

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΩΝΙΑ: ΕΝΙΣΧΥΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ (ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ PL1)

1 Εισαγωγή

Η προαγωγή αποτελεσματικών πρακτικών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση ασφαλέστερων και υγιέστερων εργασίας. Η βελτίωση των ρυθμίσεων και των πρακτικών για τη διαχείριση της ΕΑΥ σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανικών κλάδων και επιχειρήσεων/οργανισμών κάθε μεγέθους —μεγάλων, μεσαίων και μικρών— ενθαρρύνεται, υποστηρίζεται και διατηρείται από μια σειρά θεσμικών φορέων και διαδικασιών, τόσο εντός όσο και εκτός αυτών των επιχειρήσεων/οργανισμών. Η επιστημονική έρευνα υπογραμμίζει, μεταξύ άλλων, τον κρίσιμο ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι κρατικές ρυθμιστικές αρχές για την ΕΑΥ, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, αλλά και οι υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.¹ Η παρούσα περιπτωσιολογική μελέτη εντάσσεται στο πλαίσιο ερευνητικού έργου² που πραγματοποιήθηκε στην Πολωνία για την παροχή περαιτέρω πληροφοριών σχετικά με το θέμα αυτό.

Η παρούσα περιπτωσιολογική μελέτη παρουσιάζει το πρόγραμμα «Αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων του στρες στους χώρους εργασίας», το οποίο εφαρμόζεται από την Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας στην Πολωνία από το 2006. Αυτή η ετήσια πρωτοβουλία είναι αφιερωμένη στον προληπτικό μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Πρόκειται για ένα προληπτικό μέτρο που απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζομένους με στόχο την προαγωγή περισσότερο ευεργετικών για την υγεία χώρων εργασίας.³

2 Περιγραφή

2.1 Στόχοι

Το πρόγραμμα «Αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων του στρες στους χώρους εργασίας» θεσπίστηκε με στόχο να συμβάλει στην **αντιμετώπιση και τον μετριασμό των δυσμενών επιπτώσεων του στρες, των διακρίσεων, της επαγγελματικής εξουθένωσης και άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον**. Γενικά, οι στόχοι του προγράμματος περιλαμβάνουν τη δημιουργία ασφαλών και φιλικών προς τους εργαζομένους συνθηκών εργασίας, την προαγωγή τυποποιημένων μέτρων για την ενθάρρυνση των εργοδοτών και των εργαζομένων να δώσουν προτεραιότητα στην επαγγελματική υγεία, καθώς και τον εντοπισμό ευκαιριών για ενεργή παρέμβαση στην καταπολέμηση και την πρόληψη των δυσμενών επιπτώσεων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων επαγγελματικού κινδύνου.⁴

Πιο συγκεκριμένα, οι τελικοί στόχοι της πρωτοβουλίας περιλαμβάνουν τα εξής:

1. διάδοση των γνώσεων σχετικά με το στρες στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των αιτιών, της εξέλιξης, των φυσιολογικών επιπτώσεων και των στρατηγικών μετριασμού του,

¹ EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, *Βελτίωση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επαγγελματική ασφάλεια και την υγεία: σφαιρική ανασκόπηση*, 2021. <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

² Η τελική έκθεση δημοσιεύεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyjzembvGVuaWEiXQ==>

⁴ Ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας.

2. ευαισθητοποίηση γύρω από πρόσθετες ψυχοκοινωνικές απειλές, όπως ο εκφοβισμός, οι διακρίσεις, η άδικη μεταχείριση, η παρενόχληση, η σεξουαλική κακοποίηση, η επιθετικότητα και η εργασιακή βία,
3. διάδοση αποτελεσματικών μεθόδων για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας και
4. βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, καλλιεργώντας έτσι μια υποστηρικτική ατμόσφαιρα που ευνοεί την ομαδική εργασία και ενισχύει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Το πρόγραμμα θεσπίστηκε επειδή, κατά τη διάρκεια της ερευνητικής φάσης, διαπιστώθηκε ότι το στρες και οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου ευθύνονταν για το 60 % όλων των αναρρωτικών αδειών. Η Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας αντιμετώπιζε επίσης σημαντικό αριθμό καταγγελιών σχετικά με τον εκφοβισμό. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για μια εστιασμένη, εκπαιδευτική και προληπτική προσέγγιση για την αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων.⁵

2.2 Εμπλεκόμενοι οργανισμοί

Το έργο αναπτύχθηκε από μια ειδικά συσταθείσα **ομάδα εργασίας**, η οποία αποτελείται από εργαζόμενους διαφόρων ειδικοτήτων στην **Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας και στα Περιφερειακά Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας**.⁶ Κάθε μέλος της ομάδας ήταν υπεύθυνο για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως:

- την επιλογή της ομάδας-στόχου,
- την προετοιμασία των ενημερωτικών εκδόσεων,
- τα γραφιστικά σχέδια και
- τα ραδιοφωνικά σποτ κ.λπ.

Όσον αφορά την προετοιμασία του βασικού υλικού, στο έργο συμμετείχαν **ψυχολόγοι που απασχολούνταν στην Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας**. Το υλικό υποβλήθηκε για έλεγχο από το προσωπικό της Κρατικής Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιπρόσθετα, συνεργάτες όπως:

- το Κεντρικό Ινστιτούτο Προστασίας της Εργασίας (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy – CIOP-PIB),
- το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ιατρικής Nofer (Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera – NIOM) και
- συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

κλήθηκαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Οι εταίροι συμμετείχαν σε διασκέψεις, ενημερωτικές συναντήσεις, παρουσιάσεις εκδόσεων και στην προετοιμασία ερωτηματολογίου για την αξιολόγηση των επιπέδων του στρες στην εργασία.⁷ Γενικά, οι εταίροι επιλέγονται με βάση τις ανάγκες και τα θέματα που εξετάζονται στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Οι προσκλήσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα αποστέλλονται αναλόγως.⁸

2.3 Τι έγινε και με ποιον τρόπο

2.3.1 Βασική δομή του προγράμματος

Το πρόγραμμα συντονίζεται από την Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας, με συντονιστές σε καθένα από τα 16 Περιφερειακά Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας. Οι περιφερειακές επιθεωρήσεις είναι υπεύθυνες, μεταξύ άλλων, για την προετοιμασία εκθέσεων που στη συνέχεια αποστέλλονται στην Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας.

⁵ Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος, Φεβρουάριος 2024.

⁶ Η δομή της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας περιλαμβάνει την Κεντρική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εποπτεύει τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία στην Πολωνία, και 16 Περιφερειακά Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας με τοπικά γραφεία σε κάθε πρωτεύουσα βοϊβοδάτου.

⁷ Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος, Φεβρουάριος 2024.

⁸ Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος, Φεβρουάριος 2024.

Το πρόγραμμα είναι πολυδιάστατο και περιλαμβάνει αλληλένδετα στοιχεία που αφορούν την εκπαίδευση, την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων και τη χάραξη μέτρων πρόληψης για την εξάλειψη των κινδύνων. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση εκδηλώνεται **σε διάφορα επίπεδα δράσης**. Σε κεντρικό επίπεδο, το πρόγραμμα διαδίδει γνώσεις, για παράδειγμα, μέσω του διαδικτυακού ιστότοπου www.streswpracy.pl, ενημερωτικών εκδόσεων και διαδικτυακών σεμιναρίων και διαχέει πληροφορίες σε συνέδρια σχετικά με την ευημερία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Ωστόσο, και μάλλον το πιο σημαντικό, είναι ότι στο πλαίσιο του προγράμματος διοργανώνονται εκπαιδευτικές δράσεις με τη συμμετοχή εργοδοτών, εργαζομένων, επιθεωρητών εργασιακών σχέσεων και εμπειρογνομόνων EAY από υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης, διευκολύνοντας την άμεση συμμετοχή και την ανάπτυξη ικανοτήτων. Κάθε επιχείρηση/οργανισμός που ενδιαφέρεται να συμμετάσχει στο πρόγραμμα μπορεί να επιλέξει μια από τις τρεις διαθέσιμες επιλογές «διαδρομών» συμμετοχής —οι οποίες περιλαμβάνουν πάντα εκπαίδευση—, αυτή που ταιριάζει καλύτερα στις προτιμήσεις και τις ανάγκες τους (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Διαδρομές που προσφέρονται στο πλαίσιο του προγράμματος

Διαδρομή 1	Διαδρομή 2	Διαδρομή 3
Παρέχει τη δυνατότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικές συναντήσεις με επίκεντρο την αντιμετώπιση του στρες και διαφόρων άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, του εκφοβισμού, των διακρίσεων, της άνισης, της σεξουαλικά ανάρμοστης συμπεριφοράς, της επιθετικότητας και της βίας.	Παρέχει στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να διεξάγουν ολοκληρωμένη ανάλυση των συνθηκών στον χώρο εργασίας όσον αφορά τις πτυχές της εργασίας που προκαλούν στρες εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού. Αυτό συνεπάγεται τη διεξαγωγή αξιολογήσεων με τη χρήση της “Κλίμακας Ψυχοκοινωνικού Κινδύνου”,⁹ ενός εργαλείου που δημιουργήθηκε από το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ιατρικής Nofer (NIOM). Μετά την αξιολόγηση, συντάσσεται μια λεπτομερής έκθεση στην οποία αξιολογούνται οι κίνδυνοι που ενυπάρχουν στο περιβάλλον της επιχείρησης/οργανισμού. Στη συνέχεια, η παρούσα έκθεση υποβάλλεται στον εργοδότη, συνοδευόμενη από συστάσεις υποδειγματικών πρακτικών που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ψυχοκοινωνικής ευημερίας του εργατικού δυναμικού.	Προσφέρει ένα συνδυαστικό πακέτο των Διαδρομών 1 και 2. Σύμφωνα με αυτή την επιλογή, οι εργαζόμενοι παρακολουθούν εκπαιδευτικές συναντήσεις που αφορούν την πρόληψη του στρες και άλλους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, παράλληλα με μια εις βάθος εξέταση των χαρακτηριστικών της εργασίας που προκαλούν στρες, χρησιμοποιώντας το εργαλείο “Κλίμακα Ψυχοκοινωνικού Κινδύνου”. Επιπλέον, οι εργοδότες μπορούν να ζητήσουν μια αναλυτική μελέτη των χαρακτηριστικών της εργασίας που προκαλούν στρες. Στη συνέχεια, συντάσσεται μια έκθεση που αποτελείται από δύο μέρη: ▪ μια εκτίμηση της τρέχουσας κατάστασης της επιχείρησης/οργάνισμού και ▪ μια συγκριτική ανάλυση που προκύπτει από την αρχική και τις επακόλουθες αξιολογήσεις και ορίζονται ως Ανάλυση 1 και Ανάλυση 2.

Πηγή: Ecorys & NIOM¹

⁹ Το εργαλείο “Κλίμακα Ψυχοκοινωνικού Κινδύνου”, το οποίο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο πρόγραμμα, επιτρέπει στους συμμετέχοντες να αξιολογούν τα αρνητικά συναισθήματα που σχετίζονται με το στρες. Η ανάλυση των αιτίων επιτρέπει τη δημιουργία προτάσεων για διορθωτικά μέτρα με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

Ένα παράδειγμα της **πρακτικής εφαρμογής μιας τέτοιας διαδρομής** αποτελεί η περίπτωση των εγκαταστάσεων της Δημοτικής Εταιρείας Μεταφορών (Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne – MPK) στο Łódź. Εν προκειμένω, ο τοπικός συντονιστής του προγράμματος πραγματοποίησε εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων της επιχείρησης. Στη συνέχεια, καταρτίστηκε και εφαρμόστηκε ένα **σχέδιο βελτιωτικών δράσεων** με στόχο την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν μεταξύ των εργαζομένων:

- Τέθηκαν στη διάθεση των εργαζομένων ένα κατάλληλο γραφείο για συμβουλευτικές/θεραπευτικές συνεδρίες και δύο ψυχολόγοι.
- Επιπλέον, παρασχέθηκε ψυχολογική υποστήριξη (24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα) στους εργαζόμενους που είχαν εμπλακεί σε ατυχήματα. Η διαδικασία αυτή είναι γνωστή ως παρέμβαση σε κρίσεις. Ένας ψυχολόγος φτάνει επιτόπου μετά από κάθε ατύχημα για άμεση παρέμβαση.
- Το Τμήμα Διαχείρισης Συμμόρφωσης δημιούργησε και διαχειρίζεται ένα σύστημα αναφοράς προβλημάτων και περιστατικών. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται, στο πλαίσιο των περιοδικών εκπαιδεύσεων για την υγεία και την ασφάλεια, σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής τέτοιων αναφορών.
- Οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι λαμβάνουν ένα ενημερωτικό φυλλάδιο αφιερωμένο στον εκφοβισμό, το οποίο τους ενημερώνει για την ψυχολογική βοήθεια και υποστήριξη που μπορούν να λάβουν.
- Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το 2024 περιελάμβανε τη διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για το διοικητικό προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των κατώτερων στελεχών, όπως οι προϊστάμενοι και οι διαχειριστές, με μια ενότητα σχετικά με την επίλυση κρίσεων, καθώς και τη συνέχιση της σειράς εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την καταπολέμηση του εκφοβισμού και των διακρίσεων στους χώρους εργασίας.

2.3.2 Ομάδα-στόχος

Αν και αρχικά απευθυνόταν κυρίως σε εργοδότες και εργαζομένους, το πρόγραμμα έχει αποδείξει ότι έχει ευρύτερη εμβέλεια, όπως αποδεικνύεται από τις εκθέσεις της Κρατικής Επιθεώρησης Εργασίας, καλύπτοντας άτομα πέραν του αρχικού κοινού στο οποίο απευθυνόταν, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών και των εμπειρογνομόνων EAY από υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.

2.3.3 Βελτιώσεις

Δεδομένου ότι η πρώτη έκδοση του προγράμματος ξεκίνησε πριν από 18 χρόνια, είναι κατανοητό ότι έχει υποστεί διάφορες αλλαγές. Συνολικά, το πρόγραμμα έχει εξελιχθεί σταδιακά, με πιο εκτεταμένες δράσεις και ευρύτερη εμβέλεια. Ωστόσο, καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξής του, περιελάμβανε συστηματικά τόσο την εκπαίδευση όσο και την παροχή ενημερωτικού υλικού για την εκτίμηση των κινδύνων και την εκπόνηση σχεδίων δράσης.

Η πρώτη εκδοχή του προγράμματος υλοποιήθηκε από το **2006 έως το 2009**, εστιάζοντας αποκλειστικά στην **παροχή εξειδικευμένων εκπαιδευτικών σεμιναρίων** ειδικά προσαρμοσμένων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους, σε συνδυασμό με ολοκληρωμένες αξιολογήσεις των χαρακτηριστικών της εργασίας που προκαλούν στρες εντός των επιχειρήσεων/οργανισμών. Οι αξιολογήσεις αυτές συνέβαλαν στην εφαρμογή μέτρων πρόληψης με στόχο την αντιμετώπιση των παραγόντων που προκαλούν στρες στους χώρους εργασίας.¹⁰

Η εκδοχή του προγράμματος το 2011 επέκτεινε και εστίασε το πεδίο εφαρμογής του, ώστε να περιλαμβάνει **εταιρικές οντότητες**, συμπεριλαμβανομένων **χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων** όπως οι τράπεζες. Με την επέκταση αυτή δόθηκε εκ νέου έμφαση στη διάδοση των γνώσεων σχετικά με τους παράγοντες πρόκλησης εργασιακού στρες, τις επιπτώσεις τους στην ψυχική ευημερία και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών αναφορικά με τις στρατηγικές πρόληψης.¹¹

Το **2012** οι σχετικές δράσεις συνεχίστηκαν με έμφαση στους κλάδους της εκπαίδευσης, του εμπορίου, της δημόσιας διοίκησης και της βιομηχανίας, αυτή τη φορά στο πλαίσιο μιας **ενημερωτικής εκστρατείας** με τίτλο «Το στρες και άλλοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες που σχετίζονται με την

¹⁰ Ετήσια έκθεση πεπραγμένων της Κρατικής Επιθεώρησης Εργασίας για το 2011, το 2010 το πρόγραμμα τέθηκε σε αναστολή.

¹¹ Ετήσια έκθεση πεπραγμένων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2011.

εργασία», η οποία αποτέλεσε μέρος ενός πανευρωπαϊκού προγράμματος της Επιτροπής Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC).¹² Οι περιφερειακές επιθεωρήσεις συνέχισαν τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες ενώ παράλληλα εκδόθηκαν ενημερωτικά έντυπα, δημοσιεύτηκαν άρθρα στον Τύπο και πραγματοποιήθηκαν ραδιοφωνικές εκπομπές.¹³

Το **2013**, το πρόγραμμα μετονομάστηκε σε «Πρόληψη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας —Στρες, εκφοβισμός, διακρίσεις, παρενόχληση, βία, επιθετικότητα», και άρχισε να **συνάπτει συνεργασίες** με συνδικαλιστικές οργανώσεις και κοινωνικούς φορείς. Μεταξύ των σημαντικότερων συνεργαζόμενων φορέων ήταν η Ομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Πολωνίας, η Εταιρεία για την Εκπαίδευση κατά των Διακρίσεων και ο Πληρεξούσιος της Κυβέρνησης για την Ίση Μεταχείριση.¹⁴

Το **2014**, το πρόγραμμα επανήλθε με την ονομασία «Αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων του στρες στους χώρους εργασίας» («Przeciwdziałanie negatywnym skutkom strełu w miejscu pracy»).

Το **2015**, το πρόγραμμα σημείωσε ένα σημαντικό ορόσημο με την έναρξη λειτουργίας της ειδικής ιστοσελίδας του στη διεύθυνση www.streswpracy.pl, μιας ψηφιακής πλατφόρμας που εξακολουθεί να εξυπηρετεί τον σκοπό της μέχρι και σήμερα. Η ιστοσελίδα προσφέρει ένα εργαλείο αξιολόγησης που επεξηγεί τους διαφορετικούς παράγοντες πρόκλησης στρες στην εργασία και τις πιθανές δράσεις πρόληψης, δίνοντας τη δυνατότητα στους χρήστες να εντοπίζουν τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου στον χώρο εργασίας τους και να εκτιμούν τα τρέχοντα επίπεδα του εργασιακού τους στρες. Επιπλέον, το 2015 σηματοδότησε την έναρξη της διετούς **εκστρατείας ενημέρωσης και προβολής** με τίτλο «Στρες στην εργασία; Βρείτε μια λύση», η οποία στη συνέχεια προβλήθηκε σε μερικές από τις πιο γνωστές διαδικτυακές πύλες της Πολωνίας, όπως οι Onet.pl, Wp.pl και TVN24.pl. Οι δράσεις προβολής περιελάμβαναν ραδιοφωνικά σποτ και ενημερωτικές έντυπες δημοσιεύσεις, αυξάνοντας και ενισχύοντας την εμβέλεια και τον αντίκτυπο της εκστρατείας.¹⁶

Το **2016**, εισήχθησαν περαιτέρω καινοτομίες για την υποστήριξη του προγράμματος. Κυκλοφόρησε ένα **CD** αφιερωμένο στο θέμα του εργασιακού στρες και της πρόληψής του, ενώ άρχισε η προώθηση του **διαδικτυακού υλικού**, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το οποίο έφτασε σε συνολικά 300.000 άτομα σε ολόκληρη τη χώρα. Το 2016, παρατηρήθηκε αξιοσημείωτη αύξηση του ενδιαφέροντος για την πρόληψη του εκφοβισμού και των διακρίσεων, γεγονός που υποδεικνύει την πρόοδο στη στάση των εργοδοτών και την εξοικείωσή τους με το θέμα.¹⁷

Μια καινοτομία που εισήχθη το **2017** ήταν η δυνατότητα δοκιμής του **πρόσφατα ανεπτυγμένου** εργαλείου “Κλίμακα ψυχοκοινωνικών κινδύνων” που εκπονήθηκε από το NIOM, πέραν των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η επιλογή αυτή προτιμήθηκε από 75 επιχειρήσεις και 3.000 εργαζόμενους.¹⁸

Το **2020**, στο πλαίσιο της ανάπτυξης του προγράμματος, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της **ποιότητας των διαπροσωπικών σχέσεων** στον χώρο εργασίας. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων, στην καλλιέργεια ενός θετικού εργασιακού κλίματος και στην ενίσχυση της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία.¹⁹

Το **2022** σε περιφερειακό επίπεδο, ορισμένα Περιφερειακά Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας ξεκίνησαν την περαιτέρω προαγωγή του προγράμματος μέσω των **καναλιών τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης** (π.χ. Twitter, Facebook).²⁰

2.3.4 Βαθμός καινοτομίας

Το πρόγραμμα απέδειξε το καινοτόμο δυναμικό του μέσω της προσαρμοστικής του προσέγγισης με την πάροδο του χρόνου. Ενσωματώνοντας απρόσκοπτα νέες μεθόδους συμμετοχής με την χρήση σύγχρονων καναλιών επικοινωνίας, όπως ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η

¹² Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την SLIC: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPagelId=685>

¹³ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2012.

¹⁴ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2013.

¹⁵ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2014.

¹⁶ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2015.

¹⁷ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2016.

¹⁸ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2017.

¹⁹ Ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2020.

²⁰ Ετήσια έκθεση πεπραγμένων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για το 2022.

πρωτοβουλία επέκτεινε την εμβέλειά της και την αποτελεσματικότητά της στη διάδοση γνώσεων σχετικά με τη διαχείριση του στρες. Το πρόγραμμα πέτυχε αυτό τον στόχο χωρίς να απολέσει την εστίασή του από την εκπαίδευση και τη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων, που αποτελούν τον πυρήνα αυτής της πρωτοβουλίας. Η ικανότητα για καινοτομία ήταν ιδιαίτερα εμφανής κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όταν το πρόγραμμα μετεξελίχθηκε σε διαδικτυακά εκπαιδευτικά σεμινάρια.

3 Αποτελέσματα

3.1 Επιτεύγματα

Όπως απεικονίζεται στον πίνακα 2, παρότι η συνέπεια στην αναφορά δεδομένων ποικίλλει από έτος σε έτος, η εκπαιδευτική απήχηση του προγράμματος παρέμεινε σχετικά σταθερή παρά τις διακυμάνσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ακόμη και εν μέσω του περιορισμού της κυκλοφορίας λόγω της πανδημίας COVID-19 το 2020, τα εκπαιδευτικά σεμινάρια συνέχισαν να διεξάγονται. Το πρόγραμμα προσελκύει σταθερά χιλιάδες συμμετέχοντες στα εκπαιδευτικά του σεμινάρια. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι τα δεδομένα που παρέχονται δεν αποτυπώνουν πλήρως τη συνολική απήχηση του προγράμματος, καθώς δεν περιλαμβάνουν μετρήσεις για επισκέψεις στην ιστοσελίδα ή για τη διάδοση των σχετικών ανακοινώσεων στα μέσα ενημέρωσης. Ως εκ τούτου, η πραγματική απήχηση του προγράμματος είναι πιθανό να είναι πολύ μεγαλύτερη από ότι υποδηλώνεται αποκλειστικά με τους δείκτες συμμετοχής στην εκπαίδευση.

Πίνακας 2: Απήχηση του έργου κατά την πάροδο των ετών (συμμετέχοντες σε σεμινάρια κατάρτισης 2011-2022)

Έτος	Αριθμός συμμετεχόντων	Αριθμός συμμετεχουσών επιχειρήσεων / οργανισμών	Αριθμός διενεργούμενων εκπαιδεύσεων	Αριθμός συμμετεχόντων σε εκπαιδευτικά προγράμματα	Αριθμός συμμετεχουσών επιχειρήσεων / οργανισμών στη μέτρηση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου
2011	4.668	282	127	1.981	78
2012	-	486	143	4.474	55
2013	-	-	23	-	-
2014	-	112	136	3.700 + 100 εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων	1.503* (*αριθ. ατόμων)
2015	-	-	-	2.400	-
2016	-	-	-	-	-
2017	-	217	171	4.700	-
2018	-	-	160	-	41 (3.900 άτομα)
2019	-	-	176	-	-
2020	-	-	66	-	-
2021	-	-	125	3.700	-
2022	-	-	165	6.711	-

Πηγή: Ecorys & NIOM, βάσει των ετήσιων εκθέσεων πεπραγμένων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας (2011-2022)

3.2 Παράγοντες επιτυχίας και προκλήσεις

Η προσέγγιση της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για την πρόληψη του στρες στους χώρους εργασίας χαρακτηρίζεται από έναν συνδυασμό αναλυτικής έρευνας, εκπαίδευσης, συνεδρίων και μιας ευρείας γκάμας εκπαιδευτικού υλικού (από CD έως διαδικτυακούς τόπους και συμμετοχή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) που εφαρμόζεται τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Χρησιμοποιώντας αυτά τα κανάλια επικοινωνίας και αυτές τις μεθόδους, το πρόγραμμα έχει προσεγγίσει αποτελεσματικά ένα ευρύ κοινό, εξασφαλίζοντας ότι το μήνυμά του και το ενημερωτικό υλικό του είναι προσβάσιμα σε πολλούς. Ειδικότερα, η προσφορά δωρεάν συμμετοχής σε όλες τις δράσεις και η εστίαση σε μέτρα πρόληψης και όχι τόσο σε έλεγχο της συμμόρφωσης, ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργοδοτών. Μέσω αυτού του προγράμματος, η Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας της Πολωνίας αποτυπώνει τη στρατηγική της, η οποία επικεντρώνεται τόσο στην εκπαίδευση —σχετικά με το στρες— όσο και στην συνεργασία με τις επιχειρήσεις/οργανισμούς για τον περιορισμό των κινδύνων, υιοθετώντας μια προδραστική και προληπτική προσέγγιση για τη βελτίωση της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία για την ΕΑΥ. Η διοργάνωση περισσότερων από 1.000 δωρεάν εκπαιδευτικών σεμιναρίων συνέβαλε καθοριστικά στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του εργασιακού στρες, επιτρέποντας σε χιλιάδες συμμετέχοντες να αποκτήσουν γνώσεις

σχετικά με τη διαχείριση του στρες, της παρενόχλησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης και των διακρίσεων.

Μια αξιοσημείωτη πτυχή είναι ο μακροπρόθεσμος χαρακτήρας της πρωτοβουλίας, η οποία έχει εξελιχθεί με την πάροδο των ετών για να ενισχύσει την αποτελεσματικότητά της όσον αφορά την επίτευξη των στόχων της. Με την πάροδο του χρόνου, το πρόγραμμα έχει αποδείξει την προσαρμοστικότητά του, υιοθετώντας τις τελευταίες τεχνολογίες και εξελισσόμενο παράλληλα με την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας. Το γεγονός αυτό δείχνει το συνεχές ενδιαφέρον των εργοδοτών για το πρόγραμμα και έναν ολοένα και πιο ανοιχτό διάλογο γύρω από τα θέματα της ψυχικής υγείας, τα οποία αρχικά προκάλεσαν ανησυχία στην ομάδα-στόχο.²¹ Επιπλέον, η πρωτοβουλία έχει συνάψει με επιτυχία νέες συνεργασίες και έχει προσελκύσει διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς, διευρύνοντας την απήχηση και τον αντίκτυπό της. Επιπροσθέτως, η έμφαση που δίνει η πρωτοβουλία στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων καταδεικνύει τη δέσμευσή της να αντιμετωπίσει τις δύσκολες αλλά κρίσιμες πτυχές της ΕΑΥ. Πιο συγκεκριμένα, η έμφαση στην ψυχική υγεία ξεκίνησε ήδη από το 2006, αναδεικνύοντας την προνοητικότητα και την αφοσίωση της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας στην αντιμετώπιση των αναδυόμενων προβλημάτων στους χώρους εργασίας. Το εύρος των δράσεων και των πηγών/υλικών πληροφόρησης που προσφέρονται στο πλαίσιο του προγράμματος, προσφέρει πληθώρα ευκαιριών για αποτελεσματική συμμετοχή.

Παρά τις επιτυχίες αυτές, το πρόγραμμα αντιμετωπίζει ορισμένες προκλήσεις, ιδίως όσον αφορά την αξιολόγηση των στρεσογόνων συνθηκών εργασίας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, π.χ. οι εργοδότες εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την έλλειψη ανωνυμίας στην αναφορά ζητημάτων που σχετίζονται με το στρες.²²

4 Δυνατότητα εφαρμογής σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ

Ο σχεδιασμός του προγράμματος επιτρέπει τόσο την κεντρική διαχείριση όσο και ένα τοπικό επιχειρησιακό μοντέλο, όπως περιγράφηκε προηγουμένως. Στην Πολωνία, η Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας στη Βαρσοβία είναι πρωτίστως αρμόδια για την εποπτεία του προγράμματος και την εφαρμογή του. Ωστόσο, είναι οι περιφερειακές επιθεωρήσεις που προσαρμόζουν το πρόγραμμα στις τοπικές ανάγκες (παρέχοντας εκπαίδευση, διενεργώντας εκτιμήσεις επαγγελματικών κινδύνων, διαδίδοντας γνώσεις κ.λπ.) και ενισχύουν την αποτελεσματικότητά του.

Η δυνατότητα εφαρμογής του προγράμματος σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ εξαρτάται από τα εθνικά μοντέλα που εφαρμόζουν για την προαγωγή και την επιβολή της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία για την ΕΑΥ. Στην Πολωνία, η Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας εκπληρώνει αποτελεσματικά και τους δύο ρόλους, αξιοποιώντας τα περιφερειακά γραφεία της για εθνικές και τοπικές δράσεις και χρηματοδοτώντας τις από τον κρατικό προϋπολογισμό, ώστε να προσφέρει δωρεάν υπηρεσίες. Ωστόσο, στα κράτη μέλη όπου οι επιθεωρήσεις εργασίας επιβάλλουν αποκλειστικά τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία ή δεν διαθέτουν τοπικά παραρτήματα, η αναπαραγωγή του προγράμματος με διατήρηση των βασικών χαρακτηριστικών του —όπως η δωρεάν πρόσβαση, η συμμετοχική εκπαίδευση και η συνεργασία σε τοπικό επίπεδο— αποτελεί πρόκληση. Αυτή η απόκλιση θα μπορούσε να εμποδίσει την προσαρμοστικότητα του προγράμματος σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια.

²¹ Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος, Φεβρουάριος 2024.

²² Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος, 14 Φεβρουαρίου 2024.

Βιβλιογραφικές αναφορές και πηγές πληροφόρησης

Συνέντευξη με τον συντονιστή του εθνικού προγράμματος από την Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας, Φεβρουάριος 2024.

Państwowa Inspekcja Pracy (Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας). *Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy*. <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyJzemtvbGVuaWEiXQ>

Państwowa Inspekcja Pracy (Κρατική Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας). Ετήσιες εκθέσεις δραστηριοτήτων της Κρατικής Υπηρεσίας Επιθεώρησης Εργασίας για τα έτη 2011-2022 (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). <https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania>

Συντάκτες: Anna Chowaniec, Dominika Huczyńska (Ecorys).

Διαχείριση έργου: Lorenzo Munar, Dietmar Elsler – Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Η παρούσα περιπτωσιολογική μελέτη συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενο της παρούσας μελέτης, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων ή/και συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν απηχεί κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

Ούτε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία ούτε οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματος του Οργανισμού δεν ευθύνεται για ενδεχόμενη χρήση των ανωτέρω πληροφοριών.

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2026

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Για κάθε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού τα οποία δεν καλύπτονται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία πρέπει να ζητείται απευθείας η άδεια των κατόχων των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.