

Posiedzenie ROP z dnia 4 listopada 2025 r., CIOP-PIB, prezentacja „Zdrowie psychiczne pracowników ze szczególnym uwzględnieniem stresu i wypalenia zawodowego – prewencja i przegląd programów interwencyjnych”

Z badań prowadzonych na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat na dużych populacjach osób pracujących, płynie spójny wniosek – psychospołeczne warunki pracy mają znaczący wpływ na wielkość doświadczanego stresu w pracy, a także na zdrowie psychiczne pracowników.

Przykładowo, duże amerykańskie badania, prowadzone na próbie ponad 60 tys. pracowników dużych korporacji wykazały, że 4,5% z nich cierpi na zaburzenia psychiczne spowodowane silnym stresem w pracy, zaś u 9,6% innych, prawdopodobieństwo ich wystąpienia oszacowano jako wysokie. Także badania prospektywne, prowadzone w ramach projektów narodowych, na licznych kohortach osób badanych, np. holenderski NEMESIS i *Maastricht Cohort Study on Fatigue at Work*, belgijski BELSTRESS, angielski *Whitehall II*, duński PRISME, francuski SIP (*Sante et Itineraire Professionnel*) czy kanadyjski *Canadian National Population Health Survey* potwierdzają zależność między psychospołecznymi warunkami pracy a zdrowiem psychicznym. I tak, w projekcie NEMESIS, obejmującym 2,6 tys. pracowników – badanych dwukrotnie, w odstępie dwóch lat – wykazano, że wysokie wymagania psychiczne w pracy pozwalają przewidzieć wystąpienie problemów psychicznych. Podobne rezultaty uzyskano w projekcie BELSTRESS, na grupie 2,8 tys. pracowników, w którym przerwa pomiędzy pomiarami wyniosła ponad 6 i pół roku. Z kolei we francuskim projekcie SIP, Niedhammer i jego współpracownicy badali dwukrotnie (w odstępie 4 lat) 4,7 tys. pracowników ze względu na występujące w ich pracy rodzaje wymagań (np.: ilościowe obciążenie pracą, wymagania emocjonalne, konflikt ról, niepewność pracy, konflikt etyczny, niskie płace oraz brak równowagi praca – życie osobiste), zasobów w pracy (poczucie kontroli i wsparcie społeczne) oraz poziom depresji. Wyniki tych badań ujawniły, że wysoka niepewność w pracy, niskie zarobki oraz niski poziom kontroli wiążą się dodatkowo z depresją, mierzoną po 4 latach.

Z badań Eurofound wynika z kolei, że psychospołeczne warunki pracy silniej wiążą się z niskim zdrowiem psychicznym niż fizyczne warunki pracy – np.: hałas, temperatura, wibracje,

zagrożenia chemiczne. Szczególne znaczenie odgrywają relacje społeczne – np.: konflikty ze współpracownikami, nieuprzejme zachowania ze strony innych, mobbing. W ciągu roku 12% pracowników UE doświadczyło nadużyć ze strony innych, 4% gróźb, 2% fizycznej agresji, 1% molestowania seksualnego i 5% mobbingu. Poza tym badania Eurofound pokazują, że znaczna część pracowników UE przez większą część czasu pracy (tj.: ponad 75% czasu): wykonuje pracę w szybkim tempie (33%), pracuje pod presją czasu (36%), musi ukrywać prawdziwe emocje (31%), ma kontakt z nieuprzejmymi klientami (16%), znajduje się w sytuacjach silnie obciążających emocjonalnie (10%). Jeśli chodzi o posiadane zasoby w pracy, znaczna część pracowników UE deklaruje, że może liczyć na pomoc i wsparcie innych współpracowników (71%) oraz swoich przełożonych (58%). Około 89% pracowników UE twierdzi, że ich przełożeni odnoszą się do nich z szacunkiem, 73% z nich czuje się doceniona przez swojego przełożonego, 82% twierdzi, że ich przełożeni mają zaufanie dotyczące jakości pracy, wykonywanej przez podwładnych, a 68% uważa, że wspiera on ich rozwój zawodowy. Ponad 73% twierdzi, że ilość pracy jest sprawiedliwie rozdzielana pomiędzy pracownikami, a 71% uważa, że konflikty są rozstrzygane w sposób uczciwy.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy od wielu lat prowadzi się systematyczne badania mające na celu:

- (1) kompleksową ocenę psychospołecznych warunków pracy wpływających na zdrowie psychiczne pracowników (w tym czynników ryzyka, jak i czynników wzmacniających zdrowie);
- (2) systematyczny i długofalowy, bo obejmujący kilka lat monitoring psychospołecznych warunków pracy i zdrowia psychicznego pracowników, w tym m.in.: poziomu stresu somatycznego i psychologicznego, depresji, wypalenia zawodowego i bezsenności;
- (3) opracowanie profesjonalnych i opartych na metodach naukowych programów działań na rzecz profilaktyki stresu, a także programów interwencyjnych ułatwiających pracownikom radzenie sobie z nadmiernym obciążeniem pracą i wypaleniem zawodowym.

Zaprezentowane podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy wyniki badań naukowych, zrealizowanych w CIOP-PIB - w ramach programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy” (IV, V, VI i VII etap) - dotyczyły:

- związku czynników ryzyka (tzw. stresorów) występujących w środowisku pracy ze zdrowiem psychicznym, w tym wypaleniem zawodowym
- przeglądu czynników środowiska pracy wzmacniających zdrowie psychiczne pracowników (tzw. zasobów w pracy);
- przeglądu wystandaryzowanych metod i narzędzi oceny psychospołecznych warunków pracy oraz zdrowia psychicznego pracowników;
- oceny poziomu zdrowia psychicznego w różnych grupach zawodowych, w tym w tzw. zawodach o szczególnym charakterze;
- oceny poziomu zdrowia psychicznego wśród pracowników, w różnych grupach wiekowych, m.in.: 55+ oraz młodych pracowników (poniżej 35 r.ż).
- przeglądu programów profilaktyki stresu w pracy i zdrowia psychicznego, w tym wypalenia zawodowego;
- opracowania programów interwencyjnych dla pracowników o podwyższonym ryzyku stresu – np.: pracowników 55+ oraz młodych pracowników (poniżej 35 r.ż).
- opracowania rekomendacji na rzecz podejmowania działań prewencyjnych

Wyniki badań oraz opracowane na ich podstawie produkty programu wieloletniego (w postaci publikacji naukowych i poradnikowych) stanowią wsparcie dla pracodawców i służb kontrolnych w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i zdrowia psychicznego pracowników.

Rekomendacje:

Dla Ministerstwa Zdrowia:

1. Opracowanie programów profilaktyki zdrowia psychicznego w miejscu pracy

- współfinansowanie programów wsparcia psychologicznego (np. Employee Assistance Programs – EAP)
- wprowadzenie zachęt finansowych dla firm inwestujących w profilaktykę zdrowia psychicznego w pracy
- ogólnopolskie kampanie przeciwko stygmatyzacji zaburzeń psychicznych w miejscu pracy

2. Rozwój usług telepsychologicznych i telepsychiatrycznych

- udostępnienie pracownikom możliwości anonimowych konsultacji psychologicznych online
 - stworzenie krajowego systemu e-wsparcia dla osób w kryzysie psychicznym, w tym pracowników sektora publicznego
3. Monitorowanie stanu zdrowia psychicznego pracowników
- włączenie wskaźników zdrowia psychicznego do ogólnokrajowych badań epidemiologicznych
 - opracowanie raportów o stanie zdrowia psychicznego pracowników w różnych branżach.

Dla Państwowej Inspekcji Pracy

1. Włączenie dobrostanu psychicznego do standardów BHP
 - aktualizacja przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego o czynniki psychospołeczne (stres, mobbing, wypalenie zawodowe, przeciążenie)
 - opracowanie wytycznych dla pracodawców dotyczących monitoringu dobrostanu psychicznego w miejscu pracy
2. Szkolenia dla inspektorów PIP i pracodawców
 - podnoszenie kompetencji w zakresie identyfikowania zagrożeń psychospołecznych
 - opracowanie wytycznych dla firm dotyczących tworzenia „zdrowych psychicznie” miejsc pracy
 - kampanie edukacyjne o znaczeniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
3. Promocja dobrych praktyk
 - tworzenie ogólnopolskiej bazy dobrych praktyk w zakresie wspierania zdrowia psychicznego w pracy
 - organizacja konkursów (z nagrodami) dla pracodawców wdrażających skuteczne programy well-beingowe