



RADA OCHRONY PRACY

przy Sejmie RP

Uchwała nr 9/XII/2024 Rady Ochrony Pracy

w sprawie redukcji oddziaływania niekorzystnego wpływu czynników psychospołecznych na pracowników; mobbing i dyskryminacja a bezpieczeństwo pracy

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 10 września 2024 r. zapoznała się z materiałami dotyczącymi powyższego tematu, które zostały przygotowane przez: Państwową Inspekcję Pracy (PIP), Instytut Medycyny Pracy im. Jerzego Nofera (IMP), Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB), Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (OSPS BHP) oraz dr hab. Michała Raczkowskiego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego (UW).

Zdaniem Rady Ochrony Pracy mobbing i dyskryminacja, mimo rozwoju instrumentów ochrony praw pracowniczych w Polsce, pozostają poważnymi problemami w środowisku pracy. Problemy te mają bezpośredni wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę w pracy oraz efektywność organizacji. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. Zm., dalej jako k.p.) określa obowiązki pracodawców dotyczące przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji i mobbingowi.

Ocena, czy wystąpiła dyskryminacja bądź mobbing, należy do sądu pracy. Postępowanie sądowe jest często jedynym środkiem, by dochodzić roszczeń, takich jak odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Według danych Ministerstwa Sprawiedliwości (za: Ewidencja spraw w sądach pierwszej instancji o odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z wybranymi formami dyskryminacji w 2022 roku, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/download,2853,10.html>) w 2022 r. do sądów rejonowych w Polsce wpłynęło:

- 677 spraw o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.),

- 18 spraw o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym, jako jedną z form dyskryminacji w miejscu pracy (art. 18^{3a} § 6 w zw. z art. 18^{3d} k.p.),
- 551 spraw o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,
- 114 spraw w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu (11³ k.p.).

Choć zagrożenia psychospołeczne, takie jak mobbing i dyskryminacja, mogą być mniej zauważalne niż zagrożenia fizyczne w miejscu pracy, to mogą mieć bardzo realny i negatywny wpływ na zdrowie pracowników. Mogą np. prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych, takich jak zaburzenia zdrowia psychicznego czy choroby psychosomatyczne, szczególnie gdy pracownicy nie mają zasobów osobistych wystarczających do radzenia sobie z tymi zagrożeniami.

W 2023 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 1771 skarg w sprawach o mobbing, co stanowiło ok. 3% ogólnej liczby skarg, które złożono. Wg danych Państwowej Inspekcji Pracy ok. 80% pracowników, którzy doświadczyli mobbingu, nie decyduje się skorzystać z wewnętrznych procedur zakładowych. Pracownicy ci często nie wierzą bowiem, że postępowanie wewnątrz zakładu przyniesie pożądane rezultaty. Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy napotykają na liczne trudności przy rozpatrywaniu skarg, które są często pisane w sposób ogólny, bez podawania konkretnych przykładów. Dodatkowo pracownicy obawiają się ujawnienia swojej tożsamości i działań odwetowych ze strony pracodawcy, co utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia, przeprowadzenie skutecznej kontroli. Niepodanie danych uniemożliwia niejednokrotnie rozpatrzenie skarg.

Jak wynika z informacji przedstawionych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, ryzyko psychospołeczne odnosi się do elementów projektowania pracy, zarządzania nią oraz kontekstu organizacyjnego, które mogą prowadzić do urazów psychologicznych lub fizycznych. Przykłady czynników, które mogą do tego doprowadzić to: monotonia, brak różnorodności, niska pewność pracy, nadmiar lub niedobór obowiązków, presja czasu, praca w nocy (zmiany nocne), brak elastyczności, długie godziny pracy, brak wpływu na pracę, ograniczone możliwości decyzyjne, konflikty, izolacja oraz brak wsparcia. Skutkami narażenia pracowników na ryzyko psychospołeczne jest stres, który z kolei zwiększa ryzyko chorób psychicznych, fizycznych oraz wypadków w pracy. W Polsce odsetek pracowników doświadczających objawów stresu zawodowego jest wyższy niż średnia w UE. Najwięcej w Europie i aż 62 % polskich pracowników zgłasza ogólne zmęczenie związane z pracą (European Agency for Safety and Health at Work, Mental health at work after the COVID-19 pandemic – What European figures reveal. Report, 2024, s. 47), a 43% odczuwa stres, niepokój lub depresję (European Agency for Safety and Health at Work, OSH Pulse -

Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. Report, 2022, s. 16). Stąd niezwykle istotne jest badanie i podejmowanie działań służących ograniczeniu niekorzystnego oddziaływania czynników psychospołecznych na pracowników. Warto również zauważyć, że badania wykazały, że pracownicy, którzy doświadczają takich problemów jak konflikt między pracą a życiem prywatnym, wysokie wymagania pracy czy niepewność zatrudnienia, są bardziej narażeni na depresję. Efektem ww. badań są kompleksowe strategie prewencyjne, które obejmują działania na poziomie organizacji oraz indywidualne wsparcie dla pracowników.

Działania prewencyjne w kontekście ryzyka psychospołecznego można prowadzić na 3 poziomach. Prewencja pierwszorzędowa polega na eliminowaniu źródeł stresu poprzez diagnozę i modyfikację organizacji pracy, poprawę warunków psychospołecznych, harmonogramu pracy czy promocję zdrowego stylu życia. Prewencja drugorzędowa koncentruje się na modyfikacji reakcji pracowników na stres, oferując np. warsztaty rozwoju zasobów indywidualnych, warsztaty radzenia sobie ze stresem, trening oparty na uważności oraz mentoring. I w końcu, prewencja trzeciorzędowa skupia się na redukcji skutków zdrowotnych stresu, takich jak zapewnienie wsparcia dla osób doświadczających depresji, programy rehabilitacyjne oraz pomoc w powrocie do pracy po zwolnieniu lekarskim.

Jednym z głównych problemów związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi jest trudność w jego wczesnym rozpoznaniu. Mobbing można stwierdzić dopiero po wystąpieniu wszystkich jego przesłanek, co sprawia, że pracodawcy mają ograniczone możliwości prewencyjne. Dodatkowo, system ochrony pracowników po doświadczeniu mobbingu jest problematyczny. Proces dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia wymaga od pracownika zebrania dowodów, świadków oraz dokumentacji, co prowadzi do wtórnej wiktymizacji. Mobbingowi można przeciwdziałać m.in. poprzez edukację pracowników i ich przełożonych, transparentność procesów decyzyjnych, czy wdrażanie i stosowanie polityk antymobbingowych. W organizacjach rekomendowane jest wprowadzanie procedur składania skarg na mobbing, a także systemów ochrony ofiar oraz kar dla sprawców. Konieczne jest również szkolenie kadry zarządzającej w zakresie etycznego przywództwa i komunikacji. Szkolenie to również podstawowy sposób przeciwdziałania cyberprzemocy. W radzeniu sobie z tym zjawiskiem istotnym elementem jest również zapewnianie wsparcia psychologicznego jej ofiarom. Dobrym narzędziem w kontekście przeciwdziałania różnym formom przemocy w pracy, a także minimalizowania ryzyka psychospołecznego są tzw. programy wsparcia psychologicznego. Mogą to być np. treningi regulacji emocji, takie jak trening uważności i terapia poznawczo-behawioralna, które pomagają pracownikom radzić sobie z negatywnymi

skutkami mobbingu i cyberprzemocy. Z kolei programy powrotu do pracy oraz rehabilitacji zawodowej skierowane są do osób zmagających się z depresją i pomagają w redukcji długotrwałych skutków zdrowotnych stresu.

Na podstawie przedstawionych prezentacji i przeprowadzonej dyskusji Rada Ochrony Pracy zaleca:

- podjęcie prac zmierzających do ratyfikacji Konwencji nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy i wdrożenia instrumentów tam przewidzianych do polskiego systemu prawa,
- uzupełnienie definicji środowiska pracy o zagrożenia psychospołeczne;
- zintensyfikowane edukowanie pracodawców i pracowników w kierunku nie tylko wdrażania polityki antymobbingowej, ale przede wszystkim kształtowaniu odpowiednich warunków pracy i metodach zapobiegania negatywnemu wpływowi czynników psychospołecznych na pracowników,
- prowadzenie długofalowych programów prewencyjnych w odniesieniu do zjawisk noszących znamiona przemocy w pracy, w tym cyberprzemocy, uwzględniających ocenę ryzyka zawodowego, szkolenia oraz programy wsparcia psychologicznego;
- dokonanie przez Państwową Inspekcję Pracy przeglądu i ustandaryzowanie procedur kontrolnych i pokontrolnych PIP odnoszących się do kontroli PIP obejmujących zagadnienia mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu (w szczególności trybu rozpatrywania skarg w tym zakresie).

Rada Ochrony Pracy rekomenduje:

- wprowadzenie elementów kultury bezpieczeństwa pracy w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz szkół branżowych,
- wprowadzenie przedmiotu dotyczącego elementów kultury bezpieczeństwa pracy w programach kształcenia w uczelniach w Polsce, z uwzględnieniem zagrożeń psychofizycznych, w tym mobbingu, dyskryminacji czy wypalenia zawodowego, w środowisku pracy.

Przewodniczący Krzysztof Gadowski

Warszawa, dn. 15 października 2024 r.