

Kancelaria Główna	
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii	
Wpłynęło dnia	2021-02-12
RPW/IK .....	

Fundacja Stabili  
Fosa Staromiejska 30/6  
87-100 Toruń

Toruń, 08.02.2021



Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii  
Pl. Trzech Krzyży 3/5  
00-507 Warszawa

## Petycja

Działając w interesie publicznym i na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 o petycjach (Dz.U.2014.1195) w imieniu Fundacji Stabili oraz przedstawicielek i przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy brali udział w warsztatach "Wypalenie zawodowe w NGO. - Metody systemowego zapobiegania" w ramach projektu "Organizacje Stanowią Prawo" wnioskujemy o **zmiany w Kodeksie Pracy uwzględniające i regulujące problem wypalenia zawodowego.**

Postulowane zmiany uzasadniamy tym, że w maju 2019 roku Światowa Organizacja Zdrowia zaprezentowała dokument o nazwie **ICD-11**. To nowa wersja **międzynarodowej klasyfikacji chorób**, która służy do identyfikacji różnego rodzaju problemów zdrowotnych. Obecnie klasyfikacja jest w procesie adaptacji dla państw członkowskich i zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2022 roku. - Został zatem niecały rok, aby dostosować polskie prawodawstwo do nowych regulacji.

**Wypalenie zawodowe** otrzymało w nowej międzynarodowej klasyfikacji chorób oznaczenie alfanumeryczne **QD85**, pod grupą problemów związanych z zatrudnieniem i bezrobociem, w rozdziale o czynnikach wpływających na stan zdrowia lub kontakt ze służbą zdrowia. Opisano je jako **syndrom będący rezultatem przewlekłego stresu w pracy, z którym nie radzono sobie skutecznie.**

Wagę problemu, jakim jest wypalenie zawodowe wśród przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pozarządowych oraz ruchów nieformalnych potwierdza badanie „**Wyzwania i zagrożenia pracy w NGO i nieformalnych ruchach społecznych**”, które zostało zrealizowane online w dniach 20-27 stycznia 2020 r. przez Marzenę Cypryańską-Nezlek (Instytut Psychologii, Uniwersytet SWPS). W badaniu wzięło udział 918 osób. W raporcie

czytamy m.in.: "Powszechnym problemem jest zmęczenie i stres. **Aż 43% uczestników czuje się zestresowana bardzo lub ekstremalnie! Jedynie 25% osób odczuwa stres w małym stopniu lub wcale.** Przedłużający się stres jest jednym z podstawowych czynników, które sprzyjają wypaleniu. Spójnie z literaturą przedmiotu wyniki badania wskazują, że wśród osób działających w organizacjach pozarządowych i ruchach nieformalnych poziom odczuwanego stresu jest dodatnio i silnie związany z poziomem wypalenia. **Wyniki badania wskazują wysoki poziom wyczerpania fizycznego i emocjonalnego. W okresie ostatnich 7 tygodni około 44% uczestników czuło wyczerpanie fizyczne często lub bardzo często, z czego 8% niemal codziennie. Duża część uczestników badania (około 38% osób) czuła się wypalona często lub bardzo często, z czego 9% każdego dnia.**"

Widać więc, że problem jest powszechny, a jego konsekwencje zarówno zdrowotne, jak i w dłuższej perspektywie społeczne i ekonomiczne są znaczące. Ramy prawne, które mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu lub pomagać w walce z jego skutkami wyznacza przede wszystkim Kodeks Pracy. - To w tym dokumencie znajdują się regulacje dotyczące aktywności zawodowej i kwestii zdrowia oraz zdolności do pracy po chorobie. Brakuje w nim jednak zapisów dotyczących wypalenia zawodowego, dlatego **postulujemy następujące zmiany:**

1. **Art. 244 KP reguluje kwestie komisji pojednawczych.** Obecnie komisje te są fakultatywne. Niestety praktyka pokazuje, że jeśli dany instrument prawny jest fakultatywny, to mało kto korzysta z takiej możliwości. To powoduje, że obecny przepis jest praktycznie martwy. Dlatego postulujemy zmienić paragraf 1 art. 244 KP w taki sposób, aby **powołanie komisji pojednawczej było obowiązkowe.** Dodatkowo postulujemy by **możliwość inicjowania powołania komisji pojednawczej leżała zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracowników i związków zawodowych.** Stąd konieczne będą odpowiednie modyfikacje w par. 3 art. 244 KP.

2. **Art. 229 KP reguluje kwestie związane z badaniami wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi pracowników.** W związku z powszechnością występowania problemów związanych z wypaleniem zawodowym postulujemy, aby zgodnie z art. 229 par. 8 w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 12 listopada 2020 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów

przewidzianych w Kodeksie Pracy **dodać odpowiedni zapis dotyczący konieczności badań w sytuacji wypalenia**. Co więcej, należy też w uzupełnieniu zawrzeć uprawnienie, aby lekarz mógł skierować pracownika, u którego stwierdzono wypalenie na urlop zdrowotny lub aby mógł na tej podstawie określić niezdolność do pracy i wydać zalecenia dla pracodawcy, co zmienić w miejscu pracy, aby ograniczyć podobne sytuacje kryzysowe.

**Dodatkowo postulujemy dodanie nowych regulacji i zapisów:**

- 1. Wprowadzenie obowiązku dbania o dobrostan psychiczny pracowników i obowiązku przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.** - To wymusi na pracodawcach stworzenie jednolitych procedur i zasad reagowania na sytuacje kryzysowe. Będzie też stanowiło podstawę do dochodzenia swoich praw w przypadku nienależytego dbania o ich dobrostan.
- 2. Należy wpisać możliwość powoływania przez pracodawcę mediatora w miejscu pracy.** - Mediator może być podstawową formą rozwiązywania sytuacji konfliktowych i kryzysowych. W szczególności mediator może pomóc w sytuacjach mobbingu czy sytuacji konfliktowej pomiędzy pracownikami i/lub kadrą zarządzającą.
- 3. Szkolenie i zapisy BHP powinny zostać rozszerzone o kwestie zdrowia psychicznego,** które jest tak samo ważnym elementem, jak zdrowie fizyczne. Tak samo może też ulec pogorszeniu na skutek warunków panujących w miejscu pracy. Co więcej, niezależnie od miejsca pracy pewne podstawowe zagrożenia zdrowia psychicznego w pracy są powszechne i dzięki uświadamianiu zarówno pracodawców jak i pracowników można ograniczyć te zjawiska, lub diagnozować je na wcześniejszym, a co za tym idzie, mniej groźnym etapie. Jednocześnie postulujemy, aby wprowadzić w KP obowiązek szkolenia BHP i badań po stronie pracodawcy także przy tzw. "umowach śmieciowych", aby również osoby na umowach cywilnoprawnych były odpowiednio chronione.
- 4. W przypadku, w którym sytuacja kryzysowa w miejscu pracy doprowadzi do wypalenia zawodowego lub innych problemów psychicznych postulujemy wprowadzenie urlopu na poratowanie zdrowia dla pracowniczek i pracowników.** - Taki instrument jest już znany

i przewidziany przez Kartę Nauczyciela, w związku z tym jego wprowadzenie nie wydaje się trudne, a korzyści z jego wprowadzenia w dłuższej perspektywie mogą być bardzo duże.

Powyższe postulaty formułujemy z punktu widzenia przedstawicielek i przedstawicieli organizacji pozarządowych. Zdajemy sobie jednak sprawę z tego, że problem wypalenia nie dotyczy tylko tej grupy zawodowej. Dlatego też proponowane zmiany swoim zasięgiem objąć powinny wszystkich pracowników, niezależnie od branży. Mamy nadzieję, że realizacja naszej petycji spowoduje, że wszystkie osoby aktywne zawodowo będą w takim samym stopniu chronione przed wypaleniem zawodowym.

Z poważaniem,

  
Lukasz Broniszewski  
Prezes Zarządu Fundacji Stabilo

  
Adrian Stelmaszyk  
Mentor, Fundacja Stabilo

  
Paulina Róg-Wróblewska  
Dyrektorka Fundacji Stabilo

*oraz uczestniczki i uczestnicy warsztatów "Wypalenie zawodowe w NGO. - Metody systemowego zapobiegania"*