

Stres w pracy

– gdzie obecnie jesteśmy?

Fot. Jaimie Duplass/Bigstockphoto



Według ostatniego sondażu Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie stres zawodowy jest drugą, po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych, najczęstszą skargą zgłaszaną przez pracowników przedsiębiorstw europejskich (*The Fourth European Survey on Working Conditions, 2007*). Problem ten dotyczy aż 40 milionów osób, co stanowi około 22% pracowników całej Unii Europejskiej.

Przyczyną tak złego stanu rzeczy jest przede wszystkim zmieniający się charakter pracy. Dominacja gospodarki opartej na usługach i zaawansowanych technologiach informatycznych, a także ogromna konkurencyjność przedsiębiorstw działających na globalnym rynku oznacza, że nasza praca ulega znaczącej intensyfikacji. Wzrasta nie tylko jej ilość, ale także tempo, co powoduje wydłużanie się „dnia pracy” lub ogromną presję, aby w tym samym co wcześniej czasie zrealizować znacznie więcej. Globalna gospodarka, w tym takie jej aspekty, jak światowy kryzys ekonomiczny, zdaniem m.in. ekspertów Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, wpływają na wzrost niepewności zatrudnienia i powodują, że pracownicy decydują się na elastyczne jego formy, które oprócz niewątpliwych zalet, niosą ze sobą także poważne zagrożenia. Należą do nich gorsze warunki płacowe oraz brak dostępu do świadczeń pracowniczych, zmniejszone bezpieczeństwo i higiena miejsca pracy, izolacja społeczna, czy brak dostępu do szkoleń.

W warunkach wzrastającej intensyfikacji i niepewności pracy jesteśmy zmuszeni do ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji, do bycia „superwydajnymi”, elastycznymi i innowacyjnymi. Nawet osoby, które nie są do tego predysponowane ani osobowościowo, ani temperamentem, powinny szkolić się w technikach rywalizacji, wzmożonej aktywności i nieustającym dążeniu do osiągnięć. Jeszcze 40 lat temu osoby te zdiagnozowano by jako charakteryzujące się Wzorem A, czyli

syndromem, który zwiększa istotnie ryzyko zachorowania na chorobę wieńcową i skierowano by na terapię łagodzenia tego syndromu. Dzisiaj większość z ludzi, którzy chcą utrzymać się na rynku pracy wykazuje cechy tego syndromu, nawet wtedy, gdy jest to niespójne z ich temperamentem i szkodzi zdrowiu.

Czy istniejące modele stresu w pracy potrafią go właściwie diagnozować?

Teoretycy stresu w pracy proponują nam różne modele, które próbują zidentyfikować najbardziej kluczowe źródła tego zjawiska. W popularnym modelu Karaska i Thorella pn. Wymagania-Kontrola-Wsparcie z 1990 r. te trzy tytułowe wymiary – niezależnie oraz w interakcji – decydują o samopoczuciu pracownika. Zatem, aby samopoczucie w pracy było zadowalające, wysokim wymaganiom pracy powinna towarzyszyć wysoka kontrola pracownika nad procesem pracy, a ponadto powinien on otrzymywać wysokie wsparcie społeczne od swoich przełożonych i współpracowników. Uważa się, że prostota tego modelu jest jego niewątpliwą zaletą, jednakże sam autor podjął niedawno próby jego skomplikowania w kierunku uwzględnienia dodatkowych źródeł stresu, w tym niepewności pracy. Istniejące dane pochodzące z ankiet przeprowadzonych wśród ekspertów m.in. EU-OSHA i ILO z dziedziny bezpieczeństwa i zdrowia w pracy wskazują także na inne, aktualne stresory zawodowe, takie jak mobbing lub starzenie się pracowników (*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to OSH, 2007*).

Inne, popularne modele stresu w pracy kładą nacisk na brak równowagi pomiędzy wysiłkiem wkładanym przez pracownika a otrzymywaną nagrodą (*Effort-reward, Siegrist, 1996*) bądź na nierównowagę pomiędzy wymaganiami pracy a nagrodami jako potencjalnymi źródłami stresu (*Job Demands-Resources, Bakker i Demerouti, 2003*). Jednak również i one są na tyle ogólne, że nie pozwalają zidentyfikować wszystkich możliwych źródeł stresu w pracy oraz rodzajów otrzymywanych nagród.

Jednym z nowszych ujęć stresu w pracy, rozumianego jako skutek występowania czynników ryzyka psychospołecznego, jest podejście będące wynikiem projektu pn. „Zarządzanie psychospołecznym ryzykiem w pracy – podejście europejskie” (Leka i Cox, 2008). Wyróżnia ono 3 główne rodzaje czynników, które mogą być potencjalnym źródłem stresu w pracy:

1. **Czynniki społeczne:** stosunki przemysłowe, poziom zaawansowania dialogu społecznego i demokratyzacji stosunków pracy itp.
2. **Czynniki organizacyjne:** sposób zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, jej kultura, strategia biznesowa, sprawiedliwość, polityka w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, istnienie rad pracowniczych i związków zawodowych oraz porozumień zbiorowych itp.
3. **Czynniki związane z samą pracą:** warunki zatrudnienia (np. stałość bądź niestałość umowy o pracę), pewność pracy, zarobki, czas pracy, wymagania pracy (ilość i jakość pracy, presja czasu), autonomia, wsparcie społeczne, konflikty, dostępność szkoleń i możliwość rozwoju kariery zawodowej itp.

Zaletą tego ujęcia jest fakt, że oprócz cech samej pracy wskazuje ono także na szerszy kontekst społeczny i ekonomiczny, w których odbywa się praca, czyli takie zjawiska, jak globalizacja czy kryzys gospodarczy. W dużej mierze to właśnie kontekst społeczno-ekonomiczny decyduje o tym, jakie mamy warunki zatrudnienia, zarobki, ilość pracy, dostępność szkoleń, jaka jest atmosfera w firmie i czy pracodawca odważy się stosować mobbing wobec pracowników. W Polsce – podobnie jak w przypadku innych nowych członków Unii Europejskiej – stres pracowniczy potęgują dodatkowo koszty transformacji oraz zaległości gospodarczo-kulturowe w stosunku do krajów „starej Europy”. Pokazują to dane ESWC, z których wynika, że aż jedna trzecia polskich pracowników, czyli znacznie więcej niż w krajach „starej Unii”, skarży się na odczuwanie stresu w pracy. Prawie połowa polskich pracowników uważa, że ich praca negatywnie wpływa na zdrowie. Z tych danych wynika ponadto, że przodujemy w Europie w niedopasowaniu życia zawodowego do prywatnego, długości czasu pracy oraz braku dostępu do szkoleń zawodowych, nie mówiąc już o satysfakcji z wynagrodzenia za pracę (*The Fourth ESWC*, 2007).

Koszty stresu w pracy, czyli kto płaci najwięcej?

Tradycyjnie uważa się, że najdotkliwsze skutki stresu dotyczą pracownika. Wyniki badań dowodzą bowiem niezbicie, że stres istotnie zwiększa ryzyko pogorszenia się zdrowia nie tylko psychicznego, ale także fizycznego pracowników, o czym kilkakrotnie pisano wcześniej na łamach miesięcznika „Bezpieczeństwo Pracy”. Rządziej podkreśla się fakt, że obciążone skutkami stresu jednostki generują poważne koszty społeczno-ekonomiczne, które są spowodowane przez zwolnienia lekarskie, długotrwałą niezdolność do pracy, uciekanie z rynku pracy na wcześniejsze emerytury lub opór przed powrotem do pracy po okresach dłuższej absencji bądź utraty pracy. Na pytanie o powody, dla których praca nie jest na tyle wartościowym dobrem dla tak dużej części osób w wieku produkcyjnym w Polsce, istnieje zapewne wiele odpowiedzi: od uwzględniających kwestie mentalnościowe, po czynniki ekonomiczne. Jednym z nich jest jednak stosunkowo niska jakość pracy, a szczególnie jej psychospołecznych warunków, czego dowodzą nie tylko wyniki wspomnianych badań europejskich, ale również krajowych (Sztanderska, 2007).

W różnych krajach podejmuje się próby oszacowania ekonomicznych kosztów stresu w pracy. W całej „starej” Europie ocenia się je na poziomie około 265 mld euro rocznie. Może dlatego europejscy stratedzy rynku pracy zachęcają pracodawców i rządy własnych krajów do traktowania prewencji antystresowej jako celu przede wszystkim biznesowego

(*business case*), który jednocześnie doskonale wpisuje się w europejską strategię tworzenia „zrównoważonego i stabilnego rynku godnej pracy”.

Czy jesteście skazani na stres w pracy?

Polskie prawo w znaczącym stopniu zabezpiecza nasze interesy z punktu widzenia ochrony przed stresem w pracy. Zgodnie bowiem z postanowieniami Dyrektywy Rady Europejskiej nr 391 z 1989 r. w sprawie wprowadzania środków poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zarządzanie ryzykiem psychospołecznym, a także przeciwdziałanie stresowi w pracy powinno być obowiązkiem pracodawcy. W duchu tej dyrektywy od 2007 r. istnieje zapis w kodeksie pracy dotyczący konieczności dokonywania oceny ryzyka w pracy, która powinna także obejmować ryzyko psychospołeczne.

Problem stresu jest dodatkowo przedmiotem porozumienia zawartego przez europejskich partnerów społecznych, a podpisanego przez polskich partnerów społecznych w 2004 r. Zobowiązali się oni tym samym do podejmowania działań mających na celu identyfikację i eliminację stresu w pracy, a także do upowszechniania wśród pracodawców i pracowników problematyki stresu oraz metod jego zwalczania. Ponadto, szereg innych regulacji zawartych w kodeksie pracy ma w istocie na celu zabezpieczanie pracownika przed stresem zawodowym związanym z przeciążeniem, niepewnością pracy, czy nierównowagą praca-dom. Należą do nich zapisy dotyczące maksymalnego, dozwolonego czasu pracy, elastycznych form zatrudnienia, skróconego czasu pracy dla matek karmiących i matek małych dzieci czy wprowadzonym ostatnio urlopie ojcowskim („tacierzyńskim”). Wszystkie wspomniane zapisy w sposób pośredni przeciwdziałają stresowi wynikającemu z pracy.

Czy zatem większym problemem niż brak doskonałego prawa dotyczącego stresu w pracy – jeśli o takim można byłoby w ogóle marzyć – jest nieprzestrzeganie i nieegzekwowanie tych zapisów, które już istnieją? Czy można przekonać pracodawców, że stres w pracy nie wynika jedynie z indywidualnej nadwrażliwości pracowników lub ich problemów rodzinnych, a tym samym nie jest zjawiskiem wyłącznie subiektywnym, względnym i niemierzalnym? Czy można w końcu przekonać wszystkich zaangażowanych w kształtowanie warunków pracy, że stres zawodowy to strata zdrowia i pieniędzy, i nie warto dłużej tego zjawiska dezawuować? Jeśli będziemy mogli na te trzy pytania odpowiadać twierdząco, będzie to znaczyło, że rozumiemy, jak mu skutecznie przeciwdziałać.

LITERATURA

- A. B. Bakker & E. Demerouti, E. Boer & Schaufeli (2003). *Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency*. "Journal of Vocational Behavior", 62, 341-356
- A. B. Bakker, & E. Demerouti (2007). *The job demands-resources model: state of the art*. "Journal of Managerial Psychology", 22, 3, 309-328
- European Foundation for Improving Living and Working Conditions. (2007). *The Fourth European Survey on Working*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to OSH*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- S. Leka, T. Cox (2008). (Eds.) *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* Institute for Work, Health and Organizations, University of Nottingham: Nottingham
- J. Siegrist (1996). "Adverse Health effects of high effort-low reward conditions". "Journal of Occupational Health Psychology", 1, 27-41
- U. Sztanderska (2007). *Przyczyny wczesnej dezaktywacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS*. W: *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*. Raport z badań: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa