

STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY

w sprawie oceny zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia.

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu w dniu 8 września 2009 roku zapoznała się z materiałami przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) dotyczącymi zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami i modelami zatrudnienia.

Wyniki badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB w ramach programu wieloletniego pn. "*Dostosowywanie standardów pracy w Polsce do wymogów Unii Europejskiej*" wskazują na to, że nowe formy pracy i modele zatrudnienia generują liczne zagrożenia natury psychospołecznej. Z badań tych wynika, że pracownicy tymczasowi zdecydowanie gorzej oceniają warunki swojej pracy aniżeli pracownicy zatrudnieni na stałe. Są rzadziej szkoleni i informowani o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy, mają także mniejszy wpływ na tempo i metody pracy. Szczególnie niepokojący jest wyższy wskaźnik wypadkowości w tej grupie zatrudnionych.

Z kolei, jak wykazano w badaniach CIOP-PIB, że telepraca w domu, mimo pewnych zalet tego rozwiązania, może powodować stres wynikający z nadużywania przestrzeni rodzinnej do celów zawodowych. Telepracownicy skarżą się ponadto na poczucie osamotnienia i brak wsparcia społecznego, mają ograniczony kontakt z przełożonymi, a stąd ograniczoną możliwość konsultacji zawodowych. Skutkuje to ich anonimowością dla pracodawcy oraz izolacją społeczną. W przypadku zatrudnienia w formie telepracy utrudniona jest także kontrola stanowisk pracy oraz - podobnie jak u pracowników tymczasowych - utrudniony jest dostęp do szkoleń bhp.

W sytuacjach, kiedy nowe formy pracy i zatrudnienia powodują nadmierne wydłużenie czasu pracy, występuje wyraźne pogorszenie zdrowia fizycznego oraz psychicznego pracowników, a także jakości ich życia .

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez PIP w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników w latach 2006-2007 ujawniły wiele nieprawidłowości związane z ochroną prawną pracownika. Dotyczą one w szczególności zawierania umów o pracę, sporządzania świadectw pracy, prowadzenia akt osobowych oraz wynagradzania pracowników. W agencjach pracy tymczasowej najczęściej nieprawidłowości polegały na zawieraniu z pracownikami tymczasowymi umów tylko na okres próbny, nieokreślanu w umowach miejsca wykonywania pracy oraz rodzaju i stanowiska pracy, nieinformowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia, niezamieszczaniu w świadectwie pracy informacji o podstawach prawnych rozwiązania umowy o pracę, a także znacznych opóźnieniach w przekazywaniu świadectw pracy. U pracodawców użytkowników stwierdzono także wiele nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz warunków pracy wynikających głównie ze stanu obiektów, w tym pomieszczeń pracy i higieniczno-sanitarnych.

Państwowa Inspekcja Pracy w 2008 r. podjęła także działania dotyczące rozpoznania postaw ok. 700 pracodawców wobec stresu w pracy. Z tej grupy jedynie 71 pracodawców zdecydowało się na przeprowadzenie oceny psychospołecznych warunków pracy w swoich przedsiębiorstwach, a 28 z nich podjęło środki profilaktyczne.

Podsumowując powyższe Rada stwierdza, że nowe formy pracy i modele zatrudnienia, oprócz niewątpliwych zalet zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika, takich jak łatwiejsze zatrudnienie pracownika, lepsza adaptacja firmy do warunków rynku, czy możliwość dostosowania czasu pracy przez pracownika do jego obowiązków pozazawodowych, są także związane z widocznymi zagrożeniami natury psychospołecznej, w tym atomizacją społeczności pracy z jej wysoce negatywnymi skutkami.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje, że w celu ograniczenia stresu psychospołecznego u pracowników korzystających z nowych form zatrudnienia celowe są następujące działania:

1. przeprowadzenia nowelizacji aktualnego stanu prawnego, w tym ustawy o agencjach pracy tymczasowej,
2. pracodawcy powinni określać w swoich przedsiębiorstwach politykę postępowania w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych (zapobiegania, ograniczania i kontroli),

3. pracownicy zatrudnieni w nowych modelach organizacji pracy powinni mieć praktycznie zapewniony dostęp do szkoleń zawodowych i szkoleń bhp oraz udziału w działaniach prewencyjnych w zakresie ograniczania zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy,
4. należy wspierać aktywną komunikację dla ograniczania stresu psychospołecznego pomiędzy głównymi partnerami społecznymi na terenie zakładu pracy, a także specjalistami, w tym lekarzami medycyny pracy i służbą bhp,
5. należy zapewnić pracownikom dotkniętym negatywnymi skutkami stresu psychospołecznego w miejscu pracy możliwość łatwego dostępu do zewnętrznych źródeł uzyskania pomocy i wsparcia w przypadku braku odpowiednich specjalistów w miejscu pracy.

Działania powyższe są szczególnie istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy, w którym zwiększa się udział elastycznych systemów zatrudnienia, co może wpływać na narastanie skutków stresu psychospołecznego niekorzystnych zarówno dla jakości pracy, jak i zdrowia społeczeństwa.

PRZEWODNICZĄCA
Rady Ochrony Pracy

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka

Warszawa, 20 października 2009 r.