

STRESO MAŽINIMO DARBE SPRENDIMAI LENKIJOS. PARAMA SIEKIAMT UŽTIKRINTI DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS REIKALAVIMŲ LAIKYMĄSI (PL1 ATVEJIS)

1 Įvadas

Kuriant saugesnes ir sveikesnes darbo vietas, labai svarbu plačiau diegti veiksmingą darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) praktiką. DSS valdymo priemonių ir praktikos tobulinimą įvairiuose pramonės sektoriuose ir įvairių dydžių – didelėse, vidutinėse ir mažose – įmonėse skatina, remia ir palaiko įvairūs instituciniai subjektai ir vidiniai bei išoriniai įmonių procesai. Vykdam mokslinius tyrimus, be kita ko, atkreipiamas dėmesys į svarbų vaidmenį, kurį gali atlikti valstybinės DSS reguliavimo institucijos, pavyzdžiui, darbo inspekcijos, taip pat prevencijos tarnybos.¹ Šis atvejo tyrimas yra dalis Lenkijoje vykdomo tyrimo projekto², kuriuo siekiama suteikti daugiau įžvalgų šia tema.

Šiame atvejo tyrime pristatoma programa „Neigiamo streso poveikio darbo vietoje mažinimas“, kurią nuo 2006 m. Lenkijoje įgyvendina Valstybinė darbo inspekcija (PIP). Šia kasmet įgyvendinama iniciatyva siekiama proaktyviai mažinti psichosocialinių veiksnių poveikį darbo aplinkoje. Ši prevencinė priemonė skirta darbdaviams ir darbuotojams, kad būtų kuriamos sveikesnės ir palankesnės darbo vietos³.

2 Atvejo aprašymas

2.1 Tikslai

Programa „Neigiamo streso poveikio mažinimas darbo vietoje“ sukurta siekiant padėti **šalinti ir švelninti neigiamą streso darbo vietoje, diskriminacijos, perdegimo sindromo ir kitų psichosocialinių pavojų** poveikį. Apskritai programos tikslai – sukurti saugias ir darbuotojams palankias darbo sąlygas, remti standartizuotas priemones, kuriomis darbdaviai ir darbuotojai skatinami teikti pirmenybę darbuotojų sveikatai, ir nustatyti aktyvių veiksmų kovojant su neigiamu psichosocialinės profesinės rizikos veiksnių poveikiu ir jų prevencijos galimybes.⁴

Tiksliau tariant, galutiniai iniciatyvos tikslai yra:

1. gerinti žinių apie stresą, įskaitant jo kilmę, vystymąsi, fiziologinį poveikį ir poveikio švelninimo strategijas, sklaidą;
2. didinti informuotumą apie kitas psichosocialines grėsmes, pavyzdžiui, patyčias, diskriminaciją, neteisingą elgesį, priekabiavimą, nederamą seksualinį elgesį, agresiją ir smurtą darbo vietoje;
3. skatinti taikyti veiksmingus psichosocialinės rizikos valdymo darbo vietoje metodus ir
4. sudaryti palankesnes sąlygas darbo aplinkoje gerinti tarpasmeninius ryšius, taip puoselėjant palaikančią kolektyviniam darbui palankią aplinką ir didinant bendrą pasitenkinimą darbu.

Programa pradėta įgyvendinti, nes atlikus tyrimą nustatyta, kad 60 proc. visų laikinojo nedarbingumo atvejų priežastis buvo stresas ir psichosocialinės rizikos veiksniai. PIP taip pat gavo daug skundų dėl

¹ EU-OSHA, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, *Darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių laikymosi gerinimas. Bendroji apžvalga*, 2021 m. <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

² Visa ataskaita pateikiama: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Daugiau informacijos pateikiama: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyjzembvGVuaWEIXQ==>

⁴ PIP metinės veiklos ataskaitos.

patyčių. Tai parodo, kad sprendžiant tokias problemas būtina laikytis sutelkto, šviečiamojo ir prevencinio požiūrio.⁵

2.2 Dalyvaujančios organizacijos

Projektą sukūrė specialiai suformuota **darbo grupė**, sudaryta iš kelių **PIP ir apylinkių darbo inspekcijų** darbuotojų.⁶ Kiekvienas grupės narys buvo atsakingas už konkrečias užduotis, pavyzdžiui:

- tikslinės grupės atranką,
- leidinių rengimą,
- grafinį dizainą ir
- radijo pranešimus ir t. t.

Rengiant faktinę medžiagą projekte dalyvavo **PIP įdarbinti psichologai**. Medžiagą peržiūrėjo PIP darbuotojai.

Šioje programoje dalyvauti kaip atskiri partneriai buvo pakviesti:

- Centrinis darbo saugos institutas (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy – CIOP-PIB),
- Noferio darbo medicinos institutas (Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera – NIOM) ir
- profesinės sąjungos

Partneriai dalyvavo konferencijose, propagavimo renginiuose, leidinių pristatymuose ir rengiant klausimyną, skirtą streso lygiui darbe įvertinti.⁷ Paprastai partneriai atrenkami atsižvelgiant į konkrečios programos poreikius ir temas. Atitinkamai išsiunčiami kvietimai dalyvauti programoje.⁸

2.3 Kas ir kaip buvo padaryta?

2.3.1 Pagrindinė struktūra

Programą koordinuoja PIP kartu su kiekviename iš 16 apylinkių darbo inspekcijų dirbančiais koordinatoriais. Apylinkės inspekcijos yra atsakingos už, be kita ko, ataskaitų, kurios vėliau siunčiamos PIP, rengimą.

Programa yra daugialypė ir ją sudaro tarpusavyje susiję švietimo, profesinės rizikos vertinimo ir proaktyvių priemonių, kuriomis siekiama pašalinti pavojus, kūrimo komponentai. Toks visapusiškas požiūris atsispindi **įvairiais veiksmų lygmenimis**. Centrinio lygmeniu pagal programą žinios skleidžiamos, pavyzdžiui, www.streswpracy.pl interneto svetainėje, leidiniuose ir internetiniuose seminaruose, be to konferencijose dalijamasi įžvalgomis apie gerovę ir psichosocialinę riziką.

Tačiau turbūt svarbiausia, kad pagal programą rengiami **mokymai**, kuriuose dalyvauja darbdaviai, darbuotojai, socialiniai darbo inspektoriai ir prevencijos tarnybų DSS ekspertai, taip sudarant sąlygas tiesioginiam įsitraukimui ir gebėjimų stiprinimui. Pagal programą bet kuri joje dalyvauti norinti įmonė gali pasirinkti vieną iš trijų galimų dalyvavimo būdų (visada apimančių mokymą), kuris geriausiai atitinka jos prioritetus ir poreikius (1 lentelė).

⁵ 2024 m. vasario mėn. interviu su nacionalinės programos koordinatoriumi.

⁶ PIP struktūrą sudaro vyriausioji darbo inspekcija (GIP), prižiūrinti darbo teisės aktų laikymąsi Lenkijoje, ir 16 apylinkių darbo inspekcijų (OIP), turinčių vietos biurus kiekvienos vaivadijos sostinėje.

⁷ 2024 m. vasario mėn. interviu su nacionalinės programos koordinatoriumi.

⁸ 2024 m. vasario mėn. interviu su nacionalinės programos koordinatoriumi.

1 lentelė. Pagal programą siūlomi dalyvavimo būdai

1 būdas	2 būdas	3 būdas
Suteikiama galimybė dalyvauti mokymo kursuose, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama stresui ir įvairiems kitiems darbo vietoje kylantiems psichosocialiniams pavojams, įskaitant (bet neapsiribojant) patyčias, diskriminaciją, neteisingą elgesį, priekabiavimą, nederamą seksualinį elgesį, agresiją ir smurtą.	Dalyviai gali atlikti išsamią darbo vietos sąlygų, susijusių su įmonėje stresą sukeliančiais darbo aspektais, analizę. Šiuo tikslu vertinimai atliekami naudojant NIOM sukurtą psichosocialinės rizikos skalę⁹. Atlikus vertinimą parengiama išsami ataskaita, kurioje įvertinami įmonės aplinkai būdingi pavojai. Vėliau ši ataskaita pateikiama darbdaviui, kartu su pavyzdinės praktikos rekomendacijomis, kuriomis siekiama stiprinti darbuotojų psichosocialinę gerovę.	Siūlomas jungtinis 1 ir 2 būdų rinkinys. Pasirinkus šį būdą, darbo vietoje rengiami mokymai, skirti streso ir kitų psichosocialinių pavojų prevencijai, taip pat, taikant psichosocialinės rizikos skalę, išsamiai nagrinėjami stresą keliantys darbo aspektai. Be to, darbdaviai gali prašyti atlikti stresą keliančių darbo aspektų paskesnę analizę. Tada parengiama ataskaita, kurią sudaro dvi dalys: ▪ įmonės esamos padėties įvertinimas ir ▪ atlikus pirminį ir vėlesnį vertinimus gauta lyginamoji analizė, įvardijama kaip 1 ir 2 analizės.

Šaltinis: „Ecorys & NIOM“¹⁰

Praktinio vieno tokio būdo taikymo pavyzdys – Lodzės miesto transporto bendrovės (Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne – MPK) padalinio atvejis. Čia vietos programos koordinatorius išanalizavo įmonės psichosocialinę riziką. Tada buvo parengtas ir įgyvendintas **tobulinimo veiksmų planas**, skirtas įmonės darbuotojų susirūpinimą keliančioms problemoms spręsti:

- darbuotojams sudarytos galimybės naudotis psichologo kabineto ir dviejų psichologų paslaugomis;
- be to, nuo nelaimingų atsitikimų nukentėjusiems darbuotojams visą parą septynias dienas per savaitę buvo prieinama psichikos sveikatos pagalba – vadinamoji krizių intervencija. Į kiekvieno nelaimingo atsitikimo įvykio vietą siunčiamas psichologas;
- atitikties valdymo departamentas sukūrė ir valdė pranešimo apie problemas ir incidentus sistemą. Darbuotojai informuojami apie galimybę pateikti tokius pranešimus per reguliariai rengiamus darbuotojų saugos ir sveikatos mokymus;
- naujai įdarbinti darbuotojai gauna brošiūrą, kurioje informuojama apie patyčias, apie psichologinę pagalbą ir paramą;
- į 2024 m. mokymų planą įtrauktos mokymo sesijos vadovams, įskaitant žemesnės grandies vadovus, pvz., priežiūros specialistus ir dispečerius, kuriose yra modulis apie krizių sprendimą, taip pat tęsiamos mokymų sesijos apie kovą su priekabiavimu ir diskriminacija darbo vietoje.

⁹ Psichosocialinės rizikos skalės priemonė, kuri yra svarbi programos dalis, leidžia dalyviams įvertinti neigiamus streso keliamus jausmus. Išanalizavus priežastis galima pasiūlyti taisomuosius veiksmus darbo kokybei gerinti.

¹⁰ Daugiau informacijos pateikiama: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?tmpl=pdf&tmpl=pdf>

2.3.2 Tikslinė grupė

Nors iš pradžių programa visų pirma buvo skirta darbdaviams ir darbuotojams, PIP ataskaitos parodė, kad programos aprėptis išsiplėtė ir ja susidomėjo ne tik numatyta tikslinė auditorija, bet ir mokytojai ir prevencijos tarnybų DSS specialistai.

2.3.3 Patobulinimai

Atsižvelgiant į tai, kad programa buvo pradėta įgyvendinti prieš 18 metų, suprantama, kad ji gerokai keitėsi. Apskritai programa palaipsniui kito – išsiplėtė veiksmų mastas ir aprėptis. Tačiau per visą pokyčių laikotarpį nuolat buvo rengiami mokymai ir teikiama medžiaga, skirta rizikos vertinimui ir veiksmų planams rengti.

Pirmoji programos versija buvo įgyvendinama **2006–2009 m.**, daugiausia dėmesio skiriant tik tiek darbdaviams, tiek darbuotojams pritaikytoms **specializuotoms mokymo sesijoms**, taip pat išsamiems stresą keliančių darbo aspektų įmonėse vertinimams. Šiais vertinimais buvo remiamasi įgyvendinant prevencines priemones, skirtas stresą darbo vietoje keliančių veiksnių problemai spręsti.¹¹

2011 m. programa buvo išplėsta ir parengta taip, kad apimtų **korporatyvinius subjektus**, įskaitant **finansų įstaigas**, pavyzdžiui, bankus. Išplėtus aprėptį, vėl pradėta skirti daug dėmesio žinių apie darbe stresą sukeliančius veiksnius, jų poveikį psichinei gerovei sklaidai ir prevencijos strategijų geriausios praktikos taikymui.¹²

2012 m. veikla buvo tęsiama, daugiausia dėmesio skiriant švietimui, prekybai, viešajam administravimui ir pramonei, šį kartą vykdant **informavimo kampaniją** „Stresas ir kiti su darbu susiję psichosocialiniai veiksniai“. Kampanija buvo rengiama įgyvendinant Vyresniųjų darbo inspektorių komiteto (angl. SLIC) Europos masto projektą.¹³ Apylinkių inspekcijos toliau rengė mokymus, be to, buvo rengiami leidiniai, spaudos straipsniai ir radijo laidos.¹⁴

2013 m. programa pervadinta į „Psichosocialinių pavojų – streso, patyčių, diskriminacijos, priekabiavimo, smurto, agresijos – darbo vietoje prevencija“ ir **pradėta bendradarbiauti** su profesinėmis sąjungomis ir socialiniais suinteresuotaisiais subjektais. Tarp žymiausių bendradarbiaujančių organizacijų – Visos Lenkijos profesinių sąjungų aljansas (OPZZ), Kovos su diskriminacija švietimo draugija ir Vyriausybės įgaliotasis atstovas lygių galimybių klausimais.¹⁵

2014 m. programa pervadinta į „Kova su neigiamu streso poveikiu darbo vietoje“ („Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy“).¹⁶

2015-ieji programai buvo svarbūs metai, nes pradėjo veikti **speciali interneto svetainė** (www.streswpracy.pl). Ši platforma tebeveikia iki šiol. Svetainėje pateiktoje vertinimo priemonėje paaiškinami įvairūs darbe kylančio streso veiksniai ir galimi prevenciniai veiksmai, kad naudotojai galėtų nustatyti stresą darbo vietoje sukeliančius veiksnius ir įvertinti darbe patiriamo streso lygį. Be to, 2015 m. pradėta įgyvendinti programa „Jaučiate stresą darbe? Raskite sprendimą“. Tai – dvejus metus vykdyta **informavimo ir propagavimo kampanija**, apie kurią vėliau buvo kalbama kai kuriuose žinomiausiuose Lenkijos interneto portaluose, pavyzdžiui, „Onet.pl“, „Wp.pl“ ir „TVN24.pl“. Vykdamas propagavimo veiklą buvo rengiami radijo pranešimai ir spausdintiniai leidiniai, skirti didinti ir stiprinti kampanijos aprėptį ir poveikį.¹⁷ Formos viršus

2016 m. vykdamas programą įdiegtos kitos naujovės. Išleistas **kompaktinis diskas**, skirtas streso darbo vietoje ir jo prevencijos temai, ir el. paštu pradėta siųsti **internetinė medžiaga**, kuri visoje šalyje pasiekė iš viso 300 000 asmenų. 2016 m. pastebimai išaugo susidomėjimas patyčių ir diskriminacijos prevencijos tema. Tai rodo darbdavių požiūrio ir žinių šia tema pažangą.¹⁸ Formos viršus

¹¹ 2011 m. PIP metinė veiklos ataskaita; 2010 m. programa buvo sustabdyta.

¹² 2011 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

¹³ Daugiau informacijos apie SLIC: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>

¹⁴ 2012 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

¹⁵ 2013 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

¹⁶ 2014 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

¹⁷ 2015 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

¹⁸ 2016 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

2017 m. naujovė – galimybė ne tik mokytis, bet ir išbandyti NIOM **naujai sukurta** psichosocialinės rizikos skalės priemonę. Šia galimybe pasinaudojo 75 įmonės ir 3 000 darbuotojų.¹⁹

2020 m. plėtojant programą buvo parengtas **tarpusavio santykių darbo vietoje kokybės** vertinimo klausimynas. Daugiau dėmesio skirta darbuotojų gerovės gerinimui, teigiamos darbo aplinkos puoselėjimui ir bendro pasitenkinimo darbu didinimui.²⁰

2022 m. kai kurios apylinkių darbo inspekcijos regioniniu lygmeniu programą pradėjo reklamuoti per savo **socialinės žiniasklaidos tinklus** (pvz., „Twitter“, „Facebook“).²¹

2.3.4 Novatoriškumas

Įgyvendinant programą paaiškėjo jos novatoriškumo potencialas – dėl gebėjimo laikui bėgant prisitaikyti prie pokyčių, nuosekliai diegti naujus įtraukimo metodus pasitelkiant šiuolaikines komunikacijos priemones, pavyzdžiui, interneto svetaines ir socialinę žiniasklaidą, iniciatyvos aprėptis išsiplėtė, o žinios apie streso valdymą skleidžiamos veiksmingiau. Tai pasiekta programa ir toliau skiriant dėmesį mokymui ir darbdavių ir (arba) darbuotojų dalyvavimui – pagrindiniams šios iniciatyvos aspektams. Novatoriškumas ypač išryškėjo pandemijos laikotarpiu, kai pagal programą mokymo sesijos pradėtos teikti internetu.

3 Rezultatai

3.1 Kas pasiekta?

Kaip matyti 2 lentelėje, nors teikiamų duomenų nuoseklumas bėgant metams skiriasi, programos mokymo aprėptis, nepaisant tam tikrų svyravimų, išliko palyginti stabili. Pažymėtina, kad net ir 2020 m., kai dėl COVID-19 pandemijos buvo taikomos izoliavimo priemonės, mokymo sesijos ir toliau buvo rengiamos. Programa į mokymo sesijas nuolat pritraukia tūkstančius dalyvių. Tačiau svarbu pripažinti, kad pateikti duomenys neviseiškai atspindi bendrą programos aprėptį, nes į juos neįtraukti apsilankymų svetainėje ar žiniasklaidos pranešimų sklaidos duomenys. Todėl tikėtina, kad faktinė programos aprėptis yra gerokai didesnė, nei galima spręsti pagal dalyvavimo mokymuose rodiklius.

¹⁹ 2017 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

²⁰ 2020 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

²¹ 2022 m. PIP metinė veiklos ataskaita.

2 lentelė. Projekto aprėptis bėgant metams (mokymo sesijų 2011–2022 m. dalyviai)

Metai	Dalyvių skaičius	Dalyvaujančių darbo vietų skaičius	Surengtų mokymų skaičius	Mokymų dalyvių skaičius	Vertinant stresą keliančius veiksnius dalyvaujančių subjektų skaičius
2011	4 668	282	127	1 981	78
2012	-	486	143	4 474	55
2013	-	-	23	-	-
2014	-	112	136	3 700 + 100 darbo sąjungų atstovų	1 503* (*asmenų skaičius)
2015	-	-	-	2 400	-
2016	-	-	-	-	-
2017	-	217	171	4 700	-
2018	-	-	160	-	41 (3 900 asmenų)
2019	-	-	176	-	-
2020	-	-	66	-	-
2021	-	-	125	3 700	-
2022	-	-	165	6 711	-

Šaltinis: „Ecorys“ ir NIOM, remiantis (2011–2022 m.) PIP metinėmis veiklos ataskaitomis

3.2 Sėkmės veiksniai ir iššūkiai

Streso darbo vietoje prevencijai užtikrinti PIP kartu pasitelkia analitinius tyrimus, mokymus, konferencijas ir įvairią mokomąją medžiagą (nuo kompaktinių diskų iki interneto svetainių ir socialinių tinklų), kurie teikiami tiek nacionaliniu, tiek regioniniu lygmenimis. Naudojantis šiomis priemonėmis ir metodais, programa veiksmingai pasiekė plačią auditoriją, užtikrinant, kad informacija ir išteklių būtų prieinami daugeliui. Kadangi visose veiklose galima dalyvauti nemokamai ir daugiau dėmesio skiriama prevencinėms priemonėms, o ne atitikties kontrolei, skatinamas darbdavių dalyvavimas. Šią programą įgyvendinančios Lenkijos valstybinės darbo inspekcijos strategija yra pavyzdys, kaip dėmesys skiriamas ir švietimui apie stresą, ir bendradarbiavimui su įmonėmis siekiant sumažinti riziką, rodanti proaktyvų ir prevencinį požiūrį, kaip didinti atitiktį DSS reikalavimams. Daugiau kaip 1 000 surengtų nemokamų mokymo sesijų padėjo didinti informuotumą apie neigiamą streso darbo vietoje poveikį ir suteikė tūkstančiams dalyvių galimybę įgyti žinių apie tai, kokių veiksmų imtis dėl streso, bauginimo, perdegimo sindromo ir diskriminacijos.

Svarbus aspektas – iniciatyvos ilgalaikiškumas. Iniciatyva laikui bėgant kito, kad būtų veiksmingiau pasiekti jos tikslai. Laikas parodė programos gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių pasitelkiant naujausias technologijas ir augti kartu su visuomenės informuotumu. Tai rodo, kad darbdaviai ir toliau domisi programa ir kad vis atviriau diskutuojama psichikos sveikatos klausimais, kurie iš pradžių kėlė susirūpinimą tikslinei grupei.²² Be to, įgyvendinant iniciatyvą buvo sėkmingai užmegztos naujos partnerystės ir pritraukti įvairūs suinteresuotieji subjektai, taip išplečiant jos aprėptį ir poveikį. Be to, iniciatyvos dėmesys psichosocialinės rizikos mažinimui rodo įsipareigojimą spręsti sudėtingus, bet labai svarbius DSS klausimus. Ypač svarbu paminėti, kad dėmesys psichikos sveikatai pradėtas skirti dar 2006 m., o tai rodo PIP įžvalgumą ir pasiryžimą spręsti atsirandančias darbo vietos problemas. Įgyvendinant programą siūlomų veiklų ir išteklių įvairovė suteikia daug veiksmingo dalyvavimo galimybių.

Nepaisant šių pasiekimų, įgyvendinant programą kyla tam tikrų iššūkių, visų pirma įmonėse vertinant stresą sukeliančias darbo sąlygas – darbdaviai išreiškė susirūpinimą dėl anonimiškumo stokos pranešant apie su stresu susijusias problemas.²³

4 Pritaikomumas kitose ES valstybėse narėse

Programos struktūra yra tokia, kad ją galima valdyti tiek centralizuotai, tiek pagal vietinį veiklos modelį, kaip nurodyta anksčiau. Lenkijoje už programos priežiūrą ir įgyvendinimą pirmiausia atsakinga Varšuvoje esanti PIP. Tačiau būtent apylinkių inspekcijos pritaiko programą vietos reikmėms (teikdamos mokymus, švietimą ir atlikdamos rizikos vertinimą, skleisdamos žinias ir kt.) ir didina jos veiksmingumą.

Tai, kiek programa gali būti pritaikoma kitoms ES valstybėms narėms, priklauso nuo jų nacionalinių modelių, kuriais skatinamas DSS reikalavimų laikymasis ir užtikrinamas jų vykdymas. Lenkijoje Valstybinė darbo inspekcija veiksmingai atlieka abi funkcijas, pasitelkdama savo apylinkių skyrius nacionalinio ir vietos lygmens bendradarbiavimo reikmėms ir finansuodama veiklas iš valstybės biudžeto, kad galėtų teikti nemokamas paslaugas. Tačiau valstybėse narėse, kuriose darbo inspekcijos tik užtikrina taisyklių laikymąsi arba neturi vietinių skyrių, pritaikyti programą su jos pagrindiniais elementais, pavyzdžiui, galimybe ja naudotis nemokamai, įdomiais mokymais ir vietos lygmens bendradarbiavimu, būtų sudėtinga. Dėl šio neatitikimo pritaikyti programą skirtingose šalyse gali būti sunku.

²² 2024 m. vasario mėn. interviu su nacionalinės programos koordinatoriumi.

²³ 2024 m. vasario mėn. interviu su nacionalinės programos koordinatoriumi.

Nuorodos ir šaltiniai

2024 m. vasario mėn. interviu su Valstybinės darbo inspekcijos nacionalinės programos koordinatoriumi.

Państwowa Inspekcja Pracy (Valstybinė darbo inspekcija). *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 Inpekcja Pracy (Valstybinė darbo inspekcija). 2011–2022 m. PIP metinės veiklos ataskaitos (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). <https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania>

Autoriai: Anna Chowaniec, Dominika Huczyńska („Ecorys“).

Projektą administravo: Lorenzo Munar, Dietmar Elsler, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

Šį atvejo tyrimą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Jo turinys ir visos jame pateiktos nuomonės ir (arba) išvados yra tik autorių ir nebūtinai atspindi EU-OSHA požiūrį.

Nei Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, nei joks jai atstovaujantis asmuo negali būti laikomas atsakingu už toliau pateiktos informacijos panaudojimą.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2026

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Norint naudoti arba atgaminti nuotraukas arba kitą medžiagą, kurių autorių teisės nepriklauso Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūrai (EU-OSHA), būtina gauti tiesioginį autorių teisių turėtojų leidimą.