

Skuteczność dialogu społecznego w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym

Słowa kluczowe: dialog społeczny, zarządzanie ryzykiem psychospołecznym, stres związany z pracą, przemoc, molestowanie, mobbing

Wstęp

Dialog społeczny, jako pokojowy sposób rozwiązywania konfliktów i równoważenia interesów różnych stron, jest podstawowym elementem europejskiego modelu społecznego. To ważne narzędzie także w kontekście międzynarodowym (np. poprzez działania Międzynarodowej Organizacji Pracy). W ramach systemu stosunków przemysłowych uważa się go za jeden z głównych instrumentów polityki zatrudnienia i polityki społecznej na poziomie Unii Europejskiej (UE). Dialog społeczny obejmuje dyskusję, konsultację, negocjacje i wspólne działania podejmowane przez organizacje partnerów społecznych w dwóch podstawowych formach: jako dialog dwustronny między dwiema stronami w przemyśle (kierownictwem i siłą roboczą) oraz dialog trójstronny, z udziałem partnerów społecznych i władz publicznych. Podstawowe cele europejskiego dialogu społecznego to wpływanie na europejską politykę społeczną, wymiana dobrych praktyk i praca na rzecz Europy socjalnej.

Cel

Niniejsze wskazania mają na celu przedstawienie decydom politycznym i partnerom społecznym najważniejszych faktów i wytycznych dotyczących promowania dialogu społecznego w zakresie zarządzania ryzykiem psychospołecznym. Na podstawie wcześniejszych doświadczeń i literatury naukowej pokazano najważniejsze wyzwania na tym polu oraz czynniki decydujące o sukcesie.

Dialog społeczny a zarządzanie ryzykiem psychospołecznym

W zmieniającym się świecie pracy, co wynika z globalizacji, większej elastyczności i intensywności pracy, ryzyko psychospołeczne, stres związany z pracą oraz przemoc w miejscu pracy stały się istotnymi problemami w kontekście ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Ryzyko psychospołeczne związane z pracą dotyczy tych aspektów projektowania i zarządzania pracą, a także społecznego i organizacyjnego kontekstu pracy, które mogą spowodować urazy psychologiczne lub fizyczne. Stres w miejscu pracy jest jedną z najczęściej zgłaszanych przez pracowników przyczyn problemów zdrowotnych (Fundacja Europejska, 2007r.). Odczuwa go ponad 40 milionów osób w całej UE. Oddziałuje on nie tylko na zdrowie jednostek, lecz jest także przyczyną znacznych strat ekonomicznych w przedsiębiorstwach oraz kosztów społecznych w krajach Europy. Szacuje się, że roczne straty ponoszone przez państwa członkowskie sięgają co najmniej 20 miliardów euro. Mobbing, molestowanie i przemoc w miejscu pracy to inny ważny problem rzutujący na zdrowie pracowników. Sondaż Warunków Pracy 2007 przeprowadzony przez Europejską Fundację wykazał, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy 6% pracowników było narażonych na groźby i przemoc fizyczną, 4% na przemoc ze strony osób trzecich, a 5% na mobbing i/lub molestowanie w miejscu pracy. Incydenty te były częstsze w grupach mniejszościowych i w określonych sektorach (np. przemoc w sektorze zdrowia i usług społecznych wynosiła 15,2%).

W ostatnich latach zaszły znaczne zmiany w ogólnej polityce zarządzania ryzykiem psychospołecznym. O ile w latach 90. porozumienia europejskich partnerów społecznych były wdrażane jako decyzje Rady lub dyrektywy (o urlopie rodzicielskim z 1995r., o pracy w niepełnym wymiarze z 1997r., i umowach o pracę na czas określony z 1999r.), o tyle kolejne kwestie zostały objęte mniej wiążącymi porozumieniami (o telepracy z 2002r., o stresie związanym z pracą



z 2004r. i o molestowaniu i przemoc w miejscu pracy z 2007r.). W ramach tych „autonomicznych” porozumień, partnerzy społeczni zobowiązują się do dyskusji nad nimi oraz ich wdrażania na poziomie krajowym poprzez swoje organizacje członkowskie, a także do monitorowania tego procesu. Z uwagi na przejście od „twardych” do „miękkich” uregulowań, rezultaty wdrażania w dużym stopniu zależą od jakości stosunków przemysłowych w danym kraju, a zwłaszcza od zdolności i woli partnerów społecznych do negocjowania „jak równy z równym”, osiągnięcia konsensusu w merytorycznie istotnych sprawach i znajdowania nowych rozwiązań. W tym sensie udany dialog społeczny ma zasadnicze znaczenie dla zwalczania ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy.

Porozumienia ramowe w sprawie ograniczania stresu związanego z pracą oraz w sprawie zwalczania molestowania i przemoc w miejscu pracy

Porozumienia ramowe w sprawie ograniczania stresu związanego z pracą (2004r.) oraz w sprawie zwalczania molestowania i przemoc w miejscu pracy (2007r.) są specyficznie ukierunkowane na problem ryzyka psychospołecznego. Celem obu dokumentów jest zwiększenie świadomości pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz stworzenie ram umożliwiających identyfikację problemów i ich rozwiązywanie w ramach ogólnego procesu zarządzania ryzykiem albo też w ramach polityki w szczegółowych zakresach. Faza wdrażania porozumienia w sprawie ograniczania stresu związanego z pracą zakończyła się w 2007r. W przypadku porozumienia w sprawie zwalczania przemoc i molestowania faza wdrażania zakończyła się w 2010r.

Wyzwania dla dialogu społecznego w całej UE

Mimo postępu w dziedzinie dialogu społecznego proces ten wiąże się z kilkoma istotnymi wyzwaniami. Najważniejsze z nich odnosi się do rozszerzenia UE o nowe kraje członkowskie. W państwach członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej dialog społeczny nie ma bowiem jeszcze tak długich tradycji jak w krajach „starej Unii”. Co więcej, tamtejsze struktury są wciąż stosunkowo słabe, zwłaszcza w zakresie organizacji partnerów społecznych na poziomie sektorowym. Ponadto, z uwagi na wysokie stopy bezrobocia często brakuje równowagi sił między pracodawcami a związkami zawodowymi. Przez lata w UE podejmowano wysiłki mające na celu zwiększenie możliwości nowych państw członkowskich w zakresie dialogu społecznego, np. poprzez finansowanie programów podnoszenia odpowiednich kompetencji partnerów społecznych. Inne działania i inicjatywy na rzecz budowania możliwości były podejmowane np. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Wciąż jednak między „starymi” i „nowymi” krajami UE widoczne są dysproporcje, które trzeba eliminować.

Kolejne wyzwanie dotyczy różnic pomiędzy partnerami społecznymi w sposobie postrzegania problemów oraz wynikających stąd różnic w ustalaniu priorytetów w procesie dialogu społecznego (zob.: Karta wskazań 05 PRIMA-EF).

Ponadto, ponieważ współczesny globalny rynek stawia przedsiębiorstwom duże wymagania w zakresie konkurencyjności, stąd przyjmują one na ogół perspektywę krótkoterminową. Tymczasem stabilne systemy pracy, które równoważą ze sobą konkurencyjność z jakością życia w pracy wymagają przyjęcia dłuższej perspektywy czasowej.

Wreszcie, krytyczną kwestią pozostaje włączenie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Mimo że MŚP są faktycznie objęte porozumieniami ramowymi o ograniczaniu stresu związanego z pracą oraz zwalczaniu molestowania i przemocy w miejscu pracy, to jednak tylko nieliczne z nich angażują się w zarządzanie ryzykiem psychospołecznym, głównie ze względu na brak środków, wiedzy eksperckiej oraz reprezentacji związkowej.

Wnioski: promowanie dialogu społecznego dla skutecznego zarządzania ryzykiem psychospołecznym

Na podstawie analizy istniejącej literatury oraz doświadczeń we wdrażaniu porozumienia ramowego w sprawie ograniczania stresu związanego z pracą można wskazać czynniki decydujące o skuteczności dialogu społecznego w procesie zarządzania ryzykiem psychospołecznym i sformułować zalecenia w tej dziedzinie.

Rozwijanie polityki wspierającej dialog społeczny

- Aktywna polityka rządu (np. przepisy, kampanie) może zwiększać świadomość oraz wspierać włączanie takich zagadnień

jak stres w pracy, przemoc, molestowanie i mobbing w obszarze zainteresowania kręgów politycznych oraz firm, a także zachęcać organizacje do podejmowania działań.

- Badania w tej dziedzinie mogą wywierać pozytywny wpływ na politykę rządu (i firm).
- Szczególną uwagę należy poświęcić sytuacji w małych i średnich przedsiębiorstwach, stosując odpowiednią politykę i podejmując inicjatywy w zakresie dialogu społecznego.
- Podejście oparte na ustawach prawnych oraz „miękkich” uregulowaniach można stosować komplementarnie, zgodnie ze specyfiką kraju i stanem stosunków przemysłowych na poziomie kraju i przedsiębiorstwa.
- Sytuacja w nowych krajach UE powinna być wyraźnie wzięta pod uwagę przez decydentów politycznych. Uzyskanie poprawy w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym wymaga wprowadzenia regulacji i struktur zapewniających ich stosowanie.
- Narzędzia, wytyczne i szkolenie w zakresie zarządzania ryzykiem psychospołecznym, prowadzone dla wszystkich partnerów, sprzyjają większej skuteczności dialogu społecznego.

Wytyczne dialogu społecznego: czynniki decydujące o sukcesie w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym	
Dziedzina	Wskaźniki
Ogólny proces dialogu społecznego	Istnieją odpowiednie struktury dialogu społecznego na poziomie krajowym, sektorowym i przedsiębiorstw (np. organizacja partnerów społecznych, reprezentacja pracownicza, uczestnictwo związków w polityce publicznej). Wypracowane są procedury współpracy między partnerami społecznymi na poziomie UE i krajowym. Jeżeli struktury dialogu społecznego są słabe, podejmowane są działania na rzecz ich budowania; rozwój i doskonalenie struktur dialogu społecznego wymaga czasu i ciągłego uczenia się. Partnerzy społeczni mają jasność co do swych celów; by zapewnić jednolite podejście każdej ze stron konieczne jest uprzednie przygotowanie się do dialogu społecznego. Zagadnienia muszą być istotne dla obydwu stron, dlatego szczególne znaczenie ma dialog społeczny na poziomie sektorowym. Budowane jest wzajemne zaufanie i szacunek pomiędzy partnerami społecznymi, np. dialog rozpoczyna się od tematów mniej kontrowersyjnych. Możliwa jest pomoc w rozwiązywaniu konfliktu pomiędzy partnerami społecznymi, np. mechanizmy mediacji. Jest porozumienie co do sposobów wdrażania; partnerzy społeczni muszą być pewni, że w wyniku dialogu społecznego podjęte będą działania.
Dialog społeczny w zakresie zarządzania ryzykiem psycho-społecznym	Uwzględniane są różnice krajowe, kulturowe i społeczne w postrzeganiu ryzyka oraz w świadomości istotnych problemów. Przyjmowane są specyficzne podejścia do kwestii „stresu związanego z pracą” i „przemocy/molestowania/ mobbingu”. Budowany jest wspólny język pomiędzy partnerami społecznymi w różnych kwestiach, np. uzgadnia się definicje kluczowych pojęć. Uwzględnia się pozornie paradoksalne efekty działań, np. wzrost świadomości istnienia przemocy i mobbingu może prowadzić do większej liczby skarg na ten temat. Włącza się zagadnienia płci, zwłaszcza w odniesieniu do przemocy i molestowania.

Więcej informacji

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T. (red.) The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF I-WHO Publications, Nottingham, 2008.

LEKA, S., COX, T. (red.) PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Genewa, 2008. Dostępne: www.prima-ef.org

BROUGHTON, A. Working conditions and social dialogue. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. Dostępny:

www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

THE EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Dostępne: www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE WEBSITE: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/
FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf

HURLEY, J., RISO, S. Women and Violence at Work, Background paper. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Dublin, 2007. Dostępny: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE::

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm>

SCHAUFELI, W. B., KOMPIER, M. A. J. Managing job stress in the Netherlands. W: Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), 2002, special issue: Stress at work; No 19-20. Dostępny:

<http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>

Kontakt

Michael Ertel,

Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), Noeldnerstr. 40/42, 10317 Berlin, Germany

Tel. +49 30 515 48 4415

Fax +49 30 515 48 4170

E-mail Ertel.Michael@bua.bund.de

