



Luis Ochoa Siguencia¹, Lidia Lasak²

¹*Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie*

Al. Armii Krajowej 13/15, 42-200 Częstochowa, e-mail: ochoa@tvksmp.pl

²*Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu*

ul. Kilińskiego 43, 41-200 Sosnowiec

ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z CZYNNIKAMI PSYCHOSPOŁECZNYMI I ICH ROLA W ZAPOBIEGANIU RYZYKA ZAWODOWEGO

Streszczenie. Zgodnie z przepisami dyrektyw UE, podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, głównie poprzez zapobieganie ryzyku zawodowemu. Zatem organizując proces pracy, należy dążyć do unikania ryzyka, natomiast rodzaj ryzyka, którego nie można uniknąć trzeba należycie ocenić i podjąć odpowiednie środki zapobiegawcze. Zagrożenia występujące jako czynniki psychospołeczne zostaną przedstawione na przykładzie występowania wszechobecnego stresu, który jest nierozzerwalnie związany z pracą. Obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i poinformowania o ryzyku pracowników nałożony jest na pracodawców przepisami art. 226 Kodeksu pracy, przy czym pracodawca jest również zobligowany do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zgodnie z przepisem art. 11 Kodeksu pracy o dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18 pkt. 3; 3a; 3b; 3c; 3e Kodeksu pracy) oraz zgodnie z przepisami art. 94 § 1 Kodeksu pracy – pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Słowa kluczowe: zagrożenie, ryzyko zawodowe, ocena ryzyka, subiektywność oceny ryzyka, działania prewencyjne, poziom ryzyka, stres, skutki ekonomiczne stresu, zasada równego traktowania, mobbing.

Ryzyko zawodowe i jego determinanty

Obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i poinformowania o ryzyku pracowników nałożony jest na pracodawców przepisami

art. 226 Kodeksu pracy¹, przy czym ocena tego ryzyka powinna być udokumentowana.

Ocena ryzyka jest uważną obserwacją czynników występujących w pracy (niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia) w celu dokonania prawidłowej oceny podjętych środków zapobiegawczych, a także ich oceny pod względem zastosowanych działań prewencyjnych, celem uniknięcia wypadków przy pracy i chorób zawodowych, które powodują między innymi:

1. pogorszenie stanu zdrowia pracowników,
2. występowanie szeregu strat związanych z przestojami, absencją w pracy, zniszczeniem maszyny i gotowych produktów.

Występowanie powyższych czynników powoduje także wymiar ekonomiczny dla jednostek gospodarczych, głównie w postaci dodatkowych kosztów.

Przepisy dotyczące BHP używają pojęć zagrożenia i ryzyka zawodowego, co w języku potocznym oznacza prawie to samo, co możliwość wystąpienia szkody; w przepisach BHP są definiowane następująco:

- *zagrożenie*² – oznacza jakikolwiek czynnik, który może powodować szkodę (np. ostre narzędzia, żrące ciecze, prace na wysokości bez zabezpieczeń, itd.),
- *ryzyko*³ – jest to prawdopodobieństwo (duże lub małe) z jakim ktoś może zostać poszkodowany w związku z istniejącym zagrożeniem.

Zdaniem takich autorów jak Goldman, Kawalec, Orankiewicz i Rynkiewicz⁴, celem oceny ryzyka zawodowego jest poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, którą należy przeprowadzać w następujący sposób:

1. zdefiniować wszystkie istotne zagrożenia związane z pracą,
2. ocenić jakie ryzyko jest związane z tymi zagrożeniami,
3. sprawdzić, czy istniejące środki bezpieczeństwa są wystarczające,
4. przebadać i zastosować środki bezpieczeństwa usuwające lub ograniczające ryzyko,
5. zaplanować i zastosować środki bezpieczeństwa.

Ocena ryzyka zawodowego jest narzędziem, które pozwala na ocenę potencjalnego zagrożenia, na które pracownicy mogą być narażeni podczas pracy, do których można zaliczyć:⁵

- zagrożenia fizyczne, chemiczne lub biologiczne,
- narażenia na czynniki psychospołeczne,

¹ G. Borkowska, *Kodeks pracy*, Agora SA, Warszawa 2013, s. 93.

² *Tamże*.

³ *Tamże*.

⁴ K. Goldman, W. Kawalec, G. Orankiewicz, W. Rynkiewicz, *BHP. Poradnik dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami*, Sandomierz – marzec 2009, s. 55- 56.

⁵ J. Penc, *Kreowanie zachowań w organizacji. Konflikty i stresy pracownicze. Zmiany i rozwój organizacji*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2001, s. 150-152.

- niestabilność i dezorganizację w indywidualnym funkcjonowaniu,
- stany napięcia, niezadowolenia,
- obciążenia psychiczne spowodowane konfliktami
- wystąpienie depresji mogącej prowadzić do stresu przewlekłego.

W przeprowadzonej ocenie ryzyka należy szczególnie uwzględnić ryzyko związane z:

- miejscem wykonywania pracy,
- używanymi maszynami, urządzeniami i narzędziami
- występowaniem czynników szkodliwych (np. wszelkie laboratoria, substancje chemiczne, itd.),
- stosowaniem środków ochrony zbiorowej,
- stosowaniem środków ochrony indywidualnej.

Oceniając występowanie ww. ryzyk, należy oceniać wszystkie miejsca pracy, zarówno te w pomieszczeniach głównych, jak i na przestrzeni otwartej (przejścia, korytarze, pomieszczenia socjalne itd.,).

Ocena ryzyka zawodowego w danym zakładzie pracy nie powinna odbywać się wyłącznie „teoretycznie” (co niestety jest często spotykaną praktyką), czy też poprzez przeprowadzanie zwykłego przeglądu warunków pracy polegającego na sprawdzaniu stanu pomieszczeń, maszyn, narzędzi czy urządzeń, lecz powinna być przeprowadzana w wyniku bezpośredniej obserwacji faktycznie wykonywanej pracy.

Należy podkreślić, iż ocena ryzyka jest zawsze rzeczą subiektywną i w związku z powyższym nie powinna jej prowadzić jedna osoba, a specjalny zespół złożony z przedstawicieli pracowników, kierownictwa i specjalisty BHP.

Jeżeli po przeprowadzeniu oceny ryzyka przez powołany zespół okaże się, że jest konieczne i niezbędne podjęcie odpowiednich działań prewencyjnych, czy zabezpieczających, to należy podjąć decyzje:

1. czy można całkowicie wyeliminować zagrożenia?
2. jeżeli nie, to w jaki sposób można ryzyko działań obniżyć do akceptowalnego poziomu?

Działania ograniczające poziom ryzyka⁶ powinny być rozważane w następującej kolejności:

1. unikanie lub eliminowanie ryzyka;
2. zastępowanie czynnika niebezpiecznego mniej niebezpiecznym;
3. unowocześnienie parku maszynowego i stosowanie nowoczesnych technologii;
4. zastosowanie środków ochrony zbiorowej (np. zastosowanie wentylacji wyciągowej);

⁶ K.Goldman, W. Kawalec, G. Orankiewicz, W. Rynkiewicz, *BHP. Poradnik dla...*, s. 58.

5. stosowanie środków ochrony osobistej;
6. przeprowadzanie szkoleń i instruowanie pracowników na bieżąco o przeprowadzanych zmianach.

W związku z ograniczeniem poziomu ryzyka w pracy powinno się także zwracać szczególną uwagę (w ocenie ryzyka zawodowego) na występowanie tzw. wyższego ryzyka u pracowników z orzeczonym różnym stopniem niepełnosprawności; pracowników młodocianych, czy kobiet w ciąży (specjalne wymagania dotyczące ochrony kobiet i młodocianych – zawarte są w odpowiednich rozporządzeniach⁷).

Stres zawodowy

Stres jest nierozzerwalnie związany z pracą, lecz nadmierny stres u pracowników nie tylko szkodzi ich zdrowiu, ale także powoduje również znaczne straty finansowe dla danego podmiotu gospodarczego.

Problem wysokiego poziomu stresu dotyczy szczególnie pracowników:⁸

- mających bezpośredni kontakt z klientami,

⁷ Kodeks pracy (dział VIII),

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. z dnia 27 września 1996 r.); znowelizowane rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r.

(Dz.U. 2002.124.1097),

- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. 2000.26.313).

Dział IX Kodeksu pracy dotyczący zatrudniania młodocianych,

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania znowelizowane rozporządzeniem ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 12 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 278 ze zm.)

- rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu,

- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 30 października 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. nr 214, poz. 1808),

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1990 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym

ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776) zmieniona ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. (t.j. Dz.U. 2011, nr 127, poz. 721 ze zm.).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776) zmieniona ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. (t.j. Dz.U. 2011, nr 127, poz. 721, ze zm.).

⁸ J. Penc, *Kreowanie zachowań w organizacji...*, s. 156-171.

- pracujących pod dużą presją czasu,
- odpowiedzialnych za życie czy zdrowie innych,
- wydających ważne decyzje itp.

Wszechobecny stres (szczególnie przewlekły) może zagrażać każdemu pracownikowi, natomiast jego poziom zależy już od indywidualnych predyspozycji i czynników obiektywnych, m.in. takich jak:⁹

- typ osobowości;
- poziom samooceny;
- sytuacja rodzinna;
- pozycja ekonomiczna;
- rodzaj i efektywność wsparcia udzielanego przez pracodawcę;
- styl kierowania/zarządzania preferowany w zakładzie;
- organizacja i warunki pracy.

W związku z powyższymi rozważaniami można zadać zasadnicze pytanie – co to jest stres?

W opinii specjalistów¹⁰ „stres zawodowy to dyskomfort psychiczny, występujący u pracownika spowodowany nadmierną presją ze strony pracodawcy lub innego rodzaju wymaganiami związanymi z pracą. Powstaje wtedy, gdy warunki pracy i wymagania pracodawcy przekreślają w danym momencie możliwości pracowników”.

Zdaniem naukowców reakcja stresowa przebiega w trzech fazach:¹¹

1. *Faza pierwsza – mobilizacja.*

W tej fazie w organizmie, umyśle i zachowaniu członków zachodzą zmiany fizjologiczne i psychologiczne przygotowujące do zmagania się z wymaganiami.

2. *Faza druga – aktywność.*

W tej fazie nagromadzona energia wykorzystywana jest na działania rozwiązania problemu.

3. *Faza trzecia – wyczerpanie.*

W tej fazie energia zostaje wyczerpana i człowiek nie jest już w stanie radzić sobie z wymaganiami.

Powrót do pierwotnej aktywności jest możliwy po okresie intensywnego wypoczynku i regeneracji organizmu człowieka.

Pojęcie stresu w teorii psychologii i socjologii¹² ma przynajmniej dwa znaczenia:

⁹ *Tamże.*

¹⁰ K. Goldman, W. Kawalec, G. Orankiewicz, W. Rynkiewicz, *BHP. Poradnik dla...*, s. 78.

¹¹ *Tamże*, s. 79.

¹² W. Śmid, *Psychologia i socjologia zarządzania. Słownik terminów*, WSH Sosnowiec 200, s. 213.

1. „Jest to ogólnie wszelka siła, która zastosowana wobec organizmu, wywołuje istotną modyfikację jego postaci, związanej z konotacją, że jest to zniekształcenie lub wypaczenie”.

Termin ten stosuje się do sił i nacisków zarówno fizycznych, psychicznych, jak i społecznych.

2. „Jest to stan napięcia psychicznego, wzmożonej aktywności, wywoływany przez określony czynnik, tzw. stresor. Stresorem mogą być np. sytuacje trudne, wywołujące wewnętrzny alarm i niepokój. Stres budzi sprzeciw i męczy, powoduje dolegliwości somatyczne. Generalnie w sensie psychologicznym, pojęcie stresu określa cały szereg stanów wywołanych emocją zarówno dodatnią, jak i ujemną. Od porażek i zwątpień do twórczych przeżyć i sukcesu”.

W literaturze tematycznej istnieją jeszcze inne definicje stresu:¹³

- stress a motywacja (*stress and motivation*)
- stress a techniki radzenia sobie (*stress and self-manage teniques*)
- stress dobry i zły (*good and bad stress*)
- stres menedżerski (*menagerial stres*)

Ostatnia definicja dotycząca stresu menedżerskiego jest najbliższa tematu prezentowanej publikacji, gdyż zdaniem Śmida¹⁴ „stres menedżerski (*managerial stress*) to zaburzenia w sferze psychosomatycznej w sytuacji rozbieżności między wymaganiami a możliwościami działania”.

Łączy się on z występowaniem nadmiernego napięcia psychicznego, które jest związane najczęściej z takimi sytuacjami stresogennymi, jak:¹⁵

1. zbyt częste występowanie sytuacji rywalizacji i zagrożenia,
2. osobista odpowiedzialność zarówno prawna, jak i materialna za skutki działalności kierowniczej,
3. występowanie sytuacji konfliktowych,
4. trudności w podejmowaniu decyzji przy braku pełnej informacji izwiązanym z tym ryzykiem,
5. wysoka intensywność pracy (związana także z kierowaniem lub częstymi podróżami służbowymi),
6. konieczność stałej kontroli swego zachowania w warunkach tzw. ekspozycji społecznej,
7. dyspozycyjność w stosunku do współpracowników oraz partnerów,
8. częste działania w warunkach deficytu czasu,
9. praca kosztem własnego wypoczynku i życia rodzinnego, co w znacznym stopniu utrudnia regenerację sił, a nawet prowadzi do kumulacji stanu zmęczenia psychofizycznego.

¹³ W. Śmid, *Psychologia i socjologia zarządzania...*, s. 213-214.

¹⁴ *Tamże.*

¹⁵ *Tamże.*

Wydaje się zasadne (w aspekcie tematu artykułu) odniesienie się do powyższego stwierdzenia. Praca menedżera, mimo dużych obciążeń, daje także pozytywne efekty, gdyż umożliwia samorealizację, stwarza możliwość realizacji własnych zamierzeń, ambicji, tworzenia rzeczy nowych, wykazywania swych zalet oraz potwierdzenia własnej wartości.

Zatem reasumując, można stwierdzić, że stres może mieć również wydźwięk pozytywny – tzw. dobry stres, czyli stres kreatywny podnoszący poziom aspiracji, pobudzający inwencję twórczą, a więc będący siłą motywacyjną wyższej efektywności działania, którą umożliwiają działania eustresorów.¹⁶

Generalnie jednak stres kojarzy się z negatywnym odczuciem pracowników (działania dystresorów)¹⁷ i dopiero gdy pracownik potrafi sobie poradzić z wymaganiami (problem zostaje rozwiązany), stres ustępuje. Ale najczęściej gdy stawiane wymagania przekraczające możliwości trwają zbyt długo i pojawiają się zbyt często, występuje brak wewnętrznego wsparcia dla jego pokonania – reakcja stresowa trwa nadal i pogłębia się. Człowiek jest zmęczony, nie radzi sobie z pracą, pojawia się bezradność, apatia, smutek, poczucie winy, następuje utrata zaufania do siebie, przełożonych, współpracowników – zatem utrata zaufania do firmy. Przedłużający się stres jest niekorzystny zarówno dla pracownika, pracodawcy, jak i przedsiębiorstwa.

Nadmierny stres pracowników powoduje straty w przedsiębiorstwie (aspekt ekonomiczny) – zwiększa koszty funkcjonowania i w skrajnych przypadkach może przyczynić się do upadku firmy. Dlatego ważne jest, aby monitorować stres, jego poziom u pracowników i podejmować wczesne działania w celu jego wyeliminowania lub obniżenia. W tym miejscu warto zastanowić się jakie czynniki głównie wpływają na wysoki poziom stresu, jakie są przyczyny stresu zawodowego i jak przebiega ich gradacja.

Wysoki poziom stresu u pracowników danego zakładu jest w większości spowodowany przyczynami związanymi z:¹⁸

1. błędami w zlecanych im zadaniach,
2. sposobem organizacji pracy,
3. stosunkiem przełożonych,
4. nieodpowiednim stylem zarządzania,
5. brakiem prawidłowej komunikacji,
6. stosunkami panującymi w zakładzie,
7. warunkami występującymi w pracy (hałas, mikroklimat, czynniki szkodliwe i uciążliwe),

¹⁶ <http://pl.wikipedia.org/wiki/Stres>

¹⁷ <http://pl.wikipedia.org/wiki/Stres>

¹⁸ K. Szczepaniak (red), *Biznes. Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN Warszawa 2007, t. 5, s. 28-29.

8. nieprzystosowanym odpowiednio stanowiskiem pracy,
9. nieodpowiednią motywacją i systemem gratyfikacji.

Przyczyny stresu zawodowego to przede wszystkim zbyt wysokie wymagania w stosunku do możliwości realizacji zadań przy jednoczesnym braku wsparcia oraz:¹⁹

- przeciążenie ilościowe pracą
- niedociążenie jakościowe lub ilościowe
- ograniczony zakres kontroli nad wykonywaną pracą
- konflikt roli zawodowej (np. niesprecyzowane, niejasne oczekiwania przełożonych)
- brak wsparcia (ze strony pracodawcy, współpracowników i atmosfery panującej w firmie).

W każdej instytucji/przedsiębiorstwie czy zakładzie pracy zasadne są działania zarówno eliminujące źródła stresu, jak i ograniczające skutki występowania stresu, do których należy zaliczyć działania eliminujące źródła stresu w postaci:²⁰

- wprowadzenia elastycznego rozkładu czasu pracy,
- poprawy psychospołecznych warunków pracy,
- prowadzenia z pracownikami konsultacji,
- poprawy organizacji pracy,
- poprawy fizycznych warunków pracy,
- dostosowania wymagań ilościowych lub jakościowych do możliwości,
- dopasowania obowiązków konkretnych pracowników do ich możliwości realizacji zadań,
- tworzenia jasnych i znanych kryteriów oceny pracy oraz nagradzania i awansowania pracowników,
- organizowania szkoleń doskonalących dla pracowników na stanowiskach kierowniczych.

Mimo działań podejmowanych w celu wyeliminowania źródeł stresu – w praktyce rzadko daje się wyeliminować stres w zupełności, dlatego w zależności od tego, jaki poziom stresu pozostaje, należy wprowadzić dla poszczególnych grup pracowniczych działania ograniczające jego skutki.

Podejmowanie działania przez jednostki organizacyjne (każdego typu) podjęte są dla ograniczenia szkodliwych skutków stresu zarówno dla pracowników jak i dla pracodawców.

Powyższe działania polegają głównie na:

¹⁹ K.Goldman, W. Kawalec, G. Orankiewicz, W. Rynkiewicz, *BHP. Poradnik dla...*, s. 79-80.

²⁰ A. Biela, *Styl decyzyjny i stres menedżerski* [w]: *Współdziałanie. Rywalizacja. Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania* (red.) Z. Uchnast, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Lublin – Nowy Sącz, s. 76-78.

- stwarzaniu pracownikom możliwości nawiązywania w pracy kontaktów z współpracownikami i dawania sobie wzajemnego wsparcia,
- zorganizowaniu dla pracowników warsztatów z uwzględnieniem strategii występowania, ograniczenia i eliminacji wszelkiego rodzaju stresów,
- zapewnieniu opieki psychologicznej dla osób dotkniętych silnym lub długotrwałym stresem,
- dążeniu do zapewnienia wsparcia i pomocy ze strony przełożonych (choć jest to trudne dla obydwu stron).

W celu wsparcia powyższych działań (zidentyfikowanie wszystkich przyczyn stresu) konieczne jest nawiązanie dialogu reprezentantów pracodawcy z przedstawicielami pracowników, związków zawodowych, służby bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarzy zakładowych, co w efekcie końcowym powinno przynieść wymierne korzyści w postaci eliminacji lub przynajmniej ograniczenia poziomu stresu.

Dyskryminacja

Jednym z ważniejszych czynników psychospołecznych wpływających na zagrożenie w pracy, jaki muszą brać pod uwagę wszyscy pracodawcy instytucji rządowych, pozarządowych, przedsiębiorstw biznesowych (produkcyjnych, usługowych, czy handlowych, edukacji szkolnej i szkolnictwa wyższego, administracji publicznej, samorządowej i wszystkich innych mniejszych lub większych zakładów pracy, jest szeroko pojmowane pojęcie określane terminem dyskryminacja.

W procesach współczesnej cywilizacji występują różne rodzaje dyskryminacji, lecz ze względu na obszerność zagadnienia zostaną przedstawione tylko niektóre rodzaje dyskryminacji występujące w terminologii psychologii społecznej i prawie pracy.

Zasadnym jest wyjście od definicji samego pojęcia dyskryminacja (*discrimination*)²¹ – w psychologii społecznej i pokrewnych jej dziedzinach „jest nierównym traktowaniem różnych osób lub grup na podstawie zupełnie arbitralnie uznanych cech (rasa, płeć, przynależność etniczna, pochodzenie kulturowe).

Dyskryminacja polega na odmawianiu poszczególnym jednostkom akcesu w jakichś grupach, pozbawianiu przywileju, prestiżu czy władzy – jest rodzajem uprzedzenia, które także może się realizować za pośrednictwem oficjalnych instytucji danej grupy czy społeczeństwa (tzw. dyskryminacja instytucjonalna)

²¹ W. Śmid, *Psychologia i socjologia zarządzania...*, s. 68.

lub może mieć wymiar ekonomiczny (niemożność zajmowania pewnych stanowisk, uprawnienia niektórych zawodów, korzystania z opieki społecznej itp.). W takim ujęciu można mówić o dyskryminacji etnicznej czy politycznej²².

Dyskryminacja płci (*sex discrimination*), tzw. seksizm²³, polega na nierównym traktowaniu w obrębie grupy czy też danej społeczności kobiet oraz mężczyzn w różnych sferach ich aktywności społecznej. Dotyczy to głównie aktywności zawodowej, w której określone zawody stereotypowo są „przynależne” określonej płci.

Brak równego traktowania może także przybierać formy instytucjonalne (niektórzy pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn lub przeciwnie – preferują zatrudnianie kobiet) – w przypadku zatrudnienia na danym stanowisku nie jest brane pod uwagę wykształcenie, zdolności, predyspozycje itd., tylko płeć.

Z kolei pojęcie dyskryminacja ze względu na wiek²⁴ (*old age discrimination*) „jest rodzajem dyskryminacji, która najbardziej dotyka osoby starsze, które są stereotypowo postrzegane jako «godne litości», niezaradne, stojące u progu śmierci i nie potrafiące funkcjonować w społeczeństwie ludzi zdrowych, młodych, czyli po prostu «normalnych».

Osoby starsze są często dyskryminowane przy przyjęciu na określone stanowisko lub izolowane i zmuszane do przeniesienia się na „mniej reprezentatywne czy eksponowane” lub wręcz zwalniane z dotychczas zajmowanego stanowiska.

Powyższe działania w psychospołecznym wymiarze „starości” są krytycznymi czynnikami wywołującymi przewlekły stres, który uniemożliwia adaptację do nowej sytuacji zawodowej czy życiowej osób dyskryminowanych, a także w niektórych przypadkach może prowadzić do przewlekłej nerwicy lub depresji, niekiedy kończącej się podjęciem decyzji o charakterze suicydalnym²⁵.

Jak już wcześniej podkreślono, pracodawca jest zobowiązany ustawowo szanować godność pracownika oraz jego inne dobra osobiste.

Ważność tego problemu społecznego została umocowana prawnie, zgodnie z przepisem art. 11 Kodeksu pracy²⁶: „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, a w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną,

²² B. Kłos, J. Szymańczak (red.) *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, Wydawnictwo Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, "Studia BAS" nr 2/2011

²³ D.T. Kenrick, S.L. Neuberg, R.B. Cialdini, *Psychologia społeczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 549-557.

²⁴ W. Śmid, *Psychologia i socjologia zarządzania...*, s. 68.

²⁵ B. Harwas-Napierała, J. Trem pała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka określów życia człowieka*, PWN, Warszawa 2003, t. 2, s. 266-282.

²⁶ G. Borkowska, *Kodeks pracy...*, s. 8.

a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”.

Omawiając pojęcie dyskryminacji w stosunkach pracy, należy podkreślić, iż jest ono bezpośrednio skorelowane z pojęciem równego traktowania w zatrudnieniu.

Zasada równego traktowania

Przepisy Kodeksu pracy regulują również sprawę równego traktowania w zatrudnieniu²⁷ (art. 18 pkt.), w sposób zwięzły i logiczny w celu przejrzystości i jednoznaczności interpretacji dotyczącej ryzyka zawodowego występującego w czynnikach psychospołecznych procesu pracy.

Zgodnie z powyższymi przepisami środowisko pracy powinno być wolne od stosowania i doznawania wszelkiego rodzaju przemocy fizycznej i psychicznej oraz wszelkich form nękania czy szykanowania pracowników w miejscu pracy. Tego typu skrajne i niedopuszczalne zachowania stosowane są czasami przede wszystkim przez przełożonych względem pracowników, ale również i przez samych współpracowników i w skrajnych przypadkach mogą przybrać formę przemocy psychicznej zwanej mobbingiem.

Mobbing jako element stresu

Zgodnie z definicją umieszczoną w Kodeksie pracy²⁸ (Art. 94 pkt. 3.) *mobbing to* „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Często mylnie za mobbing uważa się wszystkie stresujące pracownika sytuacje wywołane np. przykrym zachowaniem pracodawców czy przełożonych, gdyż mobbingiem nie jest każdy występujący konflikt w pracy, spowodowany np. zwróceniem uwagi nieprzyjemnym tonem, wydaniem polecenia pozostania w pracy po godzinach, odmowa udzielenia urlopu, itd.

Według Państwowej Inspekcji Pracy²⁹ mobbing to długotrwałe dręczenie ofiary, jej poniżanie i ośmieszanie.

²⁷ Tamże..., s. 9.

²⁸ G. Borkowska, *Kodeks pracy...*, s. 43.

²⁹ http://www.bydgoszcz.oip.pl/2009/2009_z_policja_o_mobingu.htm

Przyjmuje się, że mamy do czynienia z mobbingiem wtedy, gdy ofiara prześladowana jest co najmniej raz w tygodniu przez okres co najmniej pół roku, przy czym prześladowania polegają najczęściej na:³⁰

- publicznym upominaniu,
- przerywaniu wypowiedzi,
- niedopuszczaniu do głosu,
- oczernianiu ofiary w oczach jej współpracowników,
- rozgłaszaniu plotek na temat ofiary,
- izolowaniu i utrudnianiu kontaktów z innymi,
- zlecaniu zadań niezgodnych z kompetencjami,
- obrażaniu i ośmieszaniu,
- obniżaniu wynagrodzenia i pomijaniu przy awansach,
- straszeniu zwolnieniem z pracy itp.

Długotrwałe nękanie, szykanowanie i prześladowanie w skrajnych przypadkach może spowodować u osoby mobbingowanej:

- poważne pogorszenie zdrowia,
- przeżycie bardzo poważnego stresu,
- obniżenie samooceny,
- brak wiary w siebie (w wiedzę, kompetencję, umiejętności itd.),
- nerwicę, apatię, stres,
- niezdolność do pracy
- „wyniszczenie” psychiczne,
- próbę samobójczą.

Szukając sposobów przeciwdziałania mobbingowi, osoby nękane i molestowane psychicznie powinny szukać wsparcia zarówno u pracowników, jak i poza środowiskiem pracy, lecz przede wszystkim powinny zgłosić zaistniały problem przełożonemu czy dyrekcji oraz szukać pomocy psychologicznej lub porady w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Antymobbingowym (OSA)³¹. W skrajnych przypadkach osoba szykanowana powinna zwolnić się z pracy i na drodze sądowej powinna dochodzić swoich praw.

Zjawisko mobbingu najczęściej występuje w dużych organizacjach, takich jak korporacje, banki, duże firmy usługowe, szkoły, uczelnie wyższe itp.

Zasadniczo zjawisko mobbingu pojawia się w podmiotach gospodarczych, w których błędy w zarządzaniu ich strategią przejawiają się w takich obszarach działania, jak:

- niewłaściwa organizacja pracy,
- niejasny podział kompetencji,

³⁰ K. Goldman, W. Kawalec, G. Orankiewicz, W. Rynkiewicz, *BHP. Poradnik dla pracodawców...*, s.84.

³¹ http://osa_stow.republika.pl/start.html

- niesprawiedliwa polityka socjalna,
- niesprawiedliwe karanie, jak i nagradzanie pracowników,
- ignorowanie występowania konfliktów,
- złe, niewłaściwe zarządzanie,
- niejasne kryteria oceny wyników pracy,
- konflikt dotyczący awansowania osób niekompetentnych.

Sprawy mobbingu reguluje w ustawodawstwie polskim Kodeks pracy (Dział czwarty: Obowiązki pracodawcy i pracownika), który w art. 94³ reguluje sprawy mobbingu. W art. 94³ § 1 pracodawca jest obowiązany do przeciwdziałania lobbngowi i zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownik poszkodowany z powodu mobbingu może mieć prawo do zadośćuczynienia i odszkodowania. Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W § 4 pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wynika z przeprowadzonej powyżej analizy, sprawy ryzyka zawodowego w aspekcie czynników psychospołecznych są kwestią niezwykle ważną tak dla pracowników, pracodawców, jak i firm, jako zjawisko występujące coraz częściej we współczesnych modelach zarządzania w gospodarce rynkowej, poczynając od przedsiębiorstwa, a kończąc na wielkich korporacjach.

Kończąc rozważania nad zagrożeniami związanymi z czynnikami psychospołecznymi i ich rolą w zapobieganiu ryzyka zawodowego, należałoby przestrzec społeczność środowisk pracowniczych, decydentów, pracodawców i innych usługodawców przed bagatelizowaniem występowania tych zjawiski uświadomić osoby poszkodowane w wyniku mobbingu, że mogą się bronić zarówno samodzielnie, jak i poprzez instytucje do tego powołane.

Aneks

Kodeks pracy, red. G. Borkowska, Agora SA, Warszawa 2013

Art. 18^{3a}

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1. działanie polegające na zachęceniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.
2. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających

się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalnego do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika polegające na:

1. nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
2. wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1
3. stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
4. stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach ko-

ściołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymagania zawodowe.

Art. 18^{3c}

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w §1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}

Osoba, wobec której ustawodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Literatura

- [1] Biela A., Styl decyzyjny i stres menedżerski, [w:] Współdziałanie. Rywalizacja. Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania, (red.) Z. Uchnast, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Lublin – Nowy Sącz 2008.
- [2] Borkowska G., Kodeks pracy, Agora SA, Warszawa 2013.

-
- [3] Goldman K., Kawalec W., Orankiewicz G., Rynkiewicz W., BHP. Poradnik dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, San-domierz – marzec 2009.
- [4] Harwas-Napierała, B., Trempała J. (red.), Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka, PWN, Warszawa 2003.
- [5] Kenrick D.T., Neuberg S.L., Cialdini R.B., Psychologia społeczna, Gdańskie wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- [6] Kłos B., Szymańczak J. (red.), Zasada równości i zasada niedyskryminacji, Wydawnictwo Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, „Studia BAS”, nr 2/2011.
- [7] Penc J., Kreowanie zachowań w organizacji. Konflikty i stresy pracowni-cze. Zmiany i rozwój organizacji, Agencja Wydawnicza Placet, Warsza-wa 2001.
- [8] Szczepaniak K. (red), Biznes. Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN Warszawa 2007.
- [9] Śmid W., Psychologia i socjologia zarządzania. Słownik terminów, WSH Sosnowiec 2003.
- [10] http://www.bydgoszcz.oip.pl/2009/2009_z_policja_o_mobingu.htm.
- [11] http://osa_stow.republika.pl/start.html.
- [12] <http://pl.wikipedia.org/wiki/Stres>.
- [13] <http://pl.wikipedia.org/wiki/Stres>.
- [14] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, (Dz. U. z dnia 27 września 1996 r.); znowelizowane rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 lip-ca 2002 r. (Dz. U. 2002.124.1097),
- [15] Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. 2000.26.313).
- [16] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przy-gotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania znowelizo-wane rozporządzeniem ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 12 li-stopada 2002 r. (Dz. U. nr 60, poz. 278 ze zm.)
- [17] Rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. nr 113, poz. 988).
- [18] Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 30 październi-ka 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczal-ne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808),

- [19] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 2004 nr 200 poz. 2047)
- [20] Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowe i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, (Dz. U. nr 123, poz. 776) zmieniona ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. (Dz. U. 2011, nr 127, poz. 721 ze zm.).

Luis Ochoa Siguencia¹, Lidia Lasak²

¹Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

²Wyższa Szkoła Hunanitas w Sosnowcu

HAZARDS ARISING FROM PSYCHOSOCIAL FACTORS AND THEIR ROLE IN THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISK

Abstract

In accordance with EU directives the primary responsibility of employers is to ensure the safety and health of employees mainly through prevention of occupational risks. Therefore, organizing the work process should avoid risk, and the type of risk that cannot be avoided must be properly assessed and took appropriate preventive measures. The risks as psychosocial factor will be presented based on the ubiquitous presence of stress, which is inextricably linked to work. Obligation to carry out a risk assessment and informing workers about a possible risk is imposed on employers by art. 226 of the regulations of the Labour Code, where the employer is also obliged to respect the dignity and rights of employees by art. 11 of the Labour Code of employment discrimination (Article 18 paragraph. 3, 3a, 3b, 3c, 3e Labor Code) and in accordance with the provisions of art.94 § 1 of the Labour Code - the employer is required to prevent mobbing

Keywords: risk, occupational risk, risk assessment, subjectivity, prevention risk, stress, effects of economic stress, principles of equal treatment, mobbing.