

Wpływ psychospołecznego środowiska pracy na zdrowie i dobrostan pracowników

Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

28 kwietnia 2026 r.

Patrycja Potocka-Szmoń, nadinspektor pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku





Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) z kwietnia 2026 r. zatytułowany "**Psychospołeczne środowisko pracy: Globalne zmiany i ścieżki działania**" (*The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action*) wskazuje, że **zagrożenia psychospołeczne** stały się jednym z największych wyzwań dla BHP w nowoczesnym świecie pracy.

Raport podkreśla bezpośredni **związek między organizacją pracy a stanem zdrowia** psychicznego i fizycznego pracowników.

www.ilo.org/sites/default/files/2026-04/SafeDay%202026%20report%20%28embargo%29.pdf

Definicja zdrowia wg WHO

- ✓ stan pełnego/całkowitego dobrostanu/dobrego samopoczucia) (ang. *wellbeing*) fizycznego, psychicznego i społecznego,
- ✓ a nie tylko brak choroby, kalectwa czy niepełnosprawności

Zdrowie to nie tylko brak dolegliwości, ale też funkcjonowanie w harmonii.

Kluczowe aspekty definicji zdrowia wg WHO



- **Dobrostan fizyczny:** Prawidłowe funkcjonowanie wszystkich układów i narządów organizmu.
- **Dobrostan psychiczny:** Zdolność do radzenia sobie ze stresem, logicznego myślenia, wyrażania uczuć oraz rozwoju i samorealizacji.
- **Dobrostan społeczny:** Zdolność do funkcjonowania w społeczeństwie, utrzymywania relacji i produktywnej aktywności

Zdrowie to wartość, która pozwala jednostce na realizację celów, a nie tylko unikanie chorób.

Zmęczenie, stres i wypalenie zawodowe przekładają się nie tylko na atmosferę w miejscu pracy, ale także na efektywność zespołów.

Troską o dobrostan i zdrowie psychiczne pracowników to obszar, który zgodnie z raportem *SD Worx za 2024* jest priorytetowym problemem do rozwiązania dla **28 proc. badanych firm**.

Z raportu wynika, że aż **53 proc. Polaków** postrzega swoją pracę jako źródło stresu i obciążenia psychicznego. Ponad **46 proc.** zatrudnionych przyznaje, że nie czuje się w pracy w pełni zdrowo i komfortowo. To dane wyższe niż średnia europejska, która wskazuje, że podobne odczucia ma 38 proc. badanych.

Coraz częściej problemy ze zdrowiem psychicznym skutkują też zwolnieniami lekarskimi. Na takie zwolnienia w 2024 roku zdecydowało się 18 proc. Europejczyków, ale wśród najmłodszych pracowników (poniżej 35. roku życia) ten odsetek wynosi 25 proc.



**Dane dotyczące
wpływu ryzyk
psychospołecznych
na zdrowie i
gospodarkę
(raport MOP 2026)**

- **840 000 zgonów rocznie:** Szacowana liczba osób umierających z powodu schorzeń powiązanych z ryzykiem psychospołecznym, takich jak choroby układu krążenia, udary oraz zaburzenia psychiczne, w tym samobójstwa.
- **1,37% globalnego PKB:** Roczne straty ekonomiczne wynikające z braku efektywnego zarządzania psychospołecznym środowiskiem pracy.
- **35% pracowników na świecie** pracuje ponad 48 godzin tygodniowo, co jest kluczowym czynnikiem ryzyka.
- **23% pracowników** doświadczyło przemocy lub molestowania w miejscu pracy

MOP proponuje innowacyjne podejście do czynników ryzyka oparte na trzech poziomach:

1.Natura samej pracy: Wymagania, odpowiedzialność, znaczenie zadań oraz dostęp do niezbędnych zasobów.

2.Organizacja i zarządzanie: Jasność ról, autonomia pracownika, tempo pracy oraz jakość wsparcia ze strony przełożonych.

3.Polityki i procedury zakładowe: Zasady dotyczące czasu pracy, zarządzanie zmianami organizacyjnymi, monitorowanie cyfrowe oraz mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi.

Główne wyzwania i ścieżki działania

Raport wskazuje, że **psychospołeczne czynniki ryzyka** – takie jak długie godziny pracy, niepewność zatrudnienia, wysokie wymagania przy niskim poziomie kontroli oraz mobbing i nękanie w miejscu pracy – **mogą tworzyć szkodliwe środowisko pracy, jeśli nie zostaną odpowiednio rozwiązane.**

- **Nowe technologie:** Cyfryzacja i sztuczna inteligencja (AI) zmieniają sposób nadzorowania i oceny zadań, co może potęgować stres i poczucie inwigilacji.

- **Elastyczność pracy:** Rozwój pracy zdalnej, hybrydowej oraz platformowej zaciera granice między życiem zawodowym a prywatnym

Raport MOP wskazuje, że obecne podejście do **stresu w pracy jest zbyt mocno skupione na odporności jednostki** (np. doradztwo, kursy radzenia sobie ze stresem), zamiast na **rozwiązaniach strukturalnych.**

- Raport podkreśla **rosnący wpływ sposobu projektowania, organizacji i zarządzania pracą na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.**

„Zagrożenia psychospołeczne stają ~~się~~ **jednym** z najpoważniejszych wyzwań dla bezpieczeństwa i higieny pracy we współczesnym świecie pracy. Poprawa psychospołecznego środowiska pracy jest niezbędna nie tylko dla ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, ale także dla zwiększenia produktywności, efektywności organizacji i zrównoważonego rozwoju gospodarczego”. – *Manal Azzi, kierownik zespołu ds. polityki i systemów BHP w MOP.*

Ryzyka i nadmiernej liczby zgonów można uniknąć, jeśli zarządzanie ryzykiem psychospołecznym zostanie zintegrowane z systemami bezpieczeństwa i higieny pracy i będzie wspierane dialogiem społecznym między rządami, pracodawcami i pracownikami.

MOP postuluje do traktowania ryzyk psychospołecznych z taką samą powagą regulacyjną jak zagrożenia fizyczne, chemiczne czy biologiczne.

Podstawowe psychospołeczne aspekty środowiska pracy

- wymagania psychologiczne pracy (wymagania jakościowe i ilościowe pracy, tempo pracy, klarowność wymagań itp.),
- kontrola w pracy (możliwość wpływania na proces pracy),
- wsparcie społeczne,
- możliwość rozwoju zawodowego.

Niewłaściwe psychospołeczne warunki pracy powodują nadmierne obciążenie psychiczne/stres.

➤ **STRES W PRACY** - stan napięcia wynikający z niedopasowania wymagań zawodowych do umiejętności pracownika. Przejawia się fizycznie, psychicznie i behawioralnie, utrudniając koncentrację i obniżając efektywność.

Jeden z najpopularniejszych modeli stresu Roberta Karaska zakłada, że **stres w pracy jest wynikiem:**

- wysokich wymagań pracy,
- niskiej kontroli
- niskiego wsparcia społecznego
- brak możliwości rozwoju zawodowego.



Stresu nie da się uniknąć, jest on nieodłączną częścią życia zawodowego i prywatnego. Z punktu widzenia pracownika każda sytuacja może być źródłem stresu.

To w jaki sposób dana sytuacja będzie oddziaływać na danego człowieka zależy m.in. od jego osobowości, doświadczenia, kompetencji, nastawienia.

Co ważne, reakcja na daną sytuację może ulegać zmianie m.in. ze względu na nabywane doświadczenie.



Stresory

- Czynniki wywołujące stan stresu.
- Są one różne dla każdego człowieka. To co wywołuje stres u jednej osoby, może być sytuacją neutralną lub wręcz mobilizującą dla kogoś innego.

Stresory występujące w środowisku pracy

Stresory w pracy

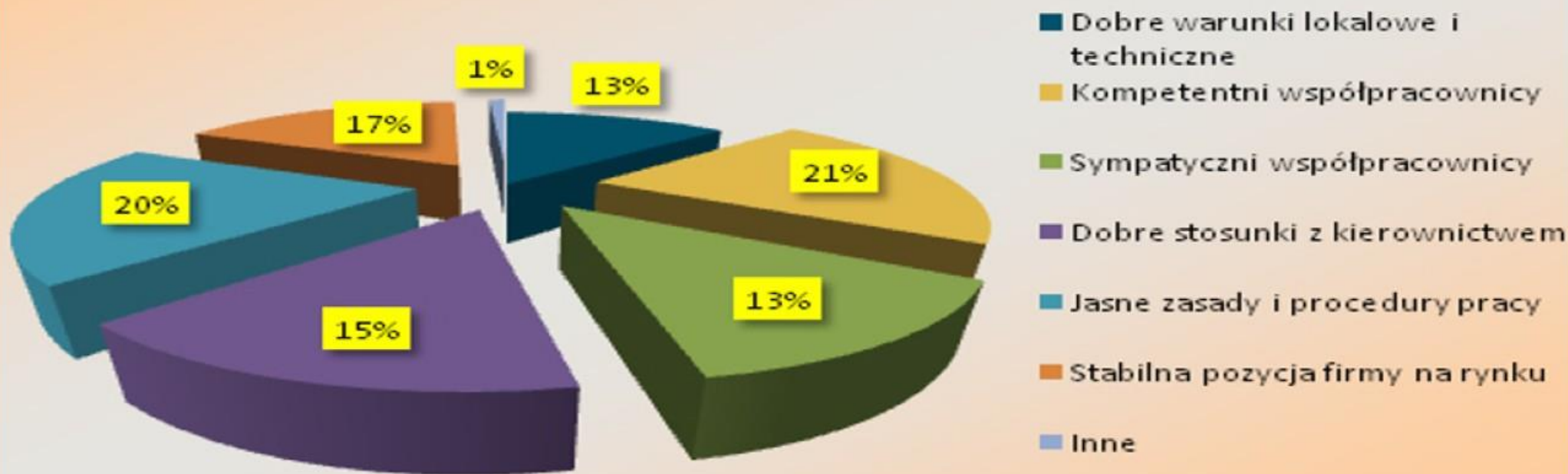




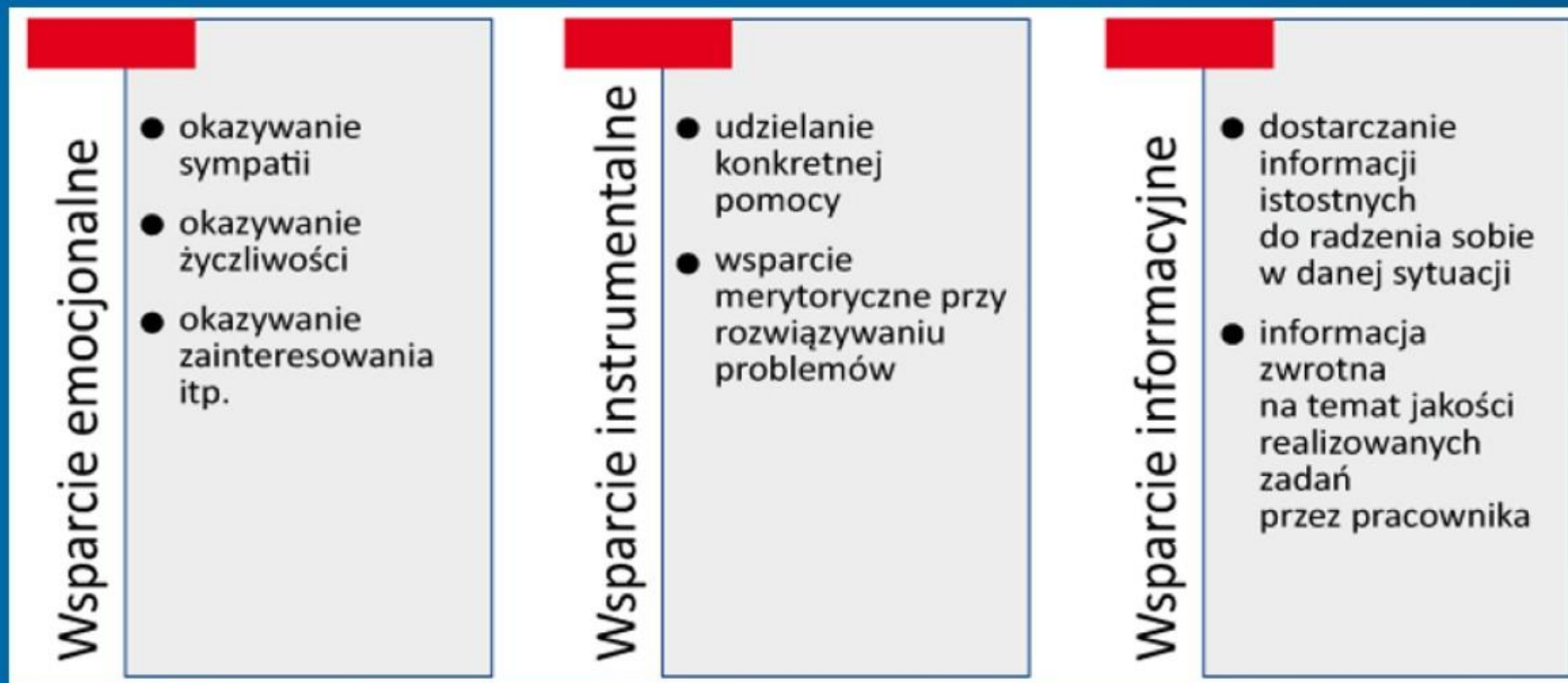
Przyczyny stresu zawodowego to



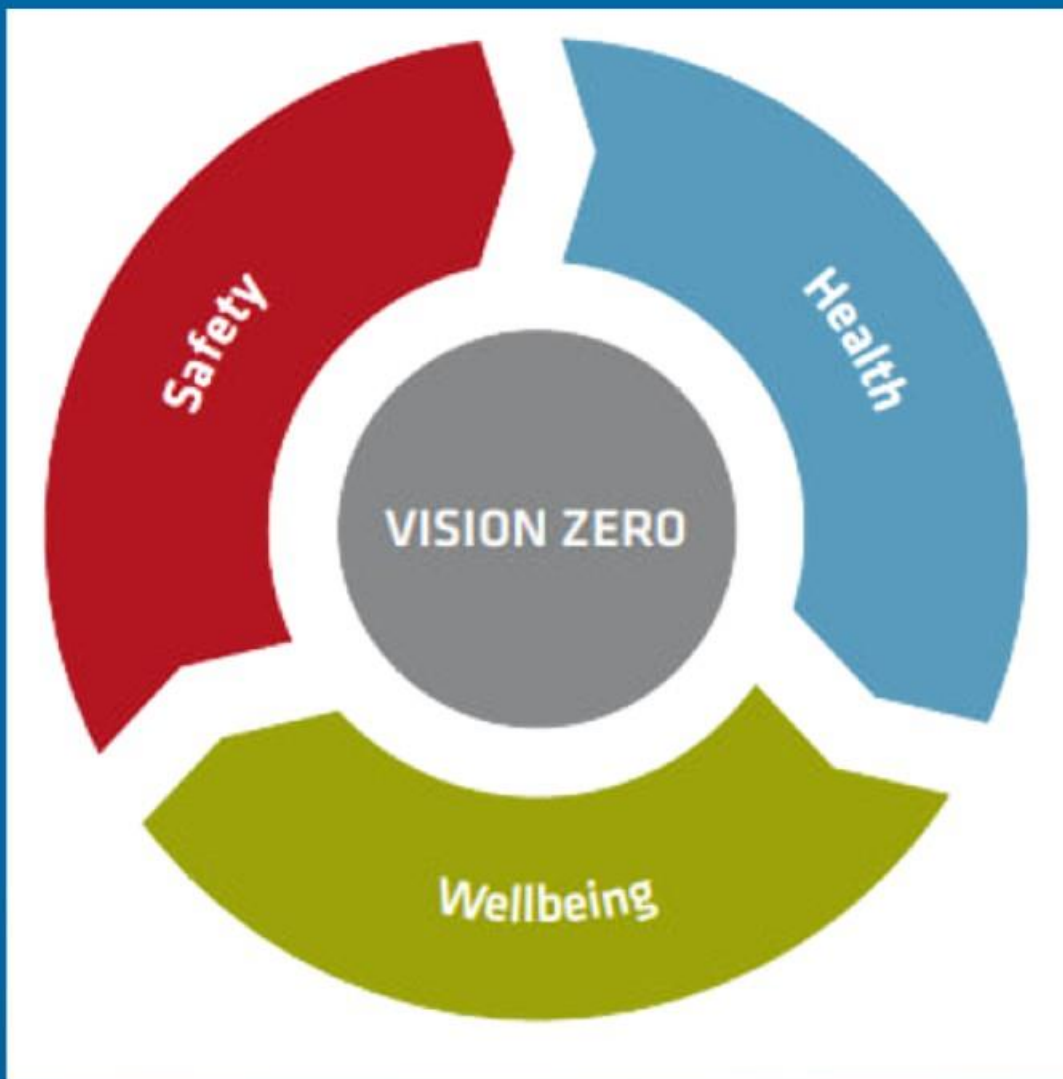
Jakie cechy powinny mieć idealne miejsce pracy?



<https://zielonalinia.gov.pl/-/raport-miesiaca-idealny-pracodawca-41386> dn. 8.03.2017 r.



Osoba otoczona przychylnością czuje się lepiej i pewniej,
nawet jeśli środowisko pracy generuje dużą ilość stresorów.



Wizja ZERO to nowoczesne, całościowe podejście do **zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym**.

Łączy trzy kluczowe elementy:

- 1) **bezpieczeństwo** - tworzenie i utrzymywanie miejsc pracy wolnych od urazów,
- 2) **zdrowie** - utrzymanie zdrowia fizycznego i zdolności do pracy pracowników
- 3) **dobrostan pracowników** - rozwiązywanie problemów związanych z niekorzystnymi warunkami pracy w sferze psychospołecznej

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy



Art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1644 z późn. zm.).

Za **wypadek przy pracy** uważa się **nagle zdarzenie** wywołane **przyczyną zewnętrzną** powodujące **uraz lub śmierć**, które nastąpiło **w związku z pracą**:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy

Definicja przyczyny zewnętrznej: Stres, aby być uznany za przyczynę wypadku, musi być czymś więcej niż tylko "zwykłym" napięciem w pracy. Musi to być nagłe, intensywne zdarzenie zewnętrzne, które wywołuje gwałtowną reakcję organizmu, np. silny szok emocjonalny, ostra reprimenda, wypadek klienta, nagła sytuacja konfliktowa z przełożonym, konieczność obsługi bardzo agresywnego klienta, która doprowadza do załamania.

Musi stanowić zewnętrzny czynnik inicjujący zdarzenie (np. zawał), a nie być jedynie długotrwałym stanem emocjonalnym.

Związek z pracą: Stresogenna sytuacja musi wynikać bezpośrednio z zadań służbowych.

Nagłość zdarzenia: Stres musi doprowadzić do nagłego, nieprzewidzianego urazu (np. zawał serca, udar).

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy

Kiedy stres NIE jest przyczyną wypadku przy pracy?

- Stres o charakterze przewlekłym, wynikający z ogólnej atmosfery pracy.
- Zwyczajne napięcie związane z odpowiedzialnością lub terminami.
- Sytuacje, w których stres jest wynikiem czynników osobistych pracownika, a nie bezpośredniego zdarzenia w pracy.

Kluczowe jest wykazanie związku przyczynowego między stresem a urazem.

W przypadku wystąpienia zawału lub udaru, nawet jeśli stres był przyczyną, konieczne jest udowodnienie, że to nagłe, zewnętrzne zdarzenie (stres) doprowadziło do tego skutku.

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy

Stres nie może stanowić przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy

Wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.2010 r., [I PK 186/09](#), OSNP 2011, nr 17-18, poz. 224:

„Wręczenie pracownikowi pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowi zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy”

Wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2009 r., [III UK 56/08](#), OSNP 2010, nr 15-16, poz. 193:

„Ocenianie uczniów należy do zwykłych obowiązków nauczyciela, przeto stres wywołany wystawieniem kilkunastu ocen niedostatecznych nie może być uznany za współprzyczynę sprawczą śmierci nauczyciela wskutek wypadku przy pracy.”

Wyrok SN z 16.12.1997 r., [II UKN 407/97](#), OSNAP 1998, nr 21, poz. 644:

„Stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych jest cechą tych obowiązków i nie może być uznany za przyczynę zewnętrzną zawału serca [...], chyba że jego gwałtowny charakter jest wynikiem rażąco nietypowych warunków pracy.”

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy

Wyrok SN z 14.02.1996 r., [II PRN 2/96](#), OSNAP 1996, nr 17, poz. 252:

„Praca dyrektora jest z istoty swej związana z dużą odpowiedzialnością, a występujące w jej toku stresy nie mogą być uznane za nietypowe warunki pracy w rozumieniu przyczyny zewnętrznej zdarzenia.”

Wyrok SN z 7.10.1986 r., [II URN 166/86](#), OSNC 1988, nr 2–3, poz. 37:

„Stres psychiczny związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, który przeciętny organizm ludzki jest w stanie znieść bez istotnego uszczerbku dla zdrowia, nie jest przyczyną zewnętrzną [...].”

Wyrok SN z 22.06.1977 r., [III PRN 12/77](#), OSNC 1977, nr 12, poz. 248:

„Nie można nadać charakteru przyczyny zewnętrznej [...] samemu faktowi zdenerwowania, spowodowanego nieodpowiadającym życzeniom pracownika przesunięciem go do innej pracy.”

Stres jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy



Stres może stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy

Wyrok SN z 24.03.1995 r., [II PRN 1/95](#), OSNAP 1995/17/216

„Przeżycie wewnętrzne w postaci emocji o znacznym nasileniu, wywołujące negatywne skutki w organizmie pracownika, może być uznane za przyczynę zewnętrzną zdarzenia, jeżeli powstało wskutek okoliczności nietypowych dla stosunków pracowniczych [...].”

Wyrok SN z dn. 23 stycznia 1986 r., [II PR 1/86](#), PiZS 1986/8/74

„Przeżycie wewnętrzne (uraz psychiczny) w postaci emocji o znacznym nasileniu, wywołujące negatywne skutki w organizmie pracownika, może być uznane za przyczynę zewnętrzną wypadku [...], jeżeli zostało wywołane nie przez pracownika, lecz powstało wskutek okoliczności nietypowych dla normalnych stosunków pracowniczych.”

Obowiązki pracodawcy wynikające z Kodeksu pracy



Art. 11¹ Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności: (...)

2b) **przeciwdziałać dyskryminacji** w zatrudnieniu, (...)

4) **zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy**, (...)

9) **stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników** oraz wyników ich pracy,

10) **wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.**

Art. 94³ § 1. Pracodawca jest obowiązany **przeciwdziałać mobbingowi.**



Obowiązki pracownika wynikające z Kodeksu pracy

Art. 100. Kodeksu pracy

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2 Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy



Zagrożenia pracowników czynnikami psychospołecznymi w środowisku pracy rośnie z roku na rok. Dotyczy to w szczególności mobbingu i dyskryminacji - dlatego jego zwalczanie jest jednym z priorytetowych zadań PIP w 2026r.





← → ↻ streswpracy.pl

🔍 Szukaj

[Strona główna](#) [Ciekawe materiały](#) [Biblioteka](#) [Pracownicy 50+](#) [Program profilaktyczny](#) [Polecamy](#) [Webinary i podcasty](#) [Kontakt](#)

 **streswpracy.pl**
Znajdź rozwiązanie

Nie sposób skutecznie radzić sobie ze stresem, nie mając o nim szczególnego pojęcia.
Henri Pull

WEBINARZY I PODCASTY

 Trauma i PTSD (syndrom stresu pourazowego) Do obejrze... Udostępni

OGRANICZENIE OBCIĄŻEN PSYCHICZNYCH
Webinarium Państwowej Inspekcji Pracy


TRAUMA I PTSD (syndrom stresu pourazowego)

Joanna Bartoszek
starszy specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy



dr Marta Bem
specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy



Obejrzyj w  YouTube

 Dyskryminacja czy? Ograniczenie obciążeń psy... Kopiu link


OGRANICZENIE OBCIĄŻEN PSYCHICZNYCH
Webinarium Państwowej Inspekcji Pracy

DYSKRYMINACJA cz. I

Joanna Bartoszek
starszy specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy



Marta Bem
specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy

Obejrzyj w  YouTube

 Przeciwdziałanie stygmatyzacji PRACY Kopiu link

OGRANICZENIE OBCIĄŻEN PSYCHICZNYCH ZWIĄZANYCH Z PANDEMIĄ COVID-19
Webinarium Państwowej Inspekcji Pracy

LĘK POSTIZOLACYJNY I STYGMATYZACJA

Joanna Bartoszek
starszy specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy



Marta Bem
specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy

 Odporność psychiczna PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY Kopiu link

OGRANICZENIE OBCIĄŻEN PSYCHICZNYCH ZWIĄZANYCH Z PANDEMIĄ COVID-19
Webinarium Państwowej Inspekcji Pracy

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

Joanna Bartoszek
starszy specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy



Marta Bem
specjalista
Departament Prewencji i Promocji
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ