



BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2020

Wpływ pandemii koronawirusa
na polski rynek pracy



SPIS TREŚCI

| | |
|----|----------------------------------------------------------|
| 2 | WSTĘP |
| 3 | ZAGADNIENIA BADAWCZE I METODOLOGIA |
| 4 | KONTEKST ZAGADNIENIA |
| 6 | NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI |
| 8 | BIBLIOGRAFIA |
| 9 | 1. PRACODAWCY |
| 10 | Przygotowanie do pandemii |
| 12 | Dostosowanie zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych |
| 12 | Organizacja pracy |
| 12 | Praca zdalna |
| 14 | Wpływ pandemii na zwiększoną nieobecność pracowników |
| 15 | Wdrożone działania a poczucie bezpieczeństwa |
| 17 | Wpływ pandemii na kondycję firmy |
| 18 | Wpływ pandemii na jakość standardów bhp |
| 19 | Skutki gospodarcze w związku z pandemią |
| 21 | Prognozy na przyszłość |
| 22 | Struktura próby |
| 25 | 2. PRACOWNICY |
| 25 | Przygotowanie do pandemii |
| 25 | Działania wdrożone w związku z pandemią |
| 27 | Dostosowanie zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych |
| 28 | Organizacja pracy |
| 28 | Praca zdalna |
| 32 | Wpływ pandemii na zwiększoną nieobecność pracowników |
| 33 | Czynniki psychofizyczne w miejscu pracy |
| 35 | Schorzenia podczas pandemii |
| 36 | Wdrożone działania a poczucie bezpieczeństwa |
| 38 | Wpływ pandemii na jakość standardów bhp |
| 38 | Wpływ pandemii na kondycję firmy |
| 40 | Skutki gospodarcze w związku z pandemią |
| 42 | Prognozy na przyszłość |
| 44 | Struktura próby |
| 47 | 3. PORÓWNANIE PERSPEKTYW |
| 55 | KOMENTARZE EKSPERTÓW |
| 58 | O KOALICJI |

WSTĘP

Niniejsza, już siódma edycja raportu *Bezpieczeństwo pracy w Polsce*, stanowi odpowiedź na nieoczekiwane wyzwania, przed jakimi stanęły firmy na całym świecie. Raport jest cykliczną publikacją **Koalicji Bezpieczni w Pracy**, która powstała w 2014 roku w celu promocji kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Obecnie zrzesza pięć niezależnych firm: CWS Polska, PW Krystian, TenCate Protective Fabrics, SEKA S.A. i DHL w Polsce reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Koalicja prowadzi dynamiczną działalność edukacyjną w zakresie obowiązujących norm i procedur bhp, wspierając pracodawców we wdrażaniu wysokich standardów bezpieczeństwa i wskazując realne korzyści płynące z ich przestrzegania.

Pierwsza edycja badań zrealizowanych przez Koalicję pozwoliła uzyskać wgląd w aktualną sytuację pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Rok później Koalicja postanowiła oddać głos pracodawcom i dowiedzieć się, czy ich zdaniem firmy wystarczająco inwestują w zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Badanie przeprowadzone w 2016 roku miało na celu porównanie pracowników fizycznych i umysłowych pod względem postaw wobec bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2017 roku zajęto się stanem wiedzy dotyczącym przepisów bhp wśród pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw. Badanie realizowane w 2018 roku było odpowiedzią na dynamiczną sytuację cudzoziemców na rynku pracy w Polsce, a w ubiegłym roku raport dotyczył zagrożeń psychospołecznych i ich wpływu na pracownika.

Pandemia koronawirusa, która do Polski dotarła w marcu 2020 roku, naruszyła dotychczasowy model organizacji pracy i miała ogromny wpływ na zmianę podejścia do kwestii bezpieczeństwa i – w szczególności – higieny pracy. To służby bhp w firmach zostały rzucone na pierwszy front walki z epidemią o minimalizowanie ryzyka wystąpienia zakażeń w organizacji. Oznaczało to nie tylko – mówiąc wprost – intensyfikację pracy działów bhp, ale także wzięcie na siebie dużo większej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Na początku bowiem ani służba zdrowia, ani ustawodawca, nie wiedzieli do końca, czym jest wirus SARS-CoV-2, jak wygląda jego transmisja i jakie należy wprowadzić obostrzenia. To na barki służb bhp w pierwszej fazie spadł obowiązek szukania rozwiązań i wprowadzania obostrzeń sanitarnych, zanim tak naprawdę pojawiły się wytyczne ze strony regulacyjnej.

Pandemia koronawirusa miała wpływ na spowolnienie gospodarcze i kondycję finansową polskich firm. Jednak sięga ona dużo głębiej niżli kwestie finansowe – dotyczy zmian w postrzeganiu bhp, organizacji pracy, optymalizacji kosztów działania, gotowości do zmian i reorganizacji w firmie. Stanowi wyzwanie nie tylko z punktu widzenia zdrowia fizycznego, ale również i psychicznego pracowników. Istotnym elementem jest także wpływ pandemii na długofalową strategię biznesową polskich firm. Na niespotykaną dotychczas skalę wdrożyły one zmiany organizacyjne takie jak praca zdalna czy praca zmianowa. Pojawiły się obostrzenia sanitarne, których nigdy dotąd nie stosowano tak powszechnie. Zrodziło to szereg wątpliwości natury regulacyjnej, ponieważ – jak pokazał raport – polskie przedsiębiorstwa zmuszone były reagować szybciej niż ustawodawca. Istotne z punktu widzenia badania jest porównanie dwóch perspektyw – pracowników i pracodawców. Jak oceniają oni pracę zdalną? Jaki ma ona wpływ na efektywność? Jakie będą długofalowe skutki pandemii dla polskich przedsiębiorstw?

Zapraszamy do lektury raportu.

Anna Jabłońska
przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
dyrektorka zarządzająca CWS Polska



ZAGADNIENIA BADAWCZE I METODOLOGIA

- Celem projektu było kompleksowe zbadanie zakresu wpływu pandemii koronawirusa na bezpieczeństwo i organizację pracy polskich firm.
- Badanie składało się z dwóch części:
 - Część *Pracodawcy* obejmowała zbadanie opinii **pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo i organizację pracy** (w tym działania związane z pandemią). Pomiar został zrealizowany **metodą wywiadu telefonicznego (CATI) na próbie 200 osób**.
 - Część *Pracownicy* obejmowała zbadanie opinii pracowników. Pomiar został zrealizowany metodą **wywiadu on-line (CAWI)** z wykorzystaniem panelu internetowego **SW Panel na próbie 1517 osób**.
- Próby badawcze w obu częściach projektu zostały dobrane w taki sposób, aby reprezentować **strukturę branż obecnych w polskiej gospodarce**.
- Badanie zostało przeprowadzone w dniach 21.07.–17.08.2020.

KONTEKST ZAGADNIENIA

Polska na tle Europy

Wpływ pandemii COVID-19 na życie jednostki i społeczeństwa, w tym na gospodarkę, jest bezprecedensowy. Jak wynika z raportu Eurofound **Covid-19: Policy responses across Europe**, gospodarcze i rynkowe konsekwencje pandemii COVID-19 są trudne do przewidzenia, ale prawdopodobnie będą poważniejsze, niż skutki światowego kryzysu finansowego w latach 2008–2009. Ze względu na charakter środków ograniczających rozwój pandemii, skutki ich wprowadzenia są bardzo specyficzne dla poszczególnych sektorów i prawdopodobnie będą miały istotny wpływ na osoby z większą liczbą zadań oraz osoby, które nie mogą świadczyć pracy zdalnej, a także na pracowników korzystających z elastycznych form zatrudnienia.

Z porównań międzynarodowych IPSOS na podstawie badania **What worries the world** wynika, że średnio 47 proc. respondentów na całym świecie twierdzi, że COVID-19 jest jednym z 3 głównych problemów, z którymi boryka się ich kraj. Polacy nie są tutaj wyjątkiem – pytani o zagadnienia budzące największe obawy zgodnie wskazywali tematykę związaną z COVID-19 oraz stan służby zdrowia (po 41 proc. wskazań).

Obawy te znajdują odzwierciedlenie w emocjach towarzyszących czasem pandemii – jak wynika z badań na zlecenie Parlamentu Europejskiego, najpowszechniejszym stanem emocjonalnym deklarowanym przez mieszkańców krajów Unii Europejskiej jest „niepewność” (45 proc. wskazań), choć ze względu na przedłużający się czas trwania pandemii zaczynają rozpowszechniać się postawy bardziej optymistyczne („nadzieja” – 41 proc. wskazań, „pewność siebie” – 24 proc.). Może to wynikać z faktu przyzwyczajenia się do nowej sytuacji przez część Europejczyków. Niemniej negatywne emocje, które cały czas dominują, wynikają częściowo z doświadczeń gospodarczych – 28 proc. badanych doświadczyło utraty dochodu, 22 proc. musiało skorzystać z prywatnych oszczędności wcześniej niż planowało, a 14 proc. miało problemy ze spłatą bieżących zobowiązań finansowych. Porównując odpowiedzi obywateli Polski, zwraca uwagę niższy poziom problemów związanych z bezrobociem – jest to czynnik najbardziej odbiegający od średniej unijnej (16 proc. wskazań dla Polski vs. 21 proc. dla UE) obok wcześniejszego wykorzystywania prywatnych oszczędności (Polska – 29 proc., średnia UE – 22 proc.). Fakt, że pomimo powszechnego stosowania środków ochrony dochodów, wiele osób i rodzin doświadczyło dramatycznego spadku dochodów, ilustruje powszechne podejmowanie inicjatyw mających na celu odroczenie spłaty czynszu, kredytu hipotecznego lub pożyczki.

Zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom jest jednym z najważniejszych obszarów związanych z organizacją pracy, z którym mierzą się w ostatnich miesiącach przedsiębiorcy. Zalecenia instytucji publicznych odnośnie bhp w pierwszych tygodniach pandemii w Polsce zmieniały się dynamicznie.



Pierwsze skutki pandemii dla gospodarki

Pandemia, która do Polski dotarła w połowie marca, wyraźnie wpłynęła na wyniki gospodarcze uzyskane w I półroczu br. Główny Urząd Statystyczny, porównując rok do roku kluczowe wskaźniki dla sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju, odnotował spadki w wielu obszarach, jak sprzedana produkcja przemysłu czy sprzedaż detaliczna. W niektórych aspektach, jak produkcja budowlano-montażowa, można zauważyć wzrost, niemniej jest to zasługa dobrych wyników z początku roku, jeszcze sprzed okresu dotarcia koronawirusa do naszych granic. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zmniejszyło się w porównaniu z I półroczem ubiegłego roku, a stopa bezrobocia wzrosła. Niemniej statystyki publiczne wykazują, że sytuacja zmienia się bardzo dynamicznie – już w czerwcu odnotowano poprawę sytuacji w niektórych obszarach: zmniejszyła się skala spadku rok do roku w produkcji budowlano-montażowej oraz sprzedaży detalicznej, a produkcja w przemyśle była nawet wyższa niż przed rokiem. Podobnie jak wśród innych mieszkańców UE, nastroje u Polaków w lipcu uległy poprawie i są wyraźnie mniej pesymistyczne niż w poprzednich miesiącach. W lipcu Komisja Europejska podała szacunki spadku PKB w związku z pandemią koronawirusa w poszczególnych krajach członkowskich. Spadek PKB Polski ma wynieść 4,6 proc., co jest optymistyczną informacją na tle spadków w pozostałych państwach Unii Europejskiej. Komisja Europejska szacuje, że gospodarka całej UE skurczy się o 8,3 proc. w 2020 roku.

Wpływ na obszar bhp

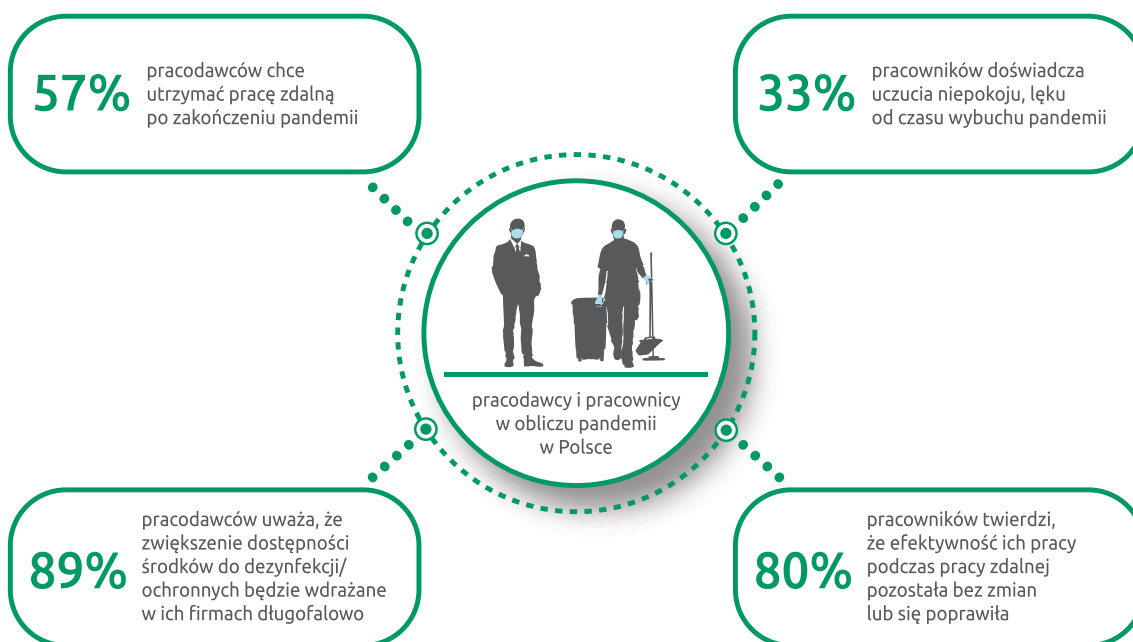
Zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom jest jednym z najważniejszych obszarów związanych z organizacją pracy, z którym mierzą się w ostatnich miesiącach przedsiębiorcy. Zalecenia instytucji publicznych odnośnie bhp w pierwszych tygodniach pandemii w Polsce zmieniały się dynamicznie.

Zagadnienia takie jak badania profilaktyczne pracowników czy szkolenia bhp w wielu przedsiębiorstwach zeszły na dalszy plan. Z drugiej strony ogół polskich pracodawców musiał dostosować swoje zakłady pracy do nowych wymogów sanitarnych, reorganizując przestrzeń lub radykalnie zmieniając sposób pracy firmy, wprowadzając system pracy zdalnej w niespotykanej dotychczas skali. Zmiany te pokazują, jak dynamicznie zmienia się w ostatnim czasie aspekt pracy, jakim jest bezpieczeństwo i higiena.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

- Prawie wszyscy pracodawcy w Polsce wprowadzili szereg zmian organizacyjnych w zakresie bhp z powodu pandemii: 97 proc. z nich zaopatrzyło pracowników w dodatkowe środki ochrony, 96 proc. dostosowało zakład pracy do nowych wymogów sanitarnych.
- Szczegółowe działania z zakresu bhp w dużej mierze pozostają niedostrzeżone przez pracowników, niemniej ogólnie pozytywnie oceniają oni inicjatywy pracodawców w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa w dobie pandemii.
- Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy pozytywnie oceniają wprowadzony system pracy zdalnej. W obu badanych grupach przeważają opinie, że praca zdalna nie wpływa negatywnie na skuteczność wykonywanych zadań. Badani są entuzjastycznie nastawieni do utrzymania systemu pracy zdalnej już po zakończeniu pandemii.
- Ponad 1/3 pracowników zadeklarowała, że stres jest jednym z 5 najistotniejszych czynników wpływających na ich pracę.
- Prawie 3 na 4 badanych zaczęło doświadczać schorzeń od czasu wybuchu pandemii. Co trzeci badany wspomina o uczuciu lęku i niepokoju. Wśród 31 proc. pracowników pojawiły się zaburzenia nastroju.
- 95 proc. pracodawców i 52 proc. pracowników spodziewa się pozytywnego wpływu pandemii na jakość standardów bhp w miejscu pracy.
- Obie grupy badanych spodziewają się, że długofalowy wpływ pandemii na kondycję przedsiębiorstwa będzie negatywny.
- Porównując obawy o przyszłość widać różnicę perspektyw w podejściu obu badanych grup – pracodawcy zdecydowanie częściej spodziewają się wstrzymania planowanych inwestycji (45 proc.) i spadku konkurencyjności (35 proc.). Pracownicy natomiast w większym stopniu obawiają się redukcji wynagrodzeń (25 proc.) i zwiększenia kosztów pracy (20 proc.).
- Pracodawcy widzą więcej długofalowych skutków wpływu pandemii na działanie polskich przedsiębiorstw. Zdecydowanie częściej wskazują potrzebę inwestycji w bezpieczeństwo infrastruktury IT oraz materiałów informacyjnych odnośnie bhp.

Szczegółowe działania z zakresu bhp w dużej mierze pozostają niedostrzeżone przez pracowników, niemniej ogólnie pozytywnie oceniają oni inicjatywy pracodawców w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa w dobie pandemii.



Pracodawcy widzą więcej długofalowych skutków wpływu pandemii na działanie polskich przedsiębiorstw. Zdecydowanie częściej wskazują potrzebę inwestycji w bezpieczeństwo infrastruktury IT i materiałów informacyjnych dotyczących bhp.

BIBLIOGRAFIA

- Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, Eurofound, czerwiec 2020
- Covid-19: Policy responses across Europe, Eurofound, lipiec 2020
- What worries the world, Ipsos, czerwiec 2020
- Public opinion in times of Covid-19, Parlament Europejski, lipiec 2020
- Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii Covid-19. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, maj 2020
- Covid-19: powrót do miejsca zatrudnienia, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, kwiecień 2020
- Badania profilaktyczne pracowników – koronawirus, Państwowa Inspekcja Pracy, 2020
- Szkolenia BHP – koronawirus, Państwowa Inspekcja Pracy, 2020
- Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w I półroczu 2020 r., Główny Urząd Statystyczny, lipiec 2020
- Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach – sierpień 2020 roku, Główny Urząd Statystyczny, sierpień 2020



PRACODAWCY

PRZYGOTOWANIE DO PANDEMII

DZIAŁANIA WDROŻONE W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

Pracodawcy, zapytani o zainicjowane działania z zakresu bhp, zadeklarowali bardzo szerokie ich wdrażanie. Najpopularniejszym podjętym działaniem było zaopatrzenie pracowników w dodatkowe środki ochrony (97 proc. wskazań). Ponad 90 proc. ankietowanych wspominało również o dostosowaniu zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych, wprowadzeniu pracy zdalnej w przedsiębiorstwie oraz wysłaniu pracowników na obowiązkowe urlopy. Metody cieszące się mniejszą popularnością to wprowadzenie systemu pracy rotacyjnej (70 proc. ankietowanych) oraz czasowe zamknięcie zakładu pracy (65 proc.).

Pracodawcy zadeklarowali zastosowanie szerokiego wachlarza metod bezpieczeństwa niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Praca rotacyjna była rzadziej stosowana przez małe firmy – mniejsza popularność tej formy działania prewencyjnego wydaje się naturalna oraz może wynikać z kwestii logistycznych i sposobu organizacji pracy tego typu firm.

Podjęte działania z zakresu bhp różniły się w zależności od kategorii pracowników, do których były skierowane. Najbardziej wyraźna różnica w tym zakresie dotyczy zmian w systemie świadczenia pracy – wprowadzenie pracy zdalnej było zastosowane przez 96 proc. pracodawców wobec pracowników umysłowych. Z kolei pracodawcy zatrudniający pracowników fizycznych zdecydowanie częściej kierowali do nich działania związane z rotacyjnym systemem pracy (70 proc.).

DZIAŁANIA WDROŻONE W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

Wykres 1. Jakie działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożyła Pani/Pana firma w związku z pandemią koronawirusa?*

[N=200]



* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały podjęcie działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z powodu pandemii



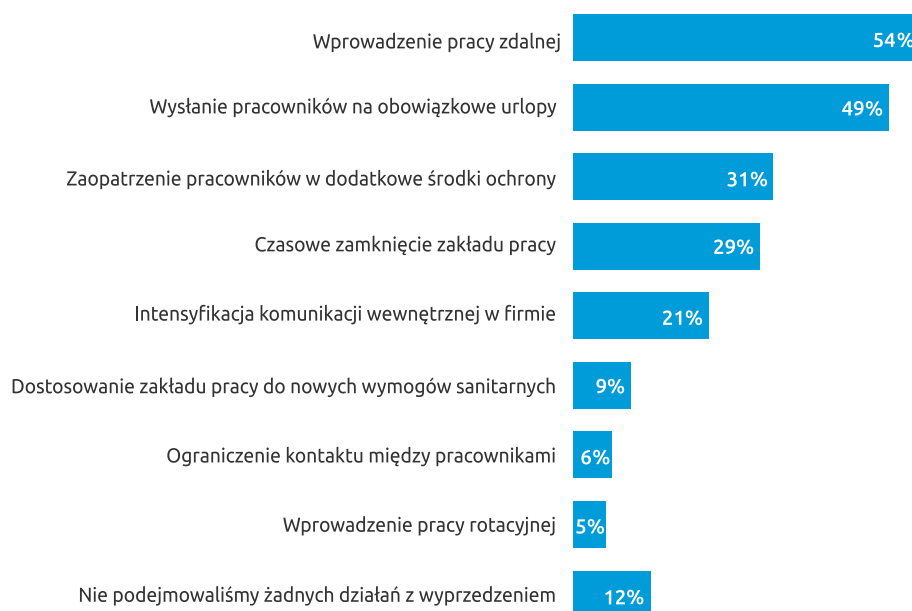
Bożena Narloch-Witkowska
regionalny
specjalista ds. bhp
DHL Parcel Polska

KOMENTARZ EKSPERTA

Zgodnie z wynikami badania, większość pracodawców zapewniło swoim pracownikom środki ochrony, takie jak rękawiczki, maseczki czy środki do dezynfekcji (97 proc.) oraz dostosowało swój zakład pracy do nowych wymogów sanitarnych, np. poprzez wprowadzenie badania temperatury przed wejściem na teren zakładu (96 proc.). Wśród pracowników terenowych sytuacja nieco się komplikuje. Tutaj kroki podejmowane przez pracodawcę musiały być dostosowane indywidualnie do charakteru pracy. W DHL Parcel wprowadziliśmy mobilne dystrybutory wody, które nasi kurierzy mogą wozić ze sobą w samochodach i używać do częstego mycia rąk. Wprowadziliśmy bezdotykową formę potwierdzenia doręczenia paczek oraz uruchomiliśmy płatności bezgotówkowe za przesyłki pobraniowe, żeby zminimalizować bezpośredni kontakt, a przez to zmniejszyć ryzyko zakażenia.

Część pracodawców podejmowała dodatkowe działania z zakresu bhp z własnej inicjatywy, jeszcze przed wdrożeniem obowiązkowych restrykcji przez instytucje publiczne. Najczęściej podejmowanym działaniem było wprowadzenie pracy zdalnej (54 proc. respondentów) oraz wystanie pracowników na obowiązkowe urlopy (49 proc. pracodawców stosowało tę metodę). Prawie co trzeci pracodawca zaopatrywał swoich pracowników w dodatkowe środki ochrony jeszcze przed wprowadzeniem oficjalnych wymogów w tym zakresie.

Wykres 2. Czy któreś z wymienionych wcześniej działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy zostały wdrożone przez Państwa firmę z własnej inicjatywy, jeszcze przed oficjalnym zamrożeniem gospodarki? Jeśli tak, to które?* [N=199]



* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały podjęcie działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z powodu pandemii

W kontekście przygotowania do pracy zdalnej, ankietowani przyznają, że firmy powinny zadbać o edukację pracowników dostosowaną do nowych realiów świadczenia pracy.



DOSTOSOWANIE ZAKŁADU PRACY DO NOWYCH WYMOGÓW SANITARNYCH

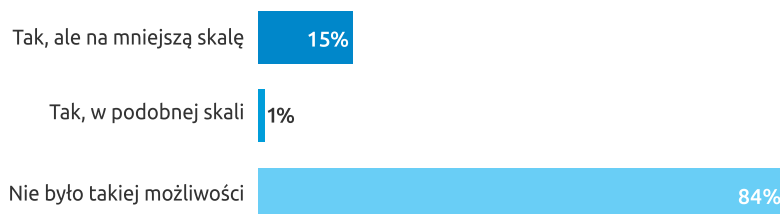
Prawie wszyscy pracodawcy, zapytani o szczegółowe metody spełniania wymogów sanitarnych, zadeklarowali ich przestrzeganie. Jediną relatywnie niepopularną metodą, sugerowaną przez instytucje kontrolne, okazał się podział powierzchni na sekcje (tylko 43 proc. respondentów zdecydowało się na wprowadzenie takiego rozwiązania).

ORGANIZACJA PRACY

PRACA ZDALNA

84 proc. pracodawców, którzy wprowadzili system pracy zdalnej zadeklarowało, że wcześniej nie było w ogóle możliwości świadczenia pracy w ten sposób w ich firmie. Niecałe 15 proc. wspomniało o praktykowaniu pracy zdalnej już wcześniej, jednak w mniejszej skali, niż ma to miejsce obecnie.

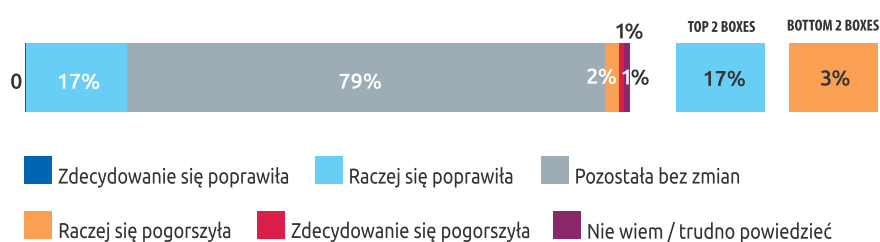
Wykres 3. Czy przed rozpoczęciem pandemii umożliwiali Państwo pracownikom pracę zdalną?* [N=200]



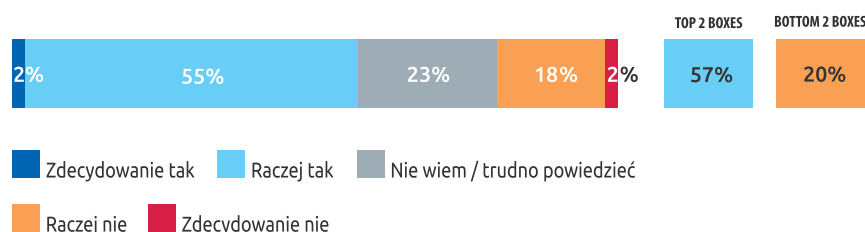
* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały stosowanie przez firmę pracy zdalnej w czasie pandemii.

Spośród pracodawców, którzy wprowadzili pracę zdalną w przedsiębiorstwie, aż 97 proc. nie wskazało zastrzeżeń co do jej wpływu na efektywność pracowników – 17 proc. zauważyło poprawę efektywności, prawie 80 proc. wskazało z kolei, że jest ona na podobnym poziomie. Konsekwencją tego jest relatywnie duża grupa pracodawców chcących utrzymać taki system pracy po pandemii (57 proc.). Niechętny dłuższemu stosowaniu rozwiązania pracy zdalnej jest co piąty badany.

Wykres 4. Jak ocenia Pani/Pan wpływ pracy zdalnej na efektywność pracowników, którzy pracują w ten sposób? Czy Pani/Pana zdaniem ich efektywność: [N=190]



Wykres 5. Czy chciałaby/łby Pani/Pan, by firma utrzymała taki system pracy już po zakończeniu epidemii?*[N=190]



* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały stosowanie przez firmę pracy zdalnej z powodu pandemii.

KOMENTARZ EKSPERTA

Część pracodawców przyznaje, że efektywność pracowników podczas pracy zdalnej wzrosła (17 proc.), a jednocześnie ponad połowa ankietowanych chce utrzymać taki system pracy już po zakończeniu epidemii (57 proc.). Jest to bardzo wysoki wynik, zwłaszcza jeśli porównamy go z 1 proc. pracodawców, którzy stwierdzili, że przed rozpoczęciem epidemii umożliwiali pracownikom pracę zdalną w podobnej skali.

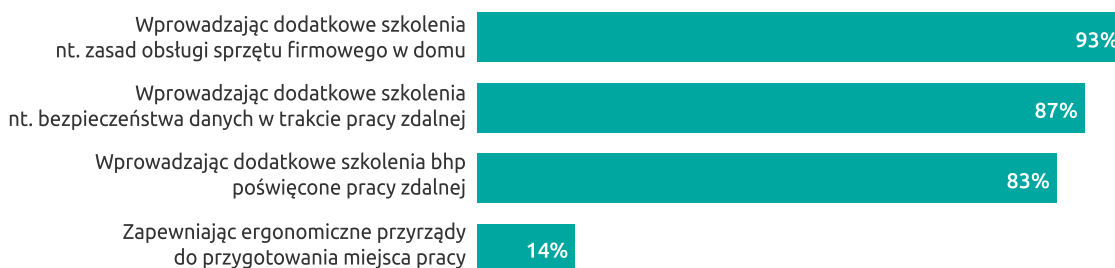
Przypomnijmy, że przyjęta przez rząd tarcza antykrzysowa umożliwiła pracodawcy nakazanie swoim pracownikom przejście na system zdalny. Przepisy nie mówią jednak o formie, w jakiej ma nastąpić to polecenie, dlatego pracownik powinien przyjąć każdą z nich; zarówno telefoniczną, ustną, jak i e-mailową. Co ważne, pracownik nie może odmówić. Jednocześnie ustawa nie definiuje szczegółów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.



Ewa Gawrysiak
Sales & End User
Marketing Manager
TenCate
Protective Fabrics

W kontekście przygotowania do pracy zdalnej, ankietowani przyznali, że firmy powinny zadbać o edukację pracowników dostosowaną do nowych realiów świadczenia pracy, m.in. w formie dodatkowych szkoleń nt. obsługi sprzętu firmowego (93 proc. odpowiedzi), bezpieczeństwa danych (87 proc.) oraz szkoleń bhp dostosowanych do sytuacji pracy zdalnej. Relatywnie niewielu pracodawców (niecałe 14 proc.) stwierdziło, że firmy powinny zapewniać pracownikom dodatkowe ergonomiczne przyrządy do przygotowania miejsca pracy.

Wykres 6. Jak firma powinna przygotować pracownika do wykonywania bezpiecznie pracy zdalnej?* [N=190]



* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały stosowanie przez firmę pracy zdalnej z powodu pandemii.



Jakub Nowak

gt. specjalista ds. bhp
inspektor ochrony
ppoż.

SEKA S.A.

KOMENTARZ EKSPERTA

Pracodawcy są niemalże zgodni, że firma przygotowując pracownika do pracy zdalnej, powinna wprowadzić dodatkowe szkolenia na takie tematy jak: zasady obsługi sprzętu firmowego w domu (93 proc.), bezpieczeństwo danych w trakcie pracy zdalnej (87 proc.) czy bhp pracy zdalnej (83 proc.). To niewątpliwie dobra informacja, martwi natomiast, że zaledwie 14 proc. pracodawców uważa, że powinni zapewnić ergonomiczne przyrządy do przygotowania miejsca pracy. Niestety na razie prawo nie określa jasno, po czyjej stronie leży odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych (czyli w tym wypadku ergonomicznych) warunków pracy w trybie *home office*. Jeśli pracodawca nie ma możliwości wpływu na nie, powinien wymagać od pracowników złożenia oświadczenia, że ich stanowisko pracy pozwala im na bezpieczne wykonywanie pracy z domu.

WPŁYW PANDEMII NA ZWIĘKSZONĄ NIEOBECNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Od momentu rozpoczęcia pandemii prawie 96 proc. pracodawców zaobserwowało w firmie zwiększoną nieobecność pracowników z tytułu opieki nad dziećmi. W 87 proc. firm zwiększyła się częstotliwość przebywania pracowników na zwolnieniach lekarskich. 4 na 10 pracodawców mierzyło się z brakami kadrowymi w związku z kwarantanną pracowników.



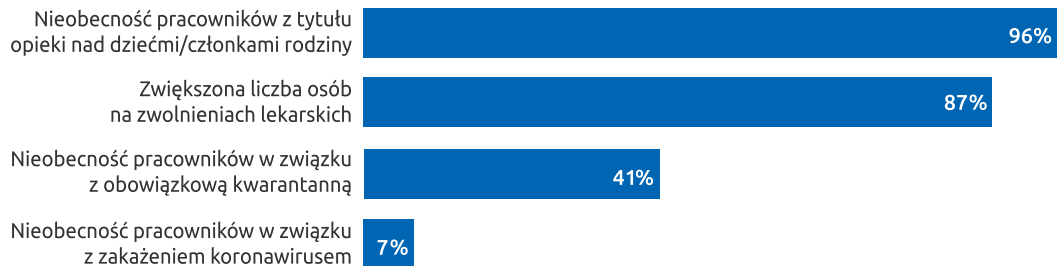
**Bożena
Narloch-Witkowska**
regionalny
specjalista ds. bhp
DHL Parcel Polska

KOMENTARZ EKSPERTA

Osoby pracujące z domu często spędzają wiele godzin przed ekranem laptopa, niejednokrotnie na kanapie i przy stoliku kawowym. W takich warunkach zachowanie odpowiedniej postawy jest problematyczne i dotkliwe dla pracownika w każdym wieku, jednak w szczególności dla osób w wieku dojrzałym. Jeszcze przed wybuchem pandemii, jako DHL Parcel Polska, opracowaliśmy autorski projekt „Ergonomia 50+”, w ramach którego doposażono stanowiska pracy magazynowej m.in. w tzw. maty antyzmęczeniowe, podpory do stania i specjalne pasy biodrowe. Teraz przed nami kolejne zadanie – i przed wszystkimi pracodawcami, którzy zatrudniają pracowników w trybie zdalnym – opracowanie ergonomicznych rozwiązań przygotowania miejsca pracy w domu.

Niestety, w badaniu zaledwie 14 proc. pracodawców wskazało, że jest to obowiązek firmy dla zapewnienia bezpieczeństwa podczas *home office*.

Wykres 7. Czy w związku z pandemią zaobserwowali Państwo w firmie któreś z poniższych zjawisk? [N=200]

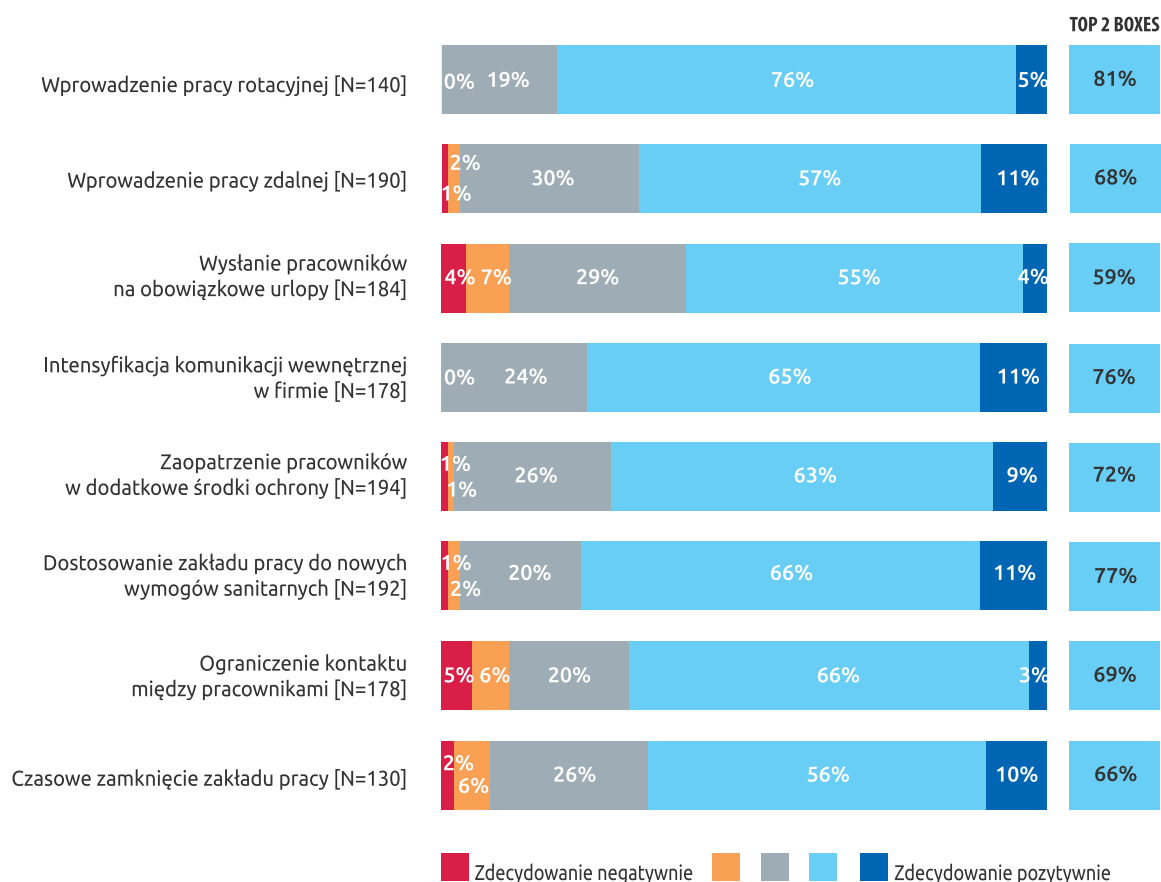


SKUTKI

WDROŻONE DZIAŁANIA A POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

Pracodawcy pozytywnie ocenili wpływ wdrożonych przez siebie działań na zabezpieczenie pracowników przed zagrożeniami psychofizycznymi. Najlepiej ocenianymi działaniami w tym zakresie są: system pracy rotacyjnej (81 proc. pozytywnych ocen), dostosowanie zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych (77 proc.) oraz intensyfikacja komunikacji wewnętrznej w firmie (76 proc.). Najgorzej oceniana przez pracodawców była decyzja o wystaniu pracowników na obowiązkowe urlopy (59 proc. pozytywnych ocen).

Wykres 8. Jak ocenia Pani/Pan wpływ wdrożonych działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na zabezpieczenie pracowników przed zagrożeniami psychofizycznymi w Pani/Pana firmie?



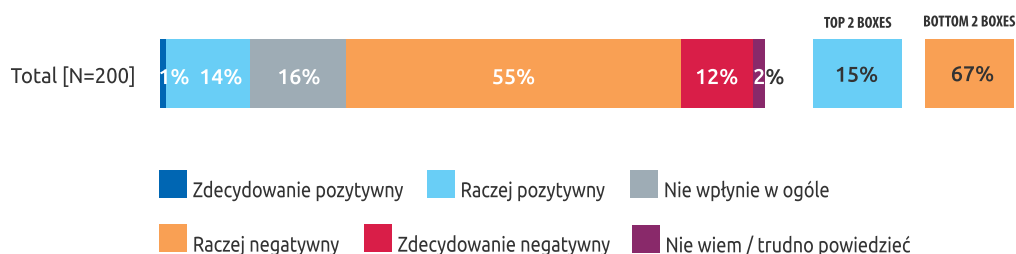
Służby bhp w firmach zostały rzucone na pierwszy front walki z epidemią o minimalizowanie ryzyka wystąpienia zakażeń w organizacji.

Oznacza to nie tylko intensyfikację pracy działów bhp, ale także wzięcie na siebie dużo większej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

WPŁYW PANDEMII NA KONDYCJĘ FIRMY

Badani pesymistycznie ocenili wpływ pandemii na kondycję firmy. Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, najwięcej negatywnych ocen pojawiło się wśród mniejszych firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników (79 proc. negatywnych ocen). Wyróżniającą się podgrupą, w której oceny negatywne stanowią mniej niż 50 proc. ogółu odpowiedzi, są przedsiębiorstwa średniej wielkości (50–249 pracowników), wśród których brak wpływu pandemii lub pozytywny jej wpływ na działalność przedsiębiorstwa zadeklarowało 52 proc. respondentów.

Wykres 9. Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na kondycję gospodarczą Pani/Pana firmy będzie:
[N=200]



KOMENTARZ EKSPERTA

Długofalowo koronawirus wpłynie negatywnie na kondycję gospodarczą firmy – z tym stwierdzeniem zgadza się 67 proc. ankietowanych. Ci, którzy odpowiedzieli inaczej, są w znacznej mniejszości – 15 proc. mówi o pozytywnym wpływie. To niewiele, ale z drugiej strony cieszy, że część firm jest w stanie wyjść z tej nieoczekiwanej sytuacji na plusie. Najwięcej wygranych jest wśród firm średniej wielkości – już wystarczająco stabilnych finansowo, a jeszcze elastycznych organizacyjnie. Epidemia najbardziej dotknęła tych najmniejszych – 79 proc. firm zatrudniających 10–49 pracowników, mówi o negatywnym jej wpływie na kondycję firmy. Czy lepsze przygotowanie proceduralne firm do radzenia sobie w kryzysowych sytuacjach zmniejszyłoby ten efekt? Na pewno nie stracilibyśmy tyle czasu na dostosowywanie się do sytuacji. Można podejrzewać, że szok związany z sytuacją byłby mniejszy, a rynek może zachowałby większą stabilność. To jednak tylko podejrzenia. Faktem jest jednak, że pozytywną zmianą jest większy nacisk na bhp, który obserwujemy we wszystkich niemalże firmach. Mam nadzieję, że wpłynie to pozytywnie i długofalowo na bezpieczeństwo i higienę pracy w Polsce.



Elżbieta Rogowska
wiceprezes zarządu
ds. operacyjnych
PW KRYSTIAN



Jakub Nowak

gf. specjalista ds. bhp
inspektor ochrony
ppoż.

SEKA S.A.

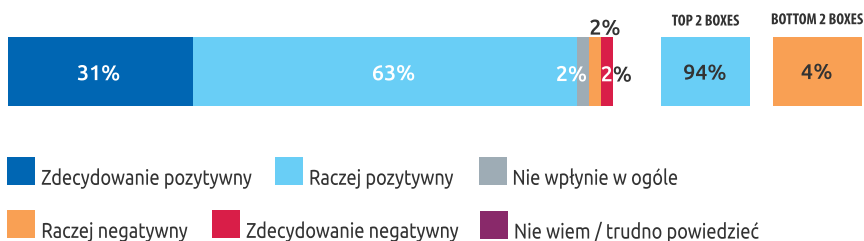
KOMENTARZ EKSPERTA

Ocena zdecydowanej większości pracodawców, że spodziewają się pozytywnego wpływu koronawirusa na jakość standardów bhp, jest dobrą informacją. Opinia ta pokazuje, że pracodawcy dostrzegają wagę wprowadzanych rozwiązań i jednocześnie są przekonani o ich skuteczności, a to pozwala założyć, że będą bardziej zaangażowani długofalowo w proces utrzymywania odpowiednich standardów. Przeświadczenie o pozytywnym wpływie na jakość standardów bezpieczeństwa może być też związane z faktem, że w wielu zakładach pracy działania w zakresie bezpieczeństwa i przeciwdziałania koronawirusowi były prowadzone w formie grupowej przy zaangażowaniu przedstawicieli wielu komórek zakładu. W tym zakresie doszło do poprawy współpracy dotyczącej tworzenia standardów bezpieczeństwa i uznawania ich wagi dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. Podjęcie wspólnych działań i pozytywne efekty sprawią, że w przyszłości łatwiej będzie realizować inne zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa osób zatrudnionych.

WPŁYW PANDEMII NA JAKOŚĆ STANDARDÓW BHP

Zdecydowana większość pracodawców (94 proc. spośród ankietowanych), zadeklarowało, że spodziewa się pozytywnego wpływu pandemii na wzrost jakości standardów bhp. Nastawienie to jest podobne dla wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości ich firmy.

Wykres 10. Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na jakość standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w Pani/Pana firmie będzie: [N=200]



Zdecydowana większość pracodawców spodziewa się pozytywnego wpływu pandemii na wzrost jakości standardów bhp.



KOMENTARZ EKSPERTA

Jeżeli w ogóle możemy mówić o pozytywnym wpływie koronawirusa na sytuację polskich firm, to z pewnością będzie to poprawa jakości standardów bhp. Potwierdzają to wyniki badania, w których z tym stwierdzeniem zgodzili się prawie wszyscy, bo aż 94 proc. pracodawców. Jako PW Krystian, zawsze stawialiśmy kwestie bezpieczeństwa naszych pracowników na pierwszym miejscu. W obliczu koronawirusa tym bardziej zaostrzyliśmy reżim sanitarny, i już teraz możemy powiedzieć, że niektóre wprowadzone działania zostaną z nami na stałe. Mamy przy tym świadomość, że nie wystarczy do tego wprowadzenie odpowiednich procedur, istotniejsza jest bowiem zmiana mentalna osób, do których są one kierowane. Tym samym z dumą przyznaję, że w naszej firmie od samego początku epidemii obserwuję, jak pracownicy każdego szczebla ze zrozumieniem dbają o zachowanie nowych zasad, które tak naprawdę stały się już normą.



Elżbieta Rogowska
wiceprezes zarządu
ds. operacyjnych
PW KRYSTIAN

SKUTKI GOSPODARCZE W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

Negatywne skutki pandemii dla firmy odczuło 88 proc. ankietowanych. W ponad połowie badanych przedsiębiorstw pojawiły się redukcje wynagrodzeń. 45 proc. firm zmagano się ze zwiększoną skalą zwolnień pracowników. Co czwarty badany zadeklarował spadek popytu na produkty lub usługi swojej firmy.

Wykres 11. Czy Pani/Pana firma zmagająca się z któryś z poniższych zjawisk od rozpoczęcia epidemii koronawirusa w Polsce? [N=200]



Pandemia koronawirusa ma wpływ na spowolnienie gospodarcze i kondycję finansową polskich firm. Sięga dużo głębiej niż kwestie finansowe – dotyka zmian w postrzeganiu bhp, organizacji pracy, optymalizacji kosztów działania, gotowości do zmian i reorganizacji w firmie. Stanowi wyzwanie nie tylko z punktu widzenia zdrowia fizycznego, ale również i psychicznego pracowników.



PROGNOZY NA PRZYSZŁOŚĆ

Pytani o negatywne zjawiska mogące wystąpić w najbliższym czasie, anketowani wskazywali wstrzymanie planowanych inwestycji. Co trzeci z badanych obawia się spadku konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Wykres 12. Których z poniższych zjawisk spodziewa się Pani/Pan w firmie w najbliższym czasie? [N=200]



89 proc. badanych oceniło, że zwiększona dostępność środków do dezynfekcji i środków ochronnych będzie wdrażana w firmach długofalowo. Ponad 70 proc. badanych zadeklarowało, że nastąpi zwiększenie inwestycji przedsiębiorstw w bezpieczeństwo infrastruktury IT oraz w materiały informacyjne o tematyce bhp. Mimo własnych pozytywnych ocen odnośnie pracy zdalnej, jedynie 29 proc. anketowanych oceniło, że stanie się ona długofalowym zjawiskiem.

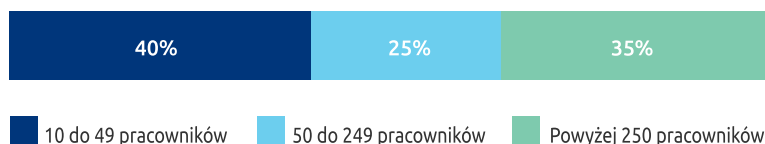
Wykres 13. Które z poniższych rozwiązań, które pojawiły się w czasie pandemii, będą Pani/Pana zdaniem wdrażane w firmach długofalowo? [N=200]



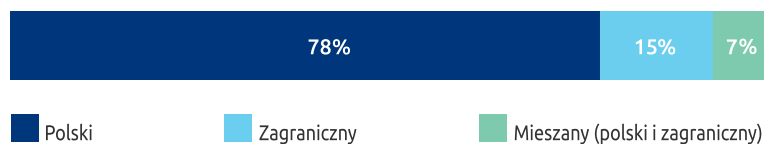
Przed pracodawcami, którzy zatrudniają pracowników w trybie zdalnym, stoi zadanie – opracowania ergonomicznych rozwiązań przygotowania miejsca pracy w domu. W badaniu ponad 55 proc. pracowników wskazało, że jest to kluczowy obowiązek firmy dla zapewnienia bezpieczeństwa podczas *home office*.

STRUKTURA PRÓBY

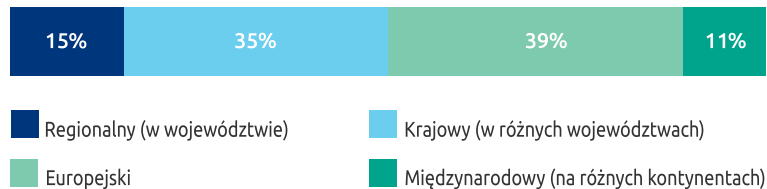
WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA



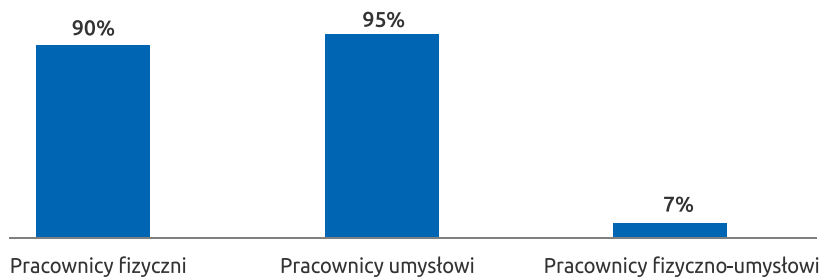
KAPITAŁ FIRMY



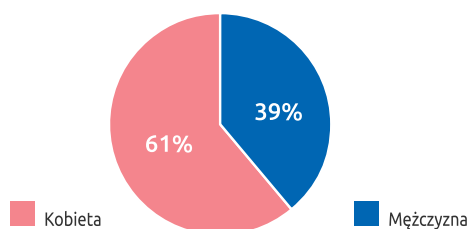
RYNEK, NA KTÓRYM DZIAŁA PRZEDSIĘBIORSTWO



KATEGORIE ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW

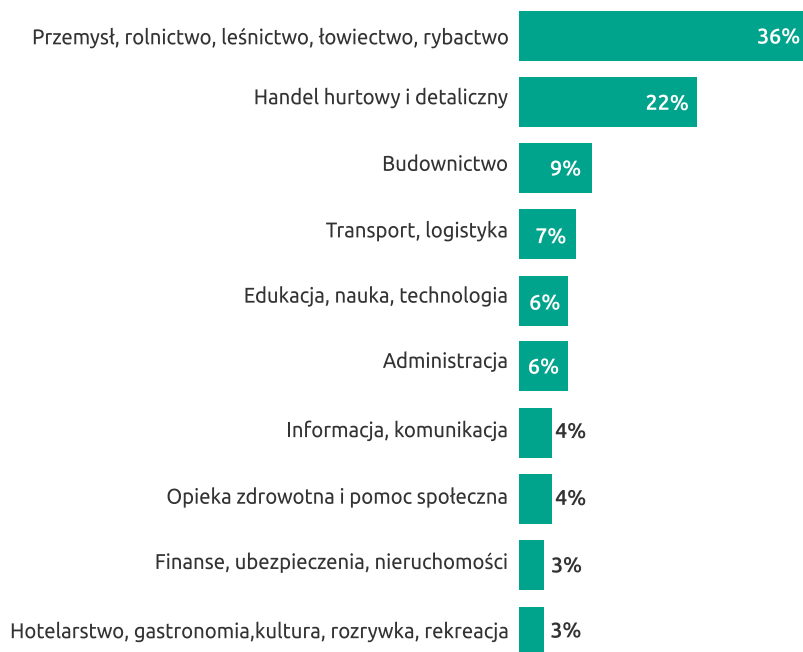


PŁEĆ



STRUKTURA PRÓBY

SEKTOR PRZEDSIĘBIORSTWA



ZAJMOWANE STANOWISKO





PRACOWNICY

PRZYGOTOWANIE DO PANDEMII

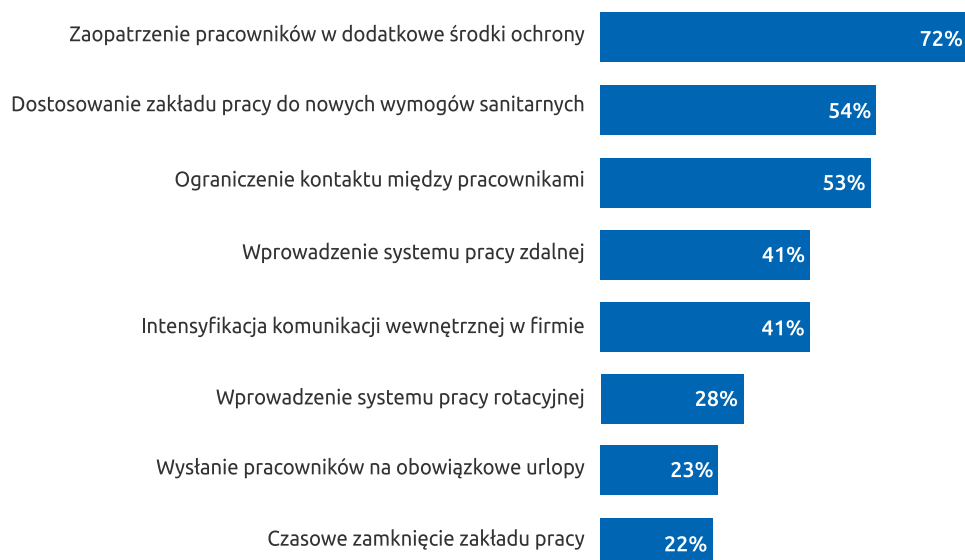
DZIAŁANIA WDROŻONE W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

Pracownicy, pytani o podjęte w ich zakładzie pracy działania z zakresu bhp w związku z pandemią, najczęściej wskazywali zaopatrzenie ich w dodatkowe środki ochrony (72 proc.). Ponad połowa badanych odnotowała również dostosowanie zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych (54 proc.) oraz ograniczenie kontaktu między pracownikami (53 proc.). Najbardziej występującymi działaniami, z jakimi spotkali się w tym zakresie, było wysłanie pracowników na obowiązkowe urlopy oraz czasowe zamknięcie zakładu pracy – działania te wymieniło nieco ponad 20 proc. badanych.

Charakter wykonywanej pracy ma wpływ na działania bhp dostrzegane przez pracowników.

Wykres 14. Jakie działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożyła Pani/Pana firma w związku z pandemią koronawirusa?*

[N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

Dodatkowe działania z zakresu bhp częściej zauważane były przez pracowników większych firm – prawie wszystkie wymieniane zjawiska były częściej odnotowywane przez osoby pracujące w zakładach pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników, niż w firmach o małej lub średniej wielkości.

Charakter wykonywanej pracy ma wpływ na działania bhp dostrzegane przez pracowników. Pracownicy umysłowi częściej wspominali o pracy zdalnej, natomiast są grupą najrzadziej dostrzegającą stacjonarne inicjatywy pracodawców, takie jak zaopatrzenie w dodatkowe środki ochrony, dostosowanie zakładu do nowych wymogów czy intensyfikacja komunikacji wewnętrznej w firmie.

KOMENTARZ EKSPERTA

Niecałe 44 proc. pracowników wskazało, że zostali przeszkoleni w zakresie nowych zasad bhp. Jednocześnie zaledwie 41 proc. pracowników przyznało, że w związku z pandemią koronawirusa zintensyfikowano komunikację wewnętrzną w firmie. Nieprzeszkolony i niedoinformowany pracownik prawdopodobnie nie będzie się w pełni stosował do nowych zasad, i to nie ze względu na niechęć czy ignorancję, ale dlatego, że nie ma wiedzy dotyczącej nowych wskazań. Może się tak zdarzyć, że pracodawca nie może przeprowadzić szkolenia, ponieważ na przykład nie ma do tego warunków. W takiej sytuacji zalecałbym sporządzenie dokumentu wewnętrznego, zawierającego spis obecnie obowiązujących zasad, który będzie stale dostępny do wglądu pracowników i na bieżąco aktualizowany.



Przemysław Lewicki

kierownik ds. bhp
i zarządzania
ciągłością biznesu

DHL Supply Chain



Uwzględniając podział na branże widać zróżnicowanie możliwości i potrzeb poszczególnych sektorów, jeśli chodzi o zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy. W edukacji, finansach i ubezpieczeniach, a także informacji i komunikacji, odsetek deklaracji wprowadzenia pracy zdalnej był najwyższy i wyniósł odpowiednio 65 proc., 60 proc. i 56 proc. Z kolei najwięcej respondentów wskazało na czasowe zamknięcie zakładu pracy z branż, których działalność została ograniczona ustawowo, tak jak w branży HoReCa.

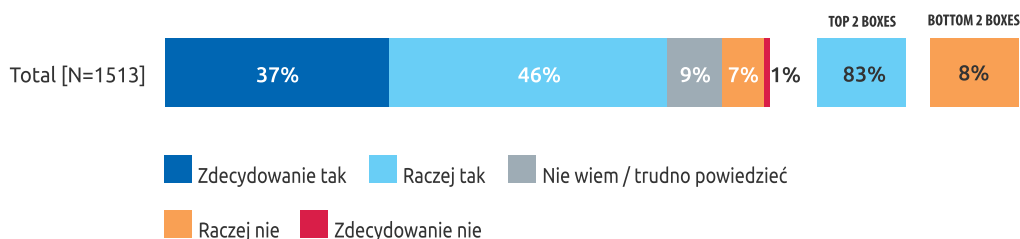
DOSTOSOWANIE ZAKŁADU PRACY DO NOWYCH WYMOGÓW SANITARNYCH

W przypadku zaobserwowanych działań dostosowujących zakład pracy do nowych wymogów sanitarnych, respondenci najczęściej wspominali o zapewnieniu środków do mycia i dezynfekcji (80 proc.), umieszczeniu instrukcji, jak należy myć ręce (73 proc.) oraz rozmieszczeniu dozowników z płynem odkażającym. Około 44 proc. badanych przyznało, że w ich miejscu pracy odbyły się szkolenia w zakresie nowych zasad bhp. Najbardziej wymienianymi działaniami było ograniczenie kontaktu między działami lub sekcjami w firmie (32 proc.) oraz podział stanowisk na sekcje (16 proc.).

Branże, które w największym stopniu wdrożyły w zakładzie pracy nowe wymogi sanitarne to HoReCa oraz kultura, rozrywka i rekreacja. Negatywnie wyróżniającymi się sektorami pod względem dostrzeżenia dostosowania zakładów pracy jest budownictwo oraz informacja i komunikacja. Widać zatem, że im bardziej praca związana jest z kontaktem z drugim człowiekiem, tym większa uwaga zwracana jest na dostępność środków ochrony.

Zdecydowana większość pracowników pozytywnie ocenia wagę, jaką przykładają się do przestrzegania nowych zaleceń bhp w ich miejscu pracy. Obszar ten najlepiej ocenili osoby pracujące w charakterze fizyczno-umysłowym oraz pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników (85 proc. pozytywnych wskazań w obu podgrupach).

Wykres 15. Czy w Pani/Pana miejscu pracy wystarczająco dużą wagę przykładą się do przestrzegania zaleceń bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożonych z powodu pandemii? [N=1513]



Przykładanie wagi do przestrzegania zaleceń bhp najlepiej ocenili pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (90 proc. pozytywnych ocen). Najgorzej oceniającą ten aspekt grupą są pracownicy branży budowlanej, choć wśród nich aż 74 proc. respondentów dobrze oceniło pracodawcę w tym zakresie.

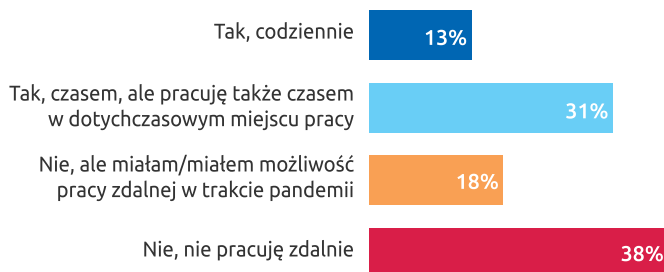
ORGANIZACJA PRACY

PRACA ZDALNA

Co najmniej 6 na 10 ankietowanych przyznało, że pracuje lub pracowało zdalnie w trakcie pandemii, a 13 proc. badanych realizuje swoje obowiązki w ten sposób każdego dnia. Najliczniejsza grupa spośród pracujących zdalnie, to osoby pracujące w modelu mieszanym, przeplatający dni pracy zdalnej wizytami w biurze (31 proc. wskazań). Z kolei 17 proc. pracowników przyznało, że miało okazję pracować zdalnie w czasie pandemii, ale zaprzestało już świadczenia obowiązków w ten sposób.

Popularność zdalnych metod pracy zależy od wielkości miejsca pracy. Bardziej rozpowszechniły się one w małych i średnich firmach – prawie 70 proc. z ich pracowników zadeklarowało, że posiada doświadczenia związane z pracą zdalną. W dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających powyżej 250 pracowników, niestacjonarne formy wykonywania obowiązków miała okazję pełnić nieco ponad połowa badanych.

Wykres 16. Czy Pani/Pan pracuje zdalnie w trakcie pandemii? [N=1513]



KOMENTARZ EKSPERTA

W trakcie pandemii prawie 45 proc. ankietyowanych pracowników codziennie (13 proc.) lub czasem (31 proc.) pracuje w formie zdalnej. Warto tutaj podkreślić, że (według stanu na koniec września) wciąż brakuje przepisów, które regulowałyby ten tryb pracy. Na ten moment pracodawcy muszą posilkować się tymczasowymi narzędziami prawnymi wprowadzonymi w ramach tarczy antykryzysowej i zapisów dotyczących telepracy, które nie są w tutaj w pełni adekwatne. Ze względu na skalę *home office*, ten tryb pracy powinien być możliwie pilnie opisany w Kodeksie pracy z uwzględnieniem, że wiele elementów jego wykonywania jest wynikiem indywidualnych ustaleń na linii pracodawca-pracownik.



Anna Jabłońska

dyrektor
zarządzająca
CWS Polska

przewodnicząca
Koalicji
Bezpieczni w Pracy

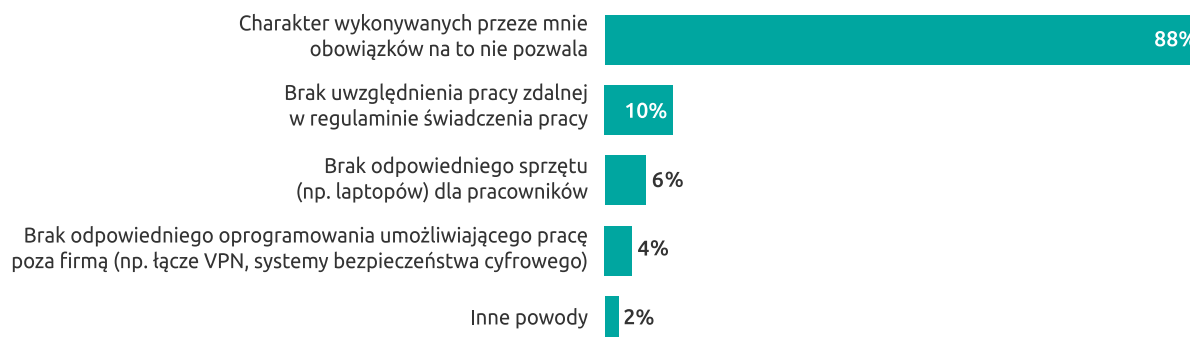
Dla większości badanych świadczenie pracy zdalnie było nowym zjawiskiem. Ponad 42 proc. spośród pracujących zdalnie w trakcie pandemii nie miała okazji robić tego wcześniej. Niecałe 24 proc. pracowało zdalnie w podobnej skali przed pandemią. Osoby niepracujące zdalnie, jako główny powód wskazały charakter wykonywanej przez siebie pracy.

Wykres 17. Czy przed rozpoczęciem pandemii miała Pani/miał Pan możliwość pracować zdalnie?* [N=934]



* Pytanie zadawane osobom, które miały okazję pracować zdalnie w trakcie pandemii.

Wykres 18. Dlaczego Pani/Pan nie pracuje zdalnie w czasie pandemii?* [N=579]

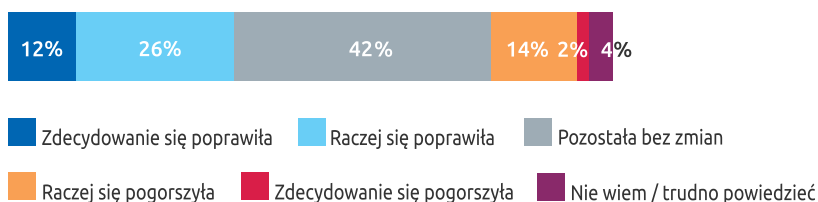


* Pytanie zadawane osobom, które nie miały okazji pracować zdalnie w trakcie pandemii.



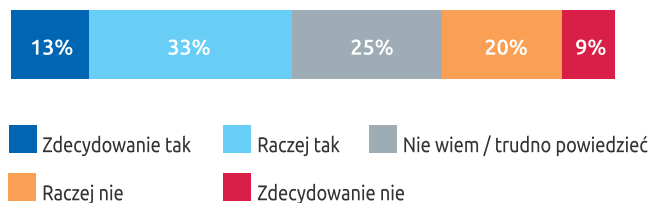
Większość osób pracujących zdalnie w trakcie pandemii oceniło, że pracując w domu ich efektywność pozostała bez zmian lub wzrosła (łącznie 79 proc. osób). Niecałe 17 proc. ankietowanych negatywnie oceniło swoją efektywność w trakcie zdalnego świadczenia pracy. Relatywnie dobra ocena tego obszaru koresponduje ze skłonnością ankietowanych do utrzymania takiego modelu pracy – 46 proc. z nich chciałoby kontynuować pracę w ten sposób już po zakończeniu pandemii, przeciwnego zdania jest 29 proc.

Wykres 19. Jak ocenia Pani/Pan wpływ pracy zdalnej na efektywność wykonywanych przez Panią/Pana obowiązków zawodowych? [N=934]



* Pytanie zadawane osobom, które miały okazję pracować zdalnie w trakcie pandemii.

Wykres 20. Czy chciałaby Pani/chciałby Pan, aby firma utrzymała taki model pracy już po zakończeniu pandemii? [N=934]



* Pytanie zadawane osobom, które miały okazję pracować zdalnie w trakcie pandemii.

Ponad połowa badanych pracujących zdalnie uważa, że firma powinna zapewnić swoim pracownikom ergonomiczne przyrządy do przygotowania miejsca pracy. Kategorią, która była wymieniana najrzadziej, są dodatkowe szkolenia bhp poświęcone pracy zdalnej.



Jakub Nowak

gł. specjalista ds. bhp
inspektor ochrony
ppoż.

SEKA S.A.

KOMENTARZ EKSPERTA

Odpowiedzi udzielone przez pracowników jasno wskazują na wagę czynników psychospołecznych oraz ich wpływ na możliwość prawidłowego wykonywania pracy. Pozytywnym aspektem jest fakt, że anketowani identyfikują różne źródła zagrożeń oraz uciążliwości związane z wykonywaniem pracy w formie zdalnej – świadczy to o dokonaniu świadomej oceny istniejącej sytuacji. Pokazuje to równocześnie, że pomimo podejmowania przez zakłady pracy działań mających na celu umożliwienie wykonywania pracy w trybie zdalnym, nadal brakuje w pełni funkcjonalnych narzędzi zapewniających np. bieżący kontakt pracowników w sprawach służbowych (jest to kierunek do dalszego rozwoju zakładów od strony techniczno-organizacyjnej). Brakuje również wsparcia o charakterze szkoleniowym, jak indywidualnie reagować na zmiany sytuacji w najbliższym otoczeniu, zarządzać czasem pracy, ustalać priorytety zadań itp. (jest to kierunek do dalszego rozwoju profilaktyki zagrożeń psychospołecznych również przy udziale przedstawicieli komórek bhp).

Spośród uciążliwości dotyczących pracowników świadczących pracę zdalnie najczęściej wymieniano brak bezpośredniego kontaktu z innymi (43 proc.). Badani wskazywali również na przenikanie się życia zawodowego i prywatnego (37 proc.) oraz konieczność dostosowania się do innych domowników (34 proc.). Z kolei najrzadszymi niedogodnościami w trakcie pracy niestacjonarnej są obszary dotyczące kwestii technicznych: brak dostępu do szybkiego internetu (17 proc. wskazań), odpowiednich rozwiązań IT w organizacji (17 proc.) czy jasnych procedur dotyczących ewidencji czasu pracy (21 proc.).

Wykres 21. Co dla Pani/Pana jest najbardziej uciążliwe w pracy zdalnej?

[N=934]



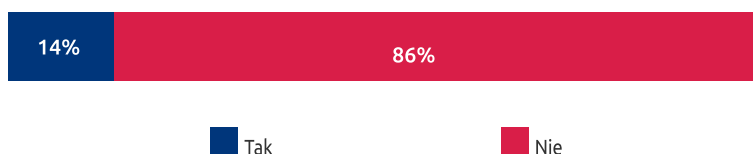
* Pytanie zadawane osobom, które miały okazję pracować zdalnie w trakcie pandemii.
Możliwość wyboru wielu odpowiedzi.



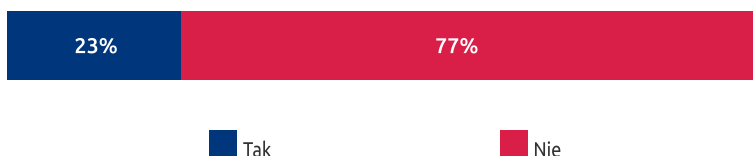
WPŁYW PANDEMII NA ZWIĘKSZONĄ NIEOBECNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Prawie co czwarty pracownik przebywał w czasie pandemii na urlopie z tytułu opieki nad bliskim, 14 proc. badanych było objętych obowiązkową kwarantanną, a 17 proc. zadeklarowało, że w ich miejscu pracy wykryto przypadek koronawirusa. Jako najczęstsze tego skutki dla przedsiębiorstwa, badani wymieniali kwarantannę pracowników (54 proc.) oraz testy na obecność wirusa wśród pracowników (51 proc.). W prawie 1/4 przypadków wykrycie osoby zakażonej spowodowało zamknięcie całego zakładu pracy.

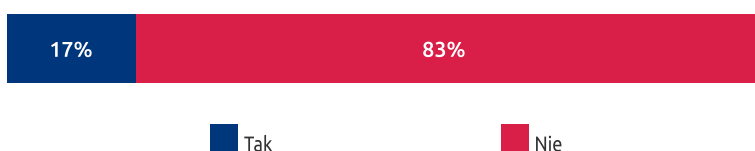
Wykres 22. Czy w związku z pandemią przebywała Pani/ przebywał Pan na obowiązkowej kwarantannie? [N=1513]



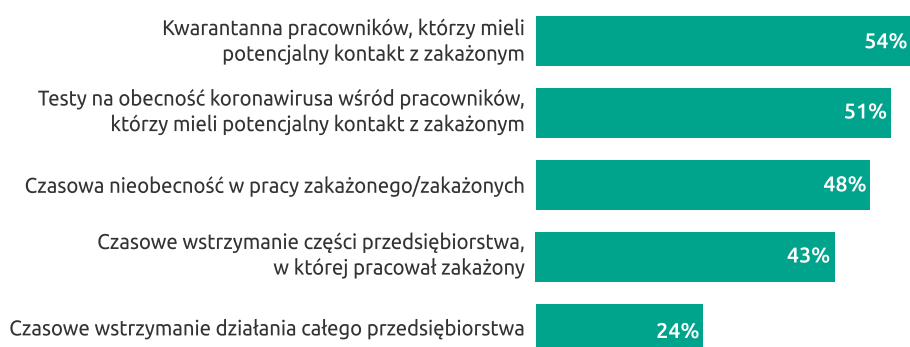
Wykres 23. Czy w związku z pandemią przebywała Pani/ przebywał Pan na urlopie z tytułu opieki nad dziećmi/ /członkami rodziny? [N=1513]



Wykres 24. Czy w Pani/Pana zakładzie pracy wykryto przypadek koronawirusa? [N=1513]



Wykres 25. Jakie następstwa miało dla zakładu pracy wykrycie wśród pracowników przypadku koronawirusa?*



* Pytanie zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym przyznały, że w ich zakładzie pracy wykryto przypadek koronawirusa. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

CZYNNIKI PSYCHOFIZYCZNE W MIEJSCU PRACY

Spośród czynników psychofizycznych, które mogą wpływać na efektywność w czasie pandemii, respondenci najczęściej wymieniali obawę przed zakażeniem oraz konieczność pracy w maseczce lub przyłbicy ochronnej (38 proc.). Ponad 1/3 badanych zadeklarowała, że stres jest jednym z 5 najistotniejszych czynników wpływających na ich pracę.

KOMENTARZ EKSPERTA

4 z 5 najważniejszych czynników, które wywierają największy negatywny wpływ na efektywność pracy w czasie pandemii, to – jak pokazują wyniki badania – czynniki psychospołeczne: obawa przed zakażeniem (miejsce I z 38 proc.), stres, atmosfera w pracy, zachowanie zdrowia psychicznego. To pokazuje kierunek, w jakim musi się rozwijać współczesne bhp. Pandemia pokazała, że potrafimy zmotywować się do działania i wspierania grup najbardziej narażonych, ale wzmocniła również zachowania mobbingowe i hejtu, które wzmagają się zawsze w obliczu strachu i niepewności. Ten obszar obszernie zbadaliśmy jako Koalicja już w zeszłym roku.

Na drugim miejscu czynników wpływających negatywnie na efektywność pracownicy postawili konieczność pracy w maseczce lub przyłbicy ochronnej (38 proc.). Ten wynik nie dziwi. Niezależnie, czy są maski higieniczne, bawełniane, czy specjalistyczne z filtrami, utrudniają one oddychanie, co od razu wpływa na naszą zdolność koncentracji i poczucie komfortu.



Elżbieta Rogowska
wiceprezes zarządu
ds. operacyjnych
PW KRYSYAN



Wykres 26. Poniżej znajduje się lista czynników, które mogą wpływać na efektywność pracy w czasie pandemii.*
 Proszę wybrać 5 czynników, które mają największy wpływ w przypadku Pani/Pana pracy: [N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

Największe obawy przed zakażeniem zadeklarowali pracownicy związani z sektorem HoReCa oraz kulturą, rozrywką i rekreacją (51 proc.). Z kolei pracownicy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej są grupą najczęściej wymieniającą stres i konieczność pracy w maseczce jako czynniki, które mają wpływ na ich pracę. Branża HoReCa, której pracownicy mają codzienny kontakt z nieznanymi, wyróżnia się na tle pozostałych największymi odsetkami wskazań poszczególnych czynników mających wpływ na efektywność pracy. Najmniej związku między czynnikami a efektywnością pracy widzą pracownicy branży budowlanej.

SCHORZENIA W TRAKCIE PANDEMII

Prawie 3 na 4 badanych zaczęło doświadczać schorzeń od czasu wybuchu pandemii. Co trzeci badany wspomina o uczuciu lęku i niepokoju. Wśród 31 proc. pracowników pojawiły się zaburzenia nastroju. Co czwarty badany zadeklarował, że zaczął doświadczać zaburzeń snu, bólu głowy lub pleców bądź kręgosłupa.

Wykres 27. Których z poniższych schorzeń zaczęła Pani/zaczął Pan doświadczać od czasu wybuchu pandemii?* [N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi.

KOMENTARZ EKSPERTA

Czas pandemii, szczególnie w pierwszych miesiącach, był trudnym czasem dla nas wszystkich. Jak wynika z badania, wielu z nas doświadczyło uczucia niepokoju i lęku (33 proc.), zaburzeń nastroju (31 proc.) czy zaburzeń lub braku snu (26 proc.). Warto przy tym podkreślić, że praca zdalna, która dla niektórych była – i jest nadal – możliwością zaoszczędzenia czasu na dojazdach i poświęcenia go rodzinie czy realizacji pasji, dla wielu oznaczała kilkumiesięczne wykluczenie z życia społecznego. Jak pokazał nasz zeszłoroczny raport **Bezpieczeństwo Pracy w Polsce**, 85 proc. pracowników odczuwa stres w pracy. Widać – właśnie w czasie pandemii – potrzebę zwrócenia uwagi wszystkich pracodawców na problem czynników psychosocjalnych w miejscu pracy, teraz w kontekście pracy z domu.



Przemysław Lewicki
kierownik ds. bhp
i zarządzania
ciągłością biznesu
DHL Supply Chain



SKUTKI

WDROŻONE DZIAŁANIA A POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

Pracownicy w większości pozytywnie ocenili wpływ dodatkowych działań bhp na bezpieczeństwo. Najwyżej ocenianą inicjatywą jest zaopatrzenie ich w dodatkowe środki ochrony (82 proc. pozytywnych wskazań) i dostosowanie zakładu do nowych wymogów (75 proc. wskazań).

Negatywnie wyróżniającym się wyjątkiem jest wysłanie pracowników na obowiązkowe urlopy – 37 proc. ankietowanych, których pracodawcy wdrożyli takie działania, oceniło je negatywnie.

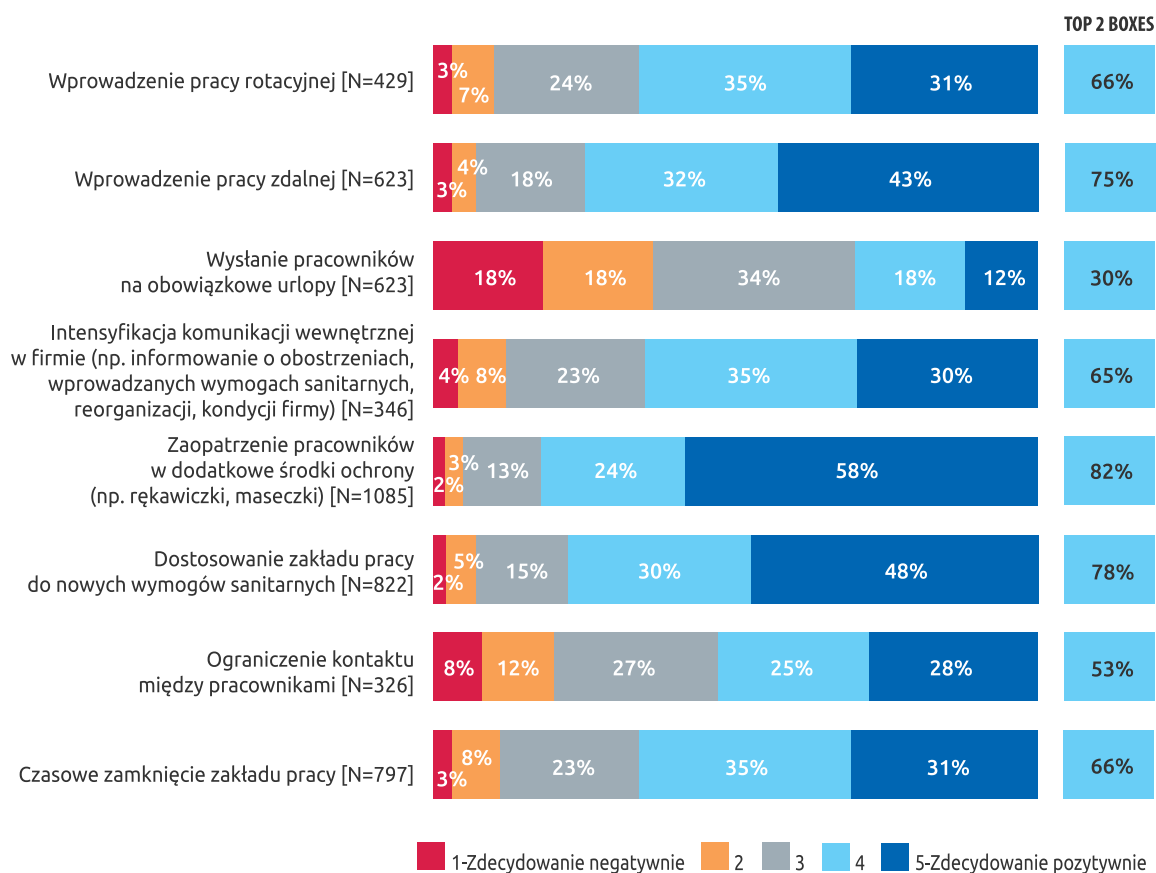
KOMENTARZ EKSPERTA

Wśród działań bhp wdrożonych w firmie, które miały największy wpływ na zabezpieczenie pracowników w czasie pandemii, pracownicy najczęściej wskazywali zaopatrzenie w dodatkowe środki ochrony, takie jak rękawiczki i maseczki (80 proc.) oraz dostosowanie zakładu pracy do nowych wymogów sanitarnych (76 proc.). Na trzecim miejscu znalazła się intensyfikacja komunikacji wewnętrznej w firmie (71 proc.). W TenCate na bieżąco informowaliśmy – i dalej informujemy – naszych pracowników o wprowadzonych obostrzeniach wymogów sanitarnych i zmianach w obowiązujących procedurach. Zarówno pracownicy firmy, jak i osoby z zewnątrz, otrzymują specjalne instrukcje, mające na celu uświadomienie i wprowadzenie obowiązku przestrzegania procedur w zakresie zachowania zasad bhp zarówno na terenie zakładu pracy, jak i w terenie w przypadku pracowników terenowych.



Ewa Gawrysiak
Sales & End User
Marketing Manager
TenCate
Protective Fabrics

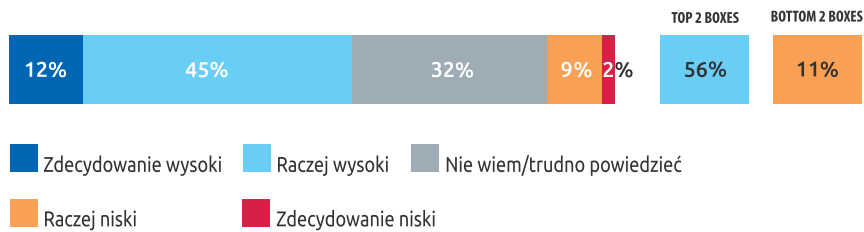
Wykres 28. Jak ocenia Pani/ocenia Pan wpływ poniższych działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożonych w Pani/Pana firmie na zabezpieczenie pracowników przed zagrożeniami w związku z pandemią?* [N=1513]



* Respondenci oceniali działania wdrożone przez firmę, zadeklarowane w pytaniu poprzedzającym

Ogólna ocena wpływu zmian w organizacji pracy z powodu pandemii na poczucie bezpieczeństwa jest pozytywna. 56 proc. wszystkich badanych uznało, że takie działania mają duży wpływ na poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pod względem udziału ocen pozytywnych podgrupami wyróżniającymi się są pracownicy umysłowi oraz osoby pracujące w małych firmach.

Wykres 29. Jak ocenia Pani/Pan wpływ zmian w organizacji pracy z powodu pandemii na Pani/Pana poczucie bezpieczeństwa pracy? [N=1513]

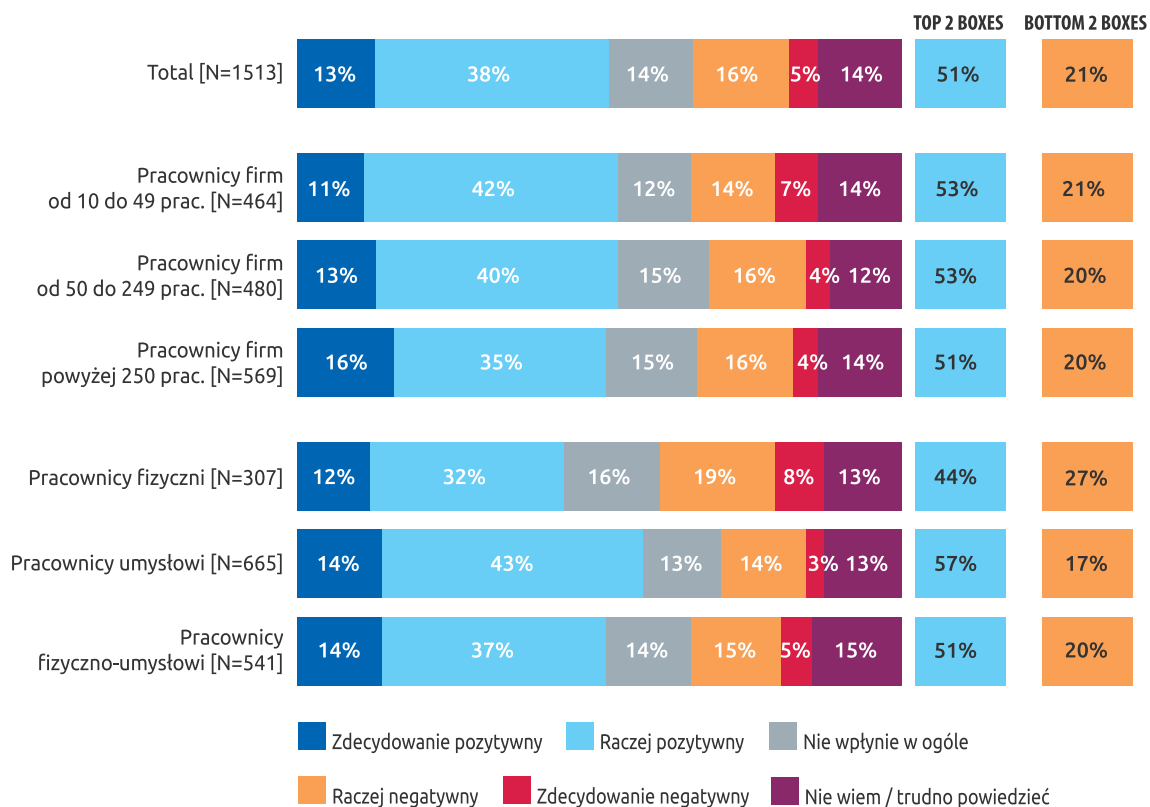


Pracownicy wszystkich branż w większości zadeklarowali pozytywny wpływ zmian w organizacji na ich poczucie bezpieczeństwa. Najmniej pozytywnych wskazań dotyczy sektora budowlanego, niemniej również w nim dobre oceny stanowiły większość (51 proc. pozytywnych ocen).

WPŁYW PANDEMII NA JAKOŚĆ STANDARDÓW BHP

Badani pracownicy uważają, że długofalowy wpływ pandemii będzie miał pozytywne konsekwencje dla standardów bhp w ich miejscu pracy. Takiego zdania jest 52 proc. badanych. Poziom optymizmu jest uzależniony od charakteru wykonywanej pracy – pracownicy umysłowi są w tej materii zdecydowanie większymi optymistami niż pracownicy fizyczni (odpowiednio 57 proc. vs. 44 proc. pozytywnych wskazań).

Wykres 30. Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na jakość standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w Pani/Pana miejscu pracy będzie: [N=1513]

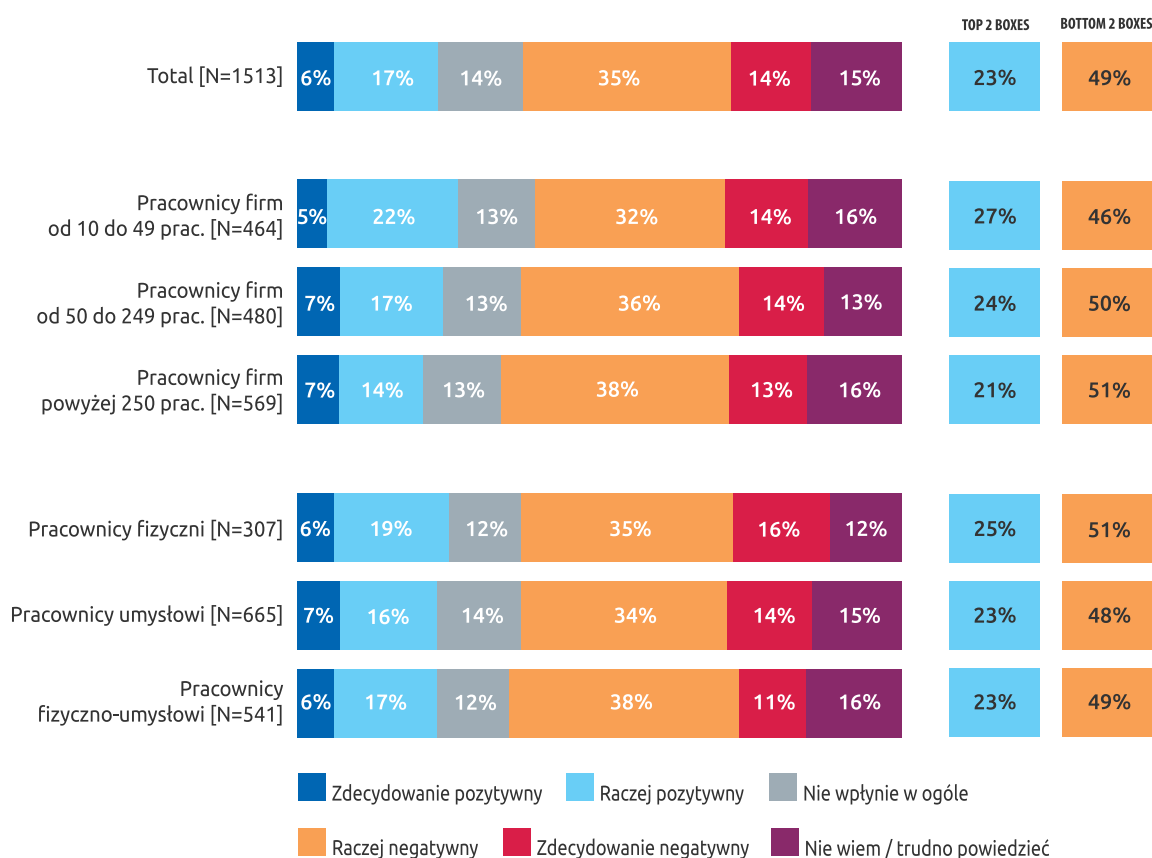


WPŁYW PANDEMII NA KONDYCJĘ FIRMY

Oceniając długofalowy wpływ pandemii na kondycję gospodarczą ich miejsca pracy, badani są nastawieni pesymistycznie: 48 proc. z nich uważa, że wpływ ten będzie negatywny. Nie brakuje jednak optymistów – 36 proc. badanych jest zdania, że pandemia nie będzie miała wpływu na kondycję firmy lub będzie to wpływ pozytywny.

Nastawienie jest zależne od wielkości przedsiębiorstwa – wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, wzrasta udział deklaracji pesymistycznych.

Wykres 31. Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na kondycję gospodarczą Pani/Pana miejsca pracy będzie: [N=1513]



We wszystkich sektorach gospodarki osoby spodziewające się pozytywnego wpływu pandemii na kondycję gospodarczą firmy są w zdecydowanej mniejszości. Największymi pesymistami są osoby z branży HoReCa i obszaru kultury i rozrywki – wśród nich aż 71 proc. uważa, że wpływ koronawirusa negatywnie odbije się na sytuacji przedsiębiorstwa. Najmniejszy udział pesymistów dotyczy zawodów związanych z informacją i komunikacją (39 proc.).

SKUTKI GOSPODARCZE W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ

3/4 badanych odczuło wpływ pandemii na swojej sytuacji zawodowej. 30 proc. pracowników deklarowało, że w ich pracy wstrzymano premie i awanse. 23 proc. musiało udać się z powodu pandemii na przymusowy urlop. Pensję obniżono częściej niż co piątemu badanemu. Zjawiska te występowały z większym natężeniem wśród pracowników największych zakładów pracy oraz w branży HoReCa.

Wykres 32. Jak zmieniła się Pani/Pana sytuacja zawodowa podczas pandemii?*

[N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

Spośród negatywnych zjawisk gospodarczych, które odnotowali w swoim przedsiębiorstwie, ankietowani najczęściej wymieniali obniżenie popytu na towary lub usługi firmy (32 proc. wskazań). Spośród innych zjawisk relatywnie często wymieniali wstrzymanie inwestycji (28 proc.) oraz redukcję wynagrodzeń (27 proc.).

Porównując obawy o przyszłość, widać różnicę perspektyw w podejściu obu badanych grup – pracodawcy zdecydowanie częściej spodziewają się wstrzymania planowanych inwestycji i spadku konkurencyjności. Pracownicy natomiast w większym stopniu obawiają się redukcji wynagrodzeń i zwiększenia kosztów pracy.



Wykres 33. Czy firma, w której Pani/Pan pracuje zmagą się z którymś z poniższych zjawisk od rozpoczęcia epidemii koronawirusa w Polsce?*

[N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi



PROGNOZY NA PRZYSZŁOŚĆ

Badani, pytani o negatywne zjawiska w firmie mogące wystąpić w przyszłości, w pierwszej kolejności wspominali o możliwej redukcji wynagrodzeń i wstrzymaniu inwestycji (oba 25 proc.). Około 24 proc. nie spodziewa się żadnych negatywnych zjawisk gospodarczych w firmie.

Wykres 34. Których z poniższych zjawisk spodziewa się Pani/Pan w firmie w najbliższym czasie? [N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

Ponad połowa badanych uważa, że długofalowym skutkiem pandemii będzie rozpowszechnienie korzystania ze środków dezynfekcyjnych i ochronnych w przedsiębiorstwach. 42 proc. spodziewa się rozpowszechnienia pracy zdalnej, a ok 1/3 – zwiększenia liczby szkoleń związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wykres 35. Jak uważasz, które z poniższych rozwiązań, które pojawiły się w czasie pandemii, będą wdrażane w firmach długofalowo?* [N=1513]



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

KOMENTARZ EKSPERTA

Zwiększenie dostępności środków do dezynfekcji i ochronnych, takich jak maseczki, zdaniem 55 proc. ankietowanych pracowników zostanie z nami na dłużej. Warto przy tym pamiętać o kilku podstawowych zasadach. Po pierwsze, maska powinna zakrywać usta i nos tak, aby między nią a twarzą nie było żadnych przerw. Po drugie, podczas jej używania i zdejmowania nie powinno się jej dotykać. I wreszcie po trzecie, jeśli jest już wilgotna, to znak, że należy wyrzucić ją do zamkniętego pojemnika, a po umyciu lub odkażeniu rąk – założyć nową.

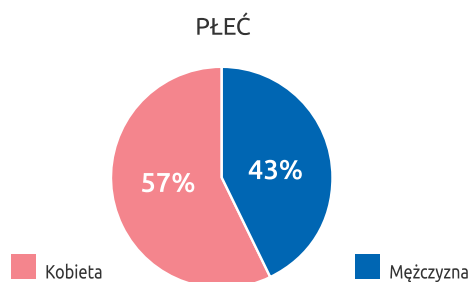


Ewa Gawrysiak
Sales & End User
Marketing Manager

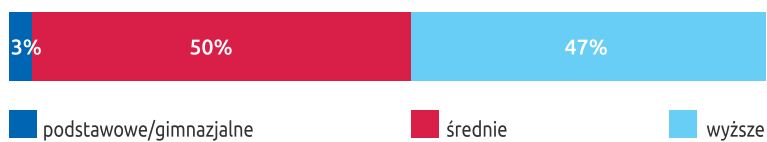
TenCate
Protective Fabrics

Zdecydowana większość pracowników pozytywnie ocenia wagę, jaką przykłada się do przestrzegania nowych zaleceń bhp w miejscu pracy. Osoby pracujące w charakterze fizyczno-umysłowym oraz pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób najlepiej oceniają ten aspekt.

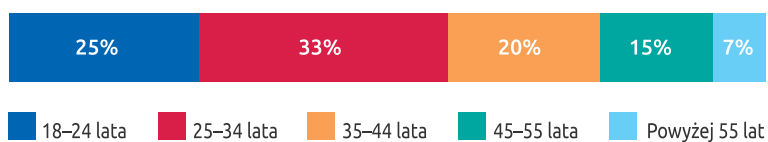
STRUKTURA PRÓBY



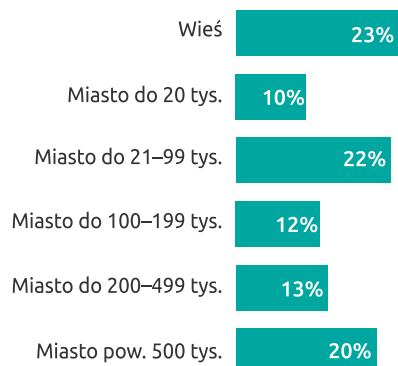
WYKSZTAŁCENIE



KATEGORIA WIEKOWA



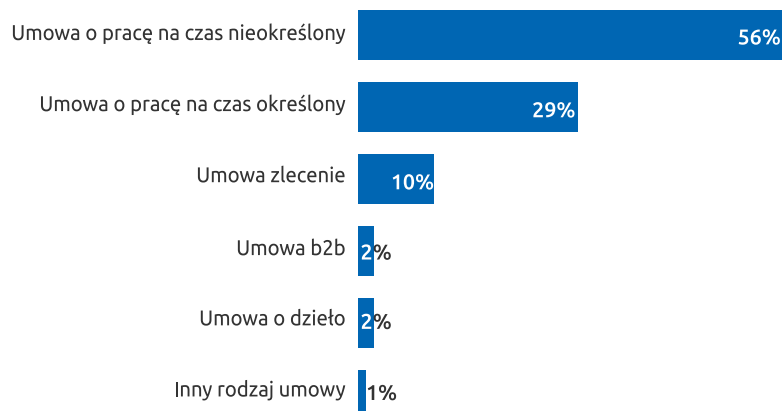
WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI ZAMIESZKANIA



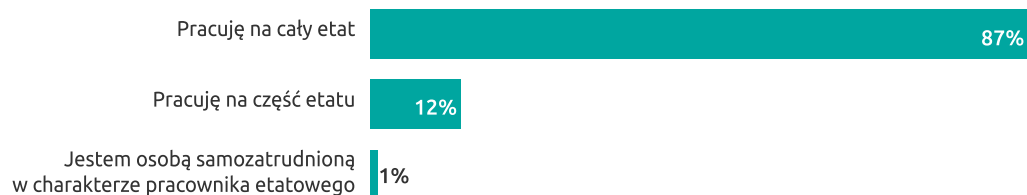
ZAJMOWANE STANOWISKO



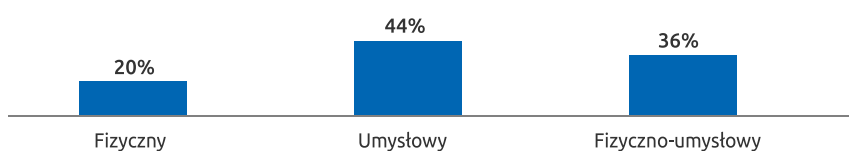
RODZAJ UMOWY



SPOSÓB WYKONYWANIA PRACY

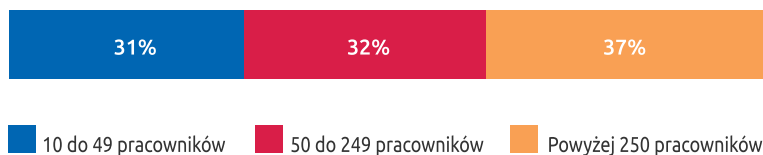


CHARAKTER PRACY



STRUKTURA PRÓBY

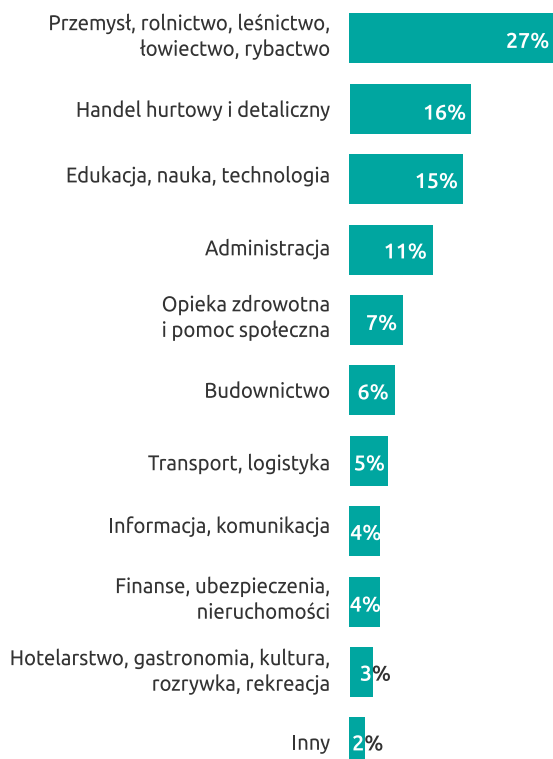
WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA



KAPITAŁ FIRMY



SEKTOR PRZEDSIĘBIORSTWA





PORÓWNANIE PERSPEKTYW

PRZYGOTOWANIE DO PANDEMII

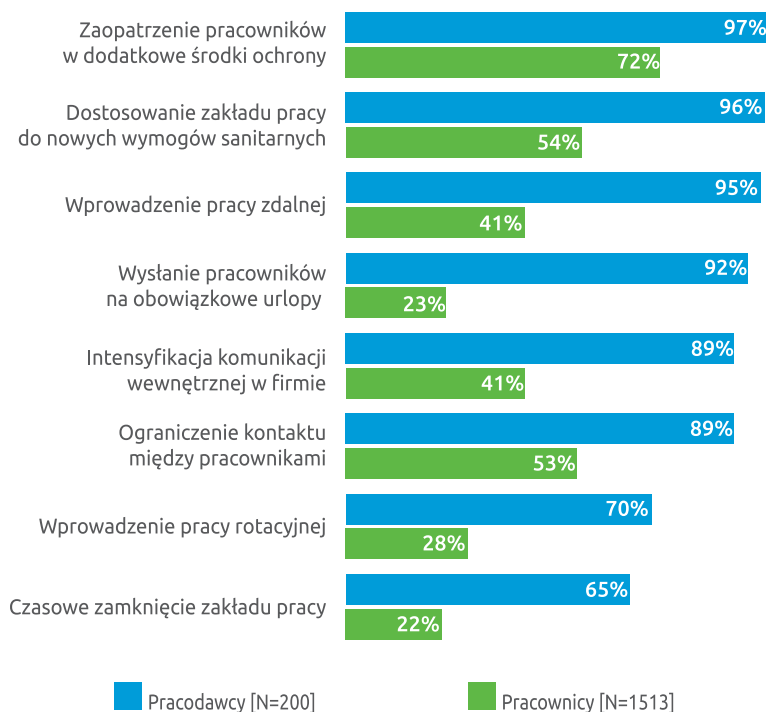
Działania z zakresu bhp wdrożone z powodu pandemii przez pracodawców w dużej mierze pozostają niedostrzeżone przez pracowników. Największa rozbieżność dotyczy wprowadzenia pracy zdalnej (95 proc. wskazań pracodawców i 41 proc. pracowników) oraz obowiązkowych urlopów w firmie (odpowiednio 92 proc. i 23 proc.). Może to wynikać z różnicy perspektyw – pracownicy mogli częściej wspominać o działaniach, które dotknęły ich bezpośrednio, pracodawcy natomiast opisywali sytuację z perspektywy całej organizacji.

Wszystko wskazuje na to, że koronawirus zostanie z nami na dłużej. Pracodawcy przy wsparciu ustawodawcy muszą być gotowi do zapewnienia bezpieczeństwa w swoich zakładach pracy w kolejnych tygodniach i miesiącach.

Wykres 36.

PRACODAWCY: Jakie działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożyła Pani/Pana firma w związku z pandemią koronawirusa?

PRACOWNICY: Jakie działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wdrożył Pani/Pana pracodawca w związku z pandemią koronawirusa?



KOMENTARZ EKSPERTA

Analizując odpowiedzi pracodawców na pytanie, jakie działania z zakresu bhp wdrożyli w związku z pandemią, można odnieść wrażenie, że firmy zdały egzamin niemalże w 100 procentach. Tymczasem porównując je do odpowiedzi pracowników, zauważymy tutaj istotne różnice. Największe rozbieżności widać w kontekście wysłania pracowników na obowiązkowe urlopy (69 punktów proc. różnicy), wprowadzenia pracy zdalnej (54 punktów proc. różnicy) i intensyfikacji komunikacji wewnętrznej w firmie (47 punktów proc. różnicy). Widać tutaj ogromne pole do poprawy. Wszystko wskazuje na to, że koronawirus zostanie z nami na dłużej. Pracodawcy przy wsparciu ustawodawcy muszą być gotowi do zapewnienia bezpieczeństwa w swoich zakładach pracy w kolejnych tygodniach i miesiącach.



Anna Jabłońska

dyrektorka zarządzająca
CWS Polska

przewodnicząca
Koalicji
Bezpieczni w Pracy

ORGANIZACJA PRACY

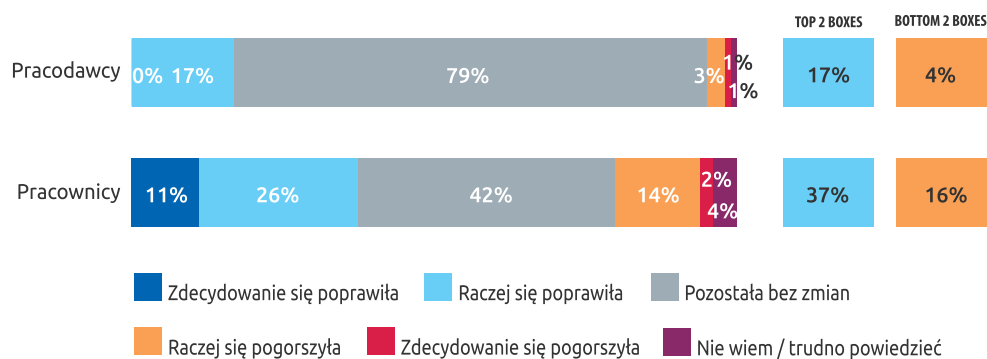
Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy pozytywnie ocenili wprowadzony system pracy zdalnej. Pracownicy częściej mają zastrzeżenia co do efektywności swojej pracy (17 proc.) i chęci pracy w takim trybie już po zakończeniu pandemii, jednak w obu badanych grupach przeważały opinie, że praca zdalna nie wpływa negatywnie na skuteczność wykonywanych zadań. Zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników osoby entuzjastycznie nastawione do utrzymania takiego systemu pracy przeważają nad jego krytykami.

Wykres 37.

PRACODAWCY: Jak ocenia Pani/Pan wpływ pracy zdalnej na efektywność pracowników?

PRACOWNICY: Jak ocenia Pani/Pan wpływ pracy zdalnej na efektywność wykonywanych obowiązków zawodowych?

Ocena wpływu pracy zdalnej na efektywność pracowników, którzy pracują w ten sposób

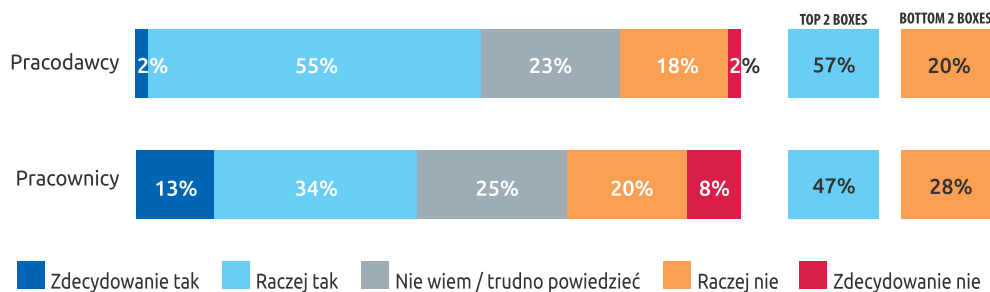


Wykres 38.

PRACODAWCY: Czy chciałaby Pani/chciałby Pan, aby firma utrzymała taki system pracy już po zakończeniu epidemii?*

PRACOWNICY: Czy chciałaby Pani/chciałby Pan, aby firma utrzymała taki system pracy już po zakończeniu pandemii?

Chęć, aby firma utrzymała taki system pracy po zakończeniu epidemii



* Pytania zadawane osobom, które w pytaniu poprzedzającym zadeklarowały stosowanie przez firmę pracy zdalnej z powodu pandemii



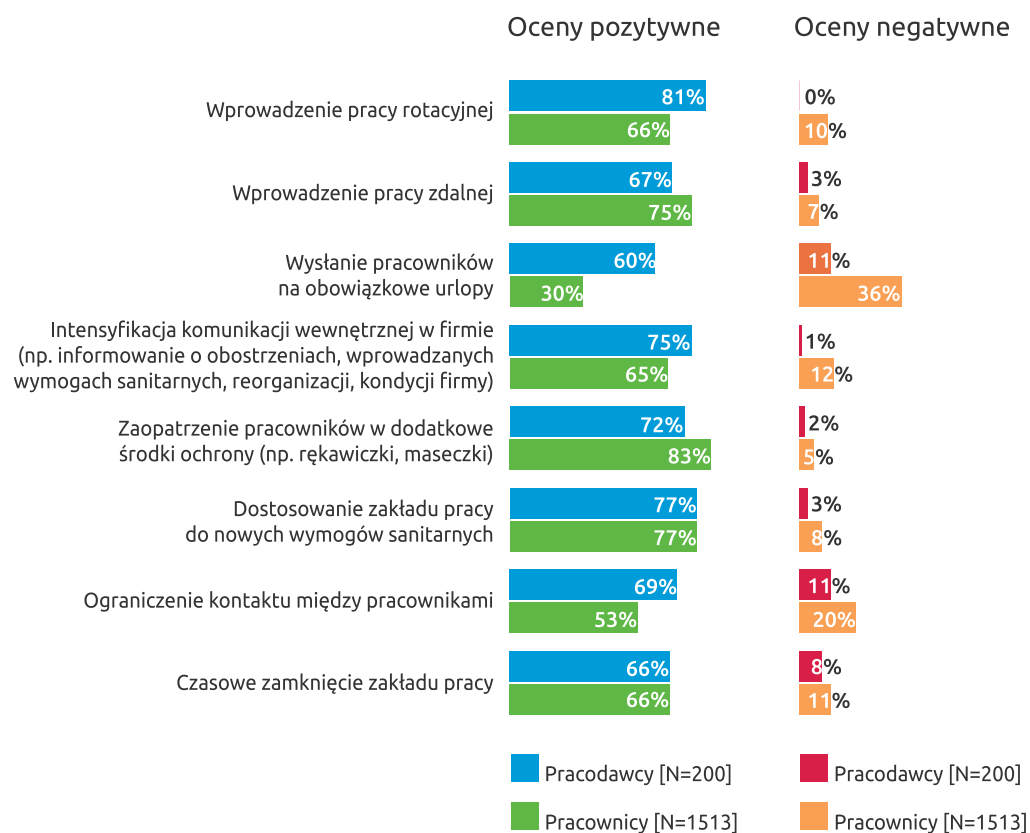
SKUTKI

Porównując wpływ działań bhp w firmie na zabezpieczenie pracowników przed zagrożeniami związanymi z pandemią, uwagę zwraca różnica w ocenie działania wysyłania pracowników na obowiązkowe urlopy – wśród pracowników przeważały negatywne oceny stosowania (36 proc. respondentów) tego działania, podczas gdy pracodawcy oceniali je przeważnie pozytywnie (60 proc. pozytywnych wskazań).

Wykres 39.

PRACODAWCY: Jak ocenia Pani/Pan wpływ wdrożonych działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na zabezpieczenie w Pani/Pana firmie?

PRACOWNICY: Jak ocenia Pani/Pan wpływ poniższych działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na zabezpieczenie w Pani/Pana miejscu pracy?



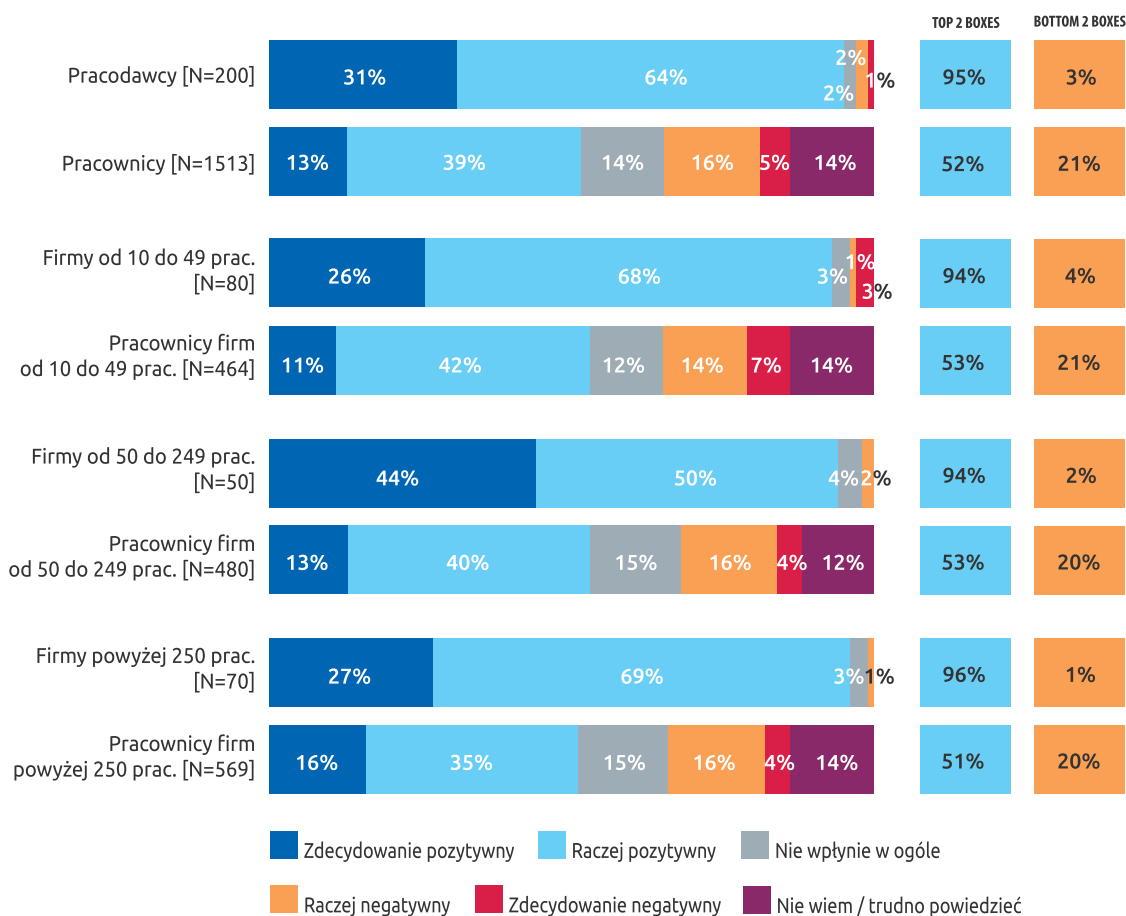
* Respondenci oceniali działania wdrożone przez firmę, zadeklarowane w pytaniu poprzedzającym

Pracodawcy i pracownicy zgodnie spodziewają się pozytywnego wpływu pandemii na jakość standardów bhp w miejscu pracy. Przy czym ci pierwsi są zdecydowanie bardziej kategoryczni w swoich prognozach (95 proc. pracodawców wskazało, że wpływ będzie pozytywny). Pracownicy są bardziej stonowani w opisywaniu przyszłości w tym aspekcie, ale i wśród nich przeważają opinie optymistyczne (52 proc. nastawionych pozytywnie vs. 20 proc. oceniających negatywnie).

Wykres 40.

PRACODAWCY: Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na jakość standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w Pani/Pana firmie będzie:

PRACOWNICY: Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na jakość standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w Pani/Pana miejscu pracy będzie:



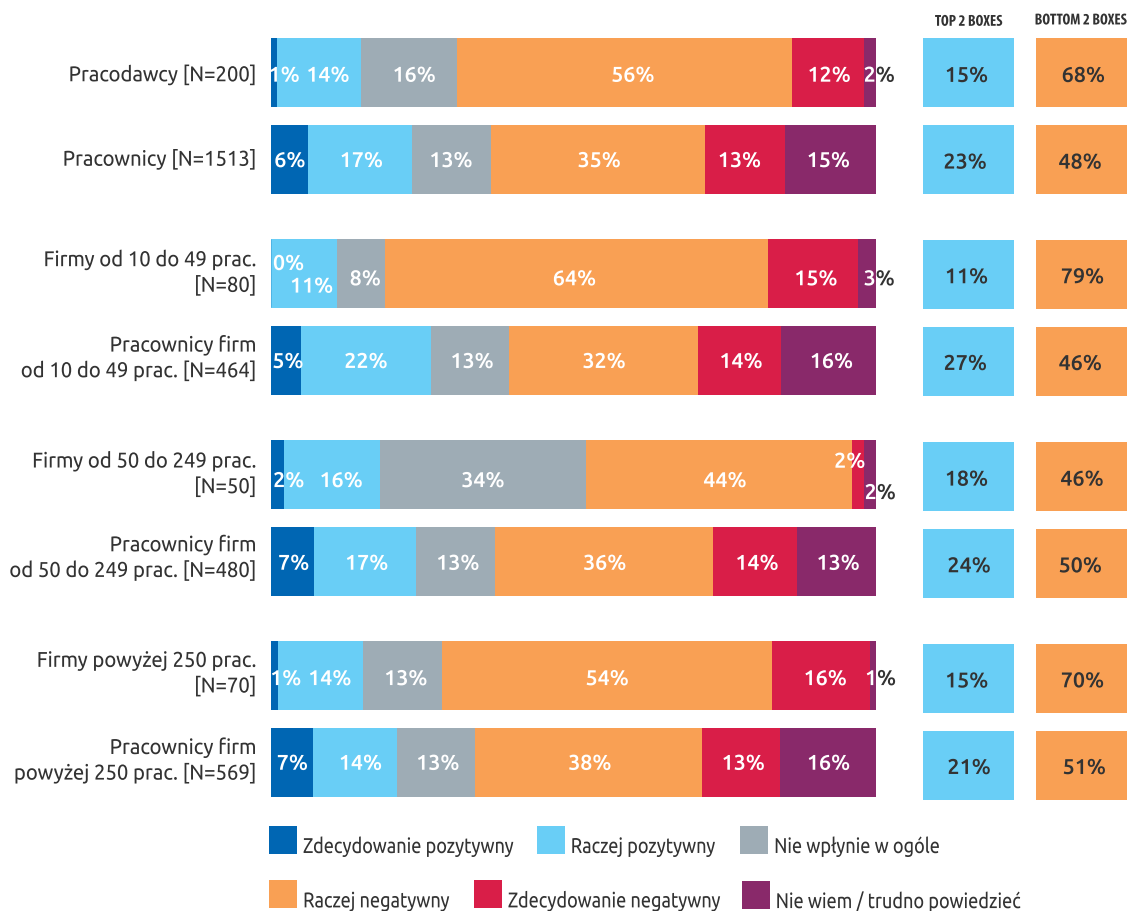
Obie grupy badanych spodziewają się, że długofalowy wpływ pandemii na kondycję przedsiębiorstwa będzie negatywny. Pracownicy są bardziej stonowani w ocenach – odsetki osób oceniających skutki pandemii pozytywnie i negatywnie (odpowiednio 23 i 49 proc.) są mniej zróżnicowane względem siebie, niż w przypadku pracodawców (15 i 68 proc.). Wśród pracowników jest też zdecydowanie więcej osób, którym trudno przychodzi ocena tego rodzaju wpływu.



Wykres 41.

PRACODAWCY: Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na kondycję gospodarczą Pani/Pana firmy będzie:

PRACOWNICY: Czy Pani/Pana zdaniem długofalowy wpływ koronawirusa na kondycję gospodarczą Pani/Pana miejsca pracy będzie:



Przy porównywaniu obaw o przyszłość widać różnicę perspektyw w podejściu obu badanych grup – zdecydowanie więcej pracodawców spodziewa się wstrzymania planowanych inwestycji (45 proc.) i spadku konkurencyjności (35 proc.). Pracownicy natomiast w większym stopniu obawiają się redukcji wynagrodzeń (25 proc.) i zwiększenia kosztów pracy (20 proc.).

Wykres 42.

PRACODAWCY: Których z poniższych zjawisk spodziewa się Pani/Pan w firmie w najbliższym czasie?

PRACOWNICY: Których z poniższych zjawisk spodziewa się Pani/Pan w miejscu pracy w najbliższym czasie?



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

Pracodawcy widzą więcej długofalowych skutków wpływu pandemii na działanie polskich przedsiębiorstw. Zdecydowanie częściej wskazywali potrzebę inwestycji w bezpieczeństwo infrastruktury IT (73 proc. pracodawców vs. 20 proc. pracowników) oraz materiałów informacyjnych odnośnie bhp (odpowiednio 73 proc. vs. 28 proc. wskazań). Obie badane grupy zgodnie stwierdziły, że najważniejszą długofalową zmianą będzie większa dostępność środków ochronnych i dezynfekcyjnych w polskich firmach. Jedynym zagadnieniem w tym obszarze, wobec którego pracownicy śmieiej prognozują zmianę w porównaniu z pracodawcami jest popularyzacja pracy zdalnej (spodziewa się tego 42 proc. badanych pracowników i 29 proc. badanych pracodawców).

Wykres 43.

PRACODAWCY: Które z poniższych rozwiązań, jakie pojawiły się w czasie pandemii, będą Pani/Pana zdaniem wdrażane w firmach długofalowo?

PRACOWNICY: Jak Pani/Pan uważa, które z poniższych rozwiązań, jakie pojawiły się w czasie pandemii, będą wdrażane w Pani/Pana miejscu pracy długofalowo?



* Możliwość wyboru wielu odpowiedzi

KOMENTARZ EKSPERTA

Odpowiednio 88 proc. pracodawców i 55 proc. pracowników uważa, że zwiększenie dostępności środków dezynfekcji lub ochronnych będzie działaniem długofalowym w firmach. Oczywiście te opinie mogą się rozminąć ze stanem faktycznym, jednak i tak wyniki nie napawają optymizmem. Tymczasem higiena jest zasadniczym elementem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, bez względu na sektor czy branżę. Właśnie dlatego dostawcy mydła, środków dezynfekujących i innych produktów higienicznych powinni być klasyfikowani wysoko pod kątem priorytetów. Warto tutaj przywołać dane WHO, zgodnie z którymi aż do 80 proc. patogenów chorób zakaźnych jest przenoszonych za pośrednictwem dłoni. Jednocześnie regularne i prawidłowe mycie rąk może zmniejszyć ryzyko infekcji nawet o 50 proc. Nie mówimy tutaj o niczym wielkim – wystarczy umieszczenie w zakładzie pracy informacji, jak dokładnie myć ręce, zapewnić dostępność mydła i jednorazowych ręczników oraz środków dezynfekcyjnych tam, gdzie mycie rąk wodą z mydłem nie jest możliwe.



Anna Jabłońska

dyrektorka zarządzająca
CWS Polska
przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy



KOMENTARZE EKSPERCKIE



prof. UW
 dr hab. Jacek Męcina

doradca zarządu
 Konfederacji Lewiatan

prawnik
 i polityk społeczny

ekspert w dziedzinie
 prawa pracy
 i rynku pracy

członek Rady
 Ochrony Pracy

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Bardzo wysoko ocenić należy raport *Bezpieczeństwo pracy w Polsce*, który został przeprowadzony na bardzo reprezentatywnej próbie firm, nie tylko ilościowej, ale i ze względu na strukturę gospodarki. Wartością raportu jest możliwość porównania wyników badań pracodawców i pracowników, choć co ważne, obserwujemy sporą zbieżność oceny badanych zjawisk i skutków pandemii dla prowadzonej działalności i warunków wykonywania pracy.

Wyniki badań są dość optymistyczne, wskazują, że firmy doskonale poradziły sobie z wyzwaniami związanymi z pandemią. I tak zdecydowana większość firm umożliwiła pracownikom korzystanie z dodatkowych środków ochrony, wprowadzono też dodatkowe zasady zachowania dystansu i zmian w organizacji pracy. Firmy, które mogły – skorzystały na szeroką skalę z pracy zdalnej. Z rozwiązań tych korzystały zarówno firmy duże, średnie i małe, przy czym z pracy zdalnej częściej korzystały firmy duże i średnie. Skutki pandemii dotknęły większość firm – średnio 2/3 znacznie lub raczej znacznie odczuła skutki pandemii. Mniejszość firm musiała wprowadzić nadzwyczajne oszczędności, w tym w zakresie premii, bonusów i wynagrodzeń – średnio ponad 20 proc. Skutki pandemii są i będą w przyszłości najbardziej widoczne w obszarze inwestycji.

Bardzo ciekawą część raportu stanowi badanie zasad wykorzystania, skutków, ale i perspektyw wykorzystania przez firmy pracy zdalnej. Zdecydowana większość firm korzystała z tego rozwiązania, firmy oceniły, że praca zdalna nie wpłynęła istotnie (ani pozytywnie ani negatywnie) na produktywność i wydajność. Większość zamierza skorzystać z tego rozwiązania także w przyszłości. W raporcie wskazano też na ocenę psychofizycznych skutków pracy zdalnej dla pracowników, takich jak: bóle głowy, kłopoty z koncentracją, problemy z komunikacją i poczucie wyizolowania. Zwrócono też uwagę na wyzwania dla pracodawcy związane z dodatkowymi inwestycjami w oprogramowanie, organizację pracy zdalnej, bezpieczeństwo, ale i niwelowanie negatywnych psychofizycznych skutków. Te wyniki są bardzo ważne w kontekście obecnie prowadzonych prac nad uregulowaniem pracy zdalnej w kodeksie pracy.





Magdalena
Dobrzyńska

Centralny Instytut
Ochrony Pracy
– Państwowy
Instytut Badawczy



Agnieszka
Szczygielska

Centralny Instytut
Ochrony Pracy
– Państwowy
Instytut Badawczy

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Jednym z kluczowych zagadnień, z którym przyszło się nam zmierzyć w wyniku pandemii koronawirusa, jest zapewnienie bezpieczeństwa pracujących – zarówno tych, którzy swoje zadania wykonują w przestrzeniach zakładów pracy, jak i pracujących zdalnie, najczęściej w domu. Raport *Bezpieczeństwo pracy w Polsce. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy* dostarcza interesujących danych, które mogą pomóc pracodawcom lepiej zadbać o bezpieczeństwo i jakość życia w „nowym” świecie pracy.

Niekwestionowaną wartością Raportu jest pokazanie problemów związanych z pracą zdalną z perspektywy pracodawców i pracujących – szczególnie w kwestiach, w których spojrzenie obu stron jest rozbieżne. Przykładowo, wypowiadając się na temat sposobów przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej, zaledwie 13 proc. pracodawców wskazała na rolę wyposażenia pracowników zdalnych w ergonomiczne elementy nowych miejsc pracy. Tymczasem wśród pracowników odpowiedzi takiej udzieliło ponad 55 proc. respondentów. Interesującego uzupełnienia tych wyników dostarcza tegoroczne, wcześniejsze badanie CIOP-PIB pt. *Praca zdalna w czasie koronawirusa – ergonomia, zdrowie i bezpieczeństwo pracy*. W tym przypadku prawie połowa badanych nie oceniła swojego stanowiska pracy zdalnej z komputerem jako ergonomicznego (47 proc.), a aż dla 39 proc. z nich brak ergonomii stanowiska był efektem braku odpowiedniego wyposażenia.

Raport wskazuje również na znaczenie dalekosiężnego patrzenia na kwestie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Na przykład ponad 25 proc. pracowników uczestniczących w badaniu *Koalicji Bezpieczni w Pracy* od wybuchu pandemii zaczęło odczuwać ból pleców i kręgosłupa. Trudno się dziwić temu wynikowi, szczególnie jeśli – jak wskazuje cytowane już badanie CIOP-PIB – tylko 9 proc. badanych wykorzystywało przerwy w pracy na aktywność fizyczną (z kolei aż 50 proc. pracowników pracujących zdalnie wykorzystywało przerwy w pracy na wykonywanie obowiązków domowych). A przecież praca zdalna wykonywana w domu to przede wszystkim praca w pozycji siedzącej! Dla „pokolenia trzech krzeseł” (fotela w domu, krzesła biurowego i fotela samochodowego), jak jeszcze przed rozpoczęciem pandemii i masowego przejścia w tryb pracy zdalnej określano współczesnych pracowników, aktywne przerwy w pracy wydają się nieodzownym elementem troski o zdrowie i jakość życia.

Autorki badania *Praca zdalna w czasie koronawirusa – ergonomia, zdrowie i bezpieczeństwo pracy (2020 r.)*



Witold Polkowski
 ekspert bhp

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Zaciekawiła mnie część raportu dotycząca pracy zdalnej. Dotychczas stosowany przez pracodawców system telepracy, z uwagi na upływ czasu i postęp technologiczny oraz zawężające interpretacje, nie mógł zostać zastosowany przy epidemii. Pracodawca doszedł do wniosku, że konieczne jest nowe rozwiązanie organizacyjne w postaci pracy zdalnej, która nie została, przynajmniej w pierwszym okresie, uregulowana. Pracownik praktycznie nie mógł odmówić pracy zdalnej, co spowodowało konieczność dostosowania jej warunków do możliwości realizacji. Ponad 40 proc. ankietowanych pracujących zdalnie wcześniej nie pracowało w tym lub podobnym systemie. Z drugiej strony, większość pracowników pozytywnie ocenia to rozwiązanie. Spodziewać się zatem należy utrwalenia tego systemu pracy. Partnerzy społeczni powinni dostrzec swoją szansę i wspólne pole do negocjacji, rozpocząć rozmowy, najlepiej w odpowiednim zespole Rady Dialogu Społecznego, w celu wypracowania warunków stałego stosowania systemu pracy zdalnej. Wypracowane w ramach dialogu rozwiązania mogą zostać przeniesione do kodeksu pracy. Podobnie powstawały unormowania telepracy, jednakże skłonność państwa do przeregulowania systemu spowodowała odejście pracodawców od stosowania tych rozwiązań. Analogicznie jak przy telepracy, wstuchać się należy w głos pracowników. Z przeprowadzonego badania wynika, że szczególnie ważnym jest wprowadzenie hybrydowego, naprzemiennego stosowania systemu pracy zdalnej, tak by zachować bezpośrednie kontakty między pracownikami danego zespołu. Ważnym dla obu stron, jest określenie standardów wyposażenia pracowników w odpowiednie narzędzia do wykonywania pracy oraz uregulowanie na szczeblu zakładu pracy, zasad rozliczania z wykonywanej pracy, a także określenie standardów bezpieczeństwa informacyjnego. Blisko 30 proc. pracodawców pozytywnie odnosi się do wdrożenia długofalowego tego systemu. Bez wątpienia system pracy zdalnej w sposób trwały wpłynie na organizację pracy biurowej – zmniejszy się np. zapotrzebowanie na powierzchnie biurową. To wszystko jeszcze przed nami.



KOALICJA BEZPIECZNI W PRACY

Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS-boco, PW Krystian oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 roku w celu promowania kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy wśród pracowników i pracodawców. W 2015 roku do grona koalicjantów dołączyła firma SEKA S.A., a w 2018 DHL w Polsce, reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur oraz przez pokazywanie dobrych praktyk i informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Więcej informacji na: www.bezpieczniwpracy.pl

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ

CWS jest czołowym dostawcą specjalistycznych usług i rozwiązań w dziedzinie wynajmu oraz serwisu odzieży roboczej i ochronnej, odzieży do pracy w pomieszczeniach czystych, a także urządzeń higieny i mat wejściowych. Grupa CWS działa w 16 krajach Europy i zatrudnia 11.000 pracowników. W roku 2017 osiągnęła obrót 970 mln Euro. W ciągu ostatnich dwóch lat CWS skupia się na innowacyjnych projektach. Firma zainwestowała w strategiczne partnerstwa: z przedsiębiorstwem Jonny Fresh, stając się partnerem w pralni cyfrowej oraz z firmą Smixin, z którą wspólnie opracowuje nowatorskie metody codziennej higieny. CWS mocno inwestuje w rozwiązania cyfrowe w celu poprawy obsługi klienta oraz rozwój nowych rynków. Na polskim rynku CWS obecne jest od 1995 roku. Firma obsługuje zarówno duże obiekty przemysłowe, sieci handlowe, jak i małe zakłady pracy. Cztery zaawansowane technologicznie zakłady pralnicze w Łodzi, Dąbrowie Górniczej Międzyrzeczu oraz Warszawie są w stanie obsłużyć klientów zlokalizowanych na terenie całego kraju. Odpowiedzialność za środowisko oraz promowanie pracy w bezpiecznych warunkach pracy jest ważnym elementem strategii rozwoju CWS w Polsce i innych krajach Grupy.



DHL, będący częścią Grupy Deutsche Post DHL, globalnego dostawcy usług logistycznych, jest obecny na rynku polskim od 1983 roku. DHL jest czołową marką globalną w branży logistycznej i zatrudnia ponad 510 000 pracowników, działając w ponad 220 krajach i regionach na całym świecie. W Koalicji Bezpieczni w Pracy DHL w Polsce jest reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Supply Chain, DHL Parcel oraz DHL. DHL Supply Chain działa na polskim rynku od 2002 roku. Firma zarządza oddziałami na terenie całego kraju o łącznej powierzchni ponad 300 tys. m². DHL Supply Chain dostarcza specjalistyczne rozwiązania dla różnych branż i ogniw łańcuchów dostaw, od planowania, zaopatrzenia, logistyki produkcji, składowania, konfigurowania, dystrybucji, eFulliment, po logistykę usług posprzedażowych i logistykę zwrotów. DHL Parcel jest na polskim rynku wiodącym dostawcą usług przesyłek krajowych i prekursorem innowacyjnych rozwiązań e-commerce, dedykowanych Klientom w Polsce i w Europie. Firma wykorzystuje swoją wiedzę w dziedzinie krajowych oraz międzynarodowych przesyłek drogowych docierając do 28 krajów Unii Europejskiej.

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



PW Krystian to rodzinna firma działająca na rynku od trzech pokoleń. Główny obszar działalności przedsiębiorstwa stanowi produkcja specjalistycznej odzieży ochronnej, certyfikowanej zgodnie z europejskimi normami i szytej specjalnie dla Klienta, pod jego potrzeby i na wymiar. Firma oferuje również odzież roboczą i korporacyjną oraz inne środki ochrony osobistej takie jak maski, kombinezony, rękawice, obuwie, ochronniki słuchu, kaski czy okulary. Posiadamy dedykowane rozwiązania dla firm z branż: chemicznej, energetycznej, gazowniczej, paliwowej, budowlanej, przemysłu ciężkiego, spożywczego i do stref czystych. Firma przeprowadza również audyty stanowiskowe wraz z doborem ŚOI do każdego zagrożenia. Naszą specjalnością jest produkcja najwyższej jakości artykułów dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb Klientów. Cała produkcja odbywa się w Polsce, co pozwala na wysoką elastyczność i odszywanie dedykowanych kolekcji zaprojektowanych dla naszych Klientów.



SEKA S.A. prowadzi działalność o charakterze nadzorczym, doradczym i szkoleniowym na terenie całego kraju, zatrudniając ok. 260 pracowników. Głównymi obszarami funkcjonowania firmy są: outsourcing z zakresu bhp, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, doradztwo z prawa pracy, spraw personalnych i projektów unijnych, a także szkolenia z zakresu bhp, prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, zarządzania zasobami ludzkimi, rachunkowości i podatków oraz szkolenia zawodowe. Firma rozpoczęła działalność w 1988 r. W październiku 2011 r. zadebiutowała na giełdzie NewConnect w Warszawie. Spółka w latach 2003–2009, w 2012, 2017 i 2018 została zaliczona do prestiżowego grona Gazel Biznesu, a dowodem wysokiego standardu usług jest system zarządzania jakością zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2008. Ponadto, w 2013 r. SEKA S.A. została laureatką konkursu Mazowiecka Firma Równych Szans zorganizowanego przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza. Nasi stali Klienci to ponad 1317 firm zatrudniających łącznie ponad 300 000 pracowników. Takiej liczbie pracowników zapewniamy przestrzeganie przepisów prawa pracy i ochrony pracy. Dotychczas przeszkoliliśmy ponad 1 500 000 osób. Dzięki nam kilkadziesiąt tysięcy z nich zdobyło nowy zawód. Stale zwiększająca się liczba klientów oraz wysoka dynamika rozwoju sprawiły, że na dziś SEKA S.A. posiada 19 oddziałów w miastach wojewódzkich oraz przedstawicieli terenowych w całej Polsce.



TenCate Protective Fabrics jest światowym liderem w produkcji tkanin ochronnych. To renomowany producent i projektant specjalistycznych tkanin służących ochronie człowieka w miejscu pracy, szczególnie w trudnych warunkach. Wieloletnie doświadczenie – firma założona w 1704 roku – kapitał oraz zaufanie klientów pozwalają firmie na zachowanie najwyższych standardów jakości. Jako lider innowacyjnych rozwiązań TenCate inwestuje w wiedzę oraz specjalistyczną kadrę i nowych projektantów, dzięki czemu oferowany asortyment to szeroka gama bezpiecznych, unikalnych, opatentowanych tkanin. Filozofią i misją TenCate jest ekologiczna i skuteczna ochrona zdrowia i życia człowieka w pracy. Odzież wykonana z tkanin firmy chroni pracowników branż paliwowych, energetycznych, motoryzacyjnych, metalurgicznych, strażaków, żołnierzy oraz innych, w wielu zakątkach globu.



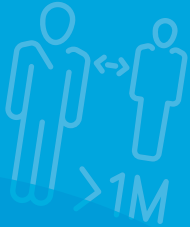
Pozytywną zmianą, wywołaną obecną trudną sytuacją, jest większy nacisk na bezpieczeństwo i higienę pracy. Obserwujemy to niemal we wszystkich firmach. Mam nadzieję, że wpłynie to pozytywnie również na bezpieczeństwo pracy w Polsce.

Więcej informacji na:
www.bezpieczniwpracy.pl

KONTAKT:

Adrian Żebrowski | Koalicja Bezpieczni w Pracy
T +48 721 549 528
✉ pr@bezpieczniwpracy.pl
www.bezpieczniwpracy.pl

Zapraszamy do współpracy!





www.bezpieczniwpracy.pl