

ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE, JAKO CZYNNIK WPŁYWAJĄCY NA JAKOŚĆ ŻYCIA PRACOWNIKA

13.1 WPROWADZENIE

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy [4], Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) przewiduje, że poziom depresji i stresu podniesie się drastycznie wraz z rozprzestrzenianiem się nowych technologii a globalizacja nabierze przyspieszenia. WHO przewiduje, że przez zmianę proporcji między osobami pracującymi i tymi na emeryturze, to starzenie się społeczeństwa w UE nie tylko doprowadzi do wzrostu średniego wieku populacji aktywnej zawodowo, ale także do zwiększenia obciążenia pracą pracowników, których liczba stopniowo będzie się zmniejszać, co z kolei przyczyni się do rozwoju stresu. Powinny, zatem zostać podjęte działania w celu zwalczania spodziewanego wzrostu stresu. Zagrożeniom psychospołecznym i narastaniu stresu związanego z pracą można starać się zapobiec lub zneutralizować, poprzez przeprojektowanie pracy (np. wzmacniając odpowiedzialność pracowników i unikając nadmiernego lub niewystarczającego obciążenia pracą), poprawę organizacji pracy (mniej przestojów), a także poprzez zwiększenie wsparcia społecznego i promowanie racjonalnych wynagrodzeń za wysiłki pracowników.

13.2 SYMPTOMY STRESU W PRACY

Symptomy stresu w pracy i zagrożeń psychospołecznych weryfikujących się i częstokroć zauważalnych u pracownika, można przedstawić według podziału na: symptomy fizyczne, symptomy psychiczne oraz symptomy mające swój wyraz w zachowaniach pracowników [25]. Do symptomów fizycznych zaliczyć można:

- problemy ze snem;
- pojawienie się tików i trzęsienia się ciała;
- zaburzenia ciśnienia krwi, rytmu serca, temperatury ciała;
- częste bóle głowy;
- astenia, rozumiana, jako stan słabości fizycznej i psychicznej organizmu, wycieńczenie [17, 28];
- anergia rozumiana, jako brak inicjatywy, energii, niezdolność organizmu do reakcji obronnych na działanie czynników chorobotwórczych, utrata bądź osłabienie odporności organizmu [27];
- nagłe pocenie się;

- zwiększona skłonność do alergii i chorób dermatologicznych;
- problemy z trawieniem;
- chrapanie, charczenie, sapanie;
- napięcia i skurcze mięśni.

Do symptomów psychicznych zalicza się:

- luki (deficyty) pamięci,
- problemy z koncentracją i skupieniem uwagi,
- nerwowość i podrażnienie,
- niepokój,
- spadek nastroju,
- napady płaczu,
- pesymizm,
- wysoki samokrytycyzm.

Natomiast na poziomie behawioralnym, do zachowań będących symptomem zagrożeń psychospołecznych oraz stresu w miejscu pracy, zaliczyć można:

- niezdecydowanie i niepewność;
- niepokój ruchowy;
- impulsywność;
- nieufność;
- wrażliwość;
- skłonność do społecznej izolacji;
- trudności w relacjach;
- uzależnienia (papierosy, alkohol, leki);
- zaburzenia odżywiania (napady bulimii, epizody anorektyczne).

Ponadto wyróżnia się również symptomy organizacyjne, do których zaliczane są [20]:

- zwiększenie ilości popełnianych błędów;
- wypadki przy pracy;
- słaba wydajność pracy;
- niewykorzystany urlop;
- duża absencja chorobowa;
- przesadna obecność, stawiennictwo (pracownicy, którzy pomimo choroby przychodzą do pracy, choć nie są w stanie wykonać swoich zadań efektywnie);
- wysokie obroty;
- wzrost kar i innych środków dyscyplinarnych i/lub sporów prawnych;
- trudności w relacjach i konflikty w pracy;
- trudności w wywiązywaniu się z zadań na czas;
- niewystarczająca wydajność pracy.

Wiele źródeł [5, 7, 8, 10, 11, 13, 18, 19, 24, 25, 29, 30, 36] wskazuje na istnienie pewnych czynników ryzyka, a zatem takich, które w swojej istocie są stresogenne. Większość tych czynników już od 2000 r. zostaje otwarcie wskazywanych przez Europejską

Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy [1, 2, 3, 4, 6, 25, 31, 36]. Poniżej zostają one przedstawione, w oparciu o dokonaną klasyfikację tych czynników na trzy grupy rodzajowe. Pośród czynników związanych z charakterem wykonywanej pracy, można wyróżnić [1, 2, 14, 25, 31, 35]:

- planowanie pracy – monotonność, krótkie cykle, praca fragmentaryczna lub praca o niemożliwym do zidentyfikowania celu, niepełne wykorzystanie kompetencji/indywidualnych zdolności, słaba przewidywalność;
- środowisko pracy i narzędzia – dostępność, utrzymanie, użytkowanie i konserwacja/naprawy obiektów i ich wyposażenia koniecznych do wykonania pracy;
- godziny/czas pracy – praca w trybie zmianowym (zwłaszcza ze zmianą nocną), nieelastyczne godziny pracy, brak przerw, godziny/dni trudne do przewidzenia, wydłużone godziny pracy;
- tempo i nakład/obciążenie pracą – nadmierne obciążenie pracą lub nikłe obciążenie pracą, brak kontroli nad tempem pracy, niewystarczająca ilość czasu na wykonanie zadania.

Natomiast czynniki związane z zajmowanym stanowiskiem (rolą) w miejscu pracy, to zazwyczaj [1, 2, 14, 25, 31, 35]:

- organizacja pracy - niewystarczająca komunikacja, zbyt małe lub zupełny brak wsparcia w rozwiązywaniu problemów, brak wsparcia w rozwoju osobistym, brak zdefiniowanych celów organizacji;
- rola w organizacji - niejednoznaczność i/lub konflikt (kolizja) ról i odpowiednio związanych z nimi odpowiedzialności;
- decyzyjność autonomiczna i kontrola - zredukowane uczestnictwo w procesie decyzyjnym, brak kontroli ze strony pracownika w prowadzonej działalności/ przeprowadzanych czynnościach;
- rozwój kariery - niepewność i brak rozwoju kariery lub nadmierne przyspieszenie, zbyt niskie wynagrodzenie, niepewność zatrudnienia, wykonywana działalność nisko oceniana przez społeczeństwo;
- relacje interpersonalne w pracy – izolacja fizyczna i/lub społeczna, ograniczone relacje z przełożonymi, współpracownikami i/lub podwładnymi, brak wsparcia społecznego;
- relacja praca-dom - sprzeczne wymagania między pracą a domem, słabe wsparcie w domu, trudności związane z posiadaniem dwóch posad.

Ponadto do czynników wynikających z kontekstu społecznego, zalicza się [1, 2, 14, 25, 31, 35]:

- niepewność pracy, wynikająca ze stosowania niekorzystnych dla pracownika form umów o pracę oraz brak pewności zachowania pracy [34];
- brak równowagi między pracą a domem - trudność godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
- starzenie się siły roboczej [12] ze względu na brak odpowiedniej rotacji;
- wysokie wymagania „emocjonalne” w pracy - występowanie działań charakteryzu-

jących się wysokim obciążeniem emocjonalnym;

- wzrost obciążenia pracą - nadmierna ilość pracy do wykonania i/lub zbyt mało czasu, aby wykonać pracę w zadowalający sposób;
- restrukturyzacja przedsiębiorstw – wzbudza niepewność, co do zachowania pracy, swojej roli, adekwatności kompetencji zawodowych, itp.

Jak łatwo zauważyć niektóre z czynników występują w więcej niż jednej grupie rodzajowej czynników. W szczególności dotyczy to relacji praca – dom, który jest niezwykle ważnym czynnikiem, jeśli tylko uznamy, że pracownik pracuje po to, aby żyć, a nie na odwrót.

13.3 WYPADKI PRZY PRACY, JAKO KONSEKWENCJA STRESU ZAWODOWEGO

Skutki stresu mogą być wielorakie, niejednokrotnie bardzo dotkliwe dla osoby, która doświadcza stresu, lecz także dla przedsiębiorstwa [9, 22, 23], w którym osoba ta pracuje. Stowarzyszenie Zdrowa Praca na zlecenie Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w 2014 r. opracowało ekspertyzę [21] poświęconą zagadnieniu prewencji negatywnych skutków stresu zawodowego dla zdrowia pracowników i bezpieczeństwa pracy. W dokumencie tym, zdefiniowano skutki stresu zawodowego (choć nazywane „skutkami stresu”), poprzez dokonanie podziału na skutki krótko i długoterwałe oraz wskazanie ich konsekwencji dla osoby i otoczenia. Podział ten zostaje przedstawiony w tab. 13.1. Według tak szczegółowo określonych konsekwencji stresu zawodowego, wypadki przy pracy mieszczą się w definicji skutków stresu zawodowego. Twórcy dokumentu w przeprowadzonej ekspertyzie, oparli swoje tezy na udośćnianych w Polsce opracowaniach urzędów statystycznych.

Tab. 13.1 Skutki stresu

Skutki stresu	Konsekwencje dla osoby	Konsekwencje dla otoczenia
Krótkoterminowe	Reakcje osoby w aspekcie fizjologicznym, poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym	Rezultaty reakcji osoby np. w postaci błędów w pracy
Długoterminowe	Negatywne rezultaty zdrowotne (psychiczne, behawioralne i społeczne oraz somatyczne)	Konsekwencje w postaci spadku produktywności, kosztów absencji, wypadków, społecznych kosztów nadużywania substancji etc.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [21]

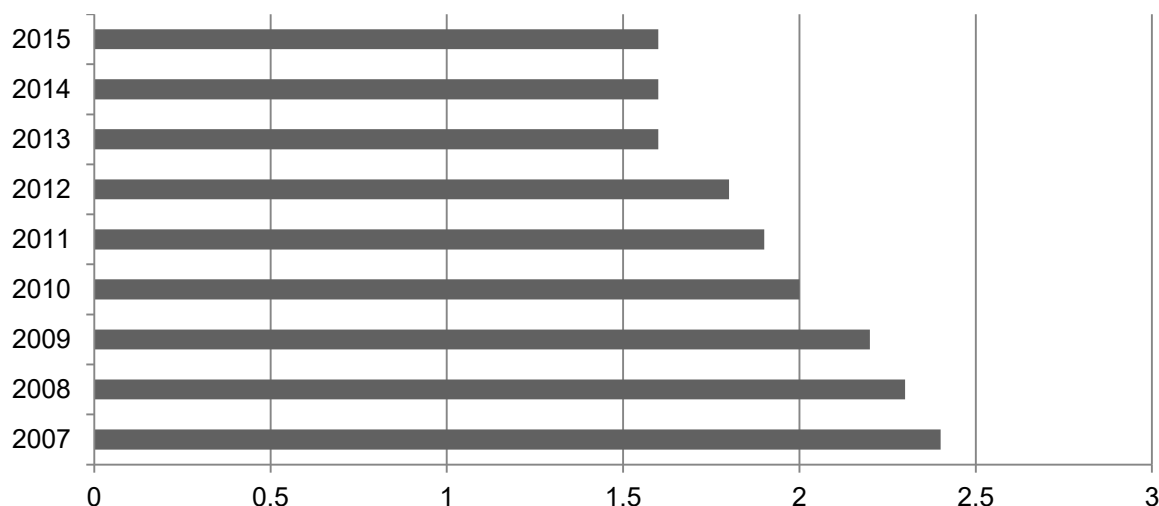
W Polsce statystyki dotyczące wypadków przy pracy przedstawia m.in. Główny Urząd Statystyczny (GUS). GUS swoje opracowania opiera na danych o wypadkach przy pracy, które oprócz wypadków weryfikujących się w indywidualnych gospodarstwach rolnych, pochodzą ze statystycznej karty wypadku. Szczegółowe zapisy dotyczące wzoru, objaśnienia na temat sposobu oraz terminu jej wypełniania, a także obowiązku jej przesyłania do GUS, określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy [26] i jego załączni-

ki. Publikowane opracowania zawierają dane o wypadkach przy pracy osób pracujących należących do gospodarki narodowej, gdzie wyjątek stanowią jednostki budżetowe prowadzące działalność na rzecz obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, z których dane publikowane dotyczą tylko pracowników cywilnych. [16] Wypadki będące wypadkami przy pracy, wypadki traktowane na równi z wypadkiem przy pracy oraz zdarzenia uznawane za wypadki przy pracy, definiuje ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych [32].

W objaśnieniach, klasyfikacjach i oznaczeniach kodowych do wypełnienia statystycznej karty wypadku, stanowiących załącznik nr 2 do rozporządzenia, wskazuje się, iż stan psychofizyczny pracownika, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy, może być spowodowany [26]:

- spożyciem alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych,
- zdenerwowaniem,
- zmęczeniem,
- przewlekłą lub ostrą chorobą psychiczną,
- nagłym zachorowaniem, niedyspozycją fizyczną,
- lub innymi przyczynami.

Przy tak skonstruowanym wachlarzu przyczyn składających się na stan psychofizyczny pracownika, który nie zapewnia wykonywania pracy w sposób bezpieczny, GUS nie publikuje zestawionych danych szczegółowych, a jedynie te zagregowane na poziomie grupy przyczyn o nazwie „niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika”. Należy jednak nadmienić, iż udział niewłaściwego stanu psychicznego pracownika, pośród wykazywanych w statystykach przyczyn w latach 2007 – 2015 mieścił się w granicach 1,6 – 2,4 %. Dane te, z ostatnich dziewięciu lat, zaprezentowano na rys. 13.1.

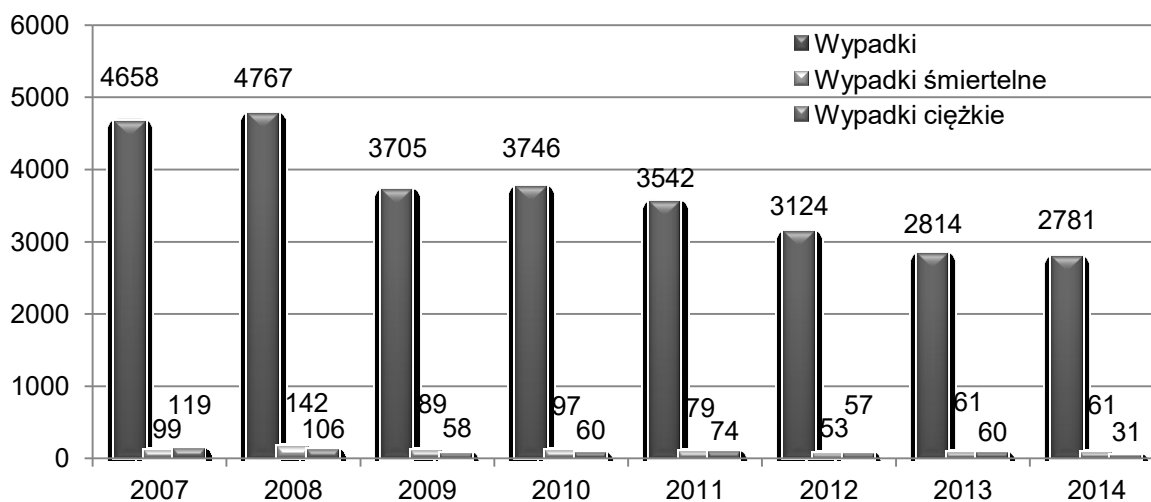


Rys. 13.1 Wypadki, których przyczyną był niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika

Źródło: opracowanie własne na podstawie [15, 16]

Rys. 13.2 wskazuje liczbę wypadków, w których jako przyczynę wskazano niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika. Zaprezentowane dane obejmują okres od 2007

do 2014 r.. Ponadto w omawianej wizualizacji uwzględniono ilość wypadków ciężkich oraz ilość wypadków śmiertelnych składających się na całość wypadków spowodowanych niewłaściwym stanem psychofizycznym pracownika.



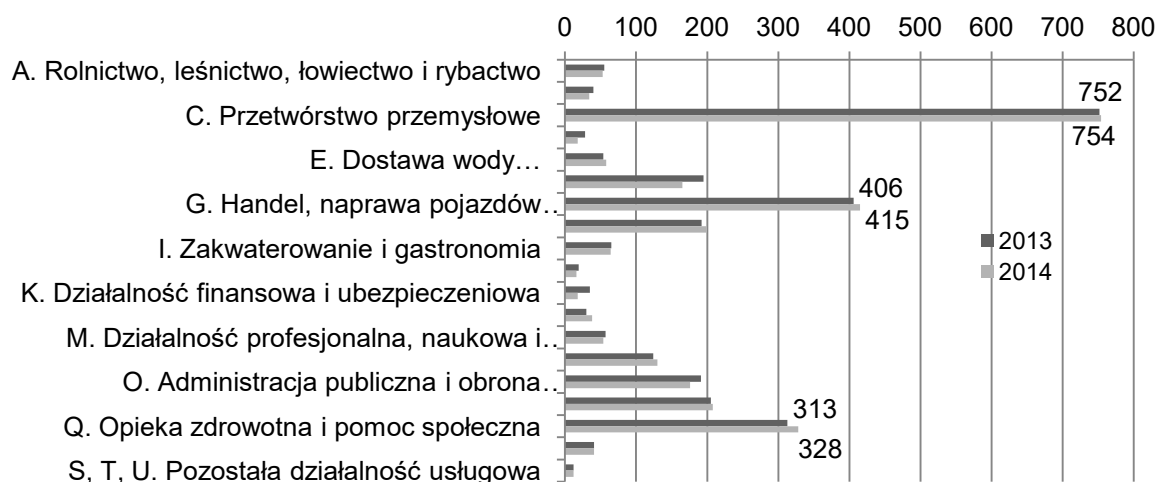
Rys. 13.2 Wypadki spowodowane stanem psychofizycznym pracownika z uwzględnieniem wypadków śmiertelnych i ciężkich

Źródło: opracowanie własne na podstawie [15]

W przytoczonej wcześniej ekspertyzie [21] poddano analizie występowanie wypadków będących następstwem niewłaściwego stanu psychofizycznego pracownika w relacji do sekcji gospodarki narodowej. Omawiany okres obejmował lata 2008 – 2012. Z analizy tej wynikało, iż najwięcej wypadków przypisywanych danej przyczynie, miało miejsce w branży przetwórstwo przemysłowe (sekcja C PKD). Wyniki tej analizy porównano z badaniami przeprowadzonymi przez Instytut Medycyny Pracy, których konkluzją było wskazanie stresogenności branż, jednak wyłącznie jednostek zaliczanych do sektora prywatnego. W wyniku tego porównania wskazano na zbieżność, która obejmowała branżę metalową i chemiczną (plasującą się w badaniach Instytutu Medycyny Pracy *ex aequo* na wysokim 3. miejscu), będące składowymi sekcji przetwórstwo przemysłowe. Na rys. 13.3, przedstawiono wynik statystyk dotyczących wypadków powstałych z powodu niewłaściwego stanu psychofizycznego pracownika w podziale na sekcje gospodarki narodowej w latach 2013 i 2014.

Z danych przedstawionych na rys. 13.3 wynika, iż również w latach 2013 – 2014 najwięcej wypadków, do których przyczynił się niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika, zostało odnotowanych w przetwórstwie przemysłowym (C), handlu i naprawie pojazdów samochodowych (G) oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (Q). Pozostałe sekcje branż, w których odnotowano od 100 do 210 wypadków, to kolejno: edukacja (P), transport, gospodarka magazynowa (H), administracja publiczna (O), budownictwo (F), a także administrowanie i działalność wspierająca (N). W dalszej kolejności uplasowały się grupy branż, w których zarejestrowano mniej niż 100 wypadków na rok, a są nimi: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M), dostawa wody (E), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (A), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R), górnictwo i wydobywanie (B), obsługa rynku nieruchomości (L), wytwarzanie i za-

opatrzenie w energię (D), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), informacja i komunikacja (J), pozostała działalność usługowa (S, T, U). Wyniki te są podobne do zarejestrowanych w poprzednich latach.



Rys. 13.3 Wypadków, spowodowane niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika z uwzględnieniem podziału na sekcje gospodarki narodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie [15]

Warto jednak przyjrzeć się sekcji przetwórstwa przemysłowego, odnotowującej największą ilość wypadków przypisywanych wskazywanej już wielokrotnie przyczynie. Dane szczegółowe zarejestrowane w roku 2014, zawierające liczby wypadków tej sekcji w podziale na branże, przedstawia tab. 13.2. Jak z nich wynika najwięcej wypadków powstałych z przyczyny niewłaściwego stanu psychofizycznego pracownika, zarejestrowano w przedsiębiorstwach branż: produkcja artykułów spożywczych oraz produkcja wyrobów z metali. Warto zauważyć, że sumując branże, takie jak: produkcja maszyn i urządzeń, produkcja urządzeń elektrycznych oraz produkcja metali, które często uznawane są za branże pokrewne branży produkcji wyrobów z metali, to otrzymuje się wynik 83. Wypadków, które wraz z wypadkami w produkcji wyrobów z metali, daje 195 wypadków przy pracy. Zatem łącznie stanowią one ponad 25 % wszystkich wypadków zarejestrowanych w sekcji przetwórstwo przemysłowe.

W analizie tych danych należy jednak mieć na uwadze, że istnieje prawdopodobieństwo niedoszacowania statystyk GUS odnoszących się do przyczyny niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika, ponieważ nie można wykluczyć, iż wypadki zostają zakwalifikowane do innych przyczyn, np.: niewłaściwego zachowania się pracownika lub niewłaściwej organizacji pracy. Wątpliwość ta podnoszona jest również w przytoczonej ekspertyzie [12] o stresie w pracy oraz jego wpływie na występowanie wypadków przy pracy zgodnie, z którą aktualnie w Polsce, sposób zbierania i kumulowania danych o wypadkach, nie jest wystarczający dla zbadania zależności między występowaniem wypadków przy pracy, a elementami składowymi stresu zawodowego, czy zagrożeń psychospołecznych. Wnioskowanie na tej podstawie o potrzebie opracowania narzędzi, metod, czy systemu w ramach postulowanej prewencji zagrożeń psychospołecznych, jest, co najmniej utrudnione.

Tab. 13.2 Liczba wypadków sekcji przetwórstwa w podziale na branże w 2014 r.

Nazwa branży	Liczba wypadków
Produkcja artykułów spożywczych	146
Produkcja napojów	2
Produkcja wyrobów tytoniowych	0
Produkcja wyrobów tekstylnych	17
Produkcja odzieży	21
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	5
Produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny	47
Produkcja papieru i wyrobów z papieru	39
Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	14
Produkcja koksu i produktów rafinacji ropy naftowej	0
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	12
Produkcja wyrobów farmaceutycznych	4
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	61
Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	37
Produkcja metali	11
Produkcja wyrobów z metali	112
Produkcja komputerów wyrobów elektronicznych i optycznych	12
Produkcja urządzeń elektrycznych	36
Produkcja maszyn i urządzeń	36
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	49
Produkcja pozostałego sprzętu sportowego	9
Produkcja mebli	56
Pozostała produkcja wyrobów	6
Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	22
Produkcja artykułów spożywczych	146

Źródło: opracowanie własne na podstawie [15]

PODSUMOWANIE

Rosnące znaczenie zagrożeń psychospołecznych, powodują wyznaczenie kierunków polityki oraz realizację zadań dotyczących opracowywania skutecznych działań zapobiegawczych. Obecna sytuacja wymusza, aby realizacja działań przeciwdziałających ryzyku związanym ze stresem w miejscu pracy, należała nie tylko do specjalistów BHP i organizacji, których celem jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy lub organów Unii Europejskiej, lecz także do organów państwowych, ale również pracodawców i pracowników.

Jak wskazuje się w uzasadnieniu projektu do uchwały Rady Ministrów [33], stres w pracy jest postrzegany, jako poważny problem przez 65 % pracujących w Polsce, co plasuje ich wśród najbardziej obciążonych stresem pracowników Unii Europejskiej, a według informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), sam stres powoduje cho-

roby, które są przyczyną jednej z najdłuższych absencji chorobowych (tuż po chorobach neurologicznych i onkologicznych).

Europejskie przedsiębiorstwa starają się radzić sobie ze stresem zawodowym pracowników poprzez przeprowadzanie szkoleń oraz wprowadzanie zmian w sposobach organizacji pracy, wciąż jednak nie są one dostateczne, ponieważ brak jest jeszcze odpowiednio skonstruowanych narzędzi i metod. Ponadto niska świadomość tego ryzyka psychospołecznego nadal powoduje postrzeganie tej kwestii, jako delikatnej [11].

W Polsce nadal nie jest nawet znana skala tego problemu, ponieważ dane, jakimi dysponuje Główny Urząd Statystyczny, pochodzą przede wszystkim ze statystycznej karty wypadku. Karta ta, nie zawiera sekcji „zagrożenia psychospołeczne”, „stres zawodowy”, czy „stres związany z miejscem pracy”. Zamiast tego, pośród przyczyn wypadku przy pracy, znaleźć można przyczynę rzadko wskazywaną, która brzmi „niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika”. Przyczyna ta zostaje zdefiniowana, poprzez katalog składowych, który nie zawiera elementów stresu zawodowego, jakie można odnaleźć w innych kategoriach statystycznej karty wypadku. Przykładem może tutaj być możliwość wskazania braku koncentracji uwagi, który jest ujmowany w przyczynie nazwanej „niewłaściwe zachowanie się pracownika”. Dane zbierane przez GUS, na podstawie tak zredagowanej statystycznej karty wypadków, uniemożliwiają rzetelne oszacowanie udziału zagrożeń psychospołecznych w rejestrowanych wypadkach przy pracy.

LITERATURA

- 1 *Accordo europeo sullo stress sul lavoro* (8/10/2004). Pobrano z: <http://www.changesrl.it/files/lepore.pdf> [Dostęp: 08.04.2016].
- 2 *Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro*. Pobrano z: <http://www.sicurezzaonline.it/leggi/legmob/legmob20002009doc/legmob20002009acc/acc20041008.pdf> [Dostęp: 08.04.2016].
- 3 „Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA.” *Campagna Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato*. Pobrano z: <https://osha.europa.eu/it/about-eu-osha/press-room/healthy-workplaces-manage-stress-over-60-organisations-across-europe-join-eu-osha-campaign> [Dostęp 08.04.2016].
- 4 Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. „Osservatorio europeo dei rischi, *Outlook 1 – Rischi nuovi ed emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro.*” Belgio 2009. Pobrano z: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5640-EU_OSHA_17_12_20.pdf [Dostęp: 07.04.2016].
- 5 CDC Center of Disease Control and Prevention, „*Stress at work*”. Pobrano z: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/> [Dostęp: 08.04.2016].
- 6 Centro regionale di riferimento per lo stress lavoro - correlato – Lazio. „Progetto CCM Stress lavoro – correlate.” Pobrano z: <http://centrostresslavoro-lazio.it/il-progetto-ccm-stress-lavoro-correlato/> [Dostęp: 08.04.2016].
- 7 CIOP. Kwestionariusz Stres w Pracy. Pobrano z: <http://tiny.pl> [Dostęp: 08.04.2016].

- 8 Collect Consulting S.A. „Praca naukowo- badawcza z zakresu prewencji wypadkowej. Identyfikacja czynników stresogennych występujących w miejscu pracy wraz z określeniem ich wpływu na występowanie wypadków przy pracy i chorób wynikających z długotrwałego narażenia na stres”, Katowice 2011. Pobrano z: http://www.zus.pl/files/dpir/Identyfikacja_czynnikow_stresogennych_wystepujacych_w_miejscu_pracy_wraz_z_okresleniem_ich_wplywu.pdf [Dostęp: 08.04.2016].
- 9 B. Dudek, M. Hauk. „Krótka skala do mierzenia stresu w pracy (KSSP).” *Medycyna Pracy*, 4(61), 2010, s. 479 – 487.
- 10 Eurofound, „Work – related – stress.” Pobrano z: <http://www.eurofound.eu/observatories/eurwork/comparative-information/work-related-stress> [Dostęp: 08.04.2016].
- 11 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – ESENER), Belgia 2010, Pobrano z: <http://tiny.pl/g7sp7> [Dostęp 08.04.2016].
- 12 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Kampania 2016–17: „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”*. Pobrano z: <https://osha.europa.eu/pl/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages> [Dostęp 08.04.2016].
- 13 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. „Zagrożenia psychospołeczne i stres w pracy.” Pobrano z: <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Dostęp: 07.04.2016].
- 14 Europejskie porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą. Pobrano z: <http://tiny.pl/g7spt> [Dostęp: 08.04.2016].
- 15 Główny Urząd Statystyczny. *Monitoring rynku pracy. Wypadki przy pracy, lata 2007 – 2015*. Pobrano z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/> [Dostęp: 10.04.2016].
- 16 Główny Urząd Statystyczny. *Uwagi metodyczne, Opracowanie sygnałne. Monitoring rynku pracy. Wypadki przy pracy w 2015 r.*, Warszawa 2016. Pobrano z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2015-roku,3,22.html> [Dostęp: 11.04.2016].
- 17 Hubpages. „Asthenia: Definition, Symptoms, Treatment, Causes.” Pobrano z: <http://hubpages.com/health/Asthenia> [Dostęp: 08.04.2016].
- 18 Istituto Nazionale per l’Assicurazione Contro gli Infortuni sul Lavoro INAIL. „Stress lavoro – correlate.” Pobrano z: https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/campagne/ucm_202227_campagna_europea_2014_2015_in.html [Dostęp: 04.2016].
- 19 J. Kłosowska. *Kwestionariusz do badania stresu zawodowego*. Sedlak & Sedlak, Pobrano z: https://badaniahr.pl/kwestionariusz_do_badiana_stresu_zawodowego [Dostęp: 08.04.2016].

- 20 A. Mościcka. „Opieka profilaktyczna dotycząca psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy”. *Medycyna Pracy*, nr 1(61), 2010, s. 91 – 100.
- 21 K. Orlak, J. Gouch, D. Chmielewski. *Stres w pracy oraz jego wpływ na występowanie wypadków przy pracy i stan zdrowia osób pracujących*, Stowarzyszenie Zdrowa Praca, Na zlecenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Departament Prewencji i Rehabilitacji. Warszawa 2014, Pobrano z: http://www.zus.pl/files/Stres_w_pracy_oraz_jego_wplyw_na_wystepowanie_wypadkow_przy_pracy.pdf [Dostęp 08.04.2016].
- 22 Państwowa Inspekcja Pracy. *Czym jest stres?* Pobrano z: <https://www.pip.gov.pl/pl/bhp/stres-w-pracy/6421,czym-jest-stres-.html> [Dostęp: 07.04.2016].
- 23 Ł. Pietrzak. *Analiza wypadków przy pracy dla potrzeb prewencji*. Warszawa: GIP, 2007. Pobrano z: <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/35/089.pdf> [Dostęp: 09.04.2016].
- 24 A. Potocka. „Narzędzia kwestionariuszowe stosowane w diagnozie psychospołecznych zagrożeń zawodowych, przegląd metod.” *Medycyna Pracy*, nr 2(63), 2012, s. 237 – 250.
- 25 Regione Lombardia, INAIL, in collaborazione con Centro regionale di riferimento per lo Stress lavoro - correlato, Valutazione e gestione del rischio stress lavoro – correlate nelle aziende. Materiale informativo realizzato nell’ambito del Progetto CCM, Piano di monitoraggio e di intervento per l’ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro – correlato, Maggio 2015, Pobrano z: http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/05/Opuscolo-interattivo-web.pdf [Dostęp: 07.04.2016].
- 26 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy, Dz. U. 2009, nr 14, poz. 80.
- 27 Słownik definicji. „Anergia.” Pobrano z: <http://definicja.net/co-to-jest-Anergia> [Dostęp: 08.04.2016].
- 28 Słownik Języka Polskiego. „Astenia.” Pobrano z: <http://sjp.pl/astenia> [Dostęp: 08.04.2016].
- 29 A. Stańczak, D. Merecz-Kot. „Charakterystyka zagrożeń psychospołecznych w sektorze bankowym – komunikat z badań.” *Medycyna Pracy*, nr 3(65), 2014, s. 399 – 405.
- 30 A. Stańczak, A. Mościcka-Teske, D. Merecz-Kot. „Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego.” *Medycyna Pracy*, nr 4(65), 2014, s. 507 – 519.
- 31 Stres w miejscu pracy - stan prawny, przeciwdziałanie oraz działania związków zawodowych, Pobrano z: <http://www.opzz.org.pl/documents/707532/707723/publikacja+stres.pdf> [Dostęp: 08.04.2016].
- 32 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz. U. 2002, nr 199, poz. 1673.
- 33 Uzasadnienie do projektu uchwały Rady Ministrów z dnia 16 lipca 2013 r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy, nr 126/2013.” Pobrano z: <http://tiny.pl/g7spx> [Dostęp: 08.04.2016].

- 34 E. Wągrowaska – Koski. „Zmiany na rynku pracy a zagrożenia zdrowotne pracujących.” Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi. Pobrano z: <http://tiny.pl/g7spg> [Dostęp: 08.04.2016].
- 35 World Health Organization, Crear lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para Hombres y Mujeres. Guida para Empleadores y Representantes de los Trabajadores, Pobrano z: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/79825/1/9789243501734_spa.pdf?ua=1 [Dostęp: 08.04.2016].
- 36 Zagrożenia psychospołeczne i stres w pracy, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Pobrano z: <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Dostęp: 07.04.2016].

ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE JAKO CZYNNIK WPLYWAJĄCY NA JAKOŚĆ ŻYCIA PRACOWNIKA

Streszczenie: Zagrożenia związane ze stresem w pracy zawodowej należą do najbardziej ważnych wyzwań bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) XXI wieku. Wynikają one ze złej organizacji pracy, złego zarządzania pracą oraz jej planowania. Zagrożenia te mogą prowadzić do negatywnych skutków społecznych, psychicznych, a nawet fizycznych, których przykładem mogą być wypalenie zawodowe oraz depresja. Ponieważ stresu oraz zagrożeń psychospołecznych nie traktuje się już jako wad osobowych pracowników, lecz jako problem organizacyjny, to uznaje się, iż należy zajmować się nimi, jak każdym innym zagrożeniem BHP. Stąd rodzi się potrzeba podjęcia skutecznych działań przeciwko zagrożeniom psychospołecznym wpływającym na jakość życia pracownika. Ponadto w publikacji tej wskazuje się na badania dotyczące wpływu stresu pracownika na wypadki przy pracy.

Słowa kluczowe: zagrożenia psychospołeczne, stres zawodowy, BHP, wypadki przy pracy, jakość życia pracowników

PSYCHOSOCIAL THREATS AS A FACTOR IN THE QUALITY OF LIFE OF THE EMPLOYEE

Abstract: Threats associated with stress at work are among the most important challenges of Safety and Health at work of the twenty-first century. They result from the wrong work organization, poor management and planning of the work. These threats may lead to negative social, psychological, and even physical, an example of which can be burnout and depression. Because of stress and psychosocial risks no longer treated as employees' personal flaws, but as an organizational problem, it is considered that it's necessary to deal with them as any other threat to Safety and Health at work. Hence the need to take effective action against psychosocial risks affecting the quality of life of the employee. In addition, in this publication are showed the studies about impact of stress on employee accidents.

Key words: psychosocial threats, occupational stress, Safety and Health at work, accidents at work, quality of work life

Mgr Anna M. HORODECKA
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze
e-mail: Anna.Horodecka@polsl.pl

Dr hab. inż. Mariusz J. LIGARSKI
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze
e-mail: Mariusz.Ligarski@polsl.pl

Dr inż. Katarzyna MIDOR
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze
e-mail: Katarzyna.Midor@polsl.pl

Data przesłania artykułu do Redakcji: 15.04.2016
Data akceptacji artykułu przez Redakcję: 19.05.2016