

STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY

w sprawie czynników psychospołecznych w środowisku pracy (w tym dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego) i związanego z nimi ryzyka zawodowego

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu 8 lipca 2014 r. zapoznała się z informacjami na temat czynników psychospołecznych w środowisku pracy i związanym z nimi ryzykiem zawodowym, przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, a także z materiałami dotyczącymi dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w pracy, opracowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, Prokuraturę Generalną oraz Ministerstwo Sprawiedliwości.

Wyniki badań wskazują, że jeśli określone czynniki psychospołeczne w miejscu pracy, takie jak: ilość, treść, czas pracy, a także stosunki międzyludzkie czy kariera zawodowa, nie są dostosowane do możliwości psychofizycznych i potrzeb pracownika, stają się zagrożeniami. Wiążą się bowiem one z ryzykiem stresu oraz chorób, a także wypadków w pracy. Drastyczną formą zagrożeń natury psychospołecznej jest dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne.

W materiale Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego omówiono najczęściej występujące w środowisku pracy rodzaje zagrożeń psychospołecznych, takie jak niepewność zatrudnienia, intensyfikacja pracy, konflikt praca - życie prywatne, niska kontrola nad procesem pracy oraz niewielkie wsparcie społeczne ze strony przełożonych. Scharakteryzowano występowanie tych zagrożeń w Polsce w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Z danych tych wynika, że Polska znajduje się wśród krajów europejskich o niekorzystnym stanie środowiska psychospołecznego w pracy. Charakteryzuje je:

- wysoki wskaźnik niepewności pracy (18% pracowników uważa, że może stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy),
- długość czasu pracy (36,6% pracowników pracuje dłużej niż 40 godz. tygodniowo),
- konflikt praca-życie (aż 25% pracowników uważa, że godziny ich pracy nie są dobrze dopasowane do obowiązków rodzinnych i społecznych),
- brak możliwości partycypacji w sprawach związanych z pracą (tylko 40% pracowników jest włączonych w organizację warunków pracy lub ich poprawę),
- brak wsparcia ze strony przełożonych (tylko 49,5% pracowników otrzymuje wsparcie od swojego szefa).

Dyskryminację oraz tyranizowanie w pracy zgłasza po 3 % polskich pracowników. Polska znajduje się zatem w grupie państw o niskich wskaźnikach doświadczania różnych form przemocy i dyskryminacji w pracy, jednak można przypuszczać, że wynika to z nadal niskiej świadomości społecznej w tym zakresie. Taki fakt potwierdzają porównawcze wyniki badań opinii społecznej.

W materiale przedstawionym przez Państwową Inspekcję Pracy zaprezentowano działania służące ograniczeniu zagrożeń psychospołecznych w ramach programu prewencyjnego realizowanego w latach 2006-2012, w którym uczestniczyło ponad 18 tys. pracowników i pracodawców z 550 różnych przedsiębiorstw. Program obejmował edukację i szkolenia, a w wybranych organizacjach dokonywany był również pomiar poziomu stresu i proponowano praktyczne rozwiązania służące jego ograniczeniu.

W materiale przedstawiono także dane dotyczące zgłoszonych skarg z powodu dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy.

W podsumowaniu tych informacji stwierdzono, że efektywność działań inspektora pracy w przypadku tych zjawisk jest ograniczona, ponieważ nie jest on uprawniony do rozstrzygania w tych sprawach.

Z danych Prokuratury Generalnej wynika, że w 2013 r. na terenie wszystkich okręgów apelacyjnych prowadzono ogółem 104 sprawy w zakresie dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego w pracy. Zostały one w 88 przypadkach zakończone wydaniem decyzji merytorycznej, 14 postępowań pozostaje w toku, a w dwóch sprawach wydano postanowienie o zawieszeniu postępowania. Jednocześnie do sądu skierowano w tym okresie 10 aktów oskarżenia, odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 24 sprawach, a 54 - umorzono. Ta znikoma liczba spraw kierowanych w tym zakresie do prokuratury w Polsce wynika między innymi z braku świadomości naganności tego typu postępowania.

Ministerstwo Sprawiedliwości przedstawiło ewidencję, z której wynika, że w 2013 r. ponad połowa spraw dotyczących różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu (naruszenia zasad równego traktowania, molestowania seksualnego, dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej) oraz mobbingu została oddalona bądź umorzona). Najwięcej spośród 849 spraw, jakie wpłynęły do sądów w 2013 r. dotyczyło naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (52%), spraw o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem (41%)

oraz o bezpośrednią i pośrednią dyskryminację w zatrudnieniu (6%). Sprawy o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym stanowiły 0,8%.

W dyskusji nad przedstawionymi materiałami wskazano na to, że wśród zagrożeń psychospołecznych są takie, które są trudne do uniknięcia czy wyeliminowania. Przykładem jest sytuacja dużej niepewności pracy czy wymóg znaczącej - przekraczającej możliwości pracownika - jej intensyfikacji, co jest pochodną ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Podkreślano jednak, że nawet w przypadku tych trudnych do uniknięcia zagrożeń możliwe jest łagodzenie stresu pracowników poprzez odpowiednie działania ze strony pracodawców, takie jak rzetelne informowanie czy zapewnienie formy partycypacji pracowniczej w decyzjach dotyczących losów firmy.

Natomiast inne zagrożenia psychospołeczne, a zwłaszcza mobbing, dyskryminacja i molestowanie seksualne wynikają z wciąż niskiej kultury pracy wielu firm, a także z braku wiedzy i odpowiednich norm postępowania. W dyskusji podkreślono także, że wyniki wielu badań dotyczących mobbingu oraz molestowania seksualnego wskazują, że zjawisko to ma zdecydowanie większy zakres niż wynika to z oficjalnych danych dotyczących skarg i spraw z zakresu prawa karnego. Sytuacja ta może ulec poprawie w wyniku podniesienia świadomości pracowników dotyczącej mobbingu oraz molestowania seksualnego, jak również uzyskania przez pokrzywdzonych pewności, że sprawy te nie zostaną zbagatelizowane.

W dyskusji podkreślono znaczenie badań podłużnych (prospektywnych), które pozwolą na ocenę opłacalności finansowej działań zapobiegających stresowi wynikającemu z opisanych zagrożeń. Koszty niepodjęcia tych działań, wpływające na powstanie wypadków i chorób oraz spadek wydajności pracy (a także absencję, fluktuację kadr, utratę wizerunku itp.) są istotne, ale ich potwierdzenie uzyskuje się po pewnym czasie.

Na podstawie prezentowanych materiałów i dyskusji Rada formułuje następujące wnioski:

1. Działania zmierzające do ograniczenia zagrożeń psychospołecznych powinny być realizowane na poziomie państwa, przedsiębiorstwa oraz pracownika.
2. Podstawowe znaczenie dla przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy ma przestrzeganie istniejącego prawa (dotyczącego czasu pracy, legalności zatrudnienia, prawa do informacji, przepisów bhp), w tym także w odniesieniu do zapobiegania i zwalczania mobbingu, dyskryminacji i molestowania.
3. Sędziowie i prokuratorzy powinni być szkoleni w problematyce zagrożeń psychospołecznych, w tym szczególnie w kwestiach dotyczących prowadzenia spraw z zakresu dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania.
4. W przedsiębiorstwach powinna być dokonywana prawidłowa ocena ryzyka zawodowego, uwzględniająca także ryzyko wynikające z zagrożeń psychospołecznych.
5. Ograniczaniu zagrożeń psychospołecznych służy przede wszystkim właściwa prewencja: edukacja, szkolenia, a także wszelkie formy podnoszenia poziomu świadomości pracodawców oraz pracowników, służby bhp, lekarzy medycyny pracy.
6. Podnoszeniu poziomu świadomości w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych powinno towarzyszyć tworzenie w przedsiębiorstwach "miękkiego prawa" w postaci: dobrych praktyk, norm, standardów i procedur postępowania oraz kodeksów etycznych.
7. Należy kontynuować badania (szczególnie tzw. podłużne) nad mechanizmami przyczyn i skutków zagrożeń psychospołecznych, a także pozytywnych efektów redukujących je, co pozwoli na przekonanie pracodawców o długoterminowej opłacalności działań zmierzających do ograniczenia zagrożeń psychospołecznych.

PRZEWODNICZĄCA
Rady Ochrony Pracy

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka

Warszawa, 26 sierpnia 2014 r.