENIACH BHP

Warto zastanowić się nad uzupełnieniem **szkoleń BHP** o tematy związane **ze zmęczeniem w pracy**, gdyż tylko 24% pracowników przyznało, że podczas szkolenia kwestie te **były poruszane**.

PRACOWNICY

Wykres 31. Czy podczas szkolenia BHP podejmowane były zagadnienia związane ze zmęczeniem w miejscu pracy?



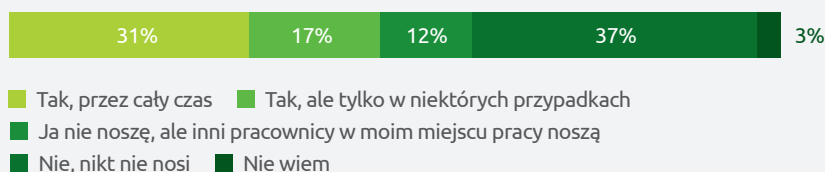
WPŁYW ODZIEŻY OCHRONNEJ I ROBOCZEJ NA UCZUCIE ZMĘCZENIA

Pracownicy

3 na 10 pracowników (31%) **nosi odzież ochronną/roboczą przez cały czas**, 17% **tylko w niektórych przypadkach**, a w przypadku 12% to **inni współpracownicy** noszą odzież ochronną/roboczą.

PRACOWNICY

Wykres 32. Czy w Twoim miejscu pracy nosisz odzież ochronną/roboczą?



Pracownicy firm, w których miejscu pracy noszona jest odzież ochronna lub którzy mają wpływ na zakup odzieży ochronnej/roboczej w miejscu pracy wskazują, że na zmniejszenie uczucia zmęczenia mogą wpłynąć następujące cechy odzieży ochronnej/roboczej: **wygoda** (73%), **zapewnienie swobody ruchu** (73%), **oddychalność** (71%) oraz **komfort termiczny podczas noszenia** (71%). Najmniejsze znaczenie ma **styl i wygląd** odzieży (41%).

KOMENTARZ EKSPERTA

Pracownicy korzystający z odzieży ochronnej lub roboczej najbardziej doceniają wygodę, swobodę ruchów, przewiewność odzieży oraz jej zdolność do zapewnienia komfortu termicznego. To szczególnie istotne przy noszeniu jej przez cały dzień pracy. Niestety odzież, z której korzystają pracownicy nie zawsze spełnia te właściwości. Obecnie na rynku istnieje wiele technologii, które pozwalają na zwiększenie komfortowego użytkowania odzieży w każdych warunkach. Najważniejszy jest wybór sprawdzonego producenta, którego odzież posiada odpowiednie właściwości ochronne i spełnia obowiązkowe normy, dostosowane do branży i wymagań stanowiska. Zapewnienie właściwej odzieży często leży nie tylko w interesie pracodawcy – w części zakładów pracy jest po prostu obowiązkiem, z którego nie zawsze pracodawcy zdają sobie sprawę. Przy podejmowaniu decyzji o zainwestowaniu w dobrą jakość odzieży roboczej lub ochronnej warto rozważyć, że odpowiednio wysoka jakość przede wszystkim przekłada się na większe bezpieczeństwo, a także zapewnia komfort i zmniejsza uczucie zmęczenia pracownika.



Marta Wojewnik

Przewodnicząca
Koalicji Bezpieczni
w Pracy

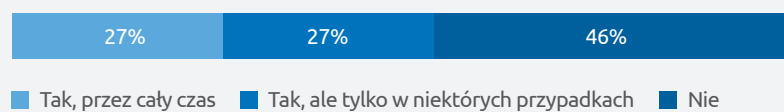
Dyrektor
zarządzająca
CWS Workwear

Pracodawcy

27% pracodawców zadeklarowało, że w ich miejscu pracy pracownicy **przez cały czas noszą odzież ochronną/roboczą** i tyle samo stwierdziło, że **tylko w niektórych przypadkach**.

PRACODAWCY

Wykres 33. Czy w Twoim miejscu pracy Twoi pracownicy noszą odzież ochronną/roboczą?



Cechy odzieży ochronnej/roboczej, które zdaniem pracodawców, w których firmach noszona jest odzież ochronna/robocza, mogą zmniejszyć uczucie zmęczenia, to głównie: **oddychalność** (70%), **wygoda** (67%), **swoboda ruchu** (64%), **bezpieczeństwo zapewniane przez odzież** (64%). W najmniejszym zaś stopniu – **styl i wygląd** odzieży (39%).



Elżbieta Rogowska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

V-ce Prezes
ds. operacyjnych
w PW Krystian

KOMENTARZ EKSPERTA

Obowiązkiem pracodawcy jest nieodpłatne zapewnienie pracownikowi środków ochrony indywidualnej, które zabezpieczą przed niekorzystnym działaniem szkodliwych czynników mogących prowadzić do uszczerbku na zdrowiu, w tym zapewnienie odpowiedniej odzieży ochronnej/roboczej. Polskie przepisy określają natomiast jedynie minimum, jakie musi spełnić pracodawca, aby odpowiednio wyposażać pracownika. Jak pokazują wyniki badania, odzież ochronna i robocza jest jednym z elementów, które mogą zmniejszać zmęczenie pracowników. Dlaczego? Tak jak w sporcie wygoda, właściwości materiałów i dopasowanie mają wpływ zarówno na komfort, jak i wyniki sportowca, tak samo w pracy krój, właściwości fizyczne i wygoda wpływają na efektywność i samopoczucie pracownika. Pamiętajmy, że pracownicy często chodzą w takiej odzieży przez cały dzień. To tak, jak z butami – w wygodnych trampkach możemy chodzić przez cały dzień bez uczucia zmęczenia, a te niedopasowane, niewygodne czy obcierające, szybko powodują u nas zmęczenie, a nawet ból.

Porównanie: Pracownicy i Pracodawcy

Obie grupy podkreślają znaczenie cech odzieży ochronnej/roboczej takich jak: **wygoda, swoboda ruchu i oddychalność**. Zdaniem pracowników i pracodawców odzież o takiej specyfikacji może wpłynąć na uczucie zmęczenia w miejscu pracy.

Podobieństwa pojawiły się również przy najmniej ważnych w tym aspekcie cechach: **waga odzieży, dopasowanie do ciała oraz styl i wygląd**.

KOMENTARZ EKSPERTA

Pracownicy i pracodawcy mają nieco inną hierarchię cech odzieży ochronnej/roboczej. Jak wynika z raportu, dla pracowników najważniejsze elementy to **wygoda i swoboda ruchu**, natomiast według pracodawców, odzież powinna być przede wszystkim **oddychająca**, a dopiero później **wygodna**. Różnica może wynikać z mniejszej świadomości potrzeb pracowników, którzy nie zawsze uczestniczą w wyborze odzieży ochronnej. Pracodawcy powinni przeprowadzać konsultacje z pracownikami – są one niezbędne przy doborze odzieży spełniającej wymagania i niwelującej uczucie zmęczenia.



Ewa Gawrysiak

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 34. Na ile poniższe cechy odzieży ochronnej/roboczej mogą wpływać na zmniejszenie uczucia zmęczenia w miejscu pracy?

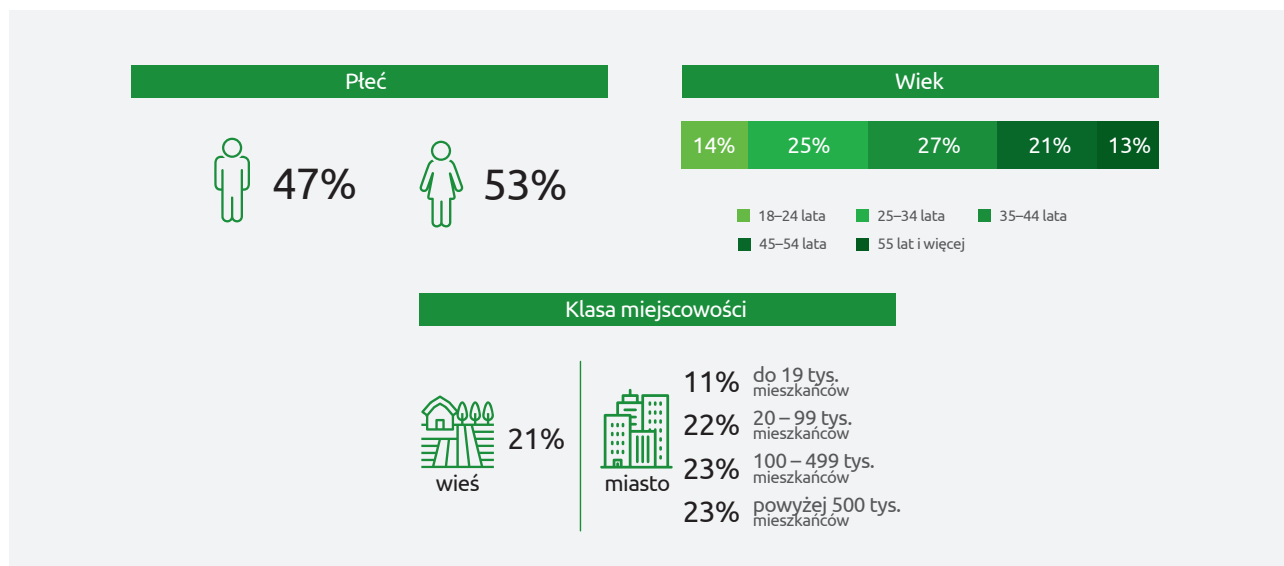


*Na wykresach zostało zaprezentowane T2B; T2B – suma odpowiedzi „4” i „5 – ma bardzo duży wpływ”;

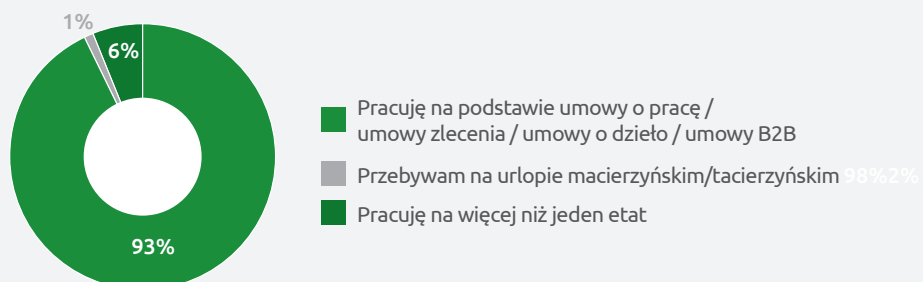


DANE DEMOGRAFICZNE

PRACOWNICY



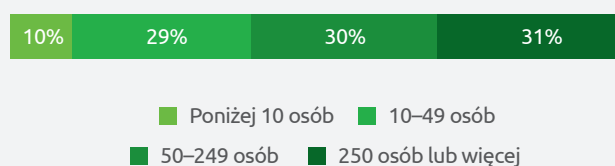
Wykres 35. Jaki jest Pana/i status zawodowy?



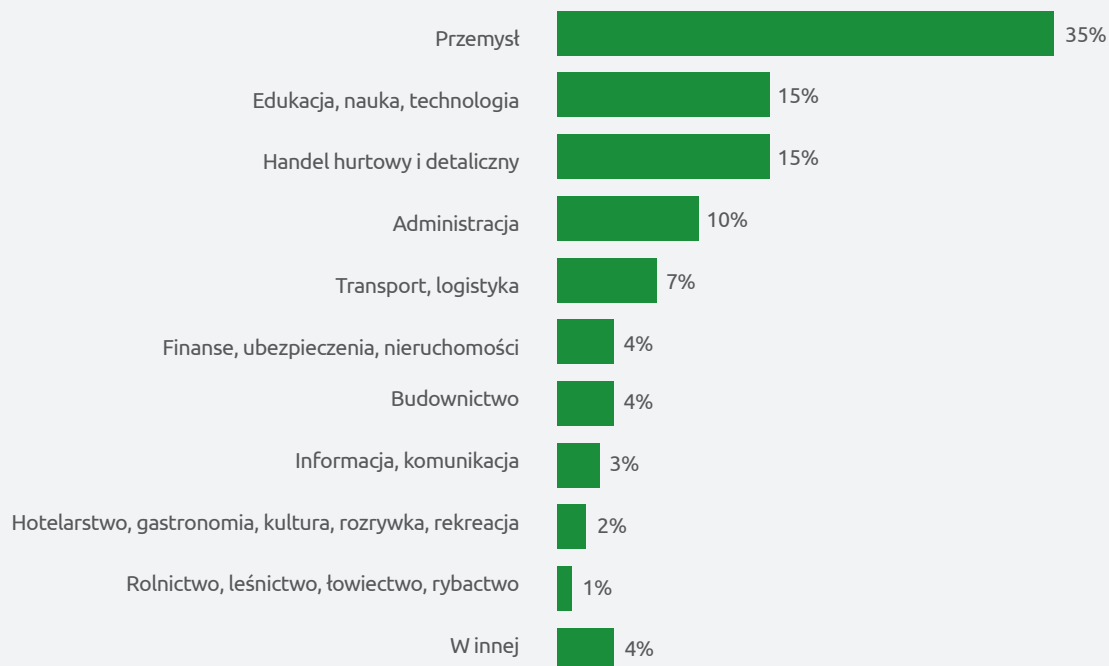
Wykres 36. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a?



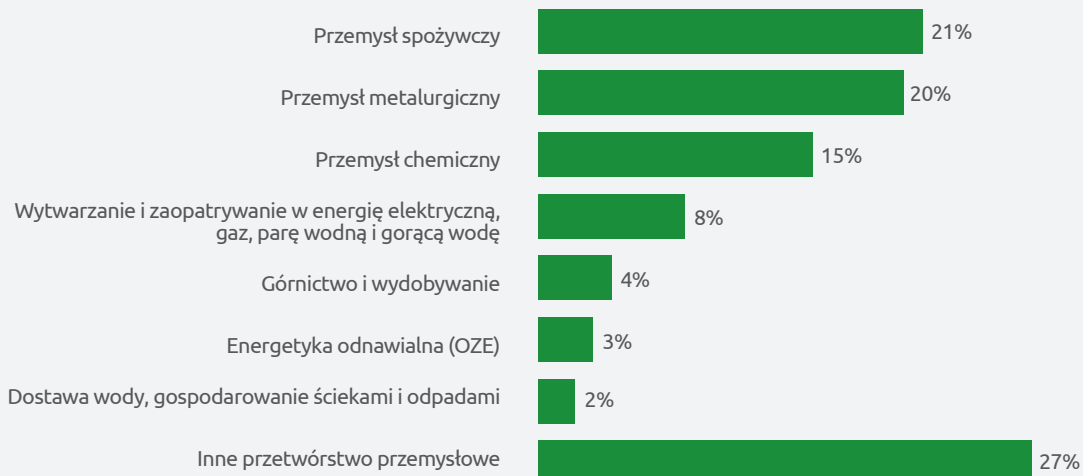
Wykres 37. Jaka jest wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje?



Wykres 38. W jakim sektorze Pan/i pracuje?

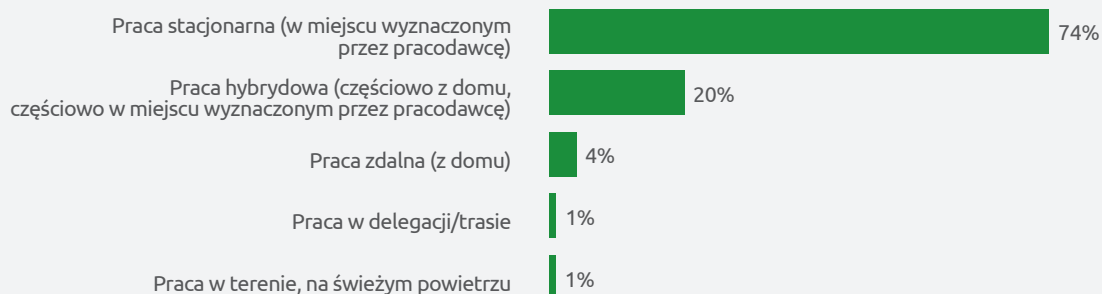


Wykres 39.* W jakim sektorze przemysłu Pan/i pracuje?



*Pytanie zadawane respondentom, którzy pracują w przemyśle

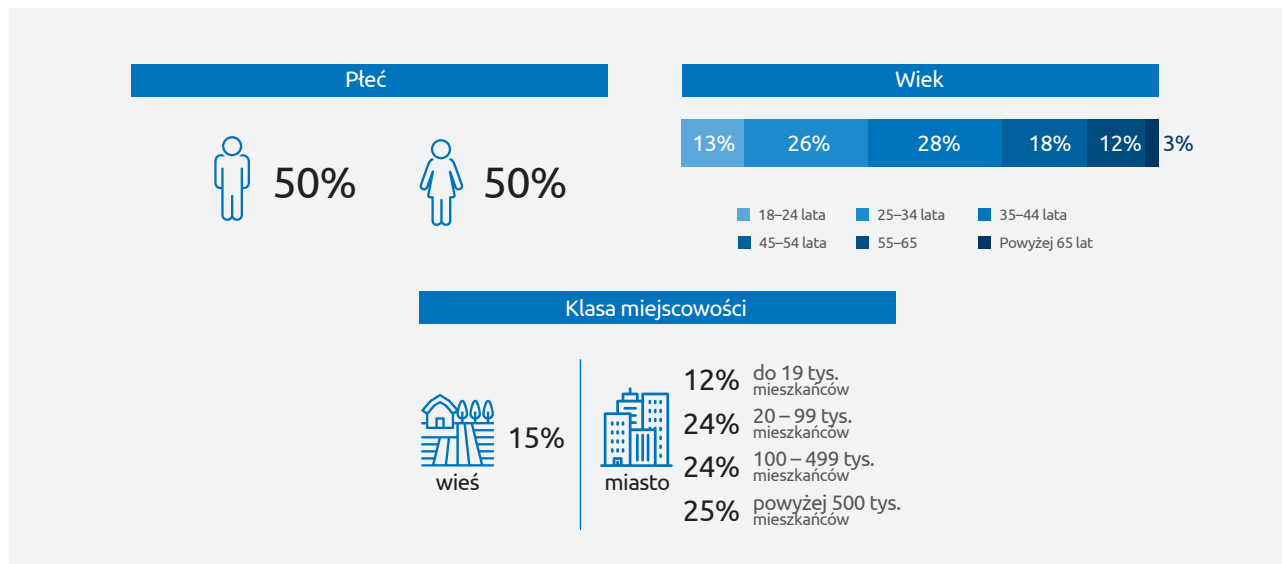
Wykres 40. Jaka jest Pana/i aktualna forma pracy?



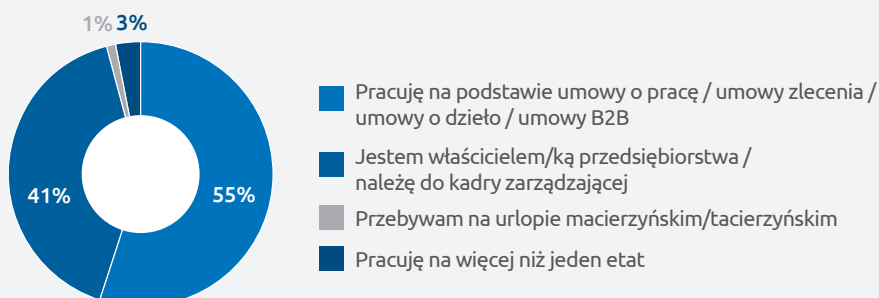
Wykres 41. Jaki charakter ma wykonywana przez Pana/ią praca?



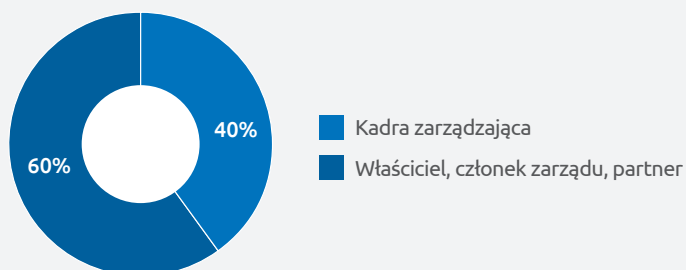
PRACODAWCY



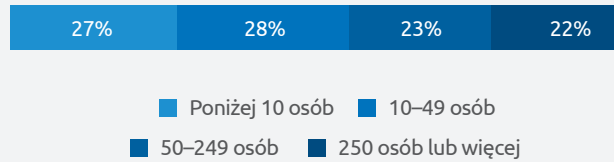
Wykres 42. Jaki jest Pana/i status zawodowy?



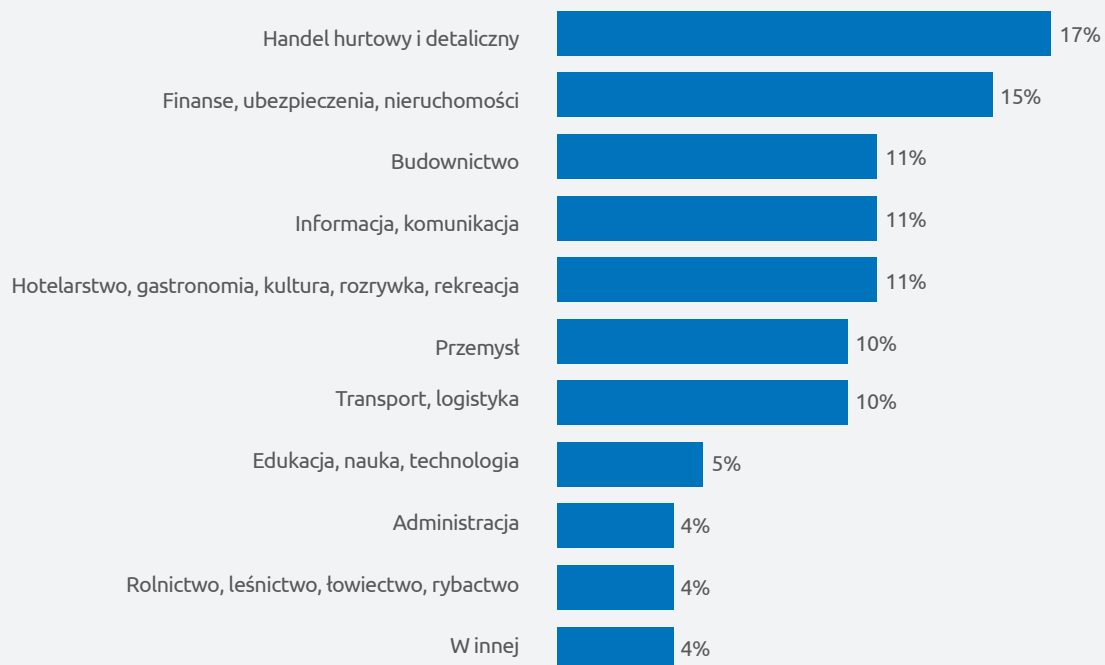
Wykres 43. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a?



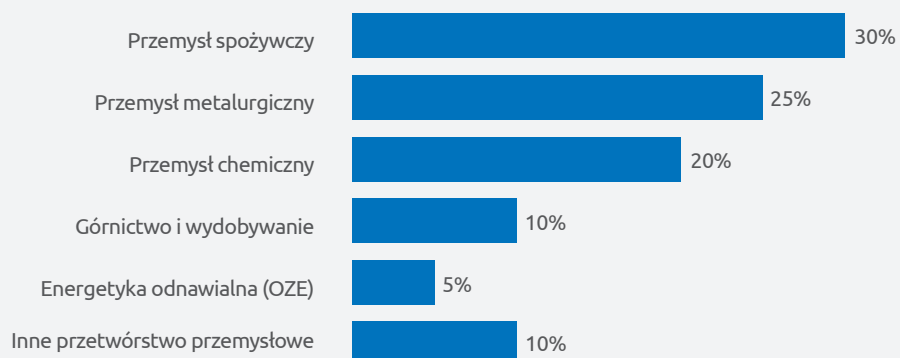
Wykres 44. Jaka jest wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje?



Wykres 45. W jakim sektorze Pan/i pracuje?



Wykres 46. *W jakim sektorze Pan/i pracuje?



Pytanie zadawane respondentom, którzy pracują w przemyśle

Wykres 47. Jaki charakter ma wykonywana przez Pana/i pracowników praca?



O KOALICJI BEZPIECZNI W PRACY



Koalicja Bezpieczni w Pracy to projekt edukacyjny w obszarze BHP służący popularyzacji kultury bezpieczeństwa pracy wśród pracowników i pracodawców. Cel Koalicji realizowany jest przez działalność edukacyjną w zakresie obowiązujących norm i procedur, pokazywanie dobrych praktyk oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy. Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS Workwear, PW Krystian oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 r. Od 2022 r. Koalicja działa jako Stowarzyszenie. Jego celem jest popularyzacja tematów BHP i edukacja na temat bezpiecznych warunków pracy, a także aktywne działania na rzecz bezpieczeństwa pracy od strony regulacyjnej.

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



CWS Workwear jest czołowym dostawcą specjalistycznych usług w dziedzinie wynajmu oraz serwisu odzieży roboczej i ochronnej oraz odzieży do pomieszczeń czystych „cleanroom”. To kompleksowa usługa, która zapewnia najwyższy komfort wszystkim odbiorcom: pracodawcy, zdejmując z niego odpowiedzialność za wyposażenie pracowników w funkcjonalną, zgodną z wymogami BHP i normami, zawsze gotową na czas odzież oraz pracownikom, którym zapewnia bezpieczeństwo, wygodę podczas pracy, komfort i brak obowiązku samodzielnego prania. Marka CWS Workwear należy do CWS International GmbH. Grupa zatrudnia ponad 11 000 pracowników w 16 krajach. Właścicielem CWS International GmbH i jej spółek zależnych jest Franz Haniel & Cie. GmbH.

W Polsce firma obecna jest od 1995 roku i obsługuje zarówno duże, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa z różnych sektorów gospodarki. Zaawansowane technologicznie zakłady pralnicze w Łodzi, Dąbrowie Górniczej, Międzyrzeczu oraz Warszawie obsługują klientów zlokalizowanych na terenie całego kraju. Dzięki innowacyjnym, zrównoważonym i cyfrowym rozwiązaniom w zakresie wynajmu CWS Workwear przyczynia się do zdrowszego i bezpieczniejszego jutra.



PW Krystian to firma rodzinna, która działa na rynku już od trzech pokoleń. Produkuje odzież ochronną i korporacyjną oraz jest dystrybutorem środków ochrony indywidualnej. Z sukcesami współpracuje z podmiotami działającymi w branży energetycznej, gazowej, paliwowej, budowlanej, stoczniowej, chemicznej i wielu innych. Jej klientami są także największe profesjonalne pralnie przemysłowe, zajmujące się konserwacją i wynajmem odzieży ochronnej. W przedsiębiorstwie pracuje zgodnie z wdrożonym, zintegrowanym systemem zarządzania, bazującym na ISO 9001 (zarządzanie jakością) oraz ISO 14001 (zarządzanie środowiskowe).



TenCate Protective Fabrics – światowy lider w produkcji tkanin ochronnych. Wieloletnie doświadczenie – firma założona w 1704 r. – kapitał oraz zaufanie klientów pozwalają firmie na zachowanie najwyższych standardów jakości. Jako lider innowacyjnych rozwiązań TenCate Protective Fabrics inwestuje w wiedzę oraz specjalistyczną kadrę, dzięki czemu oferowany asortyment to szeroka gama bezpiecznych, unikalnych i opatentowanych tkanin, stworzonych z poszanowaniem środowiska i wpisujących się w koncepcję obiegu zamkniętego. „Naszym celem jest ochrona ludzi, na których polegają społeczności. Umożliwiamy profesjonalistom bycie doskonałym w tym co robią, tworząc najlepsze tkaniny ochronne dla każdego aspektu życia | *made for life*”.

Więcej informacji na:
www.bezpieczniwpracy.pl

KONTAKT:
Patrycja Nojszewska | Koalicja Bezpieczni w Pracy
T +48 609 424 535
✉ pr@bezpieczniwpracy.pl
www.bezpieczniwpracy.pl

Zapraszamy do współpracy!

W raporcie wykorzystano fotografie Adobe Stock.



www.bezpieczniwpracy.pl