



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej

Wspólne rekomendacje Zespołu Negocyjnego Partnerów Społecznych

w sprawie poprawienia skuteczności działań dotyczących zjawiska stresu związanego z pracą,

wynikające z deklaracji partnerów społecznych z dnia 14 listopada 2008 r. dotyczącej zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku stresu związanego z pracą

Mając na względzie to, że:

- celem wspólnej deklaracji partnerów społecznych z dnia 14 listopada 2008 r. było określenie działań służących poprawie stanu świadomości pracodawców, organizacji pracodawców, związków zawodowych i pracowników w zakresie problematyki stresu związanego z pracą i metod jego zwalczania;
- w deklaracji wskazano, iż poziom świadomości stresu związanego z pracą nie jest zadowalający, w związku z tym istnieje potrzeba kolejnych negocjacji po upływie 3 lat od jej podpisania;
- Komisja Europejska w swoim raporcie oceniającym wdrożenie Europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego stresu związanego z pracą (*SEC(2011) 241 final*) wskazała, iż Polska znajduje się wśród tych państw członkowskich, w których partnerzy społeczni nie wykorzystali w pełni potencjału, jaki niesie ze sobą porozumienie europejskie; nie jest zatem jasne, czy pracownicy i pracodawcy mają łatwy dostęp do całościowego zestawu środków przewidzianych w porozumieniu;
- Dwustronne negocjacje partnerów społecznych zainicjowane w dniu 2 lipca 2013 r. wykazały potrzebę podjęcia bardziej zdecydowanych działań dotyczących problematyki stresu związanego z pracą, w szczególności ograniczania jego negatywnych skutków dla pracowników i pracodawców;

Zespół Negocyjacyjny, powołany przez organizacje partnerów społecznych afiliowanych na poziomie europejskim: NSZZ Solidarność, OPZZ, Forum Związków Zawodowych, Pracodawcy RP, Konfederację Lewiatan i Związek Rzemiosła Polskiego, postanawia przyjąć poniższe rekomendacje.

1. Rekomendacje legislacyjne kierowane do Ministra Pracy i Polityki Społecznej

- a. Prewencja i ograniczanie stresu związanego z pracą powinny znaleźć właściwe miejsce w strategiach bhp wdrażanych na poziomie zakładu pracy, w szczególności

przy przeprowadzaniu oceny ryzyka zawodowego. Aby to podkreślić, **należy rozszerzyć definicję środowiska pracy, zawartą w par. 2 pkt 11 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, o czynniki psychospołeczne.**

- b. W celu zwiększenia świadomości zagrożeń odnoszących się do stresu związanego z pracą, tematyka ta powinna być pełnoprawnym elementem szkoleń bhp. Aby zapewnić powszechność stosowania tej zasady na poziomie zakładu pracy, **należy dokonać uzupełnienia i modyfikacji ramowych programów szkoleń bhp określonych w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.** Zespół rekomenduje, aby tę modyfikację oparto na następujących założeniach:
- uwzględnienie czynników psychospołecznych występujących w środowisku pracy, oprócz innych czynników fizycznych, chemicznych i biologicznych stanowiących zagrożenia dla zdrowia,
 - odpowiednia zmiana ramowych programów szkoleń odnośnie: instruktażu ogólnego i szkoleń okresowych dla wszystkich grup pracowników regulowanych właściwym rozporządzeniem,
 - zachowanie obowiązującego minimum godzinowego zawartego w obecnych ramowych programach szkoleń dla poszczególnych grup pracowników.

2. Rekomendacja kierowana do organizacji członkowskich

Korzystanie z dobrych praktyk jest użytecznym sposobem, mogącym skutecznie wpłynąć na ograniczenie skali zagrożenia stresem związanym z pracą i generującym stosunkowo niskie koszty dla pracodawców, co jest szczególnie istotne dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Wskazane jest, aby podejmowaniu dobrowolnych, świadomych działań w tej dziedzinie towarzyszył dialog między pracodawcą a przedstawicielami pracowników oraz działania angażujące pracodawcę i pracowników w realizację przyjętych rozwiązań. Zespół Negocjacyjny we współpracy z ekspertami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego opracował ramowy katalog dobrych praktyk i rekomenduje ich stosowanie członkom organizacji pracodawców i związków zawodowych na wszystkich odpowiednich poziomach: krajowym, regionalnym, branżowym i zakładowym. Katalog stanowi załącznik do niniejszego dokumentu.

3. Rekomendacja kierowana do macierzystych organizacji

Istnieje pilna potrzeba prowadzenia wspólnych działań dotyczących problematyki stresu związanego z pracą w sposób ciągły, konsekwentny i zorganizowany. Aby to osiągnąć, należy wykorzystać potencjał istniejącego już wspólnego zespołu partnerów społecznych ds. nękania

i przemocy w miejscu pracy. Jego formuła powinna zostać poszerzona w celu przekształcenia go w zespół ds. zagrożeń psychospołecznych. Rekomenduje się, aby w terminie 2 miesięcy od przyjęcia niniejszego dokumentu organy statutowe organizacji wyraziły zgodę na zmianę formuły zespołu oraz potwierdziły mandat dla jego członków lub dokonały stosownych zmian personalnych.

Zespół Negocjacyjny Partnerów Społecznych ma pełną świadomość, że rekomendacje nie wyczerpują wszystkich możliwych działań, które mogłyby być podjęte dla realizacji celów deklaracji z 2008 r. oraz porozumienia europejskiego z 2004 r. Złożoność i kompleksowość problematyki wskazują jednak na to, że dyskusja nad dalszymi inicjatywami w tym obszarze powinna się odbywać w ramach współpracy organizacji partnerów społecznych prowadzonej w zespole ds. zagrożeń psychospołecznych, który przedstawiałby coroczną informację o wykonanych pracach.

Jednocześnie Zespół postanawia o przekazaniu niniejszych rekomendacji władzom statutowym organizacji uczestniczących w negocjacjach w celu podjęcia działań zmierzających do ich wdrożenia.

Warszawa, dnia 7 lutego 2014 r.

Zespół Negocjacyjny Partnerów Społecznych:

Forum Związków Zawodowych

/Krzysztof Małecki/
.....


Konfederacja Lewiatan

/Grażyna Spytek Bandurska/
.....


OPZZ

/Paweł Galec/
.....


/Renata Górna/
.....


Pracodawcy RP

/Tomasz Kuydowicz,/ /Witold Polkowski/
.....


NSZZ Solidarność

/Janusz Łaznowski/ /Barbara Surdykowska/
.....


/Jerzy Wielgus/
.....


Związek Rzemiosła Polskiego

/Edyta Doboszyńska/ /Jolanta Kosakowska/
.....


/Artur Stachura/
.....


ZAŁĄCZNIK

do Wspólnych rekomendacji Zespołu Negocyjacyjnego Partnerów Społecznych w sprawie poprawienia skuteczności działań dotyczących zjawiska stresu związanego z pracą

RAMOWY KATALOG DOBRYCH PRAKTYK

Partnerzy społeczni zgodnie podkreślają znaczenie kwestii regulowanych we:

- „Wspólnej deklaracji partnerów społecznych dotyczącej zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku stresu związanego z pracą” zawartej dnia 14 listopada 2008 r.
- „Wspólnej deklaracji partnerów społecznych dotyczącej nękania i przemocy w miejscu pracy” zawartej dnia 24 marca 2011 r.

Strony wyżej wymienionych deklaracji wskazują, że stres związany z pracą może zostać wywołany przez różne czynniki, z których można wymienić takie zjawiska, jak:

- wadliwa organizacja pracy (np. zła organizacja czasu pracy);
- nieprzestrzeganie wewnątrzzakładowych aktów prawnych (w tym dotyczących bhp);
- niewłaściwie dobrany zakres obowiązków pracowniczych (np. zbyt duże oczekiwania bądź obowiązki nieadekwatne do kompetencji i kwalifikacji pracownika);
- brak sumienności, staranności i zaangażowania po obu stronach stosunku pracy;
- złe warunki i środowisko pracy (np. hałas, wibracje, zapylenie);
- brak właściwego systemu przepływu informacji w zakładzie pracy (np. pomiędzy przełożonym a pracownikiem lub pomiędzy pracownikami);
- przypadki nękania i przemocy w miejscu pracy.

Wszystkie elementy środowiska pracy powinny być brane pod uwagę jako potencjalne czynniki wywołujące stres związany z pracą.

Partnerzy społeczni uznają, że eliminowanie, a przynajmniej ograniczanie, zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy powinno być przedmiotem wspólnej troski pracodawców i pracowników, związków zawodowych i organizacji pracodawców, a także spotykać się z odpowiednim wsparciem ze strony władz publicznych.

W celu przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym występującym w środowisku pracy partnerzy społeczni podkreślają znaczenie rozpowszechniania i wykorzystywania dobrych praktyk, mających na celu ograniczenie negatywnych zjawisk generujących stres związany z pracą.

Biorąc powyższe pod uwagę - partnerzy społeczni rekomendują przykłady dobrych praktyk pozytywnie wpływających na ograniczenie stresu związanego z pracą. Praktyki te mogą być wykorzystane jako inspiracje do wprowadzenia zmian w przedsiębiorstwie lub branży. Praktyki te pokazują również, iż na warunki pracy oddziałują zarówno pracownicy jak i pracodawcy.

➤ **Definiowanie stresu, opracowanie katalogu czynników i działań niepożądanych**

Zdefiniowanie katalogu czynników, które mogą wywołać stres, wraz z uwzględnieniem zachowań niepożądanych, pozwala stosunkowo łatwo wykryć oraz wyeliminować, bądź przynajmniej ograniczyć, zjawiska szkodliwe. Działanie takie pozwala również podnieść poziom świadomości ich istnienia.

➤ **Działania prewencyjne ze strony pracodawcy**

Wewnętrzna polityka antystresowa i antyprzemocowa powinna określać, jakie działania pracodawca zobowiązuje się podjąć, aby przeciwdziałać występowaniu niepożądanych zjawisk. Mogą to być między innymi regularne szkolenia dla wszystkich pracowników, a także dbanie o zaplecze socjalne i podejmowanie przedsięwzięć o charakterze integracyjnym.

➤ **Opracowanie procedury składania skargi**

Każdy pracownik, który uzna się za ofiarę chronicznego stresu, nękania lub przemocy w miejscu pracy albo innego zagrożenia psychospołecznego, powinien mieć możliwość złożenia skargi (wniosku). W skardze pracownik powinien określić, z jakimi działaniami niepożądanymi się spotkał lub jakie czynniki organizacji pracy powodują u niego chroniczny stres. Skarga powinna zostać sporządzona na piśmie i nie może mieć charakteru anonimowego. Fakt złożenia skargi nie może być dla pracownika przyczyną jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z obszaru stosunku pracy.

➤ **Utworzenie komisji**

Rekomenduje się, by skarga złożona przez pracownika była rozpatrywana przez komisję. Celem komisji jest wyjaśnienie problemu sformułowanego w skardze, przy zachowaniu pełnej poufności. Komisja powinna ocenić skargę i wskazać działania naprawcze. Zaleca się, aby utworzenie procedury dotyczącej sposobu działania oraz składu komisji przeprowadzone były w konsultacji z przedstawicielami pracowników. Przyjęta procedura powinna zapewniać stosowną szybkość postępowania.

➤ **Kodeks etyczny**

Rekomenduje się tworzenie kodeksów etycznych określających pożądane wzorce zachowań pracowników. Ustanowienie kodeksu w przedsiębiorstwie pozwala na:

- a) promocję i wzmacnianie dobrego wizerunku przedsiębiorstwa;
- b) zabezpieczenie się przed konsekwencjami pojawienia się zjawisk niepożądanych;
- c) wywieranie rzeczywistego wpływu na zachowania pracowników.

Podkreślić należy, że do ustalania kodeksów etycznych powinno się angażować pracowników, a także prowadzić otwarte dyskusje o znaczeniu wartości etycznych w miejscu pracy.

➤ **Odpowiedni dobór pracowników na poszczególne stanowiska, prowadzenie trafnej rekrutacji**

Prowadzenie trafnej rekrutacji pozwala wyłonić osoby predysponowane do pracy na określonych stanowiskach. W tym celu należy stworzyć precyzyjny opis oczekiwań od kandydatów na poszczególne stanowiska pracy oraz wprowadzić kilkietapowy proces rekrutacji, składający się z: wypełnienia formularza aplikacyjnego, wypełnienia testu, uzupełnionego rozmową kwalifikacyjną, a także kilkugodzinną obserwacją na stanowisku pracy.

➤ **Usprawnienie komunikacji**

Prawidłowy system komunikacji pełni kluczową rolę w zapobieganiu zjawiskom niepożądanym w omawianym obszarze. Otwarta komunikacja wewnętrzna (między pracownikami) i zewnętrzna (z innymi działami, osobami spoza zakładu pracy) umożliwia swobodny i prawidłowy przepływ informacji; zapobiega to sytuacjom niejasnym i potencjalnie mogącym prowadzić do zagrożenia stresem, nękaniami lub przemocą.

➤ **Jasne procedury, jednoznaczne cele**

Prawidłowe określenie procedur, celów i misji przedsiębiorstwa może mieć wpływ na poczucie sprawiedliwości wśród pracowników (sprawiedliwość proceduralna) oraz na ich szacunek do siebie oraz innych pracowników. Jasne procedury powinny dotyczyć przede wszystkim: rekrutowania, wynagradzania, karania, awansowania oraz oceniania.

➤ **Pozytywne relacje, wsparcie społeczne**

Tworzenie warunków dla zaistnienia prawidłowej interakcji pomiędzy współpracownikami, przełożonymi oraz dyrekcją ma decydujący wpływ na wprowadzanie do praktyki funkcjonowania przedsiębiorstwa nowych pomysłów. Pozytywne efekty przynosi zachęcanie do otwartej (formalnej i nieformalnej) interakcji między poszczególnymi pracownikami, jak



również między różnymi grupami oraz działami. Dotyczy to także zapewnienia wystarczająco komfortowego miejsca pracy, w którym pracownicy są w stanie kontaktować się ze sobą – np. wyznaczenie stref bez hałasu czy ergonomiczne zaprojektowanie przestrzeni społecznej (stołówki, kawiarenki, miejsca do relaksu).

➤ **Uczestniczenie pracowników w podejmowaniu decyzji**

Zapewnienie możliwości uczestniczenia pracowników w procesie podejmowania decyzji wzmacnia ich zaangażowanie w pracę. Znajomość celów i sensu działań podejmowanych w przedsiębiorstwie, zwiększa dobrostan - co przekłada się bezpośrednio na wyższy poziom efektywności i innowacyjności.

➤ **Umożliwianie współzależności**

Należy propagować tworzenie relacji, w których działania jednej osoby są zależne od działań drugiej osoby. Kiedy system roboczy oparty jest na sieci zależnych od siebie pracowników, wówczas zwiększa się stopień dynamizmu i złożoności pracy - co w efekcie prowadzi do wyższego poziomu wzajemnego wsparcia oraz innowacyjności pracowników.

➤ **Różnorodność**

Różnorodność związana z umiejętnościami, wiedzą, poglądami, celami oraz wykształceniem - zapewnia grupie więcej informacji i prowadzi do wzajemnego uczenia się oraz generowania większej ilości pomysłów.

➤ **Autonomia**

Dbłość o autonomię pracowników, przejawiająca się uwzględnianiem, w miarę organizacyjnych możliwości, ich postulatów dotyczących rozkładu czasu pracy i natężenia pracy w poszczególnych okresach - przekłada się bezpośrednio na neutralizację niektórych zagrożeń psychospołecznych.

➤ **Indywidualne traktowanie pracowników**

Zwracanie uwagi na potrzeby rozwoju pracowników, stymulacja intelektualna (pobudzanie podwładnych do wysiłku intelektualnego, innowacyjności i kreatywności). Kwestionowanie przyjętych założeń, przeformułowywanie problemów, spojrzenie na stare sytuacje w nowy sposób, inspirujące motywowanie (podkreślanie sensu pracy i określanie wyzwań wobec pracowników).

➤ **Zapewnienie przez organizacje partnerów społecznych dostępu do profesjonalnych informacji na temat stresu związanego z pracą i jego przyczyn**

4

Janusz Losowski
Loreto Gomes
Obszczoada & Chyżymu
[Signature]

Widzias