

Małgorzata Waszkowska

Dorota Merecz

Marcin Drabek

PROGRAMY PREWENCJI STRESU ZAWODOWEGO — STRATEGIE, TECHNIKI, OCENA SKUTECZNOŚCI. CZĘŚĆ I. NARODOWE I MIĘDZYNARODOWE DZIAŁANIA NA RZECZ PRZECIWDZIAŁANIA STRESOWI W MIEJSCU PRACY

STRESS PREVENTION PROGRAMS — STRATEGIES, TECHNIQUES, EFFECTIVENESS.
PART I. NATIONAL AND INTERNATIONAL ACTIVITIES TO PREVENT STRESS AT WORK

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź
Zakład Psychologii Pracy



STRESZCZENIE

Stres zawodowy z uwagi na jego negatywne konsekwencje zdrowotne i społeczno-ekonomiczne stanowi poważny problem ogólnoswiatowy. Z tego względu wiele organizacji powołanych w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracujących włączyło problematykę stresu w zakres swojej działalności. Niniejszy artykuł stanowi pierwszą część publikacji — przeglądu stosowanych rozwiązań i programów z zakresu prewencji stresu. Zaprezentowano w nim działania podejmowane na szczeblu międzynarodowym i lokalnym (krajowym), takie jak inicjatywa legislacyjna, inspirowanie badań naukowych, działania edukacyjne oraz promowanie dbałości o warunki pracy i zdrowie pracowników. Med. Pr. 2009;60(6):523–529

Słowa kluczowe: stres zawodowy, prewencja stresu, zdrowie pracujących

ABSTRACT

Work stress is nowadays one of the major world-wide problems because of its negative impact on health and socio-economic consequences. Therefore, many organizations, established to protect occupational health and safety, include stress-related issues into their preventive activities. This article is the first part of a broader review of approaches to work stress prevention and existing practices in Europe. It presents anti-stress interventions elaborated and implemented at international and national levels, such as: legal and research initiatives, educational actions, supporting the development of knowledge of occupational stress, and promoting the idea of healthy work place. Med Pr 2009;60(6):523–529

Key words: work stress, stress prevention, occupational health

Adres autorów: Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: waszko@imp.lodz.pl

Nadesłano: 21 października 2009

Zatwierdzono: 2 listopada 2009

WPROWADZENIE

Czynniki psychospołeczne w miejscu pracy i stres z nimi związany powoduje niebagatelne skutki zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Przyczynia się do powstawania i zaostrzania przebiegu wielu zaburzeń w stanie zdrowia, sprzyja powstawaniu wypadków, obniża wydajność pracy, zakłóca funkcjonowanie firm i niesie ze sobą znaczne straty materialne. Już w latach 80. ubiegłego stulecia raport Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) wskazywał, że u ok. 75% osób korzystających z pomocy psychiatrycznej problemy natury psychicz-

nej wiążą się z brakiem zadowolenia z pracy i brakiem umiejętności odpężania się. W późniejszym czasie zaczęły się pojawiać alarmujące doniesienia o zagrożeniu stresem zawodowym w wielu państwach. W Stanach Zjednoczonych, zdaniem NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health — Narodowy Instytut Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia), zaburzenia psychiczne (rozumiane jako skutki stresu: nerwice, zaburzenia osobowości, uzależnienie od alkoholu i leków) stanowią jedną z dziesięciu głównych przyczyn występowania chorób zawodowych i wypadków w pracy (1). Według danych z 2007 r. w krajach Unii Europejskiej



ponad 40 milionów pracujących cierpi z powodu stresu w miejscu pracy, a koszty związane z leczeniem chorób związanych ze stresem zawodowym szacuje się na ok. 20 miliardów euro (2).

Z powyższych względów zarówno organizacje międzynarodowe, jak i narodowe, które powołano do promowania dbałości o warunki pracy i zdrowie pracowników, coraz częściej podejmują działania w celu ograniczania poziomu stresu doświadczanego w pracy i jego negatywnych skutków.

Przedstawiony artykuł stanowi pierwszą część przeglądu stosowanych rozwiązań i programów z zakresu prewencji stresu i poszerzania świadomości społecznej na temat psychospołecznych zagrożeń występujących w środowisku pracy. Celem tego przeglądu jest przybliżenie polskim profesjonalistom zajmującym się ochroną zdrowia pracujących aktualnych trendów w prewencji negatywnych skutków tzw. miękkich zagrożeń w pracy. W niniejszym artykule omówiono kolejno praktyki międzynarodowe i narodowe dotyczące zwalczania stresu w miejscu pracy, a w kolejnej publikacji przedstawione zostaną informacje dotyczące interwencji na poziomie organizacji. Zawarte zostaną w nim dane o skuteczności programów profilaktyki stresu oraz tzw. dobra praktyka budowania i wdrażania programów antystresowych w środowisku pracy.

PREWENCJA STRESU NA POZIOMIE MIĘDZYNARODOWYM

Stres zawodowy jest zjawiskiem powszechnie występującym i w różnym stopniu dotykającym pracujących na całym świecie. Z tego powodu w celu lepszego jego poznania i wypracowania najlepszych standardów szeroko rozumianych działań profilaktycznych w tym zakresie konieczna jest współpraca międzynarodowa na szczeblu rządów i organizacji odpowiedzialnych za politykę oraz działania na rzecz bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracujących.

Mimo znacznego zainteresowania problematyką stresu zawodowego zarówno ze strony instytucji o zasięgu międzynarodowym, jak i lokalnym, jak dotąd niewiele jest aktów prawnych, które regulowałyby zasady ochrony zdrowia pracujących przed negatywnymi skutkami narażenia na zawodowe czynniki psychospołeczne.

Wśród europejskich aktów prawnych dotyczących bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracujących brakuje specyficznych regulacji odnoszących się *explicite* do czynników psychospołecznych i stresu. Konieczność ochrony pracowników przed działaniem tych czyn-

ników wynika natomiast pośrednio z różnych dokumentów. Najważniejszym aktem UE dotyczącym tego zagadnienia jest Dyrektywa 89/391/EEC w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, zgodnie z którą pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą, a także opracować spójną ogólną politykę prewencji. Zagadnienia czynników psychospołecznych poruszane są także w dyrektywach dotyczących czasu pracy, dyskryminacji, ochrony pracy młodych pracowników i ochrony macierzyństwa. Dokumenty takie, jak np. wytyczne Komisji Europejskiej ILO-OSH czy Konwencja ILO 187, wyznaczają pewne standardy dotyczące ryzyka psychospołecznego.

Niektóre dokumenty stanowią wytyczne dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy, oceny ryzyka oraz ich promowania w pracy (3). Tylko jednak w niektórych krajach, np. w Belgii, Niemczech i Norwegii, przepisy wykraczają poza dyrektywy i wprost odnoszą się do zagrożeń psychospołecznych oraz sposobów ich zwalczania. Z uwagi na ograniczony stopień odpowiedzialności pracodawców za brak działań na rzecz ograniczania wpływu czynników psychospołecznych na stan zdrowia pracowników działania tego typu są prowadzone w ograniczonym zakresie. Konsekwencją jest wzrost liczby zgłaszanych przez pracowników zaburzeń stanu zdrowia, które choć związane są z warunkami pracy (ze stresem w miejscu pracy), nie są traktowane jako choroby zawodowe (4).

Taka sytuacja prawna nie zniechęca jednak do działań. Wręcz przeciwnie, skłania szereg organizacji działających na rzecz zdrowia pracujących, do włączenia problematyki zagrożeń psychospołecznych w zakres swojej działalności, do podejmowania coraz to nowych inicjatyw legislacyjnych, badawczych, które zmieniłyby obecną sytuację.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization — ILO) zajmująca się m.in. ochroną praw pracowników oraz polepszaniem warunków pracy i życia od lat prowadzi szeroko zakrojoną działalność edukacyjną dotyczącą stresu i jego skutków, a także promującą przedsięwzięcia związane z przeciwdziałaniem stresowi i zapobieganiu jego negatywnym skutkom. Pod jej patronatem odbywają się międzynarodowe konferencje, publikuje ona również w formie tradycyjnej i elektronicznej podręczniki oraz poradniki z tego zakresu, zawierające rekomendacje dotyczące tworzenia i wdrażania programów antystresowych, a także ramowe programy przygotowywane dla pracowników różnych



sektorów zatrudnienia. Jako przykłady tej działalności można przytoczyć opracowane programy działań antystresowych dla różnych grup zawodowych, m.in. kontrolerów ruchu lotniczego, kierowców autobusów, pracowników platform wiertniczych wydobywających gaz i ropę naftową (5–7). Ponadto opracowano projekty przepisów dotyczących przeciwdziałaniu przemocy i stresowi w środowisku pracy oraz wskazówki praktycznego przeciwdziałania tym zjawiskom w sektorze usług (8).

W ramach działań na rzecz zdrowia pracujących zrealizowano program edukacyjny SOLVE (Stress, tobacco, alcohol & drugs, HIV/AIDS, violence). W jego realizację włączeni byli przedstawiciele rządów, naukowcy, pracodawcy i pracownicy w wielu krajach na całym świecie. Głównym celem programu była pomoc w rozwijaniu integracyjnego ujmowania różnorodnych problemów związanych z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy. Realizowano go poprzez rozwijanie pełnej polityki aktywnego promowania zdrowia i samopoczucia pracujących oraz rozwijanie systemu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem zawodowym, służącego zapewnieniu rozwoju, wdrażania i oceny powyższej polityki. Efektem tych działań było opracowanie podręczników dotyczących przeciwdziałania negatywnym zjawiskom występującym w środowisku pracy, tj. stresowi, różnego rodzaju uzależnieniom, przemocy, a także niezdrowemu trybowi życia (9).

W Unii Europejskiej powołane zostały instytucje, które zajmują się problematyką warunków i bezpieczeństwa pracy. Jedną z pierwszych tego typu instytucji jest Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Jej zadania to informowanie, doradztwo i działalność ekspercka w zakresie warunków życia i pracy oraz zarządzanie zmianami w tym zakresie na terenie Europy (10). W latach 90. ub. wieku fundacja prowadziła badania nad stresem, których efektem są liczne publikacje na temat czynników psychospołecznych w środowisku pracy będących źródłem stresu zawodowego oraz prewencji w tym zakresie w państwach europejskich i rozwiązań legislacyjnych ochrony pracowników przez skutkami stresu zawodowego (4,11–13). Ponadto Komisja Europejska opublikowała w 1997 r. raport na temat stresu związanego z pracą („Report on work-related stress”) oraz poradnik o stresie związanym z pracą („Guidance on work-related stress: Spice of life or Kiss of Death?”), który ukazał się w 2002, przygotowany przez Leviego (14). Są one dostępne zarówno w formie tradycyjnej, jak i elektronicznej.

Organizacją prowadzącą działalność związaną z ograniczaniem wpływu czynników psychospołecznych w środowisku pracy na zdrowie pracujących na terenie naszego kontynentu jest także, działająca od 1996 r., Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (European Agency for Safety and Health at Work — EU-OSHA) z siedzibą w Bilbao. W jej ramach działa Centrum Tematyczne ds. Dobrej Praktyki w zakresie Stresu w Pracy (TC/GP-ST), którego zadaniem jest gromadzenie, ocenianie i publikowanie informacji na temat dobrej praktyki związanej ze stresem w pracy zarówno w krajach UE, jak i poza jej granicami. Efektem jej pracy było m.in. wydanie w 2000 r. publikacji „Badania nad stresem związanym z pracą” („Research on work-related stress”) (15) (wydanie w języku polskim w 2006 r. (16)). Wspomnieć należy również, że Centrum Tematyczne ds. Dobrej Praktyki w Zakresie Stresu w Pracy gromadzi, ocenia, a także publikuje informacje na temat dobrej praktyki w zakresie prewencji stresu zawodowego zarówno w krajach UE, jak i poza jej granicami. Owocem tych działań jest m.in. wydanie w 2002 r. publikacji pt. „Prewencja psychospołecznych czynników ryzyka i stresu zawodowego w praktyce” („Prevention of psychosocial risks and stress at work in practice”) (17), w której przedstawiono m.in. przykłady wdrażanych w Europie programów antystresowych, włącznie z oceną ich skuteczności. Znajduje się w niej także opis czynników warunkujących sukces wdrożenia programów prewencji stresu.

Na początku naszego wieku EU-OSHA podjęła działania mające na celu utworzenie tzw. centrów tematycznych trzeciej generacji. Jednym z nich jest Centrum Tematyczne — Obserwatorium Ryzyka (Topic Center — Risk Observatory), które odgrywa dużą rolę w monitorowaniu stanu bezpieczeństwa (18). Konsorcjum projektu, utworzone w 2005 r., stanowi 7 instytucji reprezentujących 6 państw europejskich. Obok krajów takich, jak Francja, Niemcy czy Finlandia reprezentację w konsorcjum ma także Polska (Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy).

Szczególnie ważnym elementem działalności jest identyfikacja nowych rodzajów ryzyka zawodowego wynikających z innowacji technologicznych, zmian społecznych, a także ich monitorowanie oraz analiza i interpretacja naukowa. Zadaniem Centrum Tematycznego — Obserwatorium Ryzyka jest m.in. gromadzenie danych na temat warunków pracy oraz identyfikacja i prognozowanie występowania nowych rodzajów zagrożeń, w tym także czynników psychospołecznych (19). Działania tego typu stanowią element prewencji w zakresie bezpieczeństwa pracy.



Warto również wspomnieć o dwóch ważnych inicjatywach europejskich. Pierwsza to podpisanie porozumienia ramowego PEROSH (Partnership for European Research in Occupational Safety and Health) pomiędzy narodowymi instytutami badawczymi, którego celem jest współpraca badawcza i wdrożeniowa w zakresie ochrony zdrowia pracujących oraz propagowanie wiedzy na temat zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy i promowanie „zdrowych miejsc pracy” (20).

Druga dotyczy badań nad stresem. W ramach 6. Programu Ramowego UE zrealizowano projekt PRIMA-EF, w którym skoncentrowano się na rozwoju zarządzania ryzykiem wynikającym z obecności czynników psychospołecznych w środowisku. Jego celem strategicznym było pogłębianie wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy z uwzględnieniem zjawiska przemocy oraz rozwijanie międzynarodowych standardów zdrowego miejsca pracy, zwalczania stresu i przemocy w miejscu pracy, a także opracowanie rekomendacji w formie poradników dla podmiotów odpowiedzialnych za te działania. Rezultaty te zostały przedstawione w dokumencie pt. „Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym — ramowe podejście europejskie. Wskazania dla pracodawców i reprezentantów pracowników”, który został opublikowany w 2008 r. w serii dokumentów WHO na temat zdrowia zawodowego pt. „Protecting Worker's Health” („Ochrona zdrowia pracujących”) (21). Publikacja ta zawiera wskazówki do zarządzania ryzykiem psychospołecznym w odniesieniu do prewencji stresu, przemocy i mobbingu w miejscu pracy.

PREWENCJA STRESU ZAWODOWEGO NA POZIOMIE NARODOWYM

Stres zawodowy stał się również przedmiotem zainteresowania i troski rządów wielu państw. Szczególnie wiele uwagi poświęca się temu zagadnieniu w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i w krajach skandynawskich. W Wielkiej Brytanii powstała inicjatywa rządowej Komisji Zdrowia i Bezpieczeństwa (Health and Safety Commission — HSC), której efektem działań było opracowanie w 1998 r. tzw. Zielonej Księgi „Nasze zdrowe społeczeństwo — Kontrakt dla zdrowia”, a w 1999 r. Białej Księgi „Ochrona życia: nasza praca”.

Intencją stworzenia tych dokumentów było skłonienie organizacji, pracodawców, ministerstw i obywateli do debaty na temat tego, jak problematyka stresu w pracy mogłaby być regulowana zgodnie z Dyrektywą Ramową 89/391/EEC z czerwca 1989 r. mówiącą, że

„pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w każdym aspekcie odnoszącym się do pracy” (22). Wyniki tej dyskusji skłoniły Komisję do włączenia problematyki stresu do działań w ramach Strategii Zdrowia Zawodowego dla Wielkiej Brytanii (Occupational Health Strategy for Great Britain), w ramach której opracowano standardy dobrej praktyki w zarządzaniu stresem, rozwinęto system działań edukacyjnych i doradztwa w tym zakresie. Ich efekty zostały udostępnione przez brytyjską Komisję Zdrowia i Bezpieczeństwa (Health and Safety Commission) w 1999 r. w publikacji pt. „Zarządzanie stresem w pracy” („Managing stress at work”) (22). Najważniejszym wnioskiem płynącym z dyskusji była konieczność włączenia problematyki stresu do działań związanych z poprawą zdrowia i zmian legislacyjnych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy. Komisja opracowuje także długofalową politykę dotyczącą poprawy zdrowia pracujących i bezpieczeństwa pracy, czego przykładem jest „A strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and Beyond” („Brytyjska strategia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracujących”), przygotowana w 2004 r. (23).

Organem wykonawczym Komisji jest Health and Safety Executive (HSE). Jest on odpowiedzialny za prowadzenie działań mających na celu poszerzanie świadomości społecznej na temat różnego typu zagrożeń w środowisku pracy, m.in. poprzez zamieszczanie na stronie internetowej krótkich publikacji na temat istoty stresu i możliwości przeciwdziałaniu temu zjawisku i jego negatywnym skutkom. Jako przykład może służyć „What are the Management Standards for work related stress?” („Jakie są Standardy Zarządzania stresem związanym z pracą?”) (24).

Promowaniem wiedzy na temat stresu i możliwości zapobiegania mu, a także doradztwem w tym zakresie zajmuje się m.in. Międzynarodowe Towarzystwo Zarządzania Stresem (International Stress Management Association), którego członkami oprócz Wielkiej Brytanii są m.in. Francja, Niemcy, Rosja i Indie. Na swojej stronie internetowej Towarzystwo zamieszcza wiele cennych informacji na ten temat (25). Wraz z HSE przygotowało też standardy zarządzania stresem „Making the stress management standards work” („Wdrażanie standardów zarządzania stresem”) (26).

Inne podejście w zakresie kształtowania warunków do zabezpieczenia pracowników przed negatywnym oddziaływaniem psychospołecznych zagrożeń zastosowano w Belgii. W 1999 r. weszło tam w życie międzysektorowe porozumienie dotyczące zwalczania stresu



w pracy, zaakceptowane zarówno przez organizacje pracodawców, jak i związki zawodowe. Porozumienie nakłada na pracodawców obowiązek monitorowania psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy za pomocą kwestionariuszy i innych wystandaryzowanych narzędzi pomiaru, a także określanie poziomu ryzyka wynikającego ze stresu w pracy.

Na podstawie tych ocen pracodawca ma obowiązek podjąć działania ograniczające lub eliminujące ryzyko zdrowotne związane z nadmiernym stresem zawodowym. Warto podkreślić, że w myśl opisywanego porozumienia pracodawca odpowiedzialny jest tylko za te psychospołeczne zagrożenia, które dotyczą zatrudnionych jako grupy. Oznacza to, że odpowiedzialność przedsiębiorstwa nie dotyczy sytuacji doświadczanych przez pojedynczych pracowników ani tych stresorów, które wiążą się z ich życiem prywatnym, dojazdami do pracy ani „innymi czynnikami będącymi poza kontrolą pracodawcy” (27). Porozumienie zakłada również konieczność informowania pracowników o wynikach monitoringu psychospołecznych zagrożeń i o ocenie ryzyka. Zachęca też do angażowania przedstawicieli załogi do uczestnictwa w projektowaniu i wdrażaniu stosownych zmian w warunkach i organizacji pracy, które mają doprowadzić do poprawy psychospołecznych warunków pracy.

Kolejnym przykładem narodowych działań antystresowych są inicjatywy rządu szwedzkiego, który już w 1989 r. powołał program „Fundusz Życia Zawodowego” (Work Life Fund). Jego celem była promocja dobrych warunków pracy, a beneficjentami byli pracodawcy (1). W następnym roku (1990) powołano Komisję Rządu ds. Środowiska i Zdrowia mającą za zadanie identyfikację obecnych i przewidywanie przyszłych chorób związanych z wykonywaniem pracy zawodowej oraz zaproponowanie zaleceń do podejmowania działań eliminujących lub redukujących ryzyko zdrowotne związane ze środowiskiem pracy.

Przykładem działań przeciwdziałających stresowi zawodowemu może być program antystresowy opracowany i wdrażany w 2002 r. przez szwedzką Narodową Komisję Rynku Pracy, a przeznaczony dla sektora publicznego. Jego celem było kreowanie pozytywnego środowiska pracy i atmosfery w pracy, które powinny zaowocować zdrowiem, motywacją i zaangażowaniem pracowników, a tym samym poprawą wydajności pracy. Przygotowano trzy subprojekty ukierunkowane na osiągnięcie różnych celów, tj.:

a) identyfikacji czynników wywołujących stres u pracowników i absencję chorobową, oraz percepcji psychospołecznego środowiska pracy,

b) usprawnienia i doskonalenia kadry kierowniczej i zarządzającej personelem w zakresie pracy z problemami pracowników,

c) budzenia świadomości i odpowiedzialności pracowników za swoje zdrowie i zapobieganie stresowi.

Ponadto w ramach opieki zdrowotnej wprowadzono zajęcia dla pracowników, m.in. relaksację mięśniową, masaże i aerobik w wodzie (28).

Finlandia jest krajem, w którym bardzo wcześnie, bo już w latach 70. XX wieku, pojawiły się rozwiązania prawne nakładające na pracodawców obowiązek kontroli psychospołecznych zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. W latach 90. XX wieku rozpoczęto w tym kraju zakrojone na szeroką skalę działania pogłębiające wiedzę pracowników i pracodawców na temat psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy. Już wtedy promowano ideę wdrażania programów prewencji stresu na terenie miejsca pracy. Podstawą do wprowadzenia tych działań był opracowany i wdrożony w 1987 roku Akt Bezpieczeństwa Pracy (Occupational Safety Act). Od tego czasu pracownicy i pracodawcy podlegają systematycznym szkoleniom, za realizację których odpowiedzialny jest Fiński Instytut Zdrowia Zawodowego (Finnish Institute of Occupational Health — FIOH).

W Finlandii dominuje organizacyjne podejście do prewencji stresu zawodowego, a indywidualne programy zaradcze, tj. podejście nastawione na jednostkę, nie jest w tym kraju uznawane za właściwą strategię zwalczania stresu zawodowego (29). Interesujące jest to, że prewencja stresu zawodowego traktowana jest w tym kraju jako integralna część ogólnej strategii podtrzymywania zdolności do pracy. Strategia ta zakłada działania na trzech poziomach. Poziom pierwszy odnosi się do kształtowania właściwych, tj. sprzyjających zdrowiu, warunków i sposobów wykonywania pracy. Poziom drugi uwzględnia działania prewencyjne, które są organizowane i wdrażane w przypadku pojawienia się w danej firmie niepokojących sygnałów (np. skarg pracowników na przeciążenie pracą czy wzrostu absencji). Na poziomie trzecim podejmowane są klasyczne działania z zakresu opieki zdrowotnej nad pracującymi, a także rehabilitacja i pomoc socjalna. Aby sprawnie koordynować ten szeroki zakres działań, w roku 1994 powołano przy FIOH Centrum Zdolności do Pracy (Work Ability Center).

Biorąc pod uwagę ilość programów i działań o charakterze edukacyjnym i prewencyjnym dotyczących stresu zawodowego, wypalenia i przemocy w pracy, a także wspierające je rozwiązania prawne, wydaje się,



że kraje skandynawskie są niekwestionowanymi światowymi liderami w tym zakresie.

Przedstawione działania związane z prewencją stresu zawodowego, prowadzone zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak i w krajach skandynawskich oraz w Wielkiej Brytanii stanowią jedynie przykłady. Podobne podejmowane są w wielu innych państwach, lecz ich zaprezentowanie przekraczałoby ramy niniejszej publikacji. Dowodzą one jednak, że zagrożenia czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy są dostrzegane i w coraz większym stopniu walka z nimi oraz poprawa warunków pracy w tym zakresie nie są tylko sprawą pracowników czy pracodawców, ale są również przedmiotem troski rządów i organizacji ponadnarodowych.

PODSUMOWANIE

Wyniki badań dotyczących związków między stresem zawodowym a zdrowiem i funkcjonowaniem człowieka nie pozostawiają wątpliwości co do szkodliwości chronicznej ekspozycji na dystres. Coraz częściej skrupulatnie liczone społeczne i ekonomiczne koszty stresu wskazują na konieczność podejmowania działań prewencyjnych ograniczających narażenie na psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy. Muszą być one i są podejmowane na różnych szczeblach zarządzania.

Wiodącą rolę pełnią międzynarodowe i narodowe organizacje powołane do działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących. Mają one charakter wielokierunkowy i obejmują inicjatywę legislacyjną, inspirowanie badań naukowych dotyczących zjawiska stresu zawodowego, działalność edukacyjną i promującą dbałość o warunki pracy i zdrowie pracujących. Celem jest ostatecznie poszukiwanie i tworzenie niezbędnych warunków, tj. odpowiedniego klimatu polityki, prawa, instrumentów ekonomicznych, a także standardów działań, zachęcających pracodawców i pracowników do dbałości o środowisko pracy i zdrowie pracujących, stwarzających możliwości aktywnego działania w zakresie zwalczania i zapobiegania negatywnym skutkom oddziaływania zawodowych czynników psychospołecznych. W każdym przedsiębiorstwie rodzaj działań i technik stosowanych w zapobieganiu stresowi i jego skutkom muszą być jednak dobrane odpowiednio do jego specyfiki. To, jak konstruować programy prewencji stresu zawodowego w przedsiębiorstwie, będzie tematem drugiej części niniejszej publikacji.

PIŚMIENNICTWO

1. Dollard M.F., Winefield A.H.: Managing Occupational Stress: A National and International Perspective. *Int. J. Stress Manag.* 1996;3(2):69–83
2. Leka S., Cox T.: Preface. W: Leka S., Cox T. [red.]. *The European Framework for Psychosocial Risk Management PRIMA-EF*. Institute of Work, Health and Organizations. University of Nottingham, Nottingham 2008, ss. I–II
3. Leka S., Cox T. [red.].: *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A Resource for Employers and Worker Representatives*. Protecting workers' health series, 9. Work Health Organization, Nottingham 2008
4. Llorens C., Ortiz de Villacian D.: Work-related stress and industrial relations. *European Industrial Relations Observatory on-line* [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.htm>
5. Costa G. [red.]: Occupational stress and stress prevention in air traffic control. Working paper CONDI/T/WP.6/1995 [cytowany 27 lipca 2009]. International Labour Office, Geneva. Adres: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wc-gc-95.pdf>
6. Kompier M.A.J. [red.]: Bus drivers: Occupational stress and stress prevention. Working Paper CONDI/T/WP.2/1996 [cytowany 27 lipca 2009]. International Labour Office, Geneva. Adres: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wc-mk-96.pdf>
7. Sutherland V.J., Cooper C.L. [red.]: Stress prevention in the offshore oil and gas exploration and production industry. Working paper CONDI/T/WP.1/1996 [cytowany 27 lipca 2009]. International Labour Office, Geneva. Adres: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wc-vs-cc-96.pdf>
8. Essenberg B.: Violence and stress at work in the transport sector (Working Paper) [cytowany 27 lipca 2009]. International Labour Office, Geneva. Adres: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/transport/wp205.pdf>
9. SOLVE — Addressing Psychosocial Problems at Work. An ILO Safe Work Educational Programme that examines both policy and shop floor action to address psychosocial problems in a comprehensive way [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/solve/intro.pdf>
10. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.eurofound.europa.eu>



11. Cooper C., Liukkonen P., Cartwright S.: Stress Prevention in the Workplace. Assessing the Costs and Benefits for Organisations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 1996
12. Weiner A.: Managing the risk of work-related stress [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/02/EU0502NU02.htm>
13. Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J., Vermeylen G.: Fourth European Working Conditions Survey [cytowany 27 lipca 2009]. Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg. Adres: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
14. European Commission: Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? cytowany 27 lipca 2009], Luksemburg. Adres: http://www.isma.org.uk/pdf/publications/ke4502361_en.pdf
15. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E.: Research on Work-related Stress. European Agency for Safety and Health at Work [cytowany 27 lipca 2009]. Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg. Adres: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>
16. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E.: Badania nad stresem związanym z pracą. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy [cytowany 27 lipca 2009]. Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg. Adres: http://bookshop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=TE6404151PLC_001.pdf&eubphfUid=264736&catalogNbr=TE-64-04-151-PL-C
17. European Agency for Safety and Health at Work.: Working on stress. Prevention of psychosocial risk and stress at work in practice [cytowany 27 lipca 2009]. Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg. Adres: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/104>
18. Occupational Safety and Health Administration [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://osha.europa.eu/fop/poland/pl/topics/ro05.stm>
19. Milczarek M., Schneider E., Rial González E., Wierszal-Bazyl M., Łuczak A., Kazenas A. i wsp.: OSH in figures: Stress at Work — Facts and Figures. European Agency for Safety and Health at Work [cytowany 27 lipca 2009]. Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg. Adres: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work
20. PEROSH — Partnership for European Research in Occupational Safety and Health [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.perosh.org>
21. Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy. Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym — ramowe podejście europejskie. Wskazania dla pracodawców i reprezentantów pracowników [cytowany 27 lipca 2009]. CIOP, Warszawa. Adres: http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20CIOP-PIB%20booklet_.pdf
22. SafeWork: Developing a workplace stress prevention programme [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/prevpgm.htm
23. Health and Safety Executive: A strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/strategy2010.pdf>
24. What are the Management Standards for work related stress? Adres: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>
25. International Stress Management Association, UK [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.isma.org.uk>
26. International Stress Management Association: Making the stress. Management Standards work. How to apply the Standards in your workplace. [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.hse.gov.uk/publications/misc714.pdf>
27. National Labour Council approves collective agreement on job-related stress [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/04/feature/be9904269f.htm>
28. Swedish Work Environment Authority: Stress-an increasingly common work environment problem. [cytowany 27 lipca 2009]. Adres: <http://www.arbetsmiljoverket.se/dokument/inenglish/themes/Stress.pdf>
29. Kalimo R., Toppinen S.: Finland: Organisational well-being. Ten years of research and development In a forest industry corporation. W: Kompier M., Cooper C. [red.]. Preventing stress, improving productivity. European case study in work place. Rotledge, London 1999, ss. 52–85

Badania współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

