



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 34. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 15 MAJA 2018 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 34)

15 maja 2018 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na wyjazdowym posiedzeniu w Gdyni, pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:**
 - **współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy,**
 - **prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych,**
 - **Problematyka stresu w miejscu pracy – ocena i zapobieganie. Systemy organizacji pracy a stres psychofizyczny – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,**
- **zaopiniowanie wniosków głównego inspektora pracy w sprawie zamiaru odwołania:**
 - **pana Janusza Czyża ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Kielcach w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska,**
 - **pana Marka Wójciaka ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie w związku z rezygnacją z zajmowanego stanowiska,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Dariusz Drelich** wojewoda pomorski, **Joanna Sawicka** dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni, **Małgorzata Zwiercan** poseł na Sejm RP, **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Krzysztof Dośla** przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, **Grzegorz Dyrmo** oraz **Piotr Nowak** wiceprezesa Zarządu Portu Gdynia.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę wszystkich państwa o powstanie. Uczcijmy chwilą ciszy pamięć górników, którzy zginęli w wypadku w kopalni „Zofiówka”

(Zebrani powstają i chwilą ciszy czczą pamięć górników, którzy zginęli w wypadku w kopalni „Zofiówka”. Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek: Wieczny odpoczynek racz im dać Panie. Zebrani: A światłość wiekuista niechaj im świeci.)

Otwieram wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy w Hotelu Mercure w Gdyni.

Witam parlamentarzystów – panią poseł Małgorzatę Zwiercan. Dziękuję, że pani poseł przyjęła zaproszenie. Niestety, w dzisiejszym posiedzeniu nie mogą uczestniczyć senatorowie ze względu na odbywające się posiedzenie Senatu. Serdecznie witam wojewodę pomorskiego pana Dariusza Drelich. Dziękuję, że swoją obecnością potwierdził rangę naszego spotkania. Witam głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka

wraz ze współpracownikami oraz okręgową inspektor pracy w Gdańsku panią Agnieszkę Kraszewską-Godziątkowską wraz ze współpracownikami. Witam dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni panią Joannę Sawicką. Witam przewodniczącego Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” pana Krzysztofa Doślę. Witam wiceprezesów zarządu Portu Gdynia – pana Grzegorza Dyrmo i pana Piotra Nowaka.

Witam członków Rady Ochrony Pracy. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny posiedzenia obejmuje: pkt 1 – Przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: – współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, – prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pkt 2 – Problematyka stresu w miejscu pracy – ocena i zapobieganie. Systemy organizacji pracy a stres psychofizyczny – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – Zaopiniowanie wniosków głównego inspektora pracy w sprawie zamiaru odwołania: – pana Janusza Czyża ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Kielcach w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, – pana Marka Wójciaka ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, pkt 4 – Sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. Oto proponowane brzmienie stanowiska: „W dniu 19 marca 2018 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy, przedstawionych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP oraz Państwową Inspekcję Pracy.

W informacji przedstawionej przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP zwrócono uwagę na zadania służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy określone w przepisach prawa, wskazując na ich komplementarność. Podkreślono także, że jednym z zadań służby bhp jest współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy. Przedstawiono wyniki badań, zgodnie z którymi współpraca między służbami bhp i społecznymi inspektorami pracy jest oceniana jako dobra lub bardzo dobra przez ponad 80% osób należących do tych formacji. Jednak zakres tej współpracy jest na ogół ograniczony do kwestii formalnych, wynikających z przepisów prawa.

Spółeczni inspektorzy pracy są postrzegani w przedsiębiorstwie jako reprezentanci interesów pracowników. Mogą oni zatem wraz ze wspierającymi ich związkami zawodowymi odgrywać istotną rolę w działaniach ukierunkowanych na poprawę warunków pracy. Brak jednoznacznych przepisów o doksztalcaniu społecznych inspektorów pracy powoduje jednak, że często nie mają oni dostatecznej wiedzy do realizacji swoich zadań.

Z informacji przedstawionej przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że społeczna inspekcja pracy działała jedynie u niewielkiej liczby pracodawców (w 2015 r. było to 2,7% kontrolowanych pracodawców, w 2016 r. – 2,1%, a w 2017 r. – 2,4%). Przepisy ustawy o społecznej inspekcji pracy są na ogół przestrzegane, a ponad 90% zaleceń i uwag społecznych inspektorów jest realizowanych przez pracodawców. Wspierając działania społecznej inspekcji pracy, Państwowa Inspekcja Pracy przeszkoliła w ciągu ostatnich 3 lat ponad cztery tysiące społecznych inspektorów. Prowadzi także od wielu lat konkurs na najaktywniejszego społecznego inspektora pracy.

Oceniając funkcjonowanie służby bhp na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy stwierdza, że do najczęstszych nieprawidłowości w jej funkcjonowaniu należą: brak okresowych analiz stanu bhp (w 38% kontrolowanych zakładów), nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy (w 17% zakładów), nieprzedstawienie propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom (w 15% zakładów). Szczególnie niepokojący jest fakt, że w 2017 r. aż 57% kontrolowanych pracodawców nie utworzyło służby bhp bądź nie powierzyło pełnienia zadań tej służby specjalistom spoza zakładu lub upoważnionemu pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Stanowi to poważne naruszenie prawa i będzie wpływało na pogorszenie stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracujących.

Przedstawione informacje wskazują na:

- 1) konieczność systemowych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, egzekwujących funkcjonowanie służb bhp w przedsiębiorstwach,
- 2) potrzebę kontynuowania działań Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowanych na wspomaganie rozwoju kompetencji społecznych inspektorów pracy, w tym poprzez kontynuację ich szkoleń,
- 3) nieodzowność promowania dobrych praktyk w zakresie współdziałania służb bhp i społecznej inspekcji pracy, w szczególności przy ocenie ryzyka zawodowego oraz popularyzacji zagadnień bhp w przedsiębiorstwach”.

Do projektu stanowiska załączono rozdzielnik. Przewiduje on skierowanie stanowiska do realizacji do: Państwowej Inspekcji Pracy (wniosek 1, 2 i 3), Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (wniosek 3), Rady Dialogu Społecznego, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Ponadto stanowisko zostanie przesłane do wiadomości marszałkowi Sejmu, właściwym komisjom sejmowym i senackim oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska Rady w sprawie prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedkłada projekt stanowiska Rady w sprawie prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych w następującym brzmieniu: „26 kwietnia 2018 r., na uroczystym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zorganizowanym w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych oraz ustanowionego przez Sejm w 2003 r. Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, omówiono problemy związane z prewencją wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Przedstawiciele instytucji działających w sferze ochrony pracy, a w szczególności Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Głównego Inspektoratu Pracy, Wyższego Urzędu Górniczego, Urzędu Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także partnerów społecznych, w tym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związku Zawodowego „Budowlani” i Pracodawców RP

oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego zwrócili w swoich wypowiedziach uwagę na wciąż niezadowalający, mimo rozwoju technologicznego, stan warunków pracy w Polsce. Dane statystyczne wskazują, że codziennie średnio 1 osoba traci życie, a ponad 240 zostaje poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Dodatkowo w każdym tygodniu u ok. 40 osób rozpoznaje się choroby powodowane narażeniem zawodowym, z czego u co najmniej jednej jest to nowotwór złośliwy. Ponad 56% pracujących zgłasza problemy zdrowotne związane z wykonywaną pracą.

W informacjach zaprezentowanych przez instytucje działające w sferze ochrony pracy przedstawiono obraz ich wielokierunkowych i prowadzonych konsekwentnie działań, zmierzających do poprawy stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Równocześnie zarówno te instytucje, jak i partnerzy społeczni dostrzegają nowe wyzwania związane z ochroną zdrowia w przekształcających się procesach pracy w związku z transformacją cyfrową procesów wytwórczych w ramach Przemysłu 4.0. Wymaga to dostosowywania techniki i organizacji pracy oraz regulujących je przepisów prawa do zmieniających się warunków zatrudnienia. Nowe technologie i formy organizacji pracy zmieniają bowiem relacje między pracą a życiem pozazawodowym i redefiniują odpowiedzialność pracodawców w zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz ubezpieczenia od ryzyka budząc wiele wątpliwości natury prawnej. Przedstawiono również nowe metody rozpoznawania i ograniczania tych zagrożeń, a także możliwości wspomagania wydłużenia aktywności zawodowej.

Po wysłuchaniu przedstawionych informacji Rada Ochrony Pracy wystosowała apel do Sejmu RP, w którym m.in. podkreśla potrzebę odpowiedniego dostosowywania prawa do dynamicznie zmieniających się technologii i organizacji pracy, a także społecznych zmian demograficznych w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wszystkim pracującym.

Równocześnie Rada stwierdza, że wobec nowych wyzwań prewencja wypadków przy pracy i chorób zawodowych wymaga skuteczniejszego współdziałania wszystkich służb, organizacji i instytucji działających w sferze ochrony pracy. Konieczna jest również dalsza intensyfikacja badań ukierunkowanych na rozpoznanie i ograniczanie nowych zagrożeń związanych ze zmianami w technologii i organizacji procesów pracy”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Chciałbym poinformować, że w wyniku wystąpienia poważnej awarii w oczyszczalni ścieków w Gdańsku pan wojewoda musi opuścić posiedzenie Rady, aby zorganizować akcję naprawczą. Proszę pana wojewodę o zabranie głosu.

Wojewoda pomorski Dariusz Drelich:

Bardzo dziękuję za zaproszenie na wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Miło nam gościć państwa w Gdyni. Bardzo cieszę się, że tego rodzaju spotkania są organizowane na Pomorzu. To podnosi rangę naszego regionu.

Tematem dzisiejszego posiedzenia jest problematyka stresu. Dla mnie to codzienność. Może nie powinienem wypowiadać się na ten temat, bo jestem zbyt zaangażowany. Dzisiaj wystąpiła sytuacja awaryjna. Został ogłoszony zakaz wchodzenia do zatoki. Musimy zadbać, aby informacja dotarła do wszystkich. Awaria nie jest szczególnie groźna. Niemniej jednak przepompownia Gdańsk-Śródmieście przestała działać i ścieki odprowadzane są do Motławy. Muszę opuścić posiedzenie i zorientować się jaka jest sytuacja.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego, której obecnie przewodniczę, bardzo często zajmuje się problematyką społeczną. Zespół ds. społecznych działa bardzo aktywnie. Na ostatnim posiedzeniu zarządu pojawiły się kwestie sporne dotyczące stanowiska w sprawie zatrudniania cudzoziemców. W tym przypadku nie było uzgodnienia z pra-

codawcami. Zespół ds. zapobiegania handlu ludźmi zajmuje się m.in. kwestiami pracy przymusowej, wykorzystywanie ludzi, szczególnie obcokrajowców – których dziesiątki tysięcy przebywa na terenie Pomorza – do pracy w warunkach nie takich, jakbyśmy sobie życzyli. Województwo pomorskie ma jeden z najniższych wskaźników bezrobocia – poniżej średniej krajowej. Co miesiąc odnotowujemy kolejny rekord. W Gdyni ten wskaźnik wynosi – o ile dobrze pamiętam – 2,3%. Takiego jeszcze nie było. To dla nas nowa sytuacja. To nas bardzo cieszy.

W pewnych rejonach nie mamy bezrobocia, ale mamy inne problemy. Na ostatnim posiedzeniu WRDS Inspekcja Pracy przedstawiła raport. Okazuje się, że wobec wielu cudzoziemców przyjeżdżających do pracy nie wszyscy pracodawcy zachowują się w porządku. To stwarza zagrożenia dla tych ludzi. Omawiamy te kwestie na posiedzeniach zespołów, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego i jej prezydium. Współpracujemy z Inspekcją Pracy. Dane PIP są nam bardzo potrzebne. Uświadamiają nam problemy związane z zatrudnianiem i warunkami pracy nie tylko cudzoziemców, ale również obywateli polskich. To bardzo ważne kwestie.

Dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie. Jeżeli sytuacja pozwoli, to powrócę. Życzę państwu owocnych obrad.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, panie wojewodo. Zwracam uwagę, że jest jeszcze jeden wskaźnik, którym województwo pomorskie wyróżnia się. Nie tylko niskie bezrobocie, ale też najwyższy w Polsce wskaźnik urodzin. Nieodległa gmina Sierakowice przoduje w skali całego kraju pod względem liczby urodzin. Zatem mamy na Pomorzu czym się chwalić.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Problematyka stresu w miejscu pracy – ocena i zapobieganie. Systemy organizacji pracy a stres psychofizyczny. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Przyznam, że z pewnym zaskoczeniem przyjąłem informację zawartą w materiale PIP, że Światowa Organizacja Zdrowia uznała stres za jedno z największych zagrożeń zdrowotnych XXI wieku.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Co piąty Polak doświadcza codziennie stresu w pracy, a blisko połowa twierdzi, że streśuje się w pracy często lub bardzo często. Z badania przeprowadzonego w 2017 r. wynika, że pod tym względem przodujemy w Europie. Tymczasem Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ostrzega, że stres to najbardziej szkodliwy czynnik zagrażający zdrowiu współczesnego człowieka. Wyniki ogólnopolskich badań dowodzą, że większość Polaków żyje w ciągłym stresie i nie wie, jak minimalizować jego objawy.

Osoby po 30 roku życia – częściej niż osoby młodsze – przyznają, że odczuwają stres codziennie lub prawie codziennie. Przyczyną jest najczęściej: zła sytuacja finansowa gospodarstwa domowego, choroba kogoś z rodziny, choroba samego respondenta. Praca jako źródło stresu wskazywana jest przez co szóstego badanego.

To, czym się stresujemy zależy od naszej płci, wieku, miejsca zamieszkania i etapu życia. Współczesne kobiety uskarżają się na brak czasu i nadmiar codziennych zadań. Z jednej strony – odpowiedzialna praca zawodowa, z drugiej – obowiązki domowe i nieustanna rywalizacja na wszystkich płaszczyznach tworzą ciągle napięcie emocjonalne. To właśnie kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni podatne są na stres. Dla osób po 30 roku życia czynnikami stresogennymi są przede wszystkim: brak pieniędzy, problemy zdrowotne oraz problemy z dziećmi. Natomiast osoby młodsze najczęściej wymieniają: niepewność swojej przyszłości, egzaminy, problemy w szkole oraz konflikty ze znajomymi.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące wypadków przy pracy pokazują, że przyczyną większości z nich jest nieodpowiednie zachowanie samych zatrudnionych. Aż 72% pracowników odczuwa stres w pracy, który uniemożliwia skupienie, a także powoduje zmęczenie, pogorszenie stanu zdrowia i absencję chorobową.

Likwidowanie zagrożeń występujących w miejscu pracy, w tym stresu, jest nie tylko obowiązkiem pracodawcy oraz inwestycją w zdrowie pracownika, ale przede wszystkim wymogiem prawnym. Został on określony w europejskiej dyrektywie ramowej 89/391/EWG dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, przyjętej w 1989 r.

Państwowa Inspekcja Pracy, dostrzegając znaczenie psychospołecznych czynników w środowisku pracy, od 2006 r. realizuje działania poświęcone ograniczaniu negatywnych skutków stresu oraz innych czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Działania te bazują na koncepcji prewencyjnego zarządzania stresem oraz innymi czynnikami psychospołecznymi, takimi jak mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc.

Realizowane przez PIP działania prewencyjne w tym obszarze ryzyka zawodowego mają dwa podstawowe cele:

1) informacyjny – polegający na upowszechnianiu wiedzy o zagrożeniach związanych z przeciążeniem psychicznym w miejscu pracy i zjawiskami patologicznymi,

2) prewencyjny – związany z diagnozowaniem występowania zagrożeń i czynników psychospołecznych w miejscu pracy, określaniem możliwych działań naprawczych oraz wprowadzaniem procedur zarządzania stresem i przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu.

Przygotowany materiał zawiera informacje na temat prewencji stresu w środowisku pracy oraz opis działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2016 – 2017. W dalszej części zostaną państwu przedstawione:

- założenia teoretyczne leżące u podstaw założeń programu prewencyjnego,
- szczegółowy opis ścieżek realizacji programu,
- zakres tematyczny szkoleń i warsztatów prowadzonych przez nas w tym obszarze,
- publikacje przygotowane przez PIP, które pomagają w propagowaniu wiedzy na temat stresu oraz zagrożeń psychospołecznych,
- narzędzia badawcze wykorzystywane w programie prewencyjnym.

W materiale omówiono raport przygotowany na podstawie badania zrealizowanego w zakładach pracy, które przystąpiły do programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Zawiera on również informacje o czynnikach, które są przyczynami stresu pracowników, a także o działaniach naprawczych, jakie mogą podjąć pracodawcy, aby ograniczyć stres w miejscu pracy. Prezentujemy także realizowaną przez PIP w latach 2014 – 2016 kampanię pod hasłem „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie!”, w ramach której m.in. prowadzono szkolenia dla pracodawców i pracowników, organizowano konferencje tematyczne oraz popularyzowano tematykę stresu w mediach. Stworzono też stronę internetową dotyczącą stresu w miejscu pracy.

Chciałbym teraz oddać głos pani Marcie Bem – specjalście w Departamencie Prewencji i Promocji GIP, która przygotowała materiał w tym zakresie.

Specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy Marta Bem:

Jestem osobą, która praktycznie zajmuje się zagadnieniem stresu w miejscu pracy. Będę mówić o programie prewencyjnym pt. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. W trakcie tej prezentacji członkowie Rady przekonają się, że nasze działania dotyczą nie tylko stresu, ale także patologii środowiska pracy – ściśle związanych ze stresem – takich, jak mobbing, dyskryminacje, nierówne traktowanie, o czym wspominał już główny inspektor pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy zajmuje się problematyką stresu od 2006 r. W trakcie realizacji programu prewencyjnego w latach 2015 – 2017 posługiwaliśmy się jednym narzędziem do badania stresogenności cech pracy. O tym narzędziu będę mówić w trakcie prezentacji.

Pierwszy cel naszego programu prewencyjnego – to przekazywanie wiedzy na temat stresu, mobbingu, równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy w miejscu pracy. Ten cel jest realizowany głównie za pomocą szkoleń. Szkolenia organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy cieszą się ogromnym powodzeniem wśród pracodawców. Zatrudniamy trzech psychologów w okręgach, którzy sami prowadzą szkolenia – nie

w formie wykładów, lecz warsztatów. Te szkolenia są dopasowywane do potrzeb i wymagań pracodawców. Jeżeli pracodawca chce, żeby w trakcie szkolenia została zwrócona uwaga na konkretny element, to staramy się odpowiedzieć na takie zapotrzebowanie.

Kolejnym narzędziem realizacji tego celu jest dystrybucja publikacji związanych z zagrożeniami psychospołecznymi. Publikacje PIP cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem. Staramy się, żeby te publikacje były przygotowywane dla pracowników i dla pracodawców. Na slajdzie przedstawiono publikacje „Zagrożenia psychospołeczne”, „Stres w pracy”, „Mobbing”, „Sposoby na stres”. Ostatnia z nich zawiera praktyczne porady dotyczące np. odstresowania w miejscu pracy. Proponowane są tam drobne ćwiczenia, umieszczono zdjęcia, aby było wiadomo jak je wykonywać.

Drugim celem programu prewencyjnego jest przeciwdziałanie występowaniu czynników ryzyka psychospołecznego. Trzecim – eliminacja i ograniczenie występowania tych czynników w miejscu pracy. Te cele są bardzo istotne. To kwintesencja programu prewencyjnego. Pracodawcy, kadra zarządzająca i pracownicy uczestniczący w szkoleniach po pierwsze – zdobywają wiedzę, po drugie – uczą się jak należy zachowywać się – a jak nie należy – w środowisku pracy. Te dwa cele realizujemy przy pomocy badań stresogenności cech pracy.

Chciałabym teraz powiedzieć o proponowanych trzech ścieżkach, z których jedną musi wybrać pracodawca zgłaszający swoją firmę do udziału w programie prewencyjnym. Ścieżka nr 1 – dość często wybierana – to szkolenie dotyczące przeciwdziałania stresowi i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Ścieżka nr 2 – w zakładzie pracy prowadzona jest analiza sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwie poprzez przeprowadzenie badania stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Społecznego (narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy im. Jerzego Nofera w Łodzi). Następnie przygotowywany jest raport zawierający analizę sytuacji w przedsiębiorstwie oraz dobre praktyki mające na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy. Ścieżka nr 3 – pracodawca decyduje się na przeprowadzenie szkolenia dotyczące przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz badanie stresogenności cech pracy przy użyciu SRP oraz ewentualne przeprowadzenie dodatkowych warsztatów po badaniu.

Jeżeli pracodawca prosi o przeprowadzenie szkolenia dotyczącego mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego, agresji czy przemocy, to powinno ono odbyć się przed badaniem. Dlatego, że – narzędzie, którym posługujemy się – Skala Ryzyka Psychospołecznego zawiera pytania dotyczące tych elementów. Wydaje nam się bardzo istotne, żeby pracownicy wypełniający ankietę wiedzieli czym jest mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie itp., a nie odpowiadali na pytania tak jak się im wydaje. Wiedza potoczna dotycząca mobbingu i dyskryminacji nie zawsze jest zgodna z prawdą.

Ścieżka nr 3 jest bardzo interesująca, ponieważ proponujemy również – jeżeli pracodawca wyrazi taką wolę – po pierwszym badaniu ankietą SRP po 12 miesiącach, ponowne badanie. Na podstawie drugiego badania przygotowujemy kolejny raport. Na końcu porównujemy dwa raporty. Najwięcej pracodawców zgłaszających się do drugiego badania pochodzi z okręgu katowickiego, a także łódzkiego.

Jednym z podstawowych elementów oprócz szkoleń jest ankietę Skala Ryzyka Psychospołecznego. Składa się z trzech głównych części A, B i C. Część A zawiera wstęp i instrukcję dla osób badanych. Część B – to subiektywna ocena stanu zdrowia pracownika. Natomiast w części C – która najbardziej nas interesuje – znajduje się 50 pytań dotyczących różnych stresorów, na które pracownik może być narażony w środowisku pracy. Część C – co wiemy po 3 latach realizacji programu – jest niezwykle istotna. Na podstawie odpowiedzi przygotowujemy analizę danych, a następnie proponujemy działania naprawcze. Na slajdzie umieszczono jeszcze część D. To część nieobligatoryjna. Posiada 15 wersji i zawiera pytania skierowane do pracowników z 15 sektorów, wymienianych przez MOP jako najbardziej narażone pod względem zagrożeń psychospołecznych, jak np. ochrona zdrowia czy transport.

Przypominam, że Skala Ryzyka Psychospołecznego narzędziem przygotowanym przez Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi w ramach europejskiego projektu reali-

zowanego m.in. we współpracy z NSZZ „Solidarność”. Dlaczego Państwowa Inspekcja Pracy badająca tę problematykę od 2006 r. wykorzystuje to narzędzie, a nie inne stosowane wcześniej? Zwracam uwagę, że inne narzędzia były trudne do wykorzystania przez koordynatorów tematu. W okręgowych inspektoratach pracy koordynatorami tematu są nie tylko psychologowie. Oni muszą umieć wytłumaczyć pracodawcy i pracownikowi na czym to polega badanie i o co w nim chodzi. Poza tym inne narzędzia, z których próbowaliśmy korzystać nie były dostosowane do polskiego środowiska pracy. To narzędzia, które były opracowane m.in. przez norweską inspekcję pracy czy holenderską inspekcję pracy. Okazało się, że nie sprawdzają się w naszym środowisku pracy.

Na slajdzie przedstawiono ankietę SRP. Pracodawcy mogą znaleźć informacje na stronie internetowej PIP w zakładce „Programy prewencyjne”. Ponadto koordynatorzy tematu w okręgowych inspektoratach pracy organizują spotkania informacyjne. Zapraszają na nie pracodawców i tłumaczą im na czym polega badanie. Mówią też o organizacji szkoleń i ich tematach.

W prezentowanej ankiecie są przewidziane dwie odpowiedzi. Jeżeli dany stresor nie występuje w środowisku pracy, to pracownik zaznacza odpowiedź NIE. W przypadku odpowiedzi twierdzącej TAK są trzy możliwości: występuje, ale wcale nie przeszkadza, występuje i trochę przeszkadza, występuje i bardzo przeszkadza. W naszych raportach zajmujemy się analizą dwóch ostatnich odpowiedzi. Jeżeli pracownicy odpowiadają, że dany stresor występujący w środowisku pracy nie przeszkadza im, to nie jest to element, którym należałoby zająć się w pierwszej kolejności. Natomiast odpowiedź, że dany stresor trochę lub bardzo przeszkadza daje sygnał, że należy podjąć jakieś działania naprawcze.

Na slajdzie przedstawiono liczbę szkoleń i warsztatów przeprowadzonych w ramach realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. W 2015 r. było ich 131, w 2016 r. – 117, a w 2017 r. – 171. W 2015 r. w programie uczestniczyło 97 przedsiębiorstw, w 2016 r. – 102, w 2017 r. – 170. Przypuszczam, że gdyby nie nasze ograniczone możliwości, to zgłosiłoby się znacznie więcej przedsiębiorstw. Niemniej jednak liczba przedsiębiorstw uczestniczących w programie zwiększa się. W 2015 r. przeanalizowano 15 tys. ankiet SRP, rok później 6,5 tys., w 2017 r. – 13 tys.

Te zakłady pracy otrzymują raporty. Do materiału przekazanego członkom Rady został załączony przykładowy raport. Analizujemy wszystkie stresory wskazane przez pracowników. Natomiast głębszą analizą obejmujemy stresory wskazane przez ponad 50% pracowników. Stresory zostały podzielone na dwie grupy: związane z treścią pracy oraz związane z kontekstem pracy. Na końcu raportu są one szczegółowo omawiane. W pierwszej kolumnie tabeli – prezentowanej na slajdzie – znajdują się stresory zawodowe, w drugiej – przykładowe przyczyny. Wskazujemy kilka źródeł występowania danego stresora. Pracodawca musi zastanowić się, które z nich występują w jego przedsiębiorstwie, a może źródło tkwi gdzie indziej. Ostatnia kolumna – naszym zdaniem, niezwykle istotna – zawiera dobre praktyki. Do każdego stresora przedstawiamy kilka propozycji działań naprawczych, które pracodawca może podjąć. Służymy pomocą i konsultacjami w tym zakresie.

Skąd propozycje działań naprawczych? Przed rozpoczęciem realizacji programu stworzyliśmy katalog stresorów, ich źródeł i proponowanych działań naprawczych na podstawie publikacji m.in. CIOP-PIB, Instytutu Medycyny Pracy, Politechniki Warszawskiej i Politechniki Śląskiej. Jest bardzo dużo tych materiałów. Obecnie korzystamy z tego katalogu.

Główny inspektor pracy wspomniał o kampanii informacyjno-edukacyjnej „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie!” realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2014 – 2016. Stworzono stronę internetową poświęconą tej kampanii, która nadal funkcjonuje. Okazało się, że pracodawcy i pracownicy są bardzo zainteresowani tym tematem, nadal zwracają się z pytaniami. Dlatego postanowiliśmy aktualizować tę stronę, umieszczać nowe informacje. Zgodnie z sugestiami koordynatorów tematu oraz oczekiwaniami pracodawców i pracowników będzie tam umieszczona m.in. biblioteka prewencji stresu, mobbingu, która będzie zawierać publikacje dotyczące tych tematów.

Należy też wspomnieć o zakładce „Programy prewencyjne” znajdującej się na stronie internetowej PIP. Umieszczono w niej informację na temat m.in. ścieżek programu, podstawowe i bardziej szczegółowe informacje dotyczące stresu.

Na zakończenie chciałabym zwrócić uwagę na rekomendacje wynikające z realizacji programu. Pierwsza z nich dotyczy opracowania nowych materiałów dydaktycznych w zakresie np. wypalenia zawodowego, konfliktów w pracy, syndromu przewlekłego zmęczenia, budowania autorytetu wśród podwładnych. To tematy, które bardzo interesują pracodawców i pracowników. Druga rekomendacja wskazuje potrzebę przygotowania kursu e-learningowego, udostępnianego pracodawcom przystępującym do programu prewencyjnego, pozwoliłby objąć działalnością edukacyjną większą liczbę chętnych. Następną rekomendacją jest wprowadzenie dwóch form przeprowadzania badania: papierowej oraz elektronicznej (on-line). Drugą formą zainteresowane są szczególnie duże, skomputeryzowane przedsiębiorstwa, a także małe przedsiębiorstwa, których pracownicy obawiają się, że badania w formie papierowej nie gwarantują im zachowania anonimowości. Ostatnią rekomendacją jest uproszczenie narzędzia SRP. Obecna forma generuje wiele problemów w przygotowaniu ankiet do obróbki oraz danych do analizy, co wydłuża to czas oczekiwania na sporządzenie raportu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Muszę z przykrością stwierdzić, że niektóre z prezentowanych slajdów były dla nas prawie nieczytelne. Na pewno byłoby lepiej, gdyby zaprezentowane slajdy były zawarte w materiale przekazanym członkom Rady. Namawiam, aby przy kolejnych prezentacjach zwrócić uwagę na tę kwestię. Mimo powyższych zastrzeżeń, oceniam przedstawioną prezentację jako bardzo interesującą.

Następny materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, wiceprzewodnicząca Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Prezentacja PIP istotnie była bardzo interesująca. Cieszę się, że Inspekcja Pracy tak ambitnie podchodzi do tych kwestii i wywiera wpływ na pracodawcę. Zwracam uwagę, że swego czasu Państwowa Inspekcja Pracy podjęła współpracę z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym przy rozpatrywaniu zagadnień związanych ze stresem.

Proszę panią dr Dorotę Żołnierczyk-Zredę – kierownika Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB o przedstawienie wyników najnowszych badań z tego zakresu.

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Moje wystąpienie będzie – w naturalny sposób – pewną kontynuacją poprzedniego referatu. Zaprezentuję wyniki naszych badań. Ale również poinformuję o wynikach sondaży europejskich, które wskazują miejsce Polski na tle Europy.

Stres w pracy dotyczy tych aspektów projektowania i zarządzania pracą, a także społecznej organizacji kontekstu pracy, które mogą powodować negatywne konsekwencje psychiczne lub fizyczne. W tej definicji istotne są wszystkie społeczne aspekty organizacji pracy, które powodują u pracowników negatywne konsekwencje na poziomie zdrowia zarówno psychicznego, jak i fizycznego.

Sondaż przeprowadzony przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao (CIOP-PIB jest punktem kontaktowym) pokazuje, że w Polsce – co było już mówione, ale dane nieco różnią się – na stres narzeka ponad połowa pracowników. 33% uważa, że przypadki stresu występują dość często, a prawie 20% wskazuje, że bardzo często.

Jakie są główne przyczyny stresu, stresory czy zagrożenia psychospołeczne zidentyfikowane przez Agencję w Bilbao? Otóż, pierwszym z nich jest – wspomniana w poprzednim referacie – niepewność zatrudnienia, głównie związana z reorganizacją pracy. Drugim poważnym stresorem jest obciążenie pracą, trzecim – brak jasności w sprawie ról i obowiązków, czwartym – ograniczona możliwość wpływu na sposób i tempo wykonywania

pracy, dobór współpracowników itp., piątym – padanie ofiarą niedopuszczalnych zachowań, takich jak mobbing, szóstym – brak wsparcia ze strony kolegów i przełożonych.

Jeśli chodzi o pierwszy stresor – niepewność zatrudnienia, to – jak widać na wykresie – w Polsce spory procent pracowników uważa, że może stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Przyglądaliśmy się temu problemowi, mianowicie niepewności pracy związanej z restrukturyzacjami. Sprawdzaliśmy jak restrukturyzacje wpływają na zdrowie psychiczne pracowników. Okazało się, że ten nieunikniony stresor można złagodzić na poziomie objawów u pracowników. To znaczy można reorganizację przeprowadzać „z ludzką twarzą”. Dowiodły tego wyniki projektu międzynarodowego, w którym uczestniczyliśmy wraz z innymi partnerami europejskimi. Stwierdziliśmy, że muszą być spełnione określone warunki, żeby reorganizacja nie była bolesna dla pracowników. Te warunki – to rzetelna informacja od kierownictwa na temat restrukturyzacji, wsparcie informacyjne od bezpośredniego przełożonego i – co bardzo ważne – zaangażowanie pracowników w proces restrukturyzacji. Obserwowaliśmy w polskich firmach zaangażowanie pracowników w proces reorganizacji, co miało pozytywne skutki. Należy do nich zaliczyć mniejszy stres, mniejsze wypalenie, niższą absencję chorobową, większe zaangażowanie, więcej zachowań innowacyjnych ze strony pracowników. Zatem reorganizacja nie musi być bolesna dla pracowników.

Kolejna kwestia to niepewność zatrudnienia wynikająca z umów na czas określony. W ostatnich latach sytuacja w tym obszarze poprawiła się na skutek zmian dotyczących tych umów, ale nadal – co widać na wykresie – Polska zajmuje miejsce w czołówce krajów, w których występuje ten problem. W badaniach prowadzonych przez nas w ramach ostatniego etapu programu wieloletniego zajmowaliśmy się tą sprawą. Mianowicie, chcieliśmy sprawdzić, czy rzeczywiście osoby zatrudnione na umowy na czas określony różnią się w znaczący sposób pod względem zdrowia psychicznego od osób zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony. I – ku naszemu zaskoczeniu – nie stwierdziliśmy takich różnic. Osoby zatrudnione na różne umowy nie różniły się w zakresie zdrowia psychicznego i samopoczucia.

Natomiast różnił je kontrakt psychologiczny. Kontrakt psychologiczny w odróżnieniu od kontraktu prawnego – to postrzeganie przez pracownika zobowiązań pracodawcy wobec niego. Uważa się, że pracownik jest słabszą stroną w tej relacji, stąd w tym przypadku nacisk na perspektywę pracownika. Kontrakt psychologiczny – to właściwie jakość zatrudnienia, zobowiązania pracodawcy nie tylko finansowe, ale także poza finansowe, które – jak stwierdziliśmy w badaniach – często są dla pracowników ważniejsze niż zobowiązania finansowe. Do nich należą szkolenia pracowników, zapewnianie rozwoju zawodowego, wspieranie pracowników, postrzeganie ich jako ludzi, dostarczanie dobrych narzędzi pracy, dobra kultura organizacyjna w firmie.

Kontrakt psychologiczny określamy jako wąski albo szeroki. Stwierdziliśmy, że w przypadku wąskiego kontraktu psychologicznego, czyli ograniczonej liczby zobowiązań pracodawcy, pracownicy zaczynają odczuwać poważny stres. I właśnie kontrakt psychologiczny, a nie kontrakt prawny różni pracowników pod względem zdrowia psychicznego. Bardzo często zależy nam nie na stałej pracy, co dotyczy szczególnie młodych ludzi, lecz na dobrej pracy i dobrym pracodawcy, który zapewni raczej zatrudnialność pracownikowi na rynku pracy niż stałe miejsce pracy.

Kolejnym stresorem jest intensywność pracy. Sytuacja Polski w tym zakresie nieco poprawiła się, choć procent osób pracujących więcej niż 40 godzin tygodniowo jest nadal znaczny. Pracujemy trochę mniej w porównaniu np. do wyników sondażu z 2010 r. Przyglądaliśmy się temu problemowi. Sprawdzaliśmy, czy długie godziny pracy znacząco obniżają funkcjonowanie pracowników. Jak widać na wykresie, analizowaliśmy wyniki w zależności od wieku i płci. Były one zaskakujące. Okazało się, że w grupie najmłodszych kobiet wskaźnik skarg na zdrowie psychiczne był najwyższy. W grupie starszych kobiet nie był niski. W odniesieniu do depresji wskaźniki są niemal równe. W pogłębionych wywiadach przeprowadzanych z pracownikami ustaliliśmy, że gorszy status zdrowia psychicznego pracujących kobiet, szczególnie młodych i starszych, wynika z obciążenia podwójnymi obowiązkami. Młode kobiety – opieką nad dziećmi, starsze – opieką nad

rodzicami. Razem z intensywną pracą – badaliśmy osoby pracujące dłużej niż 40 godzin tygodniowo – skutkowało to pogorszeniem zdrowia psychicznego.

Sprawdziliśmy również, czy nie ma jakiegoś pozytywnego elementu w tym zakresie. To – jak okazało się – możliwość wpływania na czas pracy, inaczej mówiąc – elastyczność czasu pracy, m.in. możliwość wpływu na godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Zatem sposobem na długi czas pracy i znaczące zaangażowanie w pracę jest elastyczność czasu pracy.

Następny stresor – to niejasność roli zawodowej. Chodzi o stres organizacyjny. Wiele naszych badań dostarczało wyniki, które dowodzą, że niejasność roli zawodowej jest związana z pogorszeniem funkcjonowania zarówno psychicznego, jak i zawodowego pracowników. Ale w grupie policjantów jest to szczególnie wyraźne. Proszę zwrócić uwagę – stres operacyjny, stres organizacyjny, ograniczenia organizacyjne są bardzo silnie skorelowane z wyczerpaniem emocjonalnym, dolegliwościami fizycznymi, ale także z brakiem zaangażowania w pracę.

Kolejna kwestia to ograniczona możliwość wpływu na pracę. Na pytanie czy ma pan/pani szansę wdrażać swoje pomysły w pracy mniej niż połowa polskich pracowników odpowiada, że na ogół ma taką szansę. Z badań prowadzonych przez CIOP-PIB wyraźnie wynika, że w zakładach, w których pracownika słucha się, jest lepsza sytuacja, jeśli chodzi o samopoczucie pracowników, ale także w odniesieniu do obiektywnych wskaźników stresu, jak np. absencja wypadkowa. Badaliśmy firmy z różnych sektorów. Stwierdziliśmy, że w zakładach, w których nie było partycypacji pracowniczej – nawet na najbardziej ogólnym poziomie jak np. delegowanie uprawnień – występowała statystycznie wyższa absencja wypadkowa.

Kolejnym stresorem zidentyfikowanym przez Agencję w Bilbao jest narażenie na mobbing i przemoc w pracy. Wskaźniki są dość zatrważające. Prawie 30% pracowników przyznało, że było narażonych na mobbing. Podobnie z molestowaniem seksualnym. W Polsce sytuacja w tym zakresie nie jest szczególnie zła. Ale – niestety – istnieją określone grupy zawodowe czy sektory gospodarki, w których sytuacja jest gorsza. Przetwórstwo przemysłowe, które badaliśmy, należy do takich sektorów. Natomiast jest gorzej, jeżeli chodzi o doświadczanie przez pracowników niewłaściwych zachowań ze strony klientów czy petentów. Pracownicy administracji publicznej powszechnie skarżą się na tego rodzaju zachowania, wśród których wymieniają m.in. obraźliwe gesty i miny, agresję słowną, zastraszanie przemocą fizyczną czy nawet przemoc fizyczną. Proszę spojrzeć na inne grupy zawodowe. Badaliśmy pracowników firm ubezpieczeniowych, ubezpieczeń społecznych, administracji podatkowej, telefonicznej obsługi klienta, opieki zdrowotnej. Oni powszechnie skarżą się na trudne, stresujące zachowania klientów. Warto zwrócić uwagę, że trudne relacje z klientami, pacjentami, petentami są w Europie najsilniejszym źródłem stresu.

Jeśli chodzi o brak wsparcia społecznego w pracy, to prezentowany wykres nie pokazuje dramatycznej sytuacji Polski. Znajdujemy się blisko średniej europejskiej. Ale to jest ogólny zintegrowany wskaźnik. Natomiast gdy bliżej przyjrzymy się temu zjawisku, to sytuacja nie jest tak optymistyczna. Mianowicie, mniej niż połowa polskich pracowników deklaruje, że jest wspierana przez przełożonych w pracy. To bardzo zasmucający wynik. On w zasadzie powtarza się w naszych badaniach od wielu lat. Niestety, to wielka słabość polskich pracodawców, że nie rozumieją, iż wsparcie społeczne jest bezkosztowym narzędziem dbania o zdrowie i samopoczucie pracowników. To naprawdę nic nie kosztuje, a przynosi pozytywne skutki. Z wielu badań prowadzonych przez Instytut wynikało, że wsparcie społeczne jest jednym z kluczowych elementów dobrego i bezpiecznego środowiska pracy. Należałoby zatem skierować apel do pracodawców, żeby spróbowali zrozumieć, że udzielając wsparcia społecznego swoim podwładnym dbają nie tylko o ich samopoczucie, ale także o swój żywotny interes w postaci zaangażowania pracowników, zwiększonej wydajności, produktywności, innowacyjności i bezpiecznych zachowań. W badanych przez nas firmach transportu towarowego, w których było duże zaangażowanie kierownictwa i dobre stosunki między pracownikami liczba wypadków przy pracy była znacząco mniejsza.

Inny przykład pochodzący ze wspomnianych badań prowadzonych wśród policjantów. Konflikty interpersonalne, mobbing – to stresory powodujące depresję, wyczerpanie, brak zaangażowania, a nawet dolegliwości fizyczne.

Kolejny stresor – niewymieniony przez Agencję w Bilbao, ale nie sposób go pominąć – to digitalizacja procesów pracy, nowe technologie. Ta kwestia nie dotyczy Polski w takim stopniu jak wysoko rozwiniętych krajów europejskich. Ale to ogromny problem dla starszych pracowników. W badaniach, które prowadziliśmy wśród pracowników 55+ stwierdziliśmy, że stres poznawczy – czyli trudność w radzeniu sobie z technologiami – jest ważnym powodem nieprzedłużania aktywności zawodowej i przechodzenia na emeryturę. Ponadto – co stwierdziliśmy w kolejnych badaniach – w polskich firmach funkcjonują negatywne stereotypy na temat starszych pracowników, ich gorszych możliwości i umiejętności przystosowania się.

Czy te stereotypy mają potwierdzenie w rzeczywistości czy też starsi pracownicy zaczynają w ten sposób myśleć o sobie? To bardzo ważne pytanie, na które jeszcze nie znamy odpowiedzi. W 2015 r. przedstawiciele związków zawodowych poprosili nas o udział w opracowywaniu i negocjowaniu europejskiego porozumienia partnerów społecznych na temat aktywnego starzenia się i współpracy pokoleniowej. Obecnie to porozumienie jest wdrażane. Miejmy nadzieję, że po jego wdrożeniu sytuacja polskich starszych pracowników poprawi się, nie tylko w zakresie przełamania stereotypów, ale też w zakresie szkoleń. Bowiemy najprostszym sposobem łagodzenia stresu związanego z nowymi technologiami jest szkolenie pracowników. Na pytanie czy odbył pan/pani szkolenie opłacone przez pracodawcę w ciągu ostatnich 12 miesięcy bardzo duży procent pracowników udzieliło odpowiedzi przeczącej. Szkolenia – co niestety stwierdziliśmy w naszych badaniach – są dedykowane głównie młodym pracownikom. Musimy to zmienić w ramach implementacji porozumienia partnerów społecznych.

Jest nadzieja na poradzenie sobie z nowymi technologiami za pomocą właśnie nowych technologii. Będą one wspierać starszych pracowników w radzeniu sobie ze stresem. Instytut uczestniczy w europejskim projekcie pn. „Inteligentne i adaptacyjne interfejsy dla włączającego i przyjaznego środowiska pracy”. Jego celem jest opracowanie innowacyjnego interfejsu, który będzie się adaptował do różnych – w tym ograniczonych – możliwości poznawczych pracowników. Powstał prototyp takiego interfejsu, który będzie testowany w wielu fabrykach w Europie, szczególnie w krajach wysokorozwiniętych – w Niemczech, Anglii, we Włoszech – w których jest bardzo dużo emigrantów często nieznających języka, a także starszych pracowników, bo te kraje borykają się z problemem starzejącej się kadry.

Chciałabym teraz wspomnieć o – bardzo rzadko występującym w debacie publicznej na temat stresu w pracy i warunków psychospołecznych w pracy – zagadnieniu dotyczącym zachowań kontrproduktywnych. Okazuje się, że skutkiem stresu jest nie tylko pogorszenie samopoczucia i stanu zdrowia, ale też zachowania kontrproduktywne pracowników, takie jak sabotaż, kradzieże, spóźnianie się, przeszkadzanie innym pracownikom, czyli skrajnie negatywne zachowania skierowane przeciwko pracodawcom. To także – jak stwierdziliśmy – skutek stresu. Osoby mobbingowane w pracy bardzo często uciekają się do agresji w postaci zachowań kontrproduktywnych. Należy monitorować czynniki psychospołeczne. Chodzi bowiem nie tylko o zdrowie i samopoczucie pracowników, ale także o wydajność firm.

Jeśli chodzi o kontrolowanie stresu związanego z pracą, to Polska – co widać na wykresie – nie wypada źle. Ale dlatego, że na pytania odpowiadali pracodawcy. Niemniej jednak rzeczywistość jest nieco inna. Sami pracodawcy przyznają, że zarówno im, jak i pracownikom brak świadomości na temat stresu w pracy. Mówią też o braku odpowiedniej wiedzy eksperckiej i wsparcia specjalistów oraz oporze, aby otwarcie mówić o tych problemach.

Chciałabym poinformować o wsparciu, jakiego udziela CIOP-PIB, zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w radzeniu sobie ze stresem. W internecie można znaleźć dziesiątki, a nawet setki różnych szkoleń antystresowych i programów edukacyjnych. One zapewne są dobrej jakości, ale nie są tak ewaluowane jak w Instytucie w trakcie realizowania projektów badawczych. Poddajemy je szczegółowej ewaluacji, czyli spraw-

dzeniu czy one rzeczywiście wpływają na poprawę zdrowia i samopoczucia oraz poprawę wskaźników wydajności. Na slajdach prezentowane są przykłady takich programów. Prowadzimy je dla różnych grup zawodowych. Obecnie realizowany jest np. program adresowany do osób przebywających na długich zwolnieniach lekarskich z powodu depresji. To poważna kwestia społeczna. Problemy psychiczne są trzecią z głównych przyczyn najdłuższych zwolnień z pracy. Generują ogromne koszty społeczne. Chcemy tym osobom pomóc w powrocie na rynek pracy. Instytut wydaje również liczne publikacje – na slajdzie zamieszczono jedynie przykłady – na temat stresu związanego z pracą. W zasadzie od dwóch dekad zajmujemy się tym problemem.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani doktor.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Dyrektor CIOP-PIB, wiceprzewodnicząca Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym powiedzieć o konkretnym zakładzie pracy w Polsce, znajdującym się między Warszawą a Łodzią. Jego misją jest przygotowywanie paczek dla klientów. Praca odbywa się w ten sposób, że pracownik ma wyświetlany komunikat – jakie materiały ma spakować. Kolor czerwony oznacza, że musi to zrobić natychmiast, żółty – jak najszybciej, zielony – że może na to poświęcić nieco więcej czasu. Praca trwa kilkanaście godzin dziennie. Odbywa się w pozycji stojącej. Jest określona norma. Praktycznie nie ma przerw. Korzystanie z sanitariatów jest odliczane od czasu pracy.

Na wniosek pracowników interweniowała Państwowa Inspekcja Pracy. Zwróciła uwagę, że przy pracy w pozycji stojącej niezbędna jest czas na zmianę pozycji na siedzącą. Pracodawca zastosował się do zaleceń PIP. Budynek zakładu liczy cztery piętra. Na każdym postawiono jedno krzesło, na którym można było odpocząć przez 10 minut. Ale żeby skorzystać z tej możliwości, właściwie tydzień wcześniej trzeba byłoby się zapisać. Naprzeciw krzesła umieszczono kamerę. Nikt na nim nie siada. Stoi nieużywane. Mówię o konkretnym zakładzie w Polsce. To naprawdę woła o pomstę do nieba! A na pewno nie jest to jedyne takie miejsce.

Przed rokiem w Japonii odbyło się spotkanie dyrektorów instytutów ochrony pracy Unii Europejskiej. Japonia dołączyła do tej grupy, dlatego, że rząd tego kraju stwierdził, że jeżeli natychmiast nie podejmie działań w celu opanowania stresu, to Japonia po prostu zniknie z gospodarczej i społecznej mapy świata. Liczba samobójstw w Japonii dramatycznie wzrosła. Ludzie wychowani w presji bycia najlepszym, bo tam panuje tego typu wyścig, przy braku równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, nie wytrzymywali tego napięcia.

Tę sytuację pani dr Żołnierczyk-Zreda często definiuje jako efekt Kopciuszka – pracuję bardzo dobrze, w pewnym momencie już nie wyrabiam, to zostaję dłużej w pracy, pracuję w weekendy, co w końcu nie daje efektu, to znaczy, że jestem do niczego. Pojawia się autodestrukcja. Człowiek zwraca się przeciwko sobie – zaniżenie oceny, wypalenie zawodowe. Potem przychodzi depresja. Dopiero wtedy pracodawca zauważa, że z pracownikiem dzieje się coś złego. Dostrzega długie absencje stosunkowo młodych pracowników. Traci ich. Nazwa choroby jest zakodowana, zatem nie wie jakie to schorzenie. Ale powoli zaczyna orientować, że jest to depresja, która może doprowadzić nawet do samobójczej śmierci.

Należy zatem obserwować otoczenie. Pracodawca powinien wspierać pracowników w sytuacjach krytycznych oraz identyfikować pierwsze objawy choroby. Pracownikowi zależy na kontrakcie psychologicznym, o którym mówiła pani dr Żołnierczyk-Zreda. Płace mogą być trochę mniejsze, ale pracownikowi zależy na tym, żeby był rozumiany i dostrzegany. Obecnie zespół pod kierunkiem pani doktor prowadzi szkolenia dla osób z depresją. One są kierowane – przez odpowiedni instytut, który diagnozuje tę chorobę – na trening uważności, tak nazywa się ta metodologia. Obecnie w szkoleniu uczestniczą głównie pracownicy korporacji.

Zatem należy poważnie potraktować problem stresu. Trzeba podjąć systemowe działania oraz zmienić relacje między pracodawcą a pracownikiem.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Stres powoduje nerwowość, w konsekwencji agresję. Myślę, że to istotne wytłumaczenie wielu zjawisk nie tylko w pracy, a także w życiu społecznym i – zapewne – politycznym. Powaga tego problemu jest naprawdę duża.

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Temat, o którym mówimy jest bardzo trudny i wieloaspektowy. Stres jest wynikiem określonego stanu psychicznego, na który ma wpływ wiele czynników, w tym czynnik pracy. Miałem okazję być w Japonii i analizować tamtejsze stosunki pracy. Stąd twierdzę, że gdy ktoś mówił o budowaniu w Polsce drugiej Japonii, to nie wiedział o czym mówi. Trzeba uwzględnić pewne uwarunkowania kulturowe.

Przypadki samobójstw, niewykorzystywanie urlopów przez pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy zapewne nałożyłaby kary na pracodawców za tego rodzaju praktyki. Te stosunki panują tam dlatego – teraz może nieco anegdotycznie – że nie ma wielu szkoleń organizowanych przez różne jednostki. Gdyby były, to pewnie Japonia wyglądałaby inaczej.

Chciałbym teraz przejść do kwestii metodologii i diagnozy przyjętej przez autorów przedłożonych materiałów. Przestrzegam przez używaniem terminu „pracodawca”. Bo pracodawca to podmiot zatrudniający. Tu chodzi o menadżerów kierujących zespołami ludzkimi. To przecież człowiek. Zatem to jest relacja między człowiekiem, a nie enigmatycznym pracodawcą. Definicja pracodawcy zawarta jest w art. 3 Kodeksu pracy. I ona nic nie wnosi w tym zakresie.

Należy odróżnić elementy dotyczące nierównego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji. Nie najlepiej – moim zdaniem – zredagowany art. 11 z oznaczeniem 3 Kodeksu pracy mówi o jakiegokolwiek dyskryminacji. Wyraz „jakakolwiek” pojawia się w dalszych przepisach. Czyli praktycznie rzecz biorąc, jeżeli spojrzę niechętnie na kogoś, to mogę uznać, że to mieści się w szeroko rozumianym terminie „jakakolwiek”. Zatem poziom niedookreśloności jest tutaj bardzo daleko idący.

Dla mnie zaskakująca była informacja, że pracodawcy tak bardzo garną się do szkoleń z zakresu oddziaływania. Może w jednym przypadku. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, to zorganizuje jedno czy dwa szkolenia. Gdy zostanie zapytany, czy przeciwdziałał, to odpowie, że tak, bo zorganizował szkolenie. Patrząc na tę kwestię dość praktycznie. Prowadziliśmy wiele prac magisterskich w ramach seminarium. Zatem mamy szeroki ogląd rzeczy.

Stres powodowany jest przez sytuację, w której moje kompetencje nie nadążają za wymogami. Art. 17 Kodeksu pracy przewiduje, że pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji. Ilu pracodawców inwestuje w tym zakresie? Proszę spojrzeć na studia podyplomowe. Przecież wszyscy je sami opłacają. Rzadko zdarza się, żeby pracodawca kierował kogoś na szkolenia tego typu.

Proszę zwrócić uwagę na współczesne tendencje w zarządzaniu. Gdy słyszę sformułowanie „zarządzanie czynnikiem ludzkim”, to doznaję niestrawności. Mówi się o reprodukcji czynnika ludzkiego. Ten bełkot bierze się ze źle tłumaczonych terminów angielskich, które przyjmujemy i powielamy. Efekt ekonomiczny ma zdecydowany priorytet w tym zakresie.

Nie można wrzucać wszystkiego do jednego worka. To błąd, który państwo popełniają w swych analizach. Należy prowadzić badania w grupach zawodowych. Inny jest stres lekarza chirurga, a inny – pani sprzątajacej. A w prezentowanych statystykach dokonano pewnego uogólnienia. To zaciemnia obraz w tym zakresie.

Przyjrzałbym się w tym badaniu kompetencjom kulturowym kadry menedżerskiej. Czy ktoś je bada? Obserwowałem liczne konkursy. Uczestniczyłem w nich w charakterze członka lub przewodniczącego jury. Przychodziły tam panie z różnych firm zajmujące się zarządzaniem. Zazwyczaj nie miały pojęcia o prawie pracy. Zatem kompetencje kulturowe kadry menedżerskiej – nie pracodawcy – mają kluczowe znaczenie.

W Katowicach odbyła się konferencja dotycząca stresu w bankowości. Myślałem, że dość dużo wiem na ten temat. Ale – jak okazało się – dopiero tam dowiedziałem się o wielu rzeczach. Ktoś podejmujący pracę ma zdobyć określoną liczbę klientów. Jedna z pań naczelnik mówi do mnie z wielkim żalem: – panie profesorze, od mojego dyrektora, który jest dobrze opłacany, usłyszałam, że jestem przystojna, to z pewnością zachęcę menedżerów i innych, żeby brali u mnie kredyty. To fakt autentyczny. Dochodzimy do pewnego upodlenia w tym zakresie.

Jeżeli chodzi o mobbing, to ze statystyk orzecznictwa sądowego wynika, że ok. 12% pracowników występujących z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu mobbingu wygrywa sprawy. Natomiast w przypadku molestowania, sytuacja może poprawić się. Z orzecznictwa europejskiego wynika, że można dochodzić olbrzymich odszkodowań. Moi koledzy z Uniwersytetu Nowojorskiego, z którymi współpracuję – w ubiegłym roku byli moimi gośćmi – opowiadają, że w Stanach przyznawane są odszkodowania za molestowanie w granicach miliona dolarów. Pytałem, kogo stać na taki proces. Odpowiedziano mi, że kancelaria prawna bierze honorarium tylko po wygraniu sprawy. Ten trend również dojdzie do Polski. Przypuszczam, że procesy sądowe mogą wiele zmienić w tym zakresie. W Polsce było już szereg przykładów. Pamiętam, jedna pani żądała 7 mln zł, ponieważ miała obowiązek udziału w spotkaniu integracyjnym i któryś z prezesów bardzo energicznie czynił jej awanse, które zostały przez nią odrzucone. Została zwolniona w trybie art. 92. Skierowała sprawę do sądu i wygrała. To są sprawy bardzo delikatne.

Co czyni się w wyniku różnych szkoleń? Opracowuje się regulamin, czego nie należy robić przy molestowaniu. Czytałem kilka zarządzeń dyrektorów. Można było pokładać się ze śmiechu, biorąc pod uwagę sposób sformułowania rzeczy trudnych i delikatnych.

Byłbym także ostrożny w używaniu terminów, takich jak „aktywne starzenie się”. Muszę powiedzieć, że jakoś mało aktywnie starzeję się, bo nie czuję, żebym się starzał. Nie wiem, czy taki termin funkcjonuje w literaturze. Nie chciałbym państwa zrażać i zachęcać do grantów europejskich. Unia finansuje różne bzdurne granty. Uczestniczyłem w jednym grantów. Jego tytuł to „Kobiety na uniwersytetach”. Powstał raport. Nieśkromnie powiem, że w dwa dni napisałbym to sensowniej. Uważałem, że był to jeden wielki wstyd. Otrzymałem pismo z Komisji Europejskiej, chwalaące stwierdzenia zawarte w raporcie, a były to same banały. Owszem, można na tym nieźle zarabiać. Ale jaka jest tego praktyczna użyteczność w aspekcie konkretnych realiów? Zachęcałbym do daleko idącego krytycyzmu i wyzbywania się bardzo ogólnych, dość oczywistych sformułowań. Nie ulega żadnej wątpliwości, że stres szkodzi. Kiedy ktoś w określonym wieku przyjdzie do lekarza, to usłyszy – nie denerwuj się i z tą diagnozą odchodzi. I nie ma postępu w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Do głosu zgłosiła się pani Agnieszka Ścigaj. W ubiegłym tygodniu pani poseł otrzymała od marszałka Sejmu powołanie do składu Rady w miejsce pana posła Tomasza Jaskóły. Witam panią serdecznie.

Członek Rady Ochrony Pracy Agnieszka Ścigaj:

Dziękuję za powitanie. Czuję się zaszczycona uczestnictwem w tym gremium.

Z uwagą wysłuchałam wystąpienia pani dr Doroty Żołnierczyk-Zredy. Czy państwo przeprowadzaliście badania lub pogłębione analizy sytuacji w poszczególnych zakładach, np. powiązania stresu z wysokością wynagrodzeń, wpływu stosowanych przez pracodawców systemów motywacyjnych, sposobów premiowania pracowników na poziom stresu i jego późniejsze skutki – depresję lub inne schorzenia?

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Nie prowadziliśmy badań na temat różnych form wynagradzania i form motywowania finansowego pracowników. Natomiast w nawiązaniu do kontraktu psychologicznego, badaliśmy jakie jego elementy są znaczące i wpływają na stres. Mogę z całą pewnością stwierdzić, że wyniki wskazują, iż dla młodych pracowników poza finansowe elementy motywowania do pracy – jak np. wspomniane przeze mnie szkolenia – są znacznie waż-

niejsze niż finansowe np. umiejętność zachowania równowagi praca – życie. To dla młodego pokolenia są najważniejsze elementy, często ważniejsze niż pieniądze.

Dyrektor CIOP-PIB, wiceprzewodnicząca Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Pani dr Żołnierczyk-Zreda w trakcie prezentacji mówiła m.in. o kontrakcie psychologicznym. Okazuje się, że nie zarobki są decydujące, lecz właśnie relacje między – nie chcę używać słowa „pracodawca” – kierującym menadżerem a pracownikiem. Klimat w pracy, wsparcie ze strony kolegów, atmosfera w pracy – to ludzie sobie bardziej cenią. To nie oznacza, że wynagrodzenia nie są ważne, zwłaszcza dla młodych pracowników, ale jednak – jak wynika z naszych badań – nie najważniejsze.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Z moich wieloletnich doświadczeń związkowych wynika, że właśnie atmosfera, stosunki między pracodawcą i pracownikami są często ważniejsze od poziomu wynagrodzeń. To także wynika z prowadzonych od lat różnych ankiet i badań.

Pan Zbigniew Kowalczyk – dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP, proszę.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP Zbigniew Kowalczyk:

Pan prof. Jan Wojtyła wywołał nas do odpowiedzi. Chciałbym zwrócić uwagę, że nie realizujemy programu prewencyjnego dla menadżerów. Prowadzimy go w zakładach, u pracodawców.

Jeśli chodzi o statystykę, to w przedłożonym materiale pokazujemy jak skonstruowana jest ankietka. W sporządzanych raportach uwzględniamy, że inne dane są dla grupy menadżerskiej czy grupy pracowników umysłowych, a jeszcze inne dla pracowników fizycznych, produkcyjnych. Dane statystyczne zaprezentowane w materiale ilustrują skalę zjawiska oraz działania w tym zakresie podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Dziękuję za przedłożone materiały. Rozumiem, że są one wstępem do szerokiego badania. Jeżeli badaniem została objęta wąska grupa osób i uzyskano takie wyniki, to należałoby takim badaniem objąć szersze grono osób i uwzględnić pewne zawody, które dotychczas nie zostały zbadane. Np. pracowników samorządowych, administracji, szpitali. Jeżeli poszukujemy rozwiązań, to powinniśmy poznać sytuację tych grup. Wtedy łatwiej byłoby znaleźć rozwiązania. Chodzi m.in. o zagwarantowanie pracownikom – fizycznym i umysłowym – ochrony, z której mogą korzystać. Moim zdaniem, badania potwierdzają występowanie tych negatywnych zjawisk w środowisku pracy. Czy państwo przewidują przeprowadzenie bardziej szczegółowych badań?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W naszej dyskusji poszukuję pewnych postulatów, które mogłyby zostać zawarte w stanowisku Rady. Pani prof. Koradecka nawiązała do sytuacji w Japonii, gdzie sytuacja przybrała obrót tak dramatyczny, że konieczna była interwencja rządu. W Polsce również zaobserwowano rosnącą liczbę samobójstw. Statystyki są alarmujące. O ile ich głównymi przyczynami są zawody miłosne i konflikty rodzinne, to jednak z pewnością stres i niespełnienie zawodowe stają się coraz częstszą przyczyną targnięcia się na życie. Sądzę, że to powinien być jeden z wniosków, który powinien znaleźć się w stanowisku Rady w tej sprawie.

Pan poseł Wojciech Szarama, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Wojciech Szarama:

Chciałbym zapytać o metodologię badania. Np. narażenie na mobbing, przemoc w pracy. Na wykresie zaznaczono, że w przetwórstwie przemysłowym na molestowanie seksualne narażonych jest ponad 28% kobiet i blisko 14% mężczyzn. W jakim zakładzie pracy prowadzono badania? Nie chodzi mi o nazwę, lecz o rodzaj przedsiębiorstwa. Czy to była kopalnia, huta? Czy może mniejsza firma?

Czy nie powinniśmy części naszych działań poświęcić na przygotowanie pracowników do walki ze stresem? Dlatego, że jeżeli jednym z głównych powodów stresu jest obawa, że pracownik otrzyma polecenie wykonania innej pracy niż dotychczas, to sytu-

acja na rynku pracy powoduje, że firmy nieustannie muszą dostosowywać się do nowych warunków, wyzwań, pozyskiwania i utrzymania nowych rynków zbytu. Zatem pracodawcy powinni mieć instrument gwarantujący, że pracownicy wykonujący w ich firmie określone czynności będą gotowi do zmiany i żeby nie powodowało to takiego stresu, który np. obniży ich wydajność. Uważam, że te działania powinny być wielostronne.

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Badaliśmy – jak widać na slajdzie – 444 różne przedsiębiorstwa zarówno duże, jak i małe. Wśród nich była – wspomniana przez pana posła – huta. Wszystkie należały do sektora przetwórstwa przemysłowego. Metodologię pomiaru mobbingu stosowaną w Instytucie wypracował zespół, który od lat zajmuje się tym problemem. Jedną z tych osób prawie dekadę zajmuje się adaptacją skal bardzo szeroko stosowanych w Europie. Skandynawowie mają największe doświadczenie w badaniu tych procesów. Adaptowaliśmy skale skandynawskie do badań. Wówczas w Polsce nie było jeszcze stosownych narzędzi. Adaptacja oznacza żmudny proces sprawdzania czy te instrumenty są przydatne w polskich warunkach. To była bardzo staranna adaptacja kwestionariuszy i narzędzi. One cieszą się ogromną popularnością wśród pracodawców. Często jesteśmy proszeni o ich wykorzystanie w badaniach.

Dyrektor CIOP-PIB, wiceprzewodnicząca Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Międzynarodowa Organizacja Pracy podjęła badania nad mobbingiem. Zaprosiła pracownika CIOP-PIB do udziału w pracach nad przygotowaniem konwencji w sprawie mobbingu.

Członek Rady Ochrony Pracy Wojciech Szarama:

Czy państwo doradzaliście, co należy uczynić w firmie, w której 30% załogi jest narażona na molestowanie seksualne? To bardzo ważny problem. Czy ta firma powinna funkcjonować? Z prezentowanych wykresów wynika, że jedynie sytuacja we Włoszech jest gorsza niż w Polsce. Czy we Włoszech i innych krajach europejskich również stosowano tę samą metodologię badań?

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Tak. Wykorzystywaliśmy tę metodykę ze względu na jej powszechność stosowania w Europie, aby nasze badania i ich wyniki były porównywalne.

Programy, które wskazywałam na końcu prezentacji były przykładami interwencji podejmowanych przez CIOP-PIB. Jest bardzo dużo form pomocy pracodawcom i pracownikom, którzy są narażeni na działanie stresorów. Obecnie realizujemy projekt pomocy ofiarom mobbingu.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górka:

Moja uwaga ma charakter bardziej formalny. Mianowicie, w wystąpieniach zarówno przedstawicieli CIOP-PIB, jak i PIP używano szeregu określeń, które – moim zdaniem – powinny być albo zdefiniowane, albo też należało wykazać związki między nimi. Np. zagrożenia psychospołeczne, czynniki psychospołeczne, czynniki ryzyka psychospołecznego, stresory zawodowe, stresory w pracy, stres psychofizyczny, stres zawodowy, stres w pracy, stresogenne cechy pracy. Czy stres jest zagrożeniem psychospołecznym, czy jest skutkiem tego zagrożenia? Czy czynnik jest tym samym co zagrożenie?

Prowadzę tego typu prace. Bardzo istotne jest zdefiniowanie pojęć.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Pani prof. Koradecka uczyniła bardzo dobry wstęp do wątku, który chcę poruszyć. Reprezentatywne organizacje partnerów społecznych – pracodawców i związków zawodowych – powołały zespół ds. zagrożeń psychospołecznych. Jego stworzenie wynika m. in. z europejskiej dyrektywy ramowej na temat stresu, przemocy w miejscu pracy. Działa on od kilku lat. Analizował pod kątem prawnym pewne przepisy. Zastanawialiśmy się nad wprowadzeniem definicji związanych z tematem dzisiejszego posiedzenia Rady.

Chodziło m.in. ich prawne ugruntowanie oraz zapewnienie obligatoryjności w zakresie szkoleń w zakresie bhp i okresowych.

Analizowaliśmy definicję środowiska pracy zawartą w rozporządzeniu i aktach prawnych. Obecna definicja środowiska pracy mówi, że jest to szereg czynników fizycznych, chemicznych, biologicznych, społecznych. Ale nie uwzględnia ona czynników psychospołecznych, o których dziś mówimy. Uznaliśmy, że gdyby tę definicję uzupełnić o te czynniki, to wówczas stałaby się wytyczną, aby szkolenia okresowe uwzględniały poza wymienionymi czynnikami środowiska pracy, również czynniki psychospołeczne. Zwróciliśmy się w tej sprawie z pismem do pana ministra Kosiniaka-Kamysza, a następnie do pani minister Rafalskiej. Nie było woli do zmian legislacyjnych w tym zakresie. Może Rada Ochrony Pracy zastanowiłaby się nad uzupełnieniem tej definicji. To bardzo istotna sprawa.

Obecnie zespół zajmuje się analizą ramowych programów szkoleń. Zdefiniowaliśmy również czynniki psychospołeczne. Skierujemy stosowną rekomendację legislacyjną do pani minister Rafalskiej. Dziękuję Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu oraz Państwowej Inspekcji Pracy za współpracę z zespołem.

Chciałabym teraz wspomnieć o europejskiej deklaracji partnerów społecznych na temat aktywnego starzenia się i solidarności międzypokoleniowej, o której mówił pan prof. Wojtyła. To nie jest żaden wymysł. Deklaracja została podpisana w marcu br. Mówi m.in. o zarządzaniu różnorodnością w pracy, deficytach zasobów rynku pracy, starszych pracownikach, ich adaptacji do nowych warunków pracy. Partnerzy społeczni zostali zobligowani, aby w ciągu trzech najbliższych lat wdrożyć pewne rozwiązania deklaracji na poziomie krajowym. Podejmiemy pewne działania w tym zakresie na forum Rady Dialogu Społecznego. Będziemy formułować rekomendacje wynikające z organizacji czasu pracy. Mamy już pewne pomysły.

Dziękuję Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu za pomoc w organizacji wielu szkoleń na temat mobbingu i stresu. Musimy zmieniać relacje między pracodawcą a pracownikiem.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym podziękować – proszę tego nie traktować jako zwykłą uprzejmość – prelegentom, którzy wypowiedzieli się na dzisiejszym posiedzeniu. BCC chciałby wykorzystać ten dorobek. Zwrócimy się do państwa w tej sprawie.

Chciałbym też podziękować panu prof. Wojtyłe za jedno bardzo celne zdanie. Pan profesor w swojej wypowiedzi wniósł się ponad stereotyp mówienia o konflikcie między pracodawcą a pracownikiem, stwierdzając, że właściwy konflikt jest na poziomie operacyjnym między pracownikiem a jego przełożonym. Warto w ten sposób postrzegać tę kwestię.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Niejednokrotnie mówiliśmy – m.in. na konferencjach odbywających się we Wrocławiu organizowanych w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – że w zakładach – oczywiście nie wszystkich – panuje folwarczny system zarządzania. Wskazywaliśmy również, że Państwowa Inspekcja Pracy otrzymuje szereg nowych zadań, a tymczasem często nie ma możliwości realizowania podstawowych zadań. Zakład pracy, o którym mówiła pani prof. Koradecka, powinien zostać zamknięty. Mam świadomość, że w dzisiejszym stanie prawnym PIP nie może tego uczynić, bo nie ma odpowiednich uprawnień.

Kolejne przedstawione badania jednoznacznie wskazują, że pracownicy w zakładach pracy są wyzyskiwani. Przekraczane są normy czasu pracy. Przeciążenie pracą i stres powoduje m.in. choroby zawodowe, w tym nowotworowe.

Mówiliśmy m.in. o molestowaniu. Oczekuję, że zostaną podjęte działania na rzecz wyeliminowania tego zjawiska. Mamy diagnozę. Prewencja przynosi mierne, lub nie przynosi żadnych efektów. Zatem trzeba wskazać rozwiązania, które położą kres tego rodzaju praktykom. Oczekiwałam, że Rada Ochrony Pracy podejmie działania w tym zakresie, być może prosząc Państwową Inspekcję Pracy o wskazanie zasadnych rozwiązań.

zań (zmiany w przepisach), a Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy – o wsparcie w tych działaniach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyznam, że wobec dwóch zjawisk poczułem się – w pewnym sensie – bezradny, gdy zastanawiałem się, co można uczynić, aby im przeciwdziałać. Pierwszy przykład – to wspomniany przez panią prof. Koradecką zakład pracy z jednym krzeselkiem do odpoczynku na każdym piętrze, z którego nikt – ze względu na kamery – nie korzysta. Osoby, które to wymyśliły wysłałbym do lekarza. Bo cóż więcej można zrobić? Państwowa Inspekcja Pracy nie ma odpowiednich uprawnień. Sytuacja jest prawie beznadziejna.

Drugi przykład – to wskazany przez pana posła Szaramę zakład pracy, w którym 30% pracowników czuje się molestowanych. To coś wręcz niewiarygodnego. Zastanawiam się, jak i kto mógłby zareagować. To – być może – jest jeden z problemów, które powinniśmy poruszyć w stanowisku Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Mój amerykański kolega, który orzeka w tych sprawach, powiedział mi, że w Stanach Zjednoczonych molestowanie jest niejako w dwie strony. Panie również molestują panów. W Polsce jest niejako ruch jednostronny.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie. Sprawdzalem statystyki. Ok. 15% mężczyzn zgłaszało molestowanie przez kobiety.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję i rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – zaopiniowanie wniosków głównego inspektora pracy w sprawie zamiaru odwołania: – pana Janusza Czyża ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Kielcach w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, – pana Marka Wójciaka ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie w związku z rezygnacją z zajmowanego stanowiska.

Główny inspektor pracy w piśmie skierowanym do Rady – datowanym na 8 maja 2018 r. – informuje, iż „pan Janusz Czyż okręgowy inspektor pracy w Kielcach złożył na moje ręce rezygnację z zajmowanego stanowiska uzasadnioną stanem zdrowia. Wobec zamiaru odwołania pana Janusza Czyża ze stanowiska oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, proszę o wyrażenie przez Radę opinii w tej sprawie”.

Regulamin Rady przewiduje w sprawach personalnych tajne głosowanie. Jednak art. 6 pkt 4 regulaminu Rady stanowi, że w sprawach personalnych Rada może w drodze uchwały postanowić, że zastosuje inną – jawną – formę głosowania.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górka:

Składam wniosek o przeprowadzenie jawnego głosowania.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zgłaszam sprzeciw.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wobec powyższego rozpoczynamy procedurę tajnego głosowania. Przystępujemy do powołania komisji skrutacyjnej. Proponuję następujące kandydatury: pani prof. Ewa Górka, pan Kazimierz Kimso i pan przewodniczący Zbigniew Żurek. Informuję, że kandydaci wyrazili zgodę.

Kto jest za powołaniem komisji skrutacyjnej w proponowanym składzie? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie powołała komisję skrutacyjną.

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Jeżeli ktoś składa rezygnację, to jego odwoływanie jest czymś absurdalnym. W związku z tym proponowałbym, żebyśmy głosowali następującą formułą: „Rada Ochrony Pracy przychyliła się do wniosku głównego inspektora pracy w sprawie rezygnacji...”

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Był sprzeciw. Zatem nie unikniemy tajnego głosowania w tej materii.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Chodzi o formułę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zgodnie z ustawą, Rada opiniuje wniosek głównego inspektora pracy. Niezależnie od złożonej rezygnacji, ustawa przewiduje nie przyjęcie rezygnacji, lecz odwołanie przez głównego inspektora pracy. Uchwała, którą Rada będzie głosowała w sposób tajny brzmi: „Rada Ochrony Pracy w głosowaniu tajnym – pozytywnie lub negatywnie w zależności od wyniku głosowania – zaopiniowała wniosek głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka w sprawie odwołania pana Janusza Czyża ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Kielcach w związku ze złożeniem przez niego rezygnacji z zajmowanego stanowiska”. Przypominam, że Rada wyraża opinię, która nie jest wiążąca.

Powołaliśmy komisję skrutacyjną. Proszę komisję o ukonstytuowanie się, a następnie rozdanie kart do głosowania.

Członek komisji skrutacyjnej Zbigniew Żurek:

Za chwilę członkowie Rady otrzymają po dwie karty do głosowania. Proszę o zaznaczenie na każdej z nich za poprzez postawienie znaku X w jednym z trzech pól: za, przeciw, wstrzymuję się od głosu. Postawienie znaku X w więcej niż jednym polu oraz użycie innego znaku spowoduje, że głos będzie nieważny.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pan przewodniczący mówił o dwóch osobach, ale nie odczytał pisma głównego inspektora pracy w sprawie odwołania pana Marka Wójciaka ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie. Nie poznaliśmy uzasadnienia odwołania pana Marka Wójciaka. Dlatego prosiłabym, aby pan przewodniczący albo pan główny inspektor pracy przedstawił przyczynę odwołania tego pana.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W przypadku pana Marka Wójciaka pismo głównego inspektora pracy ma prawie identyczne brzmienie. Główny inspektor pracy w piśmie skierowanym do Rady informuje, iż „pan Marek Wójciak okręgowy inspektor pracy w Olsztynie złożył na moje ręce rezygnację z zajmowanego stanowiska. Wobec zamiaru odwołania pana Marka Wójciaka ze stanowiska oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, proszę o wyrażenie przez Radę opinii w tej sprawie. W załączeniu przekazuję rezygnację pana Marka Wójciaka z zajmowanego stanowiska”. Przyznam, że to wyjątkowo lakoniczna rezygnacja: „Proszę o przyjęcie mojej rezygnacji ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie”.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy główny inspektor pracy mógłby podać nam powody rezygnacji?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Pan Marek Wójciak nie podał powodów swojej rezygnacji ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Komisja rozdała wszystkim członkom Rady karty do głosowania. Zatem przystępujemy do głosowania.

(Komisja skrutacyjna zbiera karty do głosowania).

Czy wszyscy oddali głos? Tak. Kończmy głosowanie.

Proszę komisję skrutacyjną o obliczenie głosów.

W czasie obliczania głosów przejdziemy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się – nie podaję konkretnej daty ze względu na zmieniający się harmonogram posiedzeń parlamentu – w przeddzień drugiego czerwcowego posiedzenia Sejmu. Sala zostanie podana w terminie późniejszym.

Przypominam, że 30 czerwca br. mija termin składania wniosków o przyznanie nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Proszę o przesyłanie propozycji kandydatów wraz z uzasadnieniem do 15 czerwca br.

W dniu jutrzejszym odbędzie się spotkanie z przedstawicielami Zarządu Portu Gdynia. Zwiedzimy port, w którym będziemy obserwować pracę urzędów oraz pracowników portowych. Zwiedzimy też Muzeum Emigracji.

Komisja skrutacyjna zakończyła pracę. Proszę o podanie wyników.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górską:

Ogłaszam wyniki tajnego głosowania w sprawie wniosku głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka dotyczącego zamiaru odwołania pana Janusza Czyża ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Kielcach. Komisja skrutacyjna w składzie: Ewa Górską – przewodnicząca, Kazimierz Kimso, Zbigniew Żurek – członkowie, stwierdza co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 23 członków Rady Ochrony Pracy, głosów ważnych oddano 23. Za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku było 10 głosów, przeciw – 6, wstrzymało się od głosu 7 osób.

Ogłaszam wyniki tajnego głosowania w sprawie wniosku głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka dotyczącego zamiaru odwołania pana Marka Wójciaka ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Olsztynie. Komisja skrutacyjna w składzie: Ewa Górską – przewodnicząca, Kazimierz Kimso, Zbigniew Żurek – członkowie, stwierdza co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 23 członków Rady Ochrony Pracy, głosów ważnych oddano 23. Za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku było 11 głosów, przeciw – 6, wstrzymało się od głosu 6 osób.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała przedłożone wnioski głównego inspektora pracy.

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Chciałbym zaprosić na konferencję organizowaną przez PIP „Od wieku na rzecz ochrony pracy. Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie odzyskania niepodległości państwa polskiego”. Konferencja odbędzie się 20 czerwca br. w sali kolumnowej Sejmu. Początek godz. 11.00. Uroczystość została objęta patronatem marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wyczerpaliśmy porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.