

PRZECIWDZIAŁANIE STRESOWI W MIEJSCU PRACY W POLSCE: WSPIERANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY (PRZYPADEK PL1)

1 Wprowadzenie

Propagowanie skutecznych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest podstawowym środkiem prowadzącym do bezpieczniejszych i zdrowszych miejsc pracy. Poprawę rozwiązań i praktyk w zakresie zarządzania BHP w różnych sektorach przemysłu i przedsiębiorstwach różnej wielkości – dużych, średnich i małych – stymuluje, wspiera i utrzymuje szereg podmiotów instytucjonalnych oraz wewnętrznych i zewnętrznych procesów przedsiębiorstw. Badania naukowe podkreślają między innymi istotną rolę, jaką mogą odegrać państwowe organy regulacyjne ds. BHP, takie jak inspektoraty pracy, ale również służby zajmujące się profilaktyką¹. Niniejsze studium przypadku powstało w ramach projektu badawczego² realizowanego w Polsce w celu uzyskania dalszych informacji na ten temat.

W niniejszym studium przypadku przedstawiono program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” realizowany przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) w Polsce od 2006 r. Ta coroczna inicjatywa zakłada proaktywne łagodzenie wpływu czynników psychospołecznych w środowisku pracy. Stanowi środek profilaktyczny skierowany do pracodawców i pracowników, mający na celu propagowanie zdrowszego i bardziej wspierającego środowiska pracy³.

2 Opis przypadku

2.1 Cele

Program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” powstał w celu **ograniczenia i łagodzenia** niekorzystnych skutków **stresu w miejscu pracy, dyskryminacji, wypalenia zawodowego i innych zagrożeń psychospołecznych**. Ogólnie rzecz biorąc, cele programu obejmują stworzenie bezpiecznych i przyjaznych dla pracowników warunków pracy, propagowanie ustandaryzowanych środków zachęcających pracodawców i pracowników do priorytetowego traktowania zdrowia pracowników oraz wskazanie możliwości aktywnego działania na rzecz zwalczania negatywnych skutków psychospołecznych czynników ryzyka zawodowego oraz zapobiegania tym skutkom⁴.

Ściślej rzecz ujmując, końcowe cele inicjatywy obejmują:

1. popularyzowanie wiedzy na temat stresu, w tym jego źródeł, przebiegu, skutków dla organizmu i sposobów jego ograniczania;
2. podnoszenie świadomości na temat dodatkowych zagrożeń psychospołecznych, takich jak mobbing, dyskryminacja, niesprawiedliwe traktowanie, nękanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc w miejscu pracy;
3. propagowanie skutecznych metod radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznym w miejscu pracy;

¹ EU-OSHA – Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overall review* [Poprawa zgodności z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy: przegląd ogólny], 2021 r. <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

² Pełny tekst sprawozdania jest dostępny pod adresem: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Więcej informacji: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyjzemtvgGVuaWEIXQ==>

⁴ Roczne sprawozdania z działalności PIP.

4. poprawa stosunków międzyludzkich w środowisku pracy, a tym samym tworzenie atmosfery sprzyjającej pracy zespołowej i ogólnej satysfakcji z pracy.

Program ten został wprowadzony, ponieważ na etapie badań stwierdzono, że stres i psychospołeczne czynniki ryzyka odpowiadają za 60% wszystkich nieobecności z powodu choroby. PIP otrzymała również znaczną liczbę skarg dotyczących mobbingu. Świadczy to o konieczności przyjęcia ukierunkowanego edukacyjnego i profilaktycznego podejścia do rozwiązywania takich problemów⁵.

2.2 Zaangażowane organizacje

Projekt stworzyła specjalnie powołana **grupa robocza** składająca się z kilku osób zatrudnionych w **PIP i okręgowych inspektoratach pracy**⁶. Każdy członek grupy był odpowiedzialny za określone zadania, takie jak:

- dobór grupy docelowej,
- przygotowanie publikacji,
- opracowanie graficzne,
- spoty radiowe itp.

Przygotowaniem materiałów merytorycznych w projekcie zajęli się **psychologowie zatrudnieni w PIP**. Materiały przedłożono do oceny personelowi PIP.

Ponadto do udziału w programie zaproszono partnerów takich jak:

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB),
- Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera,
- związki zawodowe.

Partnerzy uczestniczyli w konferencjach, spotkaniach promocyjnych, wydawaniu publikacji oraz przygotowywaniu kwestionariusza oceny poziomu stresu w miejscu pracy⁷. Na ogół partnerzy będą pozyskiwani zgodnie z potrzebami i tematami uwzględnianymi w danym programie. Zaproszenia do udziału w programie będą rozsyłane na tej podstawie⁸.

2.3 Co zostało zrobione i w jaki sposób?

2.3.1 Struktura podstawowa

Program jest koordynowany przez PIP, a koordynatorzy działają w każdym z 16 okręgowych inspektoratów pracy. Inspektoraty okręgowe są odpowiedzialne między innymi za przygotowywanie sprawozdań, które są następnie przesyłane do PIP.

Program jest wieloaspektowy i obejmuje powiązane ze sobą elementy edukacji, oceny ryzyka zawodowego oraz opracowywania proaktywnych środków służących eliminacji zagrożeń. To kompleksowe podejście przejawia się **na różnych poziomach działania**. Na poziomie centralnym w ramach programu popularyzuje się wiedzę, na przykład za pośrednictwem **strony internetowej www.streswpracy.pl**, **publikacji** i **webinariów**, oraz wymienia się poglądy na **konferencjach** dotyczących dobrostanu i zagrożeń psychospołecznych.

Być może najważniejsze jest jednak to, że w ramach programu prowadzone są **szkolenia** z udziałem pracodawców, pracowników, społecznych inspektorów pracy i specjalistów ds. BHP ze służb zajmujących się profilaktyką, co ułatwia bezpośrednie zaangażowanie i budowanie zdolności. Każde przedsiębiorstwo zainteresowane udziałem w programie może wybrać jedną z trzech dostępnych opcji, czyli tzw. „ścieżek” uczestnictwa (każda z nich obejmuje szkolenia), która najlepiej odpowiada jego preferencjom i potrzebom (tabela 1).

⁵ Wywiad z krajowym koordynatorem programu, luty 2024 r.

⁶ Struktura organizacyjna PIP obejmuje Główny Inspektorat Pracy (GIP) nadzorujący przestrzeganie prawa pracy w Polsce oraz 16 okręgowych inspektoratów pracy (OIP) z oddziałami terenowymi w każdym mieście wojewódzkim.

⁷ Wywiad z krajowym koordynatorem programu, luty 2024 r.

⁸ Wywiad z krajowym koordynatorem programu, luty 2024 r.

Tabela 1: Ścieżki do wyboru w programie

Ścieżka 1	Ścieżka 2	Ścieżka 3
Oferuje możliwość udziału w sesjach szkoleniowych koncentrujących się na rozwiązywaniu problemów związanych ze stresem i różnymi innymi zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy, w tym między innymi mobbingiem, dyskryminacją, niesprawiedliwym traktowaniem, nękaniami, molestowaniem seksualnym, agresją i przemocą.	Umożliwia uczestnikom wykonanie kompleksowej analizy warunków w miejscu pracy w odniesieniu do stresogennych aspektów pracy w przedsiębiorstwie. Oznacza to przeprowadzanie ocen przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego , ⁹ narzędzia stworzonego przez Instytut Medycyny Pracy. Po przeprowadzeniu oceny sporządza się szczegółowy raport , w którym ocenia się zagrożenia związane ze środowiskiem w danym przedsiębiorstwie. Następnie raport zostaje przekazany pracodawcy wraz z zaleceniami dotyczącymi przykładowych praktyk mających na celu poprawę dobrostanu psychospołecznego pracowników.	Stanowi pakiet łączący ścieżki 1 i 2 . W ramach tego wariantu w miejscu pracy odbywają się szkolenia dotyczące zapobiegania stresowi i innym zagrożeniom psychospołecznym, a także dogłębne badanie stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego. Ponadto pracodawcy mogą zgłosić chęć przeprowadzenia dalszej analizy stresogenności cech pracy. Następnie przygotowany zostaje raport składający się z dwóch części: ▪ oceny sytuacji w przedsiębiorstwie oraz ▪ analizy porównawczej opartej na wstępnej i kolejnej ocenie (oznaczonych jako Analiza 1 i Analiza 2).

Źródło: Ecorys i Instytut Medycyny Pracy¹⁰

Przykładem **praktycznego zastosowania jednej z tych ścieżek** jest przypadek Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego (MPK) w Łodzi. W tym przypadku lokalny koordynator programu przeanalizował zagrożenia psychospołeczne w przedsiębiorstwie. Następnie opracowano i wdrożono **plan działań naprawczych** z naciskiem na wskazane obszary budzące obawy wśród zatrudnionych pracowników:

- Pracownikom zapewniono gabinet psychologiczny i wsparcie dwóch psychologów.
- Dodatkowo zapewniono całodobową opiekę psychologiczną dla pracowników, którzy uczestniczyli w wypadkach, tzw. interwencję kryzysową. Psycholog przybywa na miejsce każdego wypadku.
- Utworzono system zgłaszania problemów i incydentów, którym zarządza Dział Zarządzania Zgodnością. Pracowników informuje się o możliwości dokonywania takich zgłoszeń podczas okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Nowo zatrudnieni pracownicy otrzymują broszurę poświęconą problemowi mobbingu, która zawiera informacje na temat uzyskiwania pomocy psychologicznej i wsparcia.
- Plan szkoleń na rok 2024 obejmuje organizację szkoleń dla kadry kierowniczej, w tym kierowników niższego szczebla, takich jak nadzorcy i dyspozytorzy, z modułem dotyczącym rozwiązywania sytuacji kryzysowych, a także kontynuację serii szkoleń z zakresu zwalczania mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy.

⁹ Narzędzie Skala Ryzyka Psychospołecznego, które odgrywa istotną rolę w programie, pozwala uczestnikom ocenić negatywne odczucia związane ze stresem. Analiza przyczyn umożliwia opracowanie propozycji działań naprawczych w celu poprawy jakości pracy.

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

2.3.2 Grupa docelowa

Chociaż program był początkowo skierowany przede wszystkim do pracodawców i pracowników, ma on – jak wynika ze sprawozdań PIP – szerszy zasięg i obejmuje osoby spoza grupy docelowej, w tym szkoleniowców i specjalistów ds. BHP ze służb zajmujących się profilaktyką.

2.3.3 Ulepszenia

Biorąc pod uwagę, że pierwsza edycja programu rozpoczęła się 18 lat temu, zrozumiałe jest, że przeszedł on różne zmiany. Program stopniowo ewoluował, obejmując coraz bardziej rozbudowane działania i coraz szerszy zasięg. Przez cały okres rozwoju program stale uwzględniał jednak edukację w zakresie oceny ryzyka i planów działania oraz udostępnianie materiałów na ten temat.

Pierwsza wersja programu funkcjonowała w latach **2006–2009** i skupiała się wyłącznie na **organizowaniu specjalistycznych szkoleń** dostosowanych do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników, w połączeniu z kompleksową oceną stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwach. Oceny te przyczyniły się do wdrożenia działań profilaktycznych mających na celu przeciwdziałanie czynnikom stresogennym w miejscu pracy¹¹.

W edycji programu z **2011 r.** rozszerzono i ukierunkowano jego zasięg na **podmioty korporacyjne**, w tym **instytucje finansowe**, takie jak banki. Wraz z rozszerzeniem programu ponownie położono nacisk na popularyzację wiedzy na temat czynników stresogennych związanych z pracą, ich wpływu na dobrostan psychiczny oraz przyjęcie najlepszych praktyk w zakresie strategii profilaktycznych¹².

W **2012 r.** kontynuowano działania, koncentrując się na sektorach edukacji, handlu, administracji publicznej i przemysłu, tym razem jako **kampanię informacyjną** „Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą”, która była częścią ogólnoeuropejskiego projektu Komitetu Starszych Inspektorów Pracy (SLIC)¹³. Okręgowe inspektoraty nadal prowadziły szkolenia, a także wydawały publikacje, artykuły prasowe i komunikaty radiowe¹⁴.

W **2013 r.** zmieniono nazwę programu na „Prewencja zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy – stres, mobbing, dyskryminacja, molestowanie, przemoc, agresja” i zaczęto **nawiązywać partnerstwa** ze związkami zawodowymi i zainteresowanymi podmiotami społecznymi. Wśród znaczących organizacji współpracujących znalazły się Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej oraz Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania¹⁵.

W **2014 r.** program powrócił do nazwy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”¹⁶.

W **2015 r.** osiągnięto istotny etap rozwoju programu, tj. uruchomiono **specjalną stronę internetową** www.streswpracy.pl, która funkcjonuje do dziś. Na stronie dostępne jest narzędzie oceny, które zawiera wyjaśnienie różnych czynników stresogennych w miejscu pracy i potencjalnych działań zapobiegawczych. Narzędzie to umożliwia użytkownikom identyfikację czynników stresogennych w miejscu pracy i ocenę ich aktualnego poziomu stresu zawodowego. Ponadto w 2015 r. powstała inicjatywa „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie” – dwuletnia **kampania informacyjno-promocyjna**, którą nagłośniono w niektórych z najbardziej znanych polskich portali internetowych, takich jak Onet.pl, WP.pl i TVN24.pl. Działania promocyjne obejmowały spoty radiowe i publikacje drukowane, co zwiększyło i wzmocniło zasięg oraz wpływ kampanii¹⁷.

W **2016 r.** wprowadzono dalsze innowacje wspierające program. Wydano **płytę CD** poświęconą stresowi w miejscu pracy i sposobom zapobiegania stresowi, a **materiały internetowe** zaczęto promować za pośrednictwem poczty elektronicznej, dzięki czemu dotarły do 300 000 osób w całym kraju. W 2016 r. odnotowano zauważalny wzrost zainteresowania zapobieganiem mobbingowi i dyskryminacji, co wskazuje na postęp w postawach pracodawców i ich znajomości tematu¹⁸.

¹¹ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2011 r. – w 2010 r. program został wstrzymany.

¹² Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2011 r.

¹³ Więcej informacji na temat SLIC: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPagelId=685>

¹⁴ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2012 r.

¹⁵ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2013 r.

¹⁶ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2014 r.

¹⁷ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2015 r.

¹⁸ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2016 r.

Nowością wprowadzoną w **2017 r.** była możliwość skorzystania, oprócz szkoleń, z **nowego** narzędzia – Skali Ryzyka Psychospołecznego – opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy. Opcję tę wybrało 75 przedsiębiorstw i 3 000 pracowników¹⁹.

W **2020 r.** w ramach rozwoju programu stworzono kwestionariusz do badania **jakości stosunków międzyludzkich** w miejscu pracy. Położono większy nacisk na poprawę dobrostanu pracowników, stworzenie pozytywnej atmosfery w pracy i zwiększenie ogólnego zadowolenia z pracy²⁰.

W **2022 r.** na szczeblu regionalnym niektóre okręgowe inspektoraty pracy rozpoczęły dodatkową promocję programu za pośrednictwem swoich **kanałów w mediach społecznościowych** (np. Twitter, Facebook).²¹

2.3.4 Stopień innowacyjności

Wykazano potencjał innowacyjny programu poprzez elastyczne podejście i płynne włączenie nowych metod zaangażowania – dzięki wykorzystaniu nowoczesnych kanałów, takich jak strony internetowe i media społecznościowe, inicjatywa zwiększyła swój zasięg i skuteczność w rozpowszechnianiu wiedzy na temat radzenia sobie ze stresem. Ten cel osiągnięto bez rezygnowania z nacisku na szkolenia i zaangażowanie pracodawców/pracowników, czyli priorytetowe elementy programu. Innowacyjność była szczególnie widoczna w czasie pandemii, kiedy rozpoczęto szkolenia online.

3 Rezultaty

3.1 Co udało się osiągnąć?

Jak pokazano w tabeli 2 – chociaż spójność danych różni się w poszczególnych latach – zasięg programu szkoleniowego pozostaje stosunkowo stabilny pomimo wahań. Należy zauważyć, że szkolenia kontynuowano nawet w czasie lockdownu spowodowanego pandemią COVID-19 w 2020 r. Sesje edukacyjne programu stale przyciągają tysiące uczestników. Trzeba jednak pamiętać, że przedstawione dane nie odzwierciedlają w pełni ogólnego zasięgu programu, ponieważ nie obejmują wskaźników dotyczących odwiedzin strony internetowej ani rozpowszechniania komunikatów medialnych. W związku z tym faktyczny zasięg programu jest prawdopodobnie znacznie większy niż wskazują na to wyłącznie wskaźniki uczestnictwa w szkoleniach.

¹⁹ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2017 r.

²⁰ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2020 r.

²¹ Roczne sprawozdanie z działalności PIP w 2022 r.

Tabela 2: Zasięg projektu na przestrzeni lat (uczestnicy sesji szkoleniowych w latach 2011–2022)

Rok	Liczba uczestników	Liczba uczestniczących zakładów pracy	Liczba przeprowadzonych szkoleń	Liczba uczestników szkoleń	Liczba podmiotów uczestniczących w pomiarach czynników stresogennych
2011	4 668	282	127	1 981	78
2012	-	486	143	4 474	55
2013	-	-	23	-	-
2014	-	112	136	3 700 + 100 przedstawicieli związków zawodowych	1 503* (*liczba osób)
2015	-	-	-	2 400	-
2016	-	-	-	-	-
2017	-	217	171	4 700	-
2018	-	-	160	-	41 (3 900 osób)
2019	-	-	176	-	-
2020	-	-	66	-	-
2021	-	-	125	3 700	-
2022	-	-	165	6 711	-

Źródło: Ecorys i Instytut Medycyny Pracy, na podstawie rocznych sprawozdań z działalności PIP (2011–2022)

3.2 Czynniki sukcesu i wyzwania

Podejście PIP do zapobiegania stresowi w miejscu pracy stanowi połączenie badań analitycznych, szkoleń, konferencji i różnorodnych materiałów edukacyjnych (od płyt CD po strony internetowe i aktywność w mediach społecznościowych), które są wdrażane zarówno na poziomie krajowym, jak i na poziomie regionalnym. Wykorzystanie tych kanałów i metod sprawiło, że program skutecznie dotarł do szerokiego grona odbiorców, dzięki czemu jego przesłanie i zasoby są dostępne dla wielu osób. Warto zauważyć, że oferowanie bezpłatnego udziału we wszystkich działaniach i nacisk na środki zapobiegawcze, a nie na kontrolę zgodności, zachęca pracodawców do uczestnictwa w programie. Za pośrednictwem tego programu Państwowa Inspekcja Pracy realizuje swoją strategię, która koncentruje się również na edukacji na temat stresu i współpracy z przedsiębiorstwami w celu ograniczenia ryzyka, przez co wykazuje proaktywne i prewencyjne podejście do poprawy przestrzegania przepisów BHP. Przeprowadzenie ponad 1 000 bezpłatnych sesji szkoleniowych miało istotne znaczenie dla rozpowszechniania wiedzy na temat negatywnych skutków stresu w miejscu pracy i umożliwiło tysiącom uczestników zdobycie wiedzy na temat radzenia sobie ze stresem, mobbingiem, wypaleniem zawodowym i dyskryminacją.

Godnym uwagi aspektem jest długoterminowy charakter tej inicjatywy, która ewoluowała na przestrzeni lat, aby zwiększyć swoją skuteczność w osiągnięciu wyznaczonych celów. Z czasem program wykazał zdolność do adaptacji poprzez wykorzystanie najnowszych technologii i rozwój wraz ze świadomością społeczną – świadczy to o niesłabnącym zainteresowaniu pracodawców programem i coraz bardziej

otwartym dialogu na tematy związane ze zdrowiem psychicznym, które początkowo budziły obawy wśród grupy docelowej²². Ponadto w ramach inicjatywy z powodzeniem nawiązano nowe partnerstwa i udało się przyciągnąć różnorodne zainteresowane podmioty, co zwiększyło zasięg i wpływ programu. Co więcej, skupienie się na przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym świadczy o zaangażowaniu w zajmowanie się trudnymi, ale kluczowymi aspektami BHP, a warto zauważyć, że nacisk na zdrowie psychiczne w programie położono już w 2006 r., co jest wyrazem dalekowzroczności PIP i jej determinacji w rozwiązywaniu pojawiających się problemów w miejscu pracy. Szeroki zakres działań i zasobów oferowanych w ramach programu stwarza wiele możliwości skutecznego uczestnictwa.

Pomimo tych sukcesów program napotyka pewne trudności, zwłaszcza pod względem oceny stresujących warunków pracy w przedsiębiorstwach – pracodawcy zgłaszali obawy dotyczące braku anonimowości w sygnalizowaniu problemów związanych ze stresem²³.

4 Możliwość przeniesienia do innych państw członkowskich UE

Jak wskazano wcześniej, struktura programu umożliwia zarówno zarządzanie scentralizowane, jak i lokalny model operacyjny. W Polsce za nadzór nad programem i jego realizacją odpowiada przede wszystkim PIP w Warszawie. Niemniej to okręgowe inspektoraty dostosowują program do lokalnych potrzeb (przez zapewnienie szkoleń, edukację i prowadzenie oceny ryzyka, rozpowszechnianie wiedzy itp.) oraz zwiększają jego skuteczność.

Możliwość przeniesienia programu do innych państw członkowskich UE zależy od ich krajowych modeli propagowania i egzekwowania zgodności z przepisami BHP. W Polsce Państwowa Inspekcja Pracy skutecznie pełni obie te role, wykorzystując swoje okręgowe inspektoraty do działań na szczeblu krajowym i lokalnym oraz finansując swoją działalność z budżetu państwa, dzięki czemu może świadczyć usługi bezpłatnie. W państwach członkowskich, w których inspekcje pracy zajmują się wyłącznie egzekwowaniem przepisów lub nie mają lokalnych oddziałów, przeniesienie programu przy zachowaniu jego najważniejszych cech – takich jak bezpłatny dostęp, atrakcyjne szkolenia i współpraca na szczeblu lokalnym – stanowi jednak wyzwanie. Rozbieżność ta może utrudniać dostosowanie programu do różnych kontekstów krajowych.

Źródła i zasoby

Wywiad z krajowym koordynatorem programu z Państwowej Inspekcji Pracy, luty 2024 r.

Państwowa Inspekcja Pracy. *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. Roczne sprawozdania z działalności PIP za lata 2011–2022.

<https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania>

Autorzy: Anna Chowanec, Dominika Huczyńska (Ecorys).

Zarządzanie projektem: Lorenzo Munar i Dietmar Elsler, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

Studium przypadku sporządzono na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski, odpowiadają wyłącznie autorzy i niekoniecznie odzwierciedla ono poglądy EU-OSHA.

²² Wywiad z krajowym koordynatorem programu, luty 2024 r.

²³ Wywiad z krajowym koordynatorem programu, 14 lutego 2024 r.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie ponoszą odpowiedzialności za ewentualne wykorzystanie zawartych tu informacji.

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2026

Powielanie dozwolone pod warunkiem wskazania źródła.

Wszelkie wykorzystanie lub powielanie fotografii lub innych materiałów, które nie są objęte prawami autorskimi Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, wymaga uzyskania zgody bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.