

Wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy w Gdyni 15 – 16 maja 2018 r.

Stres w miejscu pracy

Problematyka stresu w miejscu pracy była głównym tematem wyjazdowego posiedzenia Rady Ochrony Pracy w Gdyni w dniach 15 – 16 maja br. Materiały zostały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Na początku posiedzenia członkowie Rady uczcili chwilą ciszy pamięć górników, którzy zginęli w wypadku w kopalni „Zofiówka”.

Witając zebranych wojewoda pomorski **Dariusz Drelich** wspominał m.in. o pracach Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku, której obecnie przewodniczy. Zwrócił uwagę, że województwo pomorskie ma jeden z najniższych – poniżej średniej krajowej – wskaźnik bezrobocia. „To nas bardzo cieszy” – mówił wojewoda. Wskazał jednak na inne problemy. Wśród nich wymienił m.in. zatrudnianie cudzoziemców, a także obywateli polskich w warunkach naruszających przepisy prawa pracy. Zapewnił, że WRDS współpracuje z Państwową Inspekcją Pracy w eliminowaniu tego rodzaju nieprawidłowości.

Wyraził satysfakcję, że Rada Ochrony Pracy zdecydowała się zorganizować wyjazdowe posiedzenie na Pomorzu. „To podnosi rangę naszego regionu” – zaznaczył, życząc członkom Rady owocnych obrad.

Zwracając się do zebranych główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** przypomniał, iż Światowa Organizacja Zdrowia ostrzega, że stres jest najbardziej szkodliwym czynnikiem zagrażającym zdrowiu współczesnego człowieka. Wyniki ogólnopolskich badań dowodzą, że większość Polaków żyje w ciągłym stresie i nie wie, jak minimalizować jego objawy. Co piąty Polak doświadcza codziennie stresu w miejscu pracy, a niemal połowa twierdzi, że stresuje się w pracy często lub bardzo często. „Z badania przeprowadzonego w 2017 r. wynika, że pod tym względem przodujemy w Europie” – mówił szef PIP.

W. Łyszczek zwrócił uwagę, że likwidowanie zagrożeń występujących w miejscu pracy, w tym stresu, jest nie tylko obowiązkiem pracodawcy oraz inwestycją w zdrowie pracownika, ale przede wszystkim wymogiem prawnym, określonym w europejskiej dyrektywie ramowej z 1989 r. dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

Zaznaczył, że Państwowa Inspekcja Pracy od 2006 r. prowadzi działania poświęcone ograniczaniu negatywnych skutków stresu oraz innych czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Zwrócił uwagę, że bazują one na koncepcji prewencyjnego zarządzania stresem oraz innymi czynnikami psychospołecznymi, takimi jak mobbing, dyskryminacja,

nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc. W. Łyszczek podkreślił, że realizowane przez PIP działania prewencyjne w obszarze ryzyka zawodowego mają dwa podstawowe cele. Pierwszy – informacyjny, polegający na upowszechnianiu wiedzy o zagrożeniach związanych z przeciążeniem psychicznym w miejscu pracy i zjawiskami patologicznymi. Drugi – prewencyjny, związany z diagnozowaniem występowania zagrożeń i czynników psychospołecznych w miejscu pracy, określaniem możliwych działań naprawczych oraz wprowadzaniem procedur zarządzania stresem, przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i nierównemu traktowaniu.

Specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji GIP **Marta Bem** przedstawiła podejmowane przez PIP w latach 2015 – 2017 działania w zakresie prewencji stresu. Omówiła raport przygotowany na podstawie badania przeprowadzonego w zakładach pracy, które przystąpiły do programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Zaprezentowała również wyniki kampanii prowadzonej przez PIP w latach 2014 – 2016 „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie!”.

Podsumowując 3 lata realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu” przedstawicielka GIP stwierdziła, że odpowiedzi badanych pracowników wskazują, iż nawet, jeśli praca jest skomplikowana (jak np. w przypadku kierowców, nauczycieli czy hutników), to gdy pracują oni w atmosferze współpracy, wsparcia, zrozumienia i jasnych reguł, wówczas oceniają warunki pracy znacznie lepiej niż w przypadku, gdy czują się wyobcowani, nie mają wsparcia żadnej ze stron, a np. reguły przyznawania nagród i premii nie są jasne. Niski poziom zaangażowania w pracę pracowników i równie niski poziom ich satysfakcji z pracy przekładają się na efektywność, przestrzeganie przez zatrudnionych przepisów, reguł i zasad etyki zawodowej oraz poddawanie się rutynie podczas wykonywania zadań, co w pośredni sposób wpływa na sytuację finansową przedsiębiorstwa. M. Bem podkreśliła, że program prewencyjny cieszył się dużym zainteresowaniem pracodawców, pracowników służb bhp. Zapowiedziała jego kontynuowanie.

Materiał przygotowany przez CIOP-PIB przedstawiła dr **Dorota Żołnierczyk-Zreda** – kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy. Mówiła m.in. o głównych przyczynach stresu (stresorach) zidentyfikowanych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao. Wśród nich wymieniła niepewność zatrudnienia związaną głównie z reorganizacją, obciążenie pracą, brak jasności w sprawie obowiązków, ograniczoną możliwość wpływu na sposób i tempo wykonywania pracy, a także dobór współpracowników, padanie ofiarą niedopuszczalnych zachowań, jak np. mobbing

czy molestowanie, brak wsparcia ze strony kolegów i przełożonych. Szczegółowo omówiła wyniki prowadzonych w Instytucie badań na temat wpływu tych stresorów na zachowanie pracowników. Wspomniała również o wsparciu udzielanym przez CIOP-PIB zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w radzeniu sobie ze stresem. Wskazała na programy skierowane do różnych grup zawodowych. Wśród nich wymieniła m.in. realizowany obecnie 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” – mówiła dr Żołnierczyk-Zreda.

W dyskusji członkowie Rady zwracali uwagę m.in. kwestie dotyczące relacji między pracodawcą a pracownikiem. Podkreślali, że pracodawca powinien wspierać pracownika w sytuacjach krytycznych. Wskazywali na potrzebę zachowania równowagi praca zawodowa – życie, tworzenia w zakładach pracy dobrej atmosfery, która dla zatrudnionych jest niekiedy ważniejsza od poziomu wynagrodzeń. Wspominano też o wypracowaniu rozwiązań prawnych, które wyeliminowałyby bądź poważnie ograniczyły skutki zagrożeń czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy.

Stanowisko w tej sprawie Rada przyjmie na następnym posiedzeniu.

Rada przyjęła stanowisko w sprawie współdziałania w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy. Wskazuje w nim m.in. na konieczność systemowych kontroli PIP egzekwujących funkcjonowanie służb bhp w przedsiębiorstwach oraz kontynuowanie dotychczasowego wsparcia PIP dla społecznych inspektorów pracy np. poprzez szkolenia.

Rada przyjęła również stanowisko w sprawie prewencji wypadków zawodowych i chorób przy pracy. Stwierdza w nim m.in., że wobec nowych wyzwań prewencja wypadków przy pracy i chorób zawodowych wymaga skuteczniejszego współdziałania wszystkich służb, organizacji i instytucji działających w sferze ochrony pracy. Podkreśla konieczność dalszej intensyfikacji badań ukierunkowanych na rozpoznanie i ograniczanie nowych zagrożeń związanych ze zmianami technologii i organizacji procesów pracy.

Rada pozytywnie zaopiniowała wnioski głównego inspektora pracy w sprawie zamiaru odwołania okręgowych inspektorów pracy w Kielcach i Olsztynie w związku ze złożonymi przez nich rezygnacjami z zajmowanych stanowisk.

W następnym dniu wyjazdowego posiedzenia – 16 maja – członkowie Rady Ochrony Pracy spotkali się z przedstawicielami Zarządu Portu Gdynia, zwiedzili port, w którym obserwowali pracę urzędów i pracowników portowych. Zwiedzili także Muzeum Emigracji.