Inštitút pre výskum
práce a rodiny

Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku

I. etapa

Správa z výskumnej úlohy

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2021

Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku

I. etapa

Správa z výskumnej úlohy

Zodpovedná riešiteľka: RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, december 2021

Výskumná úloha

Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku. I. etapa

Zadávateľ úlohy

Sekcia práce, MPSVR SR

Zodpovedná riešiteľka

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy

január 2021 - december 2021

Uloženie výstupu

© Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25-27, 812 41 Bratislava

Forma archivácie

printová, elektronická

Počet výtlačkov

5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia

Predkladaná správa z výskumnej úlohy sa snaží priniesť ucelené informácie z oblasti psychosociálnej záťaže, psychosociálnych rizík a možností ich posudzovania a hodnotenia. Prináša prehľad metód, postupov a programov na posudzovanie, hodnotenie a riadenie psychosociálnych rizík, psychickej pracovnej záťaže a stresu pri práci. Predstavuje I. etapu riešenia dvojročného výskumného projektu a výsledky a zistenia budú podkladom pre riešenie II. etapy v roku 2022. Obsahuje analýzu problematiky z pohľadu expertov na danú oblasť, prehľad aktivít kompetentných inštitúcií a prehľad literatúry a zdrojov v skúmanej oblasti na úrovni EÚ a SR.

Kľúčové slová

psychosociálne riziká, psychická pracovná záťaž, pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, hodnotenie a posudzovanie rizík, duševné zdravie

Annotation

The presented report of the research task seeks to provide comprehensive information in the area of psychosocial burden, psychosocial risks and the possibilities for their assessment and evaluation. It provides an overview of methods, procedures and programmes for the assessment, evaluation and management of psychosocial risks, psychological workload and stress at work. It presents Phase I of a two-year research project and the results and findings will be the basis for the Phase II in 2022. It contains an analysis of the issues from the perspective of experts in the field, an overview of the activities of competent institutions and a review of literature and resources in the field under study at EU and Slovak levels.

Keywords

psychosocial risks, psychological workload, working conditions, occupational safety and health, risk assessment and risk evaluation, mental health

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK

Graf č. 1 Ako často pociťujú Slováci stres

Graf č. 2 Čo Slovákom spôsobuje stres

Graf č. 3 Podiel ľudí s častým stresom podľa pracovného zaradenia

Graf č. 4 Najčastejšie príčiny stresu podľa pracovného zaradenia

Obrázok č. 1 Najčastejšie príčiny úmrtí v SR

Obrázok č. 2 Príčiny úmrtí v SR

Obrázok č. 3 Vyšetrené osoby podľa diagnóz a pohlavia v oblasti duševných chorôb za rok 2020

Obrázok č. 4 Hlavné druhy psychosociálnych nebezpečenstiev

Obrázok č. 5 Pracoviská, ktoré uvádzajú, že riadenie psychosociálnych rizík je zložitejšie, podľa jednotlivých krajín, 2019

Obrázok č. 6 Pracoviská, ktoré uvádzajú faktory sťažujúce riadenie psychosociálnych rizík, podľa veľkosti (počtu zamestnancov)

Obrázok č. 7 Pracoviská, ktoré uvádzajú, že majú zavedené postupy na predchádzanie psychosociálnym rizikám, podľa jednotlivých sektorov, 2019

Obrázok č. 8 Sprievodca kampaňou

Obrázok č. 9 Prehľad publikácií ku kampani

Obrázok č. 10 Rámcový model riadenia psychosociálnych rizík

Obrázok č. 11 Príručka ISSA – titulná strana

Obrázok č. 12 Súvislosť medzi psychickou záťažou a psychickými požiadavkami

Obrázok č. 13 Nízke a vysoké požiadavky

Obrázok č. 14 Zhodnotenie – hodnotiaci formulár pre pásový dopravník

Obrázok č. 15 Štruktúra pracovného poľa

Tabuľka č. 1 Príklady rizík pre duševné zdravie na pracovisku a mimo pracoviska

Tabuľka č. 2 Rozdelenie stresových charakteristík pri práci

Tabuľka č. 3 Prehľad najčastejších príznakov stresu

Tabuľka č. 4 Prehľad kampaní EU OSHA

Tabuľka č. 5 Meisterove záťažové faktory

Tabuľka č. 6 Hodnotenie záťažových tendencií- klasifikácia záťaže podľa stupňov

Tabuľka č. 7 Interpretácia stupňov záťaže

Tabuľka č. 8 Orientačné populačné normy

Tabuľka č. 9 Priemerné hodnoty vybraných profesií (Podľa Židková tab. č.5)

Tabuľka č. 10 Vyhodnotenie podľa otázok

Tabuľka č. 11 Údaje pre štandardizáciu

Tabuľka č. 12 Vyhodnotenie rizika

Tabuľka č. 13 Vyhodnotenie rizika pri skupinovom hodnotení

Tabuľka č. 14 Prehľad premenných a metód v psychologickej praxi

ZOZNAM SKRATIEK

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

EA BOZP (EU OSHA) – Európska Agentúra pre BOZP

EF – Eurofound

EHS – Európske hospodárske spoločenstvo

ESENER – Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách agentúry EU-OSHA

IKT – informačné a komunikačné technológie

ILO – Medzinárodná organizácia práce z angl. International Labour Organisation

IP – inšpektorát práce

ISSA – Medzinárodná asociácia sociálnej bezpečnosti z angl. International Social Security Association

KOZ SR– Konfederácia odborových zväzov SR

MOP – Medzinárodná organizácia práce

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva SR

NIP – Národný inšpektorát práce

OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj z angl. Organisation for Economic Co-operation and Development

ÚVZ SR – Úrad verejného zdravotníctva SR

WHO – World Health Organisation – Svetová zdravotnícka organizácia

ZP – Zákonník práce

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1 Vzor záznamového protokolu z hodnotenia psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok

Príloha č. 2 Vzor protokolu o hodnotení senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok

Príloha č. 3 Vzor dotazníka na hodnotenie psychickej záťaže pri práci podľa Meistera

Príloha č. 4 Vzor záznamového protokolu zrakových ťažkostí

Príloha č. 5 Pomôcka pre prehľadné zaradenie prác do kategórií z hľadiska psychickej pracovnej záťaže

Príloha č. 6 Hodnotiaci formulár – Psychická únava, podľa metodiky ISSA

Príloha č. 7 Hodnotiaci formulár – Stres, podľa metodiky ISSA

Príloha č. 7 Hodnotiaci formulár – Psychická únava, podľa metodiky ISSA

Príloha č. 8 Hodnotiaci formulár – Monotónnosť, podľa metodiky ISSA

Príloha č. 9 Hodnotiaci formulár – Psychická presýtenosť, podľa metodiky ISSA

Príloha č. 10 Hodnotiaci formulár podľa metodiky ISSA

OBSAH

ÚVOD 9

1. Výskumná úloha – ciele a prístup k jej riešeniu 12

II. Teoretické východiská a analýza súčasného stavu v oblasti psychosociálnych rizík, psychickej pracovnej záťaže a duševného zdravia 16

2.1 Prehľad zistení v oblasti psychosociálnych rizík a duševného zdravia 16

2.2 Psychosociálne riziká a faktory výrazne vplývajúce na ich vznik 32

2.2.1 Pracovný stres a psychická záťaž 33

2.2.2 Zdroje psychickej záťaže 36

2.2.3 Ako záťaž ovplyvňuje zdravie 37

2.2.4 Pracovný stres ako súčasť systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci 38

2.2.5 Úloha manažmentu pri zlepšovaní psychosociálneho prostredia 40

2.2.6 Význam participácie zamestnancov 41

2.3 Psychosociálne riziká v legislatívnej praxi v SR 42

2.4 Riadenie a hodnotenie psychosociálnych rizík na pracovisku 45

2.4.1 Hodnotenie rizík 48

III. Aktivity v EÚ a MOP v oblasti prevencie psychosociálnych rizík 53

IV. Aktivity v SR v oblasti prevencie psychosociálnych rizík 65

V. Metódy, postupy a programy na posudzovanie a hodnotenie psychosociálnych rizík a psychickej pracovnej záťaže 76

5.1 Aktivity v rámci EÚ, MOP 76

5.2 Aktivity v SR 85

ZÁVER 110

Použitá literatúra a zdroje 112

PRÍLOHY 122

Recenzný posudok .....

Resumé/Conclusion 150

ÚVOD

Riaditeľka EU-OSHA Christa Sedlatschek poznamenala: *„Podniky, ktoré nevykonávajú pravidelné hodnotenia rizík, ako hlavné dôvody uvádzajú, že riziká a nebezpečenstvá sú už známe (83 %) a že nemajú žiadne väčšie problémy (80 %). Psychosociálne riziká sa vnímajú ako náročnejšie než iné riziká. Takmer každá piata z organizácií, ktoré uviedli povinnosť zaoberať sa s problémovými zákazníkmi alebo vystavenie časovému tlaku, tiež uviedla, že jej chýbajú informácie alebo vhodné nástroje na účinné odstránenie tohto rizika.“*

Tento výrok riaditeľky Európskej agentúry pre BOZP (ďalej len „EU OSHA“) vystihuje každodennú realitu a situáciu v oblasti posudzovania rizík, a najmä tých psychosociálnych,aj v našich podmienkach. Počet ľudí vystavených psychosociálnym rizikám rastie. Pracovné prostredie sa výrazne mení z dôvodu zavádzania nových technológií, materiálov a pracovných procesov. Zmeny v rozvrhnutí, organizácii a riadení práce môžu vyvolať vznik nových rizikových oblastí, čo môže spôsobiť zvýšenie miery stresu a v konečnom dôsledku viesť k závažnému poškodeniu duševného a telesného zdravia.

V správe EU OSHA sa uvádza, že k hlavným psychosociálnym rizikám patria nové formy pracovných zmlúv, neistota zamestnania, intenzifikácia práce, vysoké emocionálne nároky v zamestnaní (násilie v práci, zastrašovanie v práci, stres a iné) a nerovnováha medzi pracovným a osobným životom.

Psychosociálne riziká a stres súvisiaci s prácou patria k najzávažnejším otázkam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vo veľkej miere ovplyvňujú zdravie jednotlivcov, organizácie aj ekonomiku štátu. Asi polovica európskych zamestnancov uvádza, že stres na pracovisku je pre nich bežný a so stresom súvisí aj polovica všetkých vymeškaných pracovných dní. Tak ako mnohé iné problémy týkajúce sa psychického zdravia, aj stres býva často nepochopený alebo stigmatizovaný. Ak sa však bude na psychosociálne riziká a stres nazerať ako na organizačnú záležitosť a nie ako na zlyhanie jednotlivca, možno ich riadiť rovnako dobre ako ktorékoľvek iné bezpečnostné a zdravotné riziká na pracovisku.

Hodnoteniu psychickej pracovnej záťaže sa v posledných rokoch začína venovať zvýšená pozornosť. Výsledky doterajších štatistických hodnotení psychickej záťaže na pracovisku poukazujú na zvýšený výskyt prevalencie symptómov stresu medzi pracovníkmi nielen v štátoch EÚ, ale aj v iných krajinách, ktoré tvoria druhú najväčšiu príčinu zdravotných problémov v práci (prvé sú ochorenia podporno-pohybového systému). Neprimeraná psychická pracovná záťaž a stres na pracovisku prispieva k pracovným absenciám zapríčineným chorobou a tým aj k ekonomickým stratám ako pre podniky, tak aj pre poisťovne.

Je potrebné uvedomiť si negatívny vplyv stresu a celkovej psychosociálnej záťaže na podnikanie. Ekonomický dopad zvýšeného výskytu uvedených faktorov zahŕňa zníženie produktivity a celkovej výkonnosti organizácie, zvýšený počet absencií, tzv. príliš dôslednú

dochádzku (zamestnanec príde do práce, keď je chorý a nie je schopný odvádzať požadovaný výkon) a zvýšenú mieru nehôd a úrazov. Absencie vyvolané psychickými problémami sú obvykle dlhšie než tie, ktoré vznikajú z iných dôvodov. Odhadované náklady pre podniky a spoločnosť sú významné a na úrovni štátov sa vyčísľujú v miliardách eur.

Riadenie stresu nie je len morálnou povinnosťou riadiacich pracovníkov a dobrou investíciou pre zamestnancov, ale aj zákonnou požiadavkou stanovenou v rámcovej smernici 89/391/EHS, ktorú podporujú rámcové dohody sociálnych partnerov o strese súvisiacom s prácou a obťažovaní a násilí pri práci. Psychosociálne riziká na pracovisku a problematika duševného zdravia sú citlivou témou, okolo ktorej panuje mnoho nedorozumení.

V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER) sa zistilo, že viac ako 40 % zamestnávateľov považuje riadenie psychosociálnych rizík za ťažšie ako riadenie tzv. tradičných rizík bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ako hlavné prekážky sa uvádzajú citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí. Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššom stupni riadenia sa navyše zistilo, že takmer polovica z nich je presvedčená, že žiadny z ich zamestnancov počas svojho pracovného života nikdy nebude mať problém s duševným zdravím. Skutočnosťou je, že až každý šiesty zamestnanec bude trpieť poruchou duševného zdravia. Ak aj platí, že psychika človeka je zapojená pri každej pracovnej aktivite, vývoj smeruje k tomu, že čoraz viac druhov pracovných činností si vyžaduje najmä účasť psychickej zložky organizmu. Stotožňujúc sa s uvedeným výrokom ďalej je možné doplniť, že celospoločenské zmeny si vyžiadali aj identifikáciu nových faktorov pracovného prostredia. Okrem faktorov psychickej pracovnej záťaže sa apeluje na existenciu a následky psychosociálnych faktorov. Pozitívnym smerom dochádza k uvedomovaniu si, že ochrana fyzického zdravia, ale ekvivalentne i duševného zdravia má výrazný individuálny dopad s právnymi a mimoprávnymi dôsledkami na život jednotlivca. Predstavuje tiež jeden z rozhodujúcich ekonomických ukazovateľov pre zamestnávateľa. Z týchto dôvodov sa možno v čoraz väčšej miere stretávať s iniciatívami, ktoré apelujú na zmeny v prístupe k starostlivosti o všetky zložky zdravia zamestnancov (fyzickú, mentálnu a sociálnu).

Aby bolo možné psychosociálne riziká posudzovať a v dostatočnej miere vyhodnotiť ich dopady na zdravie a psychiku zamestnancov, je samozrejme potrebné ich poznať. V oblasti posudzovania psychosociálnych rizík existujú niektoré medzery, ako napríklad neexistuje ucelený systém metód na posudzovanie rizika a tieto riziká ich posudzovatelia nedokážu vhodne popísať a vyhodnotiť. Ďalej nie sú podrobne známe programy na znižovanie záťaže z psychosociálnych rizík.

Predkladaná správa z výskumnej úlohy sa snaží priniesť ucelené informácie z oblasti psychosociálnej záťaže, psychosociálnych rizík a možností ich posudzovania a hodnotenia.

Predkladaná správa z výskumnej úlohy predstavuje I. etapu riešenia dvojročného výskumného projektu a výsledky a zistenia budú podkladom pre riešenie II. etapy v roku 2022. Obsahuje analýzu problematiky z pohľadu expertov na danú oblasť, prehľad aktivít kompetentných inštitúcií a prehľad literatúry a zdrojov v skúmanej oblasti.

Výskumná úloha vyplynula zo Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a programu jej realizácie na roky 2021 – 2023: Zamerať aktivity v oblasti BOZP vrátane výskumu na nové riziká súvisiace s novými technológiami a uplatňovaním konceptu inteligentného priemyslu (digitalizácia, automatizácia, robotika a umelá inteligencia), riziká súvisiace s novými formami práce a demografickým vývojom vrátane starnutia pracovnej sily, ako aj na psychosociálne riziká. Vypracovať programy a zaviesť mechanizmy použiteľné pre existujúce a novovznikajúce psychosociálne riziká zamerané na včasné odhalenie a pomoc v prípade duševnej a mentálnej záťaže súvisiacej s prácou.

Využitie výsledkov výskumnej úlohy sa predpokladá v legislatívnej, dozornej praxi a v praxi zamestnávateľov a v neposlednej miere aj u zástupcov zamestnancov. Výsledky výskumného projektu prispejú k napĺňaniu priorít a cieľov Stratégie BOZP v SR. Očakávané výsledky riešenia budú slúžiť aj ako podklady pre koncepčnú a metodickú činnosť v oblasti BOZP a celkovú orientáciu sociálnej politiky rezortu MPSVR SR.

1. Výskumná úloha – ciele a prístup k jej riešeniu

Výskumná úloha „Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku“ a riešenie I. etapy poskytuje analýzu podkladov, výskumov, analýz a literárnych zdrojov k problematike psychosociálnych rizík a ich posudzovaniu a vyhodnocovaniu na pracovisku a súbor metodík a mechanizmov, ktorými sa dá hodnotiť psychosociálna záťaž a psychosociálne riziká na pracovisku.

Hlavným cieľom výskumnej úlohy je prispieť k zvyšovaniu povedomia o problematike psychosociálnych rizík, psychosociálnej záťaže, stresu a problémov, ktoré vznikajú v dôsledku ich výskytu na pracoviskách a tak prispieť k presadzovaniu rovnakých podmienok, znižovaniu pracovnej úrazovosti a k zvyšovaniu kultúry bezpečnosti práce na Slovensku.

Čiastkové ciele:

- analýza a zmapovanie informačných zdrojov a údajov (výskumy, prieskumy aktivity) o problematike psychosociálnych rizík;
- analýza aktivít EÚ a MOP (EU OSHA, Eurofound a iné európske inštitúcie) vo vzťahu k psychosociálnym rizikám;
- analýza aktivít v SR vo vzťahu k psychosociálnym rizikám;
- analýza metód, postupov a programov na posudzovanie a vyhodnocovanie psychosociálnych rizík a psychickej pracovnej záťaže na pracovisku.

V predkladanej správe sa používa koľko terminologických pojmov, ktorými sú napr.:

- *psychická pracovná záťaž* je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií,
- *psychická záťaž* je faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracovávanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, pričom:

1. prostredím sa rozumie všetko, čo človeka obklopuje, vrátane pracovného prostredia, spoločenských väzieb, udalostí a požiadaviek na správanie,

2. nároky prostredia aj práce sú väčšie ako psychická zdatnosť jednotlivca, jeho pracovná potencia,

Rozlišujú sa tri formy psychickej záťaže:

1. senzorická,
2. mentálna
3. a emocionálna,

- *senzorická záťaž* vyplýva z požiadaviek na činnosť periférnych zmyslových orgánov a im zodpovedajúcich štruktúr centrálneho nervového systému,
- *mentálna záťaž* vyplýva z požiadaviek na spracúvanie informácií kladúcich nároky na psychické funkcie a psychické procesy, ktorými sú pozornosť, predstavivosť, pamäť, myslenie a rozhodovanie,
- *emocionálna záťaž* vyplýva z požiadaviek vyvolávajúcich afektívnu odozvu,
- *psychosociálna záťaž* je faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracúvanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú najmä zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine a v dave a podobne,
- *pracovné podmienky* predstavujú súhrn faktorov priamo alebo nepriamo pôsobiacich na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese.
- *pracovné prostredie* je súbor priestorových, materiálnych, fyzikálnych, chemických, mikroklimatických, fyziologických, psychologických, sociálnych a iných podmienok, v ktorých sa realizuje výrobný, resp. pracovný proces a ktoré ovplyvňujú výsledky výroby, resp. práce, motiváciu, výkon, psychiku, bezpečnosť a zdravie zamestnancov; neštandardné pracovné prostredie je napríklad na pracovisku bez denného osvetlenia, pri práci v podzemí, vo výškach, pod vodou a podobne,
- *práca vo vnútenom pracovnom tempe* je taký spôsob práce, pri ktorom si zamestnanec nemôže voliť pracovné tempo a jeho činnosť je podriadená rytmu technologického procesu alebo rytmu iných osôb; nepatrí sem obsluha bežných, napr. obrábacích strojov, keď pri obrábaní súčiastky zamestnanec musí sledovať proces a zasiahnuť v určitom okamihu, pretože popri tom vykonáva množstvo iných úkonov, pri ktorých si volí svoj rytmus sám,
- *monotónna práca* je práca spojená s trvalo sa opakujúcimi rovnakými úkonmi v trvaní viac ako polovicu pracovnej zmeny s obmedzenou možnosťou zásahu zamestnanca do priebehu tejto činnosti, pričom 1. pohybová alebo úkonová monotónnosť je stereotypná manuálna činnosť s vysokým výskytom rovnakých pracovných úkonov alebo operácií, 2. výkonová monotónnosť je činnosť s prevahou percepčných zložiek a s malou účasťou myšlienkových či rozhodovacích procesov,
- *operácia* je časovo súvislá a pracovne vymedzená časť výrobného procesu pridelená zamestnancovi ako samostatná pracovná úloha, pričom

1. operácie rôzneho druhu sa líšia svojím základným obsahom, vyžadujú používanie rôznych zariadení, nástrojov či pomôcok,

2. operácie rovnakého druhu sú také, ktorých výsledkom je iba zmena vlastností pracovného predmetu, napr. tvaru, rozmeru alebo druhu materiálu,

- *úkon* je samostatná časť v pracovnej operácii, ktorá predstavuje jednoduchú súvislú pohybovú činnosť rovnakého typu a účelového zamerania,
- *práca pod časovým tlakom* je práca vo vysokom pracovnom tempe s obmedzenými možnosťami prestávok a odpočinku, resp. práca spojená s plnením termínovaných úloh pod časovým tlakom, spojená s preťažením kapacity spracovania informácií, čo je príčinou rýchleho nástupu únavy,

- *vplyvy narúšajúce sústredenie* sú vplyvy, ktoré narúšajú nutné sústredenie pri práci a vedú k zvýšenému úsiliu pri koncentrácii alebo k častému prerušovaniu práce na úlohách, napr. hluk na pracovisku, vyrušovanie, časté zvonenie telefónu a iné,
- *sociálna interakcia* je vzájomná súčinnosť, vzájomné ovplyvňovanie sa, vzájomné slovné aj mimoslovné dorozumievanie sa alebo vzájomné pôsobenie rečou, správaním a konaním medzi dvoma alebo viacerými jednotlivcami, alebo medzi skupinami; je determinovaná kvalitou medziľudských vzťahov a komunikácie a môže byť závažným stresogénnym činiteľom,
- *zodpovednosť* je uvedomelý postoj k spoločenským hodnotám, povinnostiam, záväzkom a činnostiam, charakterizuje ju zložitosť rozhodovania, miera určitosti (istoty) v rozhodovacích situáciách a miera osobných rizík; ako vlastnosť osobnosti sa prejavuje v práci opatrnosťou a svedomitosťou pri plnení povinností a dôslednosťou pri zabezpečovaní pridelených úloh či zverených hodnôt,
- *riziko ohrozenia života a zdravia* vlastného alebo iných osôb pri práci je väčšia pravdepodobnosť výskytu nepriaznivého variantu konečného efektu konania jednotlivca v dôsledku účinku rizikového faktora a môže sa vyjadriť pomerom všetkých možných prípadov (udalostí) a neúspešných (nepriaznivých) udalostí; v pracovnom procese pôsobí ako záťažový faktor vyžadujúci vysokú mieru odborných znalostí, pracovnú disciplínu, dodržovanie zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nevyhnutné sústredenie, starostlivosť, nevyhnutnú mieru uvedomovania si rizika a seba kontrolované vykonávanie činnosti,
- *fyzická nepohoda* je na účely vyhlášky pocit fyzického obmedzenia a záťaže pri práci, ktoré sťažujú pracovný výkon, môže byť spôsobená fyzickou námahou, hypokinézou, nevhodnou pracovnou polohou, nepriaznivými mikroklimatickými podmienkami alebo osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, ktoré obmedzujú pohyb, dýchanie, termoreguláciu, videnie alebo sluch,
- *odozva organizmu na záťaž* sa prejavuje reakciami fyziologických aj psychických funkcií, pričom meranie odpovede organizmu na zaťaženie predstavuje kvantifikovanie meraných parametrov fyziologických funkcií a hodnotenie psychologických parametrov vyjadruje výkon v príslušnej psychologickej úlohe,
- *subjektívna odozva zamestnanca na záťaž* je parameter, ktorý sa prejavuje psychickými stavmi v psychickom dianí a prežívaní, pričom zisťovanie subjektívnej odozvy zamestnanca na záťaž predstavuje kvantifikovanie zisťovaného subjektívneho hodnotenia záťaže, práce alebo vlastného stavu zamestnancom,
- *najvyšší stupeň alebo negatívna intenzita subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž* sú súhrnné slovné vyjadrenia intenzity subjektívnej odozvy, ktorá už je súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže, pričom:

1. tieto súhrnné slovné vyjadrenia intenzity subjektívnej odozvy majú v každej metóde konkrétnu interpretáciu podľa spôsobu štandardizácie metódy a normatívneho skóre,

2. konkrétna interpretácia najvyššieho stupňa alebo negatívnej intenzity subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž, ktorá už je súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže, je uvedená pri každej metóde v prílohe č. 5 časti B k vyhláške,

- *psychické preťaženie* je psychický stav, keď si zamestnanec uvedomuje konflikt medzi nárokmi kladenými na jeho osobu alebo na pracovné miesto a medzi jeho výkonnosťou alebo schopnosťou podať výkon,
- *monotónnosť* je postupne sa rozvíjajúci stav zníženej aktivácie, ktorý sa objavuje pri dlhodobej, monotónnej, jednotvárnej a opakovanej činnosti či úlohách, prejavuje sa hlavne ospalosťou, unaviteľnosťou, znížením a kolísaním výkonnosti, zhoršením adaptability a reaktivity a je často sprevádzaný zvýšením variability srdcovej frekvencie,
- *nešpecifické preťaženie* je stav psychického presýtenia charakterizovaný nechuťou až odporom voči niektorej práci alebo činnosti ako dôsledok jej dlhodobého intenzívneho vykonávania pri súčasne nízkej spokojnosti s prácou; emocionálne odmietnutie jednotvárnej opakujúcej sa činnosti alebo situácií, ktoré na základe predchádzajúcich skúseností vedú k vyčkávaniu či k pocitom bezvýchodiskovosti; v protiklade k monotónii je charakterizované nezmenenou alebo dokonca zvýšenou úrovňou aktivácie a je spojené s negatívnym emocionálnym prežívaním.

a ďalšie...uvedené v ďalšom texte správy.

Výskumná úloha reflektuje ciele Európskej stratégie politiky BOZP s výhľadom do roku 2027, ktorú pripravila aj Európska komisia pod názvom „Strategický rámec EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na obdobie 2021 – 2027“, ďalej Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a programu jej realizácie na roky 2021 – 2023,Národného programu podpory zdravia pre roky 2021 – 2030 a Národného programu duševného zdravia na roky 2019 a 2020.

Výskumná úloha prináša prehľad informácií a aktivít v oblasti psychosociálnych rizík k 31.12.2021. Bude podkladom pre riešenie II. etapy v roku 2022 s dôrazom na návrhy opatrení pre podnikovú prax, zamestnancov i zástupcov zamestnancov pri riešení problematiky psychosociálnych rizík, psychickej pracovnej záťaže a pracovného stresu.

II. Teoretické východiská a analýza súčasného stavu v oblasti psychosociálnych rizík, psychickej pracovnej záťaže a duševného zdravia

2.1 Prehľad zistení v oblasti psychosociálnych rizík a duševného zdravia

Podľa právnych predpisov Európskej únie (ďalej len „EÚ“) zamestnávateľ zodpovedá za všetky aspekty ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, vrátane psychosociálnych otázok. Zmeny v spôsobe, akým sa pracuje za posledné desaťročia, majú za následok zvýšenie výskytu psychosociálnych problémov na európskych pracoviskách. Príkladom psychosociálnych rizík, ktoré majú dôsledky pre organizáciu a pre jednotlivcov, sú vysoké pracovné zaťaženie, monotónna práca, nejasné očakávania ohľadom pracovnej výkonnosti a riziko násilia.

Pre organizáciu to má dôsledky v poruchách vo výrobe, problémoch pri kooperácii, zvýšenej fluktuácii zamestnancov a incidentoch. Následkami pre jednotlivcov môžu byť psychologické problémy, stres, poruchy spánku alebo choroby. Medzi preventívne opatrenia patrí jasný manažment, vyvážené rozdelenie pracovných úloh, participácia zamestnancov, rozvoj kvalifikácie, informácie a spätná väzba.

Z pohľadu ochrany zdravia pri práci a zaistenia bezpečnosti je dôležité, aby nároky pracovnej činnosti, ktorú človek vykonáva, boli primerané jeho funkčnej kapacite a pracovnej spôsobilosti/schopnosti tak, aby nevytvárali neprimerané zaťaženie ktorejkoľvek časti ľudského organizmu, ktoré by mohlo mať za následok ohrozenie, či dokonca poškodenie zdravia.

Funkčná kapacita organizmu (resp. funkčná kapacita jednotlivých orgánov ľudského tela) je pojem, ktorý predstavuje spôsobilosť človeka viesť/žiť aktívny život, podať potrebný výkon. Je súčasne vyjadrením prepojenia medzi nárokmi prostredia a osobnými cieľmi a ambíciami človeka. Reprezentuje predpoklady a možnosti človeka vykonávať rôzne úlohy/činnosti aj svoje záujmy/záľuby, zvládať problémy/výzvy, ktoré sa v priebehu života vyskytnú. Jednotlivé fázy života si vyžadujú rôznu funkčnú kapacitu.

Od funkčnej kapacity a jej jednotlivých zložiek sa odvíja pracovná spôsobilosť, výkon a výkonnosť (produktivita) človeka. Funkčná kapacita je založená na zdravotnom stave organizmu a vekom sa mení. Jej základom je dobré telesné a duševné zdravie, pričom fyziologické a psychologické funkcie sa vzájomne podmieňujú a ovplyvňujú. Pre spojitosť s vekom vo všeobecnosti platí predpoklad, že vekom/starnutím sa funkčná kapacita znižuje. (Kordošová, Novotný, 2013).

Liga za duševné zdravie (2009) uvádza, že pri výskumoch verejnej mienky, v ktorých sa zisťujú najdôležitejšie hodnoty ľudí, mnoho opýtaných uvádza ako najdôležitejšiu hodnotu zdravie. Hoci sa v tej otázke neodlišuje telesné a duševné zdravie, ľudia kladú do popredia zdravie telesné. Na duševné zdravie, ako súčasť zdravia, bez ktorého nemôže existovať pocit

pohody, sa často zabúda. Moderná medicína 20. storočia sa snažila objasniť mnohé pozorovania, ktoré poukazovali, že psychologické faktory významne ovplyvňujú vznik a priebeh telesných ochorení. Výskumníci sa snažili objasniť rizikové faktory, ktoré sa okrem genetických základov a biologických faktorov uplatňujú pri priebehu telesných ochorení. Postupne sa tak objasnil vplyv životného štýlu, stravovacích návykov, pracovného zaťaženia a telesnej aktivity.

Kým problematika fyzikálnych (fyzických, chemických a biologických) rizikových faktorov práce je viac-menej stabilizovaná (napr. Flaspoler, Reinert, Brun et al., 2005, Brun et al., 2007, Brun et al., 2009), diskusia okolo podstaty a klasifikácie psychosociálnych faktorov je stále intenzívna. Je to preto, že sa nimi rozumejú také charakteristiky práce, ktoré nemajú fyzickú povahu a teda sú reflektované subjektívne. Môžu mať aj charakter objektívnych požiadaviek na pracovnú činnosť (napr. časové nároky, monotónia), ale môže to byť aj výsledok subjektívneho posúdenia predpokladov (spôsobilostí) pracovníka takýmto požiadavkám vyhovieť.

Psychosociálne faktory, ktoré môžu spôsobiť pracovnú záťaž, je možné rozčleniť do dvoch základných kategórií, a to z pohľadu priameho alebo nepriameho vplyvu na výkon pracovnej činnosti.

Psychosociálne riziká, ktoré majú priamy vplyv na výkon pracovnej činnosti (Michalík, 2015, s. 37-38):

- nadmerné nároky kladené na zamestnanca, príp. vystavenie fyzickému nebezpečenstvu;
- nedostatok osobného vplyvu, napr. absencia možnosti rozhodovania zamestnanca o spôsobe výkonu práce;
- nedostatočná podpora zo strany nadriadených alebo spolupracovníkov;
- nevyhovujúce alebo neprijateľné medziľudské vzťahy na pracovisku zamestnanca, napr. obťažovanie, násilie, konflikty medzi zamestnancami, mobbing, bossing; konflikt rolí alebo ich nevyjasnené vymedzenie, tzn. zamestnanec neporozumel vlastným pracovným roliam a zodpovednostiam, príp. nedostatočné vymedzenie zo strany nadriadených;
- nedostatočné riadenie zmien, tzn. nedostatočná angažovanosť zamestnancov do organizačných zmien zo strany manažmentu, nízka informovanosť a absencia spätnej väzby;
- násilie zo strany tretích osôb, napr. slovný atak alebo fyzické násilie, príp. hrozba voči zamestnancovi zo strany klienta, zákazníka.

Psychosociálne riziká, ktoré majú nepriamy vplyv na výkon pracovnej činnosti a sú de facto mimopracovné (Michalík, 2015, s. 37-38):

- nerovnováha medzi pracovným a osobným životom;
- dôležité životné udalosti, napr. rozvod, sťahovanie, tehotenstvo, starostlivosť o deti;
- osobné a spoločenské problémy, napr. závislosť na alkohole, drogách, nevyhovujúce životné podmienky;

- medziľudské vzťahy, napr. konflikty v rodinnom prostredí, s priateľmi, nedostatok podpory zo strany okolia, neurovnané osobné vzťahy;
- financie, napr. absencia finančných prostriedkov, finančné obavy;
- choroba alebo strata blízkej osoby.

Pri analyzovaní pracovného prostredia musí zamestnávateľ venovať významnú pozornosť psychosociálnym aspektom a rizikám práce, akými sú bezpečnosť práce, dodržiavanie pracovnoprávnych dojednaní, primerané pracovné podmienky, rodová rovnosť, diskriminácia na pracovisku, šikanovanie, či morálne obťažovanie, ako mobbing či bossing. Psychosociálne riziká, rizikové správanie a stres súvisiaci s prácou patria k najzávažnejším otázkam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vo veľkej miere ovplyvňujú zdravie zamestnancov.

Medzinárodná organizácia práce (ďalej len MOP“) predstavila myšlienku a definíciu psychosociálnych faktorov práce už v roku 1986. Vymedzuje ich ako interakcie medzi pracovným prostredím, obsahom práce, organizačnými podmienkami a kapacitami, potrebami, kultúrou, osobnými mimopracovnými postojmi, ktoré prostredníctvom vnímania a skúseností môžu mať vplyv na zdravie, pracovný výkon a spokojnosť v práci.[1] Psychosociálne riziká je možné rozčleniť do desiatich oblastí podľa vzoru spracovaného WHO („Guidance on the European Framework for Psychosocial risk management – WHO 2008“) na:

1. Charakter práce;
2. Pracovná záťaž, pracovné tempo;
3. Rozvrhnutie práce;
4. Rozhodovanie o práci;
5. Pracovné prostredie a vybavenie;
6. Firemná kultúra;
7. Medziľudské vzťahy na pracovisku
8. Úloha a rola v organizácii;
9. Kariérny postup;
10. Zosúladenie práce a súkromia.

Príkladom snahy o klasifikáciu psychosociálnych faktorov a ich implementáciu je komplexný program GM@W (Guarding Minds@Work), vypracovaný tímom výskumníkov z kanadského centra CARMHA (Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction) na Univerzite Simona Frasera[2].

Tieto faktory sa chápu podľa (Výrost, J., 2013, str. 1-2) ako elementy pracovného prostredia a pracovnej činnosti, ktoré majú dopad na stav psychického zdravia pracovníka a v dôsledku toho aj na jeho výkon. Zahrňujú široké spektrum faktorov, od povahy a organizácie

[1] ILO (1986), PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control (No.56), s. 3.

[2] http://www.guardingmindsatwork.ca/info/index

pracovných aktivít (napr. pracovná záťaž či termíny) až po medziľudské vzťahy (s nadriadenými, kolegami či klientmi):

- Psychologická opora – zvyšuje identitu jednotlivca ako súčasti organizácie, pocit spolupatričnosti, pracovnú spokojnosť, vernosť organizácii a pripútanie.
- Kultúra organizácie – nepísané pravidlá, ktoré predstavujú mix hodnôt, postojov a očakávaní, regulujúcich správanie a spôsoby riešenia problémov.
- Jasné vedenie – spôsob riadenia, ktorý uľahčuje pracovníkom poznanie, čo majú robiť a ako ich podiel práce prispieva k výsledkom celku.
- Zdvorilosť a rešpekt – vo vzťahoch na rôznych úrovniach vo vnútri organizácie i navonok.
- Psychologická pracovná zhoda – súlad medzi emocionálnymi a interpersonálnymi kompetenciami pracovníka, jeho pracovnými spôsobilosťami a jeho pracovnou pozíciou.
- Rast a rozvoj – pracovné prostredie, ktoré stimuluje pracovníka k rozvoju jeho pracovných spôsobilostí.
- Uznanie a odmena – adekvátna spätná väzba vyjadrená rôznymi formami oprávneného ocenenia výsledkov.
- Zapojenie a vplyv – zapojenie pracovníka do diskusie o kľúčových otázkach/úlohách organizácie, pracovného tímu i jeho vlastných úlohách a možnosť vplývať na prijaté rozhodnutia.
- Manažment pracovného zaťaženia – súlad medzi pracovnými požiadavkami a zdrojmi (časové relácie, pracovné vybavenie a prostriedky, podpora).
- Zaangažovanie – fyzické (vynaložená energia), emocionálne (pozitívny vzťah k vykonávanej práci), kognitívne (pozornosť venovaná práci, pohltenie prácou).
- Rovnováha – medzi požiadavkami práce – pracovným životom, požiadavkami rodiny – rodinným životom a osobným životom.
- Psychologická ochrana – pracovné prostredie, ktoré umožňuje prejaviť svoj názor, pýtať sa a požadovať odpovede, upozorňovať na problémy a chyby, prinášať a propagovať nové idey, bez strachu z negatívnych dôsledkov pre seba, svoju prácu a svoju kariéru.
- Ochrana fyzického bezpečia – úroveň praktických opatrení pre jej zabezpečenie, od prípravy a výcviku pre výkon pracovných činností, cez opatrenia prijaté pre bezpečný výkon úloh, až po systém prevencie a riešenia pracovných incidentov.

Vzhľadom na ich povahu, potenciálny vplyv psychosociálnych faktorov rizika v práci z pohľadu jednotlivca možno chápať prítomnosťou alebo absenciou potrebných zdrojov (kognitívneho, emocionálneho, motivačného potenciálu, zručností, sociálnych spôsobilostí atď.), ktoré mu poskytujú možnosť pracovné požiadavky zvládnuť. Uvedené súvislosti vhodne ilustruje model pracovných nárokov a zdrojov (Bakker, Demerouti, 2007).

Psychosociálne vplyvy – faktory pracovného prostredia nie sú z hľadiska právnej úpravy výslovne vymedzené ako zdraviu škodlivé faktory životného a pracovného prostredia. Možno ich však vnímať ako súčasť kategórie faktorov, zaťažujúcich ľudský organizmus, vyplývajúcich zo životných podmienok, nepriaznivo ovplyvňujúcich fyziologické a psychické

funkcie ľudí. Psychosociálne faktory práce, pokiaľ negatívne ovplyvňujú psychické funkcie jednotlivcov, nepriaznivo pôsobia na zdravie ľudí, nechránia ho, nemožno ich predsa vnímať ako súčasť zdravých životných podmienok a zdravých pracovných podmienok (ktoré vymedzuje ust. § 1 ods. 1 písm. f/ zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia ako také, ktoré nepôsobia nepriaznivo na zdravie ľudí, ale ho chránia a kladne ovplyvňujú).

Psychosociálne riziká vznikajú v dôsledku zlého plánovania, organizácie a riadenia práce a tiež zlého sociálneho a pracovného kontextu a môžu mať negatívne psychické, fyzické a sociálne dôsledky, ako sú stres súvisiaci s prácou, vyhorenie alebo depresia. Medzi pracovné podmienky, ktoré vedú k vzniku psychosociálnych rizík, patria napríklad:

- nadmerné pracovné zaťaženie;
- odporujúce si úlohy a nedostatočne jasné vymedzenie úloh;
- nedostatočné zapojenie pracovníka do rozhodovania o veciach, ktoré sa ho týkajú, a nedostatočný vplyv na spôsob vykonávania práce;
- zle riadená organizačná zmena, neistota zamestnania;
- neúčinná komunikácia, nedostatok podpory zo strany vedenia alebo kolegov;
- psychické a sexuálne obťažovanie, násilie z tretej strany.

To následne vplýva negatívne na organizáciu a prejavuje sa celkovo nízkym výkonom, zvýšeným počtom absencií, tzv. príliš dôslednou dochádzkou (zamestnanec príde do práce, keď je chorý a nie je schopný odvádzať požadovaný výkon) a zvýšenou mierou nehôd a úrazov.

Psychosociálne riziká (Zámečníková, 2014) sú riziká súvisiace s negatívnymi psychologickými, fyzickými a sociálnymi faktormi, ktoré vyplývajú z nevhodnej organizácie a riadenia na pracovisku, ako aj zo zlých sociálnych vzťahov v práci:

- nadmernej náročnosti práce a/alebo nedostatku času na splnenie úloh, rozporných požiadaviek a nedostatočnej zrozumiteľnosti úlohy pre zamestnanca,
- nesúladu medzi nárokmi pracovného miesta a schopnosťami zamestnanca,
- nevyužívania zručností zamestnanca, čo môže byť rovnakým zdrojom stresu ako ich nadmerné vyžadovanie,
- nedostatočného zapojenia do prijímania rozhodnutí, ktoré sa týkajú zamestnanca a nedostatočného vplyvu na spôsob vykonávania práce,
- práce osamote, najmä ak sa zamestnanec dostáva do styku s občanmi a klientmi a/alebo je vystavený násiliu tretej strany, ktoré môže nadobúdať podobu verbálnej agresie, neželaného sexuálneho záujmu a hrozby alebo skutočného fyzického násilia,
- nedostatku podpory zo strany manažmentu a kolegov a zlých medziľudských vzťahov,
- psychologického alebo sexuálneho obťažovania na pracovisku,
- diskriminačného, ponižujúceho, oslabujúceho alebo zastrašujúceho správania vedúcich zamestnancov alebo kolegov voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, nespravodlivého rozdeľovania práce, odmien, povýšení alebo kariérnych príležitostí,
- neefektívnej komunikácie, zle riadených organizačných zmien a neistoty zamestnania,

- problémov so zladením povinností v práci a doma. Ak požiadavky kladené na pracovníka a všetky vplyvy práce a pracovných podmienok nie sú adekvátne jeho vedomostiam, schopnostiam a možnostiam, nedokáže sa s nimi vyrovnať, dochádza pri práci k stresu.[3]

Podľa EU OSHA (2008) možno najčastejšie vznikajúce psychosociálne riziká rozdeliť do nasledujúcich piatich oblastí:

1. Nové formy pracovných zmlúv a neistota zamestnania
2. Starnúca pracovná sila
3. Intenzifikácia práce
4. Vysoké emocionálne nároky v zamestnaní
5. Nerovnováha v pracovnom a osobnom živote[4]

Vplyv psychosociálnych rizikových faktorov v práci a pracovný stres majú zásadný dopad na duševné a fyzické zdravie z pohľadu dlhodobého pôsobenia. Ako konštatuje Židková (2002), psychická pracovná záťaž závisí od komplexných činiteľov psychologickej aj sociálnej povahy, preto je veľmi dôležité skúmať aj tieto činitele. Psychická záťaž vzniká vtedy, keď nároky práce a prostredia sú vyššie ako psychická zdatnosť jednotlivca, jeho pracovná potencia.

M. Kubalák (1982) uvádza, že existuje pomerne významný (aj keď nie vždy bezprostredný) vzťah medzi spokojnosťou, stabilitou v práci a úspešnosťou. Subjektívnu zaangažovanosť v práci treba chápať ako čiastkový postoj k práci, ako zložku celkovej spokojnosti. Čím lepšie uplatňuje človek svoje schopnosti a vedomosti, tým vyššia je jeho subjektívna spokojnosť v práci, tým úspešnejšie je jeho včleňovanie sa do pracovného procesu (In J. Daniel, M. Kubalák a kol., 1988, s. 111).

Greeno a kol. (1998), Herschbach (1999) dospeli na základe svojich výskumov k záveru, že spokojnosť v rôznych oblastiach života sa s rastúcim vekom rozvíja rozdielne. S postupujúcim vekom u probandov významne klesala spokojnosť so zdravotným stavom (In Fahrenberg, J. a kol., 2001).

Výskumami v oblasti nadmerného vyčerpania v povolaniach vyžadujúcich si permanentný styk s ľuďmi sa zaoberali americké autorky Ch. Maslachová a S. E. Jacksonová (1981), ktoré použili interview, pozorovanie a dotazníky na diagnostikovanie osobnosti. Ukázalo sa, že rôzne záťažové stavy v týchto povolaniach majú vzťah s úrovňou „Ja“ a osobnostnými charakteristikami. Takto bolo možné stanoviť špecifický syndróm chronickej vyčerpanosti (burnout), ktorá sa často vyskytuje aj u zdravotníckych pracovníkov. Obnovovanie psychickej rovnováhy pri všetkých druhoch psychickej záťaže sa vyznačuje všeobecne platnými zmenami psychickej činnosti. Tento obnovujúci proces prebieha v troch na seba

[3] Zámečníková, M. 2014. Psychosociálne faktory práce – európske informačné kampane. Seminár Zdravé pracoviská bez stresu. 2014. Prezentácia. Bratislava, 2014.

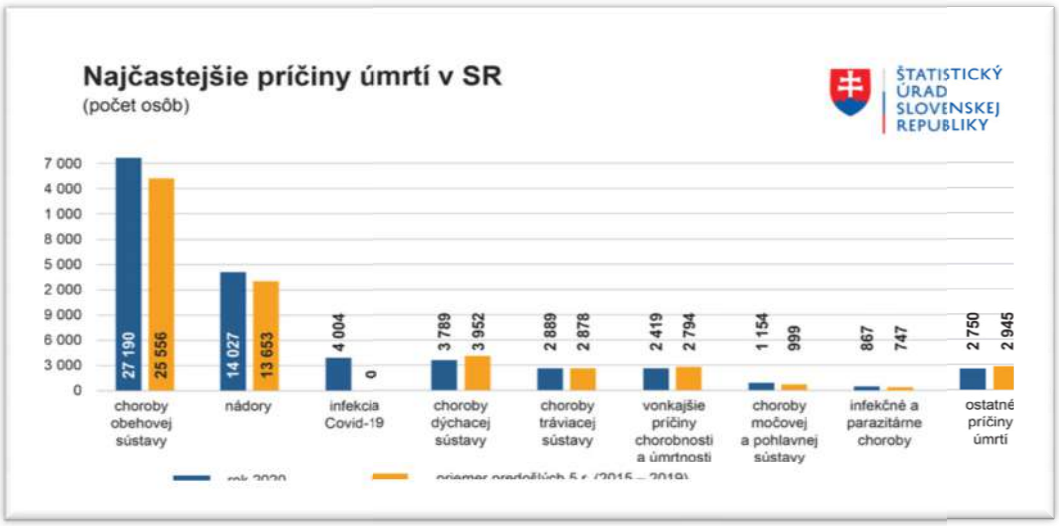
[4] https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5

nadväzujúcich častiach (Szarková 2016). Rôzne výskumy v zahraničí i na Slovensku ukazujú, že asi za 50-timi % návštev u všeobecných lekárov sú duševné problémy (Liga za duševné zdravie, 2009).

Problémy so stresom a duševným zdravím sú najzávažnejším zdravotným problémom na pracovisku pre asi pätinu zamestnancov v EÚ. Hoci stres nie je choroba, môžeme z neho ochorieť, pretože mení fungovanie organizmu. Kardioklub SK na svojej webovej stránke uvádza, že až 80 % slovenskej populácie je ohrozenej ochorením kardiovaskulárneho systému v dôsledku stresu. Z ich analýz problematiky individuálnej kontroly zdravotného stavu a vplyvu stresu a jeho pôsobenia na ľudské telo vyplýva záver, že „väčšina kardiakov, tých, ktorým sa podarilo prekonať infarkt myokardu, potvrdí, že pred infarktom prežívali enormný stres, nadmernú psychickú a fyzickú záťaž, bez možnosti regenerácie“. (www.kardioklub.biznisweb.sk/anti-stress-center/co-ponukame/).

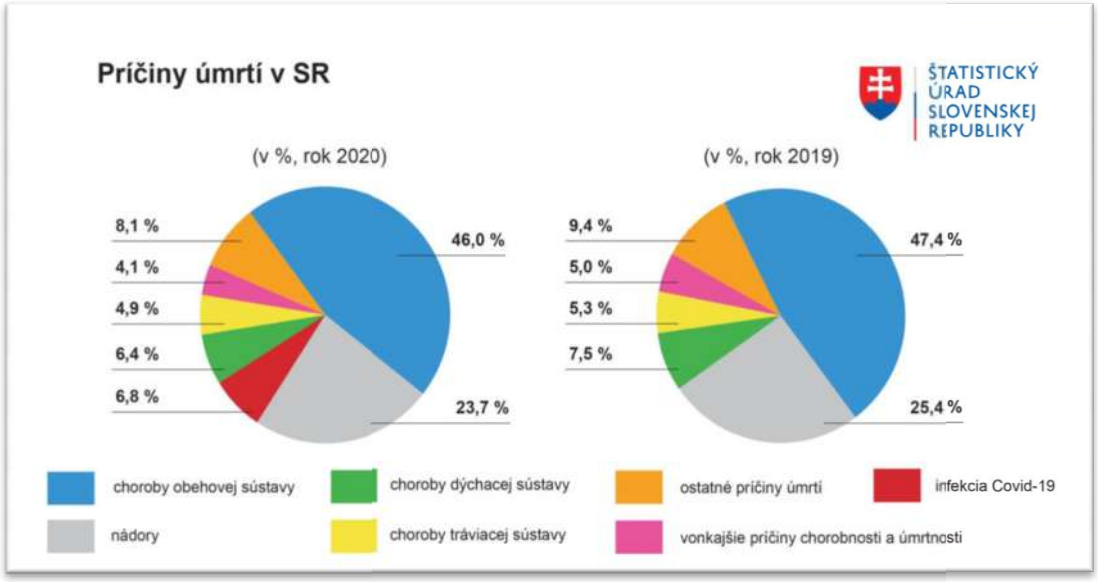
Najčastejšou príčinou smrti na Slovensku boli v roku 2020 choroby obehovej sústavy. Na ich následky zomrelo vyše 27 000 ľudí. Druhou najčastejšou príčinou úmrtí boli nádory. Zomrelo na ne približne 14 000 ľudí. Treťou častou príčinou bol nový koronavírus. Vyplýva to z dát o príčinách smrti na Slovensku v roku 2020, ktoré zverejnil Štatistický úrad SR (obr. č. 1 a č.2).

Obrázok č. 1 Najčastejšie príčiny úmrtí v SR



Zdroj: ŠÚ SR, 2021

Obrázok č. 2 Príčiny úmrtí v SR



Zdroj: ŠÚ SR, 2021

Duševné zdravie je základom zdravia fyzického. Podľa štatistík OECD 1 zo 6 obyvateľov krajín EÚ (viac než 84 miliónov) trpí nejakou formou duševného ochorenia. Najčastejšie sa v populácii EÚ vyskytujú úzkosť (25 miliónov ľudí) a depresia (21 miliónov). Pokiaľ je zanedbaná prevencia, štát i firmy stoja duševné problémy zamestnancov nemalé finančné prostriedky. Za následok totiž majú nižšiu produktivitu, nárast absencií v práci, prezentizmus až dlhodobú práceneschopnosť. Aj napriek tomu sú stále tabuizovanou témou v spoločnosti i v zamestnaní.

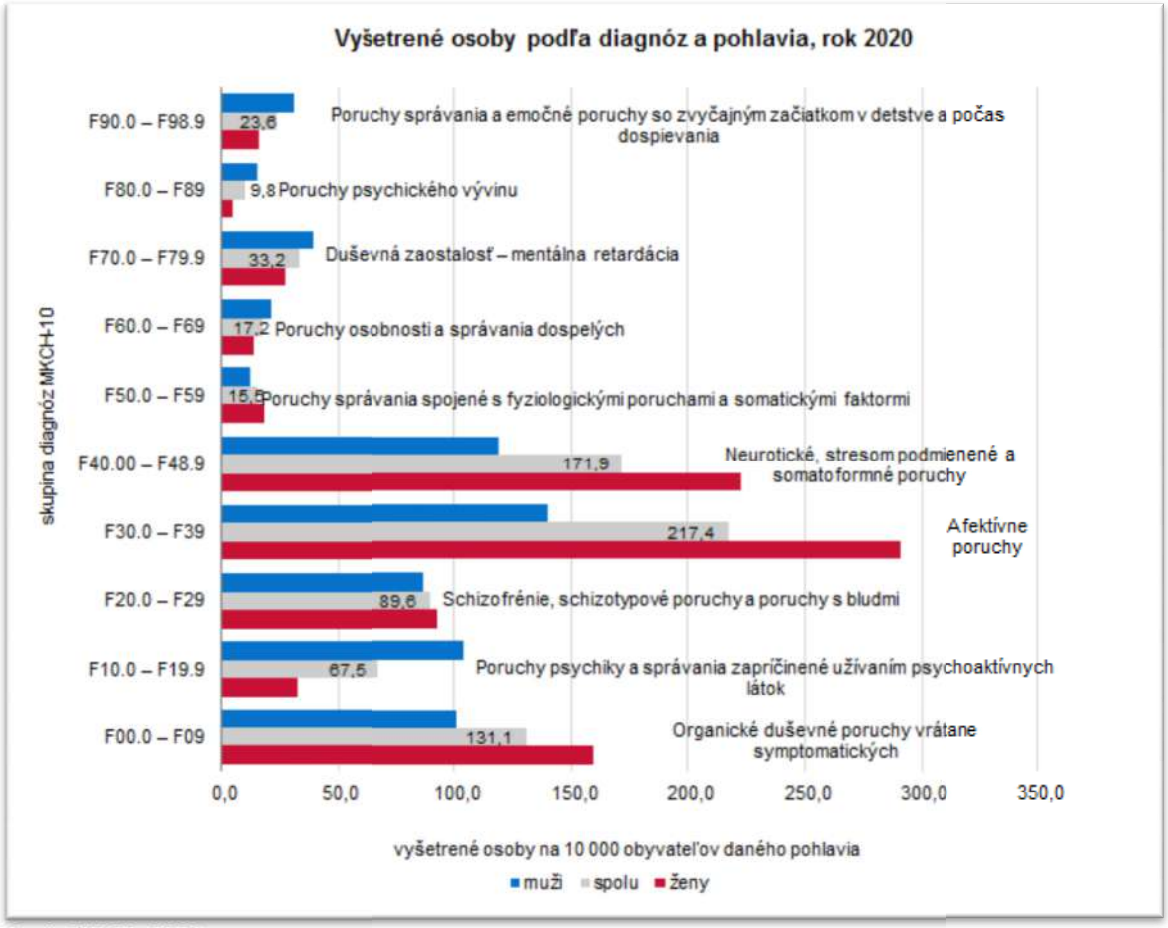
Za rok 2020 pribudlo na Slovensku v psychiatrických ambulanciách vyše 61 tisíc pacientov, ktorým bola prvýkrát diagnostikovaná duševná porucha. U mužov si najviac hospitalizácií vyžiadali poruchy psychiky a správania, zapríčinené užitím alkoholu. Ženy boli najčastejšie prijímané do ústavnej psychiatrickej starostlivosti s diagnózou afektívne poruchy.

V psychiatrických ambulanciách bolo v minulom roku vyšetrených 364 464 osôb (212 953 žien a 151 511 mužov) s diagnostikovanou psychickou poruchou.

Najčastejším dôvodom ambulantnej liečby boli *afektívne poruchy* (32,6 % zo všetkých vyšetrených osôb). Nasledovali *neurotické stresom podmienené a somatoformné poruchy* (25,7 % osôb) a *organické duševné poruchy vrátane symptomatických* (19,6 %). Pri všetkých troch uvedených skupinách ochorení mali prevahu ženy. Muži výrazne, viac ako 3-násobne, dominovali pri *poruchách psychického vývinu a poruchách psychiky a správania*

zapríčinených užívaním alkoholu a psychoaktívnych látok.[5] Obrázok č.3 znázorňuje prehľad počtu vyšetrených osôb podľa diagnóz a pohlavia v roku 2020.

Obrázok č. 3 Vyšetrené osoby podľa diagnóz a pohlavia v oblasti duševných chorôb za rok 2020



Zdroj: NZCI, 2021

Najnovšie štatistiky hovoria, že depresia celosvetovo postihuje viac ako 300 miliónov ľudí a na Slovensku viac ako 300 000. Počet ľudí s psychickými ochoreniami stále rastie a podľa WHO sa depresia stane čoskoro druhou najčastejšou príčinou práceneschopnosti vo svete. Štatisticky ukazujú, že ľudia s duševnými ochoreniami zomierajú o 20 rokov skôr, je medzi nimi viac nezamestnaných a sú chudobnejší ako zvyšok populácie. Len depresia stojí slovenskú ekonomiku ročne 71 mil. EUR.

Až 1 zo 6 obyvateľov v Európskej únii je postihnutý problémami týkajúcich sa duševného zdravia, čo je celkovo viac ako 84 miliónov ľudí. OECD v tomto kontexte upozorňuje, že

[5] https://www.nczisk.sk/Aktuality/Pages/Psychiatricka-starostlivost-v-Slovenskej-republike-v-roku-2020.aspx

deteriorácia duševného zdravia nás môže v nasledujúcich rokoch stáť až 4 % HDP ročne, cez úpadok produktivity a zvýšené sociálne náklady.[6]

Zdravotné náklady na duševné poruchy tvoria však podľa odborníkov zhruba tretinu celkových nákladov. Ekonomiky jednotlivých krajín však stojí oveľa viac stratená ekonomická produktivita ľudí, ktorí kvôli duševným chorobám prestávajú chodiť do práce alebo v nej nie sú rovnako výkonní ako predtým. Podľa odborných analýz môže stratiť zamestnanec trpiaci depresiou kvôli nedostatočnej produktivite až 60 pracovných dní. Štatistiky navyše ukazujú, že približne 162 430 pacientov na Slovensku sa nelieči a skutočný dopad neproduktívnej prítomnosti v práci je tak oveľa vyšší. Sociálne, teda nepriame náklady za pacientov s depresiou tak celkovo predstavujú viac ako 48 mil. EUR.[7]

Svetová zdravotnícka organizácia (WHO, 2013), ďalej len WHO, v dokumente Zdravie 2020 uvádza, že zdravie je hlavný spoločenský zdroj a hodnota, t. j. dobrý zdravotný stav obyvateľstva prináša osoh pre všetky odvetvia a pre celú spoločnosť, vytvárajúc z nej hodnotný zdroj. Dobrý zdravotný stav je dôležitým faktorom ekonomického a sociálneho rozvoja a jeho dosahovanie je stredobodom záujmu jednotlivcov, rodín, či komunít. Zlý zdravotný stav znižuje ľudský potenciál, vedie k stavom beznádeje a k odčerpávaniu zdrojov všetkých odvetví.

V súvislosti s duševným zdravím WHO uvádza túto definíciu:

„Duševné zdravie je možné chápať ako stav pohody, v ktorom si osoba uvedomuje svoje schopnosti, dokáže sa vyrovnať s bežným stresom v živote, môže produktívne a úspešne pracovať a dokáže prispievať k svojmu spoločenstvu.“ Duševné zdravie je stav pohody, ktorý je charakterizovaný dobrým pocitom, uspokojivými vzťahmi, ako aj schopnosťou zvládať záťažové situácie. Duševné zdravie ovplyvňuje spôsob, akým ľudia myslia, komunikujú, učia sa a rozvíjajú. Vnímaná pohoda posilňuje odolnosť a sebavedomie, ktoré sú potrebné na úspešné zapojenie sa do spoločenstva, spoločnosti, profesionálneho života a vzťahov. Duševné zdravie a duševná choroba sa často označujú ako opačné body kontinua. Z výskumu však vyplýva, že treba posudzovať dve kontinuá a že neprítomnosť duševnej choroby nemusí vždy znamenať skutočné duševné zdravie. Premenné ako preťažovanie, psychosociálny stres, depresie, syndróm vyhorenia, úzkostné a iné neurotické poruchy bývajú treťou najčastejšou príčinou absentérizmu a fluktuácie zamestnancov na európskych pracoviskách a môžu byť následkom vzniku choroby z povolania.

WHO vo svojej deklarácii o duševnom zdraví zdôrazňuje jeho význam, aj význam prevencie pred duševnými poruchami na pracovisku, prekonávaní stigmatizácie, diskriminácie a reintegrácie zamestnancov s takýmito ťažkosťami. Mnohé duševné poruchy patria v

[6]OECD (2021). "OECD Forum Series 2021: Addressing The Hidden Pandemic: The Impact Of COVID-19 On Mental Health".

[7]https://www.uniqa.sk/aktuality/pocet-psychickych-ochoreni-slovensku-narasta-mozu-viest-az-k-dlhodobej-invalidite.html

súčasnosti k hlavným príčinám invalidity zamestnancov. V niektorých ekonomicky rozvinutých krajinách sa až 40 % príčin pracovnej neschopnosti prisudzuje duševným poruchám. Podľa WHO sa depresia s podielom 13,7% zaraďuje medzi hlavné príčiny pracovnej neschopnosti u zamestnancov v krajinách EÚ. Riziká pre duševné zdravie a pohodu môžu pochádzať z viacerých zdrojov, vrátane zdrojov súvisiacich s pracoviskom, uvádza ich tabuľka č. 1.

Tabuľka č. 1 Príklady rizík pre duševné zdravie na pracovisku a mimo pracoviska

Zdroj rizika	Rizikový faktor
Osobný a sociálny	• genetika, • predchádzajúce životné skúsenosti • životné udalosti, • traumatické udalosti, • sociálna podpora, • schopnosti zvládania záťažových situácií, • zdroje, • osobné zdravotné návyky, napr. alkohol a drogy.
Pracovisko	• náplň práce, • pracovná záťaž a pracovné tempo, • pracovný rozvrh, • kontrola, • prostredie a vybavenie, • kultúra a funkcia organizácie, • medziľudské vzťahy v práci, • postavenie v organizácii, • kariérny postup a rast, • násilie a šikanovanie.
Sociálno-ekonomický	• Hospodárstvo a trh práce, a. hrozba nezamestnanosti a nezamestnanosť, b. typ pracovnej zmluvy, c. istota zamestnania, d. obmedzenie dostupnosti služieb, e. príjem. • Geografia • Právne predpisy a. Práca, b. Sociálne zabezpečenie, c. BOZP.

Zdroj: Upravené podľa publikácie autorov Op De Beeck, R. a Van Den Broek, K. a De Meyer, S. (2009). V: Haratau, T. a Wynne, R. (vyd.). Workplace health promotion: Definitions, methods and techniques. Romtens Foundation, Bukurešť.

Kontinuum prosperovania a strádania (Keyes, 2002) vnáša pozitívny prístup k duševnému zdraviu a naznačuje, že dokonca aj v prípade neexistencie úplnej duševnej pohody človek môže stále prosperovať. Tento prístup je v kontexte podpory duševného zdravia dôležitý – ide o proces, vďaka ktorému sa pozitívne duševné zdravie a pohoda udržiava alebo zlepšuje. Faktory uvedené v tabuľke č. 2 nie sú úplné, ale dobre ilustrujú široké spektrum aspektov, ktoré môžu prispievať k duševným zdravotným problémom a poruchám. Mnohé z týchto faktorov sú dobre známe – genetika môže mať vplyv na rozvoj psychotických porúch, zatiaľ čo sociálne faktory, ako napr. príjem a úrovne deprivácie, môžu ovplyvniť nielen duševné zdravotné problémy, ale aj choroby. V rámci pracoviska sa psychosociálne rizikové faktory spájajú s duševnými zdravotnými problémami, napr. štrukturálne charakteristiky pracoviska a pracovné metódy môžu mať vplyv na duševné zdravie a pohodu.

Nie všetky tieto faktory však pôsobia negatívne. Napríklad sociálna podpora je faktorom, ktorý funguje na pracovisku aj mimo neho na účely zmiernenia vplyvov rizikových faktorov na duševné zdravie, a k zníženiu vplyvu negatívnych rizikových faktorov na duševné zdravie prispievajú aj spôsoby zvládania záťažových situácií a typy správania. Na dôvažok tieto faktory nemusia pôsobiť izolovane, bežne sa vyskytujú zoskupené tak na pracovisku, ako aj mimo neho. Napríklad nízky príjem, zlé pracovné podmienky, vysoké pracovné nároky a negatívne spôsoby zvládania záťažových situácií môžu často vzájomne súvisieť. Tieto zoskupenia rizikových faktorov poukazujú na potrebu intervencií vo viacerých prostrediach v záujme účinnej podpory duševného zdravia a pohody.

Fyzické a duševné zdravie sú vzájomne prepojené – štúdie dokazujú, že stresové faktory na pracovisku a mimo neho môžu prispievať k vzniku srdcových chorôb. Z najnovších prieskumov vyplýva, že psychosociálne riziká, ktoré môžu spôsobovať duševné zdravotné problémy, sa systémovo aj kauzálne spájajú aj s iným typom zdravotných dôsledkov, napríklad s fyzickými zdravotnými problémami, ako aj chorobnosťou a úmrtnosťou v súvislosti s kardiovaskulárnymi chorobami a s cukrovkou.

V štúdii INTERHEART24 s 24 767 účastníkmi z 52 krajín sa zistilo, že osoby s infarktom myokardu (prípady) uvádzali vyšší výskyt stresových faktorov z práce, domáceho života, životných udalostí a financií.[8]

V správe The Hearts and Minds (Srdcia a mysle)[9] sú zhrnuté spojitosti medzi zlým duševným stavom a srdcovými chorobami. Z ďalších nových prieskumov vyplýva, že psychosociálne riziká, ktoré môžu spôsobovať duševné zdravotné problémy, bývajú systémovo aj kauzálne spojené aj s iným druhom zdravotných dôsledkov, napr. fyzickými zdravotnými problémami,

[8]Rosengren, A., Hawken, S., Ôunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W. A., Blackett, K. N., Sitthiamorn, C., Sato, H., Yusuf, S., „Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): case-control study“, Lancet, 364, 2004, 953 – 962.

[9]Boedeker, W. a Klindworth, H. (2007). Európske srdcia a mysle na pracovisku: Európska správa o zdraví na pracovisku zameraná na srdcovocievne ochorenia a duševné choroby. BKK Bundesverband, Essen, 2007. http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth_II/Buch_WH-Report_v09.pdf

ako aj s kardiovaskulárnou chorobnosťou a úmrtnosťou a s cukrovkou. Ďalšie štúdie dokazujú, že u mnohých osôb s fyzickým zdravotným problémom sa objaví aj problém s duševným zdravím. Napríklad zo štúdie o vplyve stresu vyplynulo, že u mnohých ľudí vedených v záznamoch o krátkodobých chorobách z dôvodu fyzického zdravotného problému sa objavili duševné zdravotné problémy (obvykle depresia).[10] Až 13 % osôb, ktoré neboli prítomné v práci viac než 12 týždňov, malo fyzické aj duševné zdravotné problémy.

Pri pohľade na zistenia z I. etapy riešenia výskumnej úlohy (Urdziková & Kordošová, 2015) zistíme, čo sa deje s ľudským organizmom po uvoľnení katecholamínov po aktivácii stresovej reakcie. Pre lepšiu predstavu stručne uvádzame:

- zvyšuje sa sila srdcových kontrakcií,
- zvyšuje sa frekvencia akcie srdca,
- môžu vyvolať vazokonstrikciu (zúženie ciev),
- zvýšenie krvného tlaku,
- dochádza k redistribúcii krvi so zvýšením prekrvenia svalstva a zníženým prekrvením splanchnických oblastí a kože,
- rozšírenie zreníc,
- zvyšuje sa produkcia potu,
- spôsobuje piloerekciu (tzv. husia koža),
- inhibuje vylučovanie sodíka v obličkách,
- vyvoláva chvenie kostrového svalstva,
- ovplyvňujú energetický metabolizmus stimuláciou glykogenolýzy v pečeni a lipolýzy v tukovom tkanive,
- redistribúcia a zvýšenie oxygenácie krvi.

Ďalej uvádzajú (Urdziková, Kordošová, 2015), že podľa Sapolsky R. M., Romero L. M. a Munck A. U. (2000) existuje predpoklad, že pri pôsobení chronického stresu sa na vzniku gastrointestinálnych lézií, znížení aktivity sympatikoadrenálneho systému a zvýšenej senzitivite kardiovaskulárneho systému na katecholamíny môžu podieľať dlhodobo zvýšené plazmatické hladiny glukokortikoidov, ktoré ovplyvňujú činnosť väčšiny tkanív, avšak nástup ich účinku je pomalší.

Podľa Höschla a Hájeka (2001) chronický stres môže viesť k zmenám v činnosti CNS, čo sa môže prejaviť i narušením psychických procesov. Ďalšie rôzne vedecké výskumy predikujú, že chronický stres sa podieľa na patogenéze kardiovaskulárnych, autoimunitných a nádorových ochorení, ako aj na zvýšenej náchylnosti organizmu na infekcie. Z uvedeného vyplýva, že dlhodobé nepretržité pôsobenie psychosociálnej záťaže a pracovný stres spôsobujú vážne zmeny v zdravotnom stave jedinca.

[10]Integrated report of Stress Impact: The impact of changing social structures on stress and quality of life: Individual and social perspectives. www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf

Takmer polovica zamestnancov na Slovensku pociťuje stres v práci niekoľkokrát za týždeň, resp. takmer každý deň. Vyplýva to z online prieskumu, ktorý zrealizovala spoločnosť Profesia pre združenie zodpovedných firiem Business Leaders Forum pri Nadácii Pontis v roku 2018[11]. Do prieskumu z Paylab Data Research sa zapojilo takmer 3000 respondentov. Až 49 % z nich pritom priznalo, že stres na pracovisku zažijú minimálne niekoľkokrát za týždeň. Pravidelný stres na pracovisku zažíva takmer polovica Slovákov. Najviac problémov nám robí nadmerné množstvo práce.

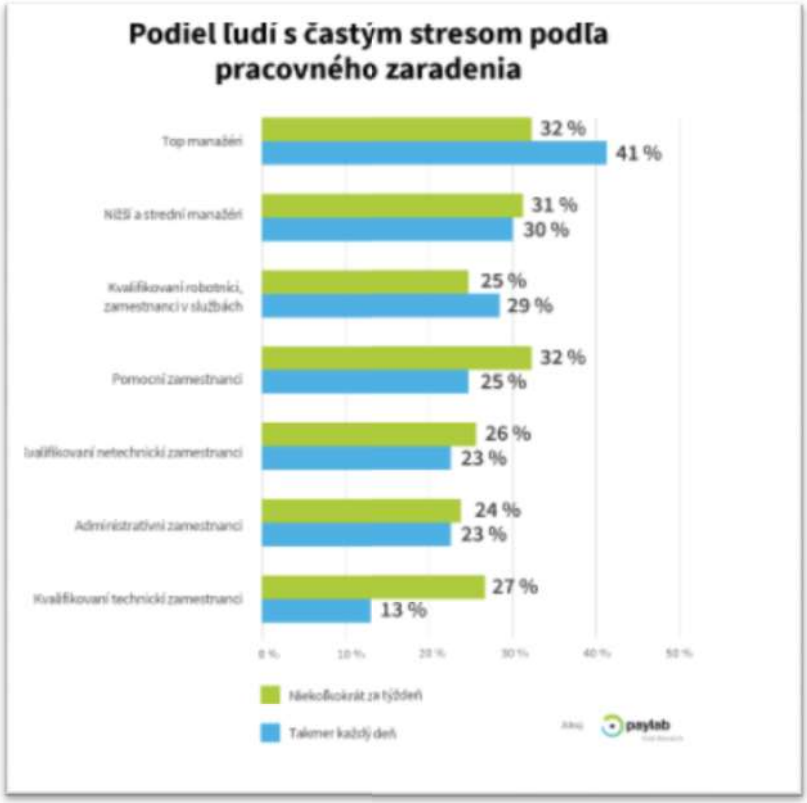
Výskumné zistenia sú uvedené na grafoch č.1, 2, 3 a 4.

Graf č. 1

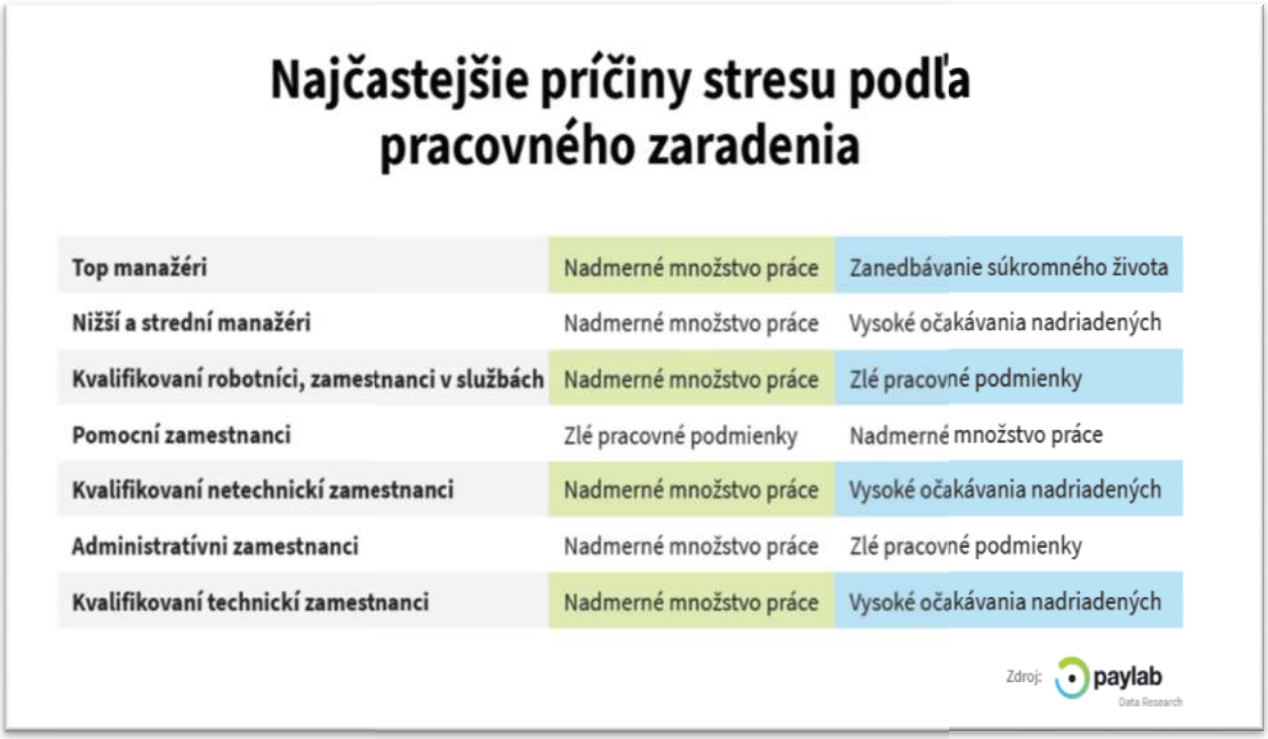
[11] https://firma.profesia.sk/pravidelny-stres-na-pracovisku-zaziva-takmer-polovica-slovakov-najviac-problemov-nam-robi-nadmerne-mnozstvo-prace/

Graf č. 2

Graf č. 3



Graf č. 4



Stres na pracovisku má pritom negatívne dopady nielen na pohodu a zdravie zamestnancov, ale aj na ich produktivitu.

Až 49 % zamestnancov na Slovensku pociťuje stres v práci niekoľkokrát za týždeň, resp. takmer každý deň. Stres na pracovisku má pritom negatívne dopady nielen na pohodu a zdravie zamestnancov, ale aj na ich produktivitu. Business Leaders Forum preto upozorňuje, že firmy by mali venovať pozornosť nastaveniu procesov tak, aby reagovali na potreby svojich zamestnancov. Duševná pohoda a zdravie zamestnancov ako jednotlivcov má totiž výrazný vplyv aj na výsledky firmy.

Až 45 % dopytovaných v prieskume deklarovalo, že stres im spôsobuje najmä nadmerné množstvo práce. Traja z desiatich zamestnancov sa priznalo, že si musia prácu nosiť domov, a to až niekoľkokrát za týždeň. „Nadmerné pracovné vyťaženie sa dostáva až na úroveň 54 % v prípade súkromných zahraničných firiem a práca v nadčasoch presahuje hranicu 70 % u top manažérov," hovorí Daniela Beráková, Communication Manager pre Paylab.com v spoločnosti Profesia. Zamestnaným ľuďom tiež spôsobujú stres vysoké očakávania od nadriadených (27 %) a zlé pracovné podmienky (25 %).

Firmy by malo zaujímať, ako sa cítia ich ľudia

„Zaujímalo nás, či by ľudia boli ochotní pracovať za menej peňazí, ak by to zmiernilo tlak, pod ktorým pracujú. Prieskum ukázal, že štvrtina zamestnancov by bola ochotných vzdať sa časti svojej mzdy, ak by bola práca menej stresová," uvádza Ivana Vagaská, senior

programová manažérka Nadácie Pontis. Až 71 % z nich by bolo ochotných vzdať sa 10 % platu, avšak len 22 % by oželelo zníženie platu vo výške 20 %.

„Dlhodobo preťažený zamestnanec, ktorému sa narušuje rovnováha medzi pracovným a osobným životom, skôr či neskôr z firmy odíde a tá bude musieť za neho hľadať náhradu. Navyše, v dôsledku syndrómu vyhorenia môže byť na dlhú dobu úplne vyradený z produktívneho života," dodáva Ivana Vagaská z Nadácie Pontis.

Z prieskumu Paylab vyplynulo, že:

- 49 % zamestnancov pociťuje stres v práci niekoľkokrát za týždeň,
- u 45 % zamestnancov je stres spôsobený nadmerným množstvom práce,
- 29 % zamestnancov si musí prácu nosiť domov/prípadne pracuje nadčasy takmer každý deň,
- u 30 % zamestnancov spôsobuje nadmerný stres demotiváciu v práci,
- 25 % zamestnancov by bolo ochotných vzdať sa časti svojej mzdy, ak by práca bola menej stresová.

2.2 Psychosociálne riziká a faktory výrazne vplývajúce na ich vznik

Psychosociálne riziká sú jednou zo zložiek psychosociálnej záťaže, ktoré sú podrobne špecifikované a štruktúrované. Medzi základné faktory, ktoré môžu vyvolať psychosociálne riziká patrí hlavne stres, únava a psychické zaťaženie. Cox (2000) spracoval prehľad stresových charakteristík pri práci. Psychosociálne riziká práce, vnímané ako stresujúce alebo inak prinášajúce potenciálne poškodenie, autor zhrnul do 10 rôznych kategórií pracovných charakteristík, pracovných prostredí a organizačných aspektov, ktoré môžu byť nebezpečné. Uvedené pracovné charakteristiky je možné chápať ako kontext práce alebo obsah práce (tabuľka č. 2). Za určitých podmienok sa každý z týchto 10 aspektov práce ukazuje ako stresujúci a škodlivý pre zdravie. Existuje veľa dôkazov o ich vplyve na psychické zdravie a riziko kardiovaskulárneho ochorenia.

Tabuľka č. 2 Rozdelenie stresových charakteristík pri práci

Kategória	Podmienky definujúce nebezpečenstvá
KONTEXT PRÁCE	
Organizačná kultúra a funkcia	Nedostatočná definícia organizačných cieľov, zlá komunikácia, nízka úroveň podpory pri riešení problémov a pri osobnom rozvoji
Funkcia v organizácii	Nejednoznačnosť úloh, konflikty úloh, ich prílišné zaťaženie, zodpovednosť za ľudí
Kariérny rozvoj	Stagnácia kariéry a neistota príliš pomalý alebo rýchly služobný postup, nízka mzda, neistota zamestnania, nízka spoločenská hodnota práce.
Rozsah rozhodovania/kontroly	Nízka účasť na rozhodovaní, nedostatočná

	kontrola práce je aj problémom kontextu a širšej organizácie
Medziľudské vzťahy na pracovisku(vrátane vodcovského správania)	Sociálna a fyzická izolácia, zlé vzťahy s nadriadenými, medziľudský konflikt, nedostatok sociálnej podpory, vystavenie násiliu
NÁPLŇ PRÁCE	
Pracovné prostredie a pracovné vybavenie	Problémy so spoľahlivosťou, dostupnosťou, vhodnosťou a údržbou alebo opravami vybavenia i objektov
Návrh úloh a náplň práce	Nedostatok rôznorodosti alebo krátke cykly, fragmentovaná alebo nezmyselná práca, nedostatočné využívanie kvalifikácie, vysoká miera neistoty, nízke ocenenie.
Pracovné zaťaženie/pracovné tempo	Pracovná preťaženosť alebo nevyváženosť (kvalitatívne i kvantitatívne), nedostatok kontroly tempa, vysoké úrovne časovej tiesne.
Pracovný rozvrh	Práca na zmeny, nepružné pracovné plány, nepredvídateľné nadčasy, dlhé alebo neprimerané pracovné časy.

Zdroj: Cox (2000)

Poznanie toho, ako rozdelenie psychosociálnych rizík súvisí s pracovnými rizikami, sa trochu komplikuje predpokladom, že najväčšie zdravotné riziká prinášajú určité synergické kombinácie takýchto rizík (Sujová, Čierna, 2013).

2.2.1 Pracovný stres a psychická záťaž

V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER 2) sa zistilo, že viac ako 40 % zamestnávateľov považuje riadenie psychosociálnych rizík za ťažšie ako riadenie tzv. tradičných rizík bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ako hlavné prekážky sa uvádza citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí. Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššej riadiacej úrovni sa navyše zistilo, že takmer polovica z nich je presvedčená, že žiadny z ich zamestnancov počas svojho pracovného života nikdy nebude mať problém s duševným zdravím. Skutočnosťou je, že až každý šiesty zamestnanec bude trpieť poruchou duševného zdravia. Zamestnanci s poruchou duševného zdravia sa považujú za riziko pre organizáciu, aj keď v skutočnosti zamestnanci trpiaci poruchou duševného zdravia, ktorá nesúvisí s ich prácou, zvyčajne môžu efektívne pracovať na pracovisku s dobrým psychosociálnym prostredím.[12]

[12] https://www.ip.gov.sk/kampan-zdrave-pracoviska-2014-2015/

Podľa Bratskej (2002) človek sa počas svojho života stretáva so širokým spektrom situácií a faktorov, ktoré sú zdrojom psychickej záťaže. Veľkosť vyvolanej reakcie, t. j. stavu organizmu a stavu jeho psychickej zložky bude pri všetkých predpokladaných záťažových faktoroch a zdrojoch závisieť od toho, aký veľký je rozpor medzi súhrnom požiadaviek z vonkajšieho prostredia a našou pripravenosťou sa s nimi vyrovnať. S termínmi psychická záťaž a stres sa človek stretáva bežne. V odbornej literatúre psychická záťaž a stres sú chápané ako synonymá, hlavne v anglicky hovoriacich krajinách, no viacerí autori poukazujú na ich nezlučiteľnosť a potrebu ich rozlíšenia. Existuje mnoho definícií psychickej záťaže a stresu. Bratská chápe psychickú záťaž v jej širšom význame, a to ako nadradený termín pre súhrnné pomenovanie rôznych psychických stavov a s nimi spätých fyziologických a psychických reakcií vyvolaných záťažovými situáciami. Stres popisuje ako pomenovanie extrémnych foriem záťažových stavov, ktoré zapríčiňujú extrémne požiadavky prostredia. Stres je dôsledok psychickej a fyziologickej reakcie na stresor (stresová situácia, udalosť, faktor, je čokoľvek, čo človek považuje za ohrozujúce niektoré z dôležitých hodnôt).

Následky, ktoré sú typické pre organizáciu, v ktorej pracovníci trpia ujmou na duševnom a fyzickom zdraví z dôsledku zažívania pracovného/profesionálneho stresu sú: (Matulová a kol., 2010, str. 30)

a. vysoká absencia v práci (PN, absentérstvo);
b. pokles angažovanosti, nadšenia pre prácu;
c. častý výskyt „ľudských chýb“;
d. vysoká fluktuácia;
e. zníženie výkonu a produktivity;
f. nárast nebezpečných spôsobov práce a počtu úrazov;
g. nárast sťažností klientov a zákazníkov/odberateľov;
h. nepriaznivý vplyv na získavanie nových zamestnancov;
i. vzrast súdnych sporov s pracovníkmi a požiadaviek na právne nároky;
j. poškodenie imidžu organizácie medzi jej pracovníkmi aj zvonku.

Hlavnými zdrojmi psychickej záťaže a stresu na pracovisku sú pracovné úlohy (nedostatok informácií, časová tieseň), podmienky prostredia (nevhodné podmienky organizácie, nebezpečenstvá pri výkone práce), organizácia (časté zmeny štruktúr, nejasné stanovenie kompetencií), sociálne pomery a spoločenské vzťahy (zlá pracovná klíma, konfliktné pracovné vzťahy, správanie vedenia), úprava pracovnej činnosti (pridávanie pracovných úloh, rozširovanie agendy), pracovný čas (práca na zmeny, časté nadčasy) a iné.

Skôr než sa človek zameria na zvládanie psychickej záťaže a stresu, je nutné si uvedomiť a zistiť, čo je pre neho zdrojom psychickej záťaže, a teda identifikovať príčiny stresu. Existuje mnoho spôsobov, jedným z nich je sebareflexia. Je to metóda vlastnej analýzy, svojho prežívania a správania. Predstavuje uvedomenie si samého seba, svojho pohľadu a postojov v súvislosti s riešením daného problému, ako aj vytvorenie si vlastného obrazu o tom, ako psychická záťaž a stres človeka ovplyvňuje, ako človek reaguje pod stresom, čo je podstatou a príčinou týchto reakcií. Následne je vhodné hľadať spôsoby ako sa vyrovnávať z psychickou záťažou a stresom a hlavne ako jednotlivé zdroje odstrániť alebo znížiť ich vplyv na život a výkonnosť pracovníka.

Zvládanie záťažových situácií je možné chápať ako formu správania, pomocou ktorého človek dokáže odolávať alebo prekonávať záťažové situácie, a teda aj psychickú záťaž a stres. Je to proces zvládania, vyrovnania sa s vonkajšími i vnútornými požiadavkami, ktoré sú prežívané ako zaťažujúce, čiže aktuálne presahujúce možnosti jedinca.

V odbornej literatúre sa v súvislosti s problematikou zvládania záťažových situácií uvádzajú termíny coping a adaptácia. Coping je chápaný ako „boj" človeka s neprimeranou až extrémnou psychickou záťažou, ktorú človek nedokáže zvládať zaužívaným spôsobom správania. V porovnaní adaptácia sa chápe ako vyrovnávanie sa so záťažou, ktorú človek môže relatívne ľahko zvládnuť a v určitých medziach ju dokáže prekonať. Adaptácia na subjektívne nepríjemne prežívanú skutočnosť (psychickú záťaž, stres) je často zabezpečovaná obrannými mechanizmami, čiže zvládanie záťaže na nevedomej alebo vedomej úrovni prežívania človeka pomocou konkrétnych metód a techník. Za základ obrany sebaobrazu, pocitu istoty, bezpečnosti je možné považovať nevedomé vytesnenie a vedomé potlačenie. Nevedomé vytesnenie je založené na odstránení nepríjemných a neprípustných psychických zážitkov z vedomia človeka. Hoci si ich človek neuvedomuje, môžu ovplyvňovať jeho prežívanie a správanie. Vedomé potlačenie spočíva v upustení od určitej pre človeka subjektívne atraktívnej aktivity alebo jej odloženia na neskôr (Paulík,2010).

Veľmi nepríjemným dôsledkom nezvládnutej chronickej pracovnej záťaže je syndróm vyhorenia (burnout syndrome). Ide o emocionálne, psychické a fyzické vyčerpanie, ktorému predchádza dlhodobý proces, dôsledkom ktorého je zlyhanie osobných copingových zdrojov a stratégii a pri ktorého vzniku stoja vlastné nároky a očakávania, a aj objektívne pracovné nároky. Je spätý s profesiami, ktoré sa vyznačujú zmieňovanou vysokou pracovnou náročnosťou, neadekvátnym ohodnotením a neustálym kontaktom s ľuďmi, teda s „pomáhajúcimi profesiami" (Bartošíková, 2006).

Medzi obranné mechanizmy je možné ďalej zaradiť regresiu, projekciu, bagatelizáciu, racionalizáciu, sociálnu izoláciu, kompenzáciu, agresiu. Zvládanie na vedomej úrovni je možné chápať ako úmyselné sebaovládanie, vedomé ovplyvňovanie a používanie metód a techník zameraných na predchádzanie psychickej záťaži a stresu a vyrovnávaním sa s nimi. Každý človek rieši psychickú záťaž iným spôsobom a každý na ňu reaguje rôzne. Je dôležité, aby každý človek identifikoval možné zdroje, konkrétne príčiny psychickej záťaže a hľadal adekvátne spôsoby riešenia a zvládania záťažových situácií. Je mnoho spôsobov ako zvládať záťažové situácie, preto je potrebné zvoliť si také metódy a techniky zvládania záťaže a stresu, ktoré budú vyhovovať individuálnym potrebám jednotlivca, a ktorých funkčnosť má overenú. Najčastejšími reakciami človeka na záťažové situácie sú obranné reakcie človeka útok, únik alebo ustrnutie, ktoré si často ani neuvedomuje. Tieto reakcie sú najtypickejšie pre riešenie frustrujúcich situácií, ktorých výsledkom je frustrácia (psychický stav vyvolaný prekážkou, ktorá neumožňuje dosiahnuť stanovený cieľ alebo naplniť určitú potrebu človeka).

2.2.2 Zdroje psychickej záťaže

Podnet, ktorý vyvoláva stres, nazývame stresor. Existujú určité typy udalostí, ktoré väčšina ľudí pociťuje a prežíva ako stresujúce. Atkinson et al (2003) dokonca zmieňujú isté charakteristiky, ktorých jeden alebo viac znakov môžeme nájsť skoro u každej stresovej situácie. Stresor sa teda obyčajne môže vyznačovať nasledujúcimi kategóriami:

- Traumatické udalosti.

Tu patria napríklad katastrofy spôsobené človekom (vojna), prírodné katastrofy (tsunami, zemetrasenie), katastrofické nehody (autohavárie, letecké a lodné nešťastia), fyzické útoky (znásilnenie, pokus o vraždu).

- Neovplyvniteľnosť. Čím viac je určitá situácia vnímaná ako neovplyvniteľná, tým viac ju človek poníma ako stresovú.
- Nepredvídateľnosť. Intenzitu stresu naopak znižuje predvídateľná stresová udalosť, na ktorú je možné sa aspoň z časti psychicky pripraviť.
- Výzva pre hranice našich schopností. Situácie, ktoré predstavujú výzvu v zmysle pohľadu na seba samého môžu byť prežívané stresovo, aj napriek tomu, že situácia bola predvídateľná či ovplyvniteľná.
- Vnútorné konflikty. Táto kategória sa vyznačuje nezlučiteľnosťou vecí, po ktorých ľudia túžia. Zdrojom stresu sú vnútorné procesy, nevyriešené konflikty, prameniace z nezlučiteľných cieľov, ktorých dosahovanie sa navzájom vylučuje. Ak oproti sebe stoja dve rovnako dôležité potreby, proces rozhodovania môže byť bolestivý, stresujúci.

Zdrojom mnohých stresorov je aj charakter súčasnej civilizácie: stále prítomný zhon, neuspokojivé medziľudské vzťahy, pocit časovej tiesne, strach o zamestnanie a pod. Rôzni autori uvádzajú rôzne vonkajšie (napr. smrť partnera, živelné pohromy) alebo vnútorné okolnosti stresu (napr. závažná choroba). Práve preto doposiaľ neexistuje jednoznačná klasifikácia záťažových situácii (Humpl, Prokop, Tobiášová, 2013). Navyše Mlčák (2011) správne poznamenáva, že pokus charakterizovať psychickú záťaž musí narážať na problém výpočtu zdrojov záťažových situácii vo svojej úplnosti, nakoľko v procese významnú rolu hrajú nielen objektívne vlastnosti vonkajšieho prostredia, ale práve subjektívne hodnotenie významu pre konkrétne osoby. Preto používa termín potenciálne stresové situácie, ktorý naznačuje, že štatisticky je v určitých stresových situáciách zvýšená pravdepodobnosti výskytu stresu, ale samy osebe však nemusia zákonite viesť k vzniku stresu u jednotlivcov. Paulík (2010) dopĺňa, že ďalšími faktormi, ktoré majú vplyv na to, že sa z potenciálnej stresovej situácie stane reálna stresová situácia, sú: individuálne osobnostné charakteristiky, doterajšie skúsenosti jedinca so stresom, sociálna opora a sociálny status.

Hladký (1993) uvádza nasledujúce rozdelenie druhov stresorov:

- závažné životné udalosti,

- každodenné nepríjemné drobné udalosti (po anglicky daily hassles),

- chronicky nepriaznivé životné podmienky,
- neuspokojivé pracovné podmienky.

V roku 1967 vyvinuli T. H. Holmes a R. H. Rahe dnes veľmi známy inventár životných udalostí na identifikáciu najvýznamnejších stresových situácii. Obsahuje 43 položiek, zoradených od najzávažnejších a najviac stres prinášajúcich udalostí, až po tie najmenej významné. Každej položke je priradený určitý počet bodov a súčtom bodov za prežité situácie za posledný rok získame informácie o miere prežitej záťaže (Holmes, Rahe, 1967).Každá pracovná činnosť je spojená s určitou záťažou. V posledných desaťročiach sa ukazuje, že najviac ohrození chronickým stresom sú ľudia vykonávajúci pomáhajúce profesie (Dunlop, Hockley, 1990, Herbert, Cohen, 1993, Maslach, Goldber, 1998 In Kupka, Řehan, 2008).

2.2.3 Ako záťaž ovplyvňuje zdravie

Dlhodobé vystavenie sa stresoru môže človeka natoľko telesne a psychicky vyčerpať, že ľudský organizmus je viac náchylný k rôznym ochoreniam, znižuje sa jeho odolnosť voči baktériám a vírusom (Atkinson, 2003). Únava je typickým prejavom prežívania stresu, ktorá v niektorých prípadoch môže prejsť až v chronickú únavu. Iným, veľmi častým dôsledkom stresu sú poruchy spánku, ako napríklad problémové zaspávanie, ľahký spánok a časté prebúdzanie (Gučková, 2007). V poslednej dobe sa dostáva do popredia termín psychosomatika a psychosomatické poruchy či ochorenia. Psychosomatické poruchy sú vlastne telesné poruchy, na podklade ktorých leží emočný stres a vplyvy prostredia. Vznik týchto ochorení sa pripisuje neadekvátnej adaptačnej reakcii organizmu najmä na emočné stresory, ktoré sa objavujú opakovane, a pri ktorých sa aktivuje organizmus s metabolickou prípravou na akciu. Týmto častým a nevhodným vyplavením hormónov, zdrojov energie a aktiváciou nervových impulzov môže dôjsť k orgánovému poškodeniu.

Medzi psychosomatické ochorenia sa spravidla radia nasledujúce choroby:

- kardiovaskulárny systém: ischemická choroba srdca, hypertenzia;
- respiračný systém: astma, dychová nedostatočnosť, hyperventilácia;
- gastrointestinálny systém: gastroduodenálna vredová choroba, návaly a vracanie, syndróm dráždivého čreva;
- kožné choroby: ekzém, urtikária;
- imunitný systém: znížená rezistencia, zvýšená únava, letargia;
- urogenitálny systém: časté nutkanie na močenie, impotencia;
- endokrinné poruchy: niektoré prípady obezity, diabetes mellitus, niektoré poruchy štítnej žľazy (Křivohlavý, 2010; Humpl, Prokop, Tobiášová, 2013).

Prehľad najčastejších príznakov stresu je uvedený v tabuľke č. 3.

Tabuľka č. 3 Prehľad najčastejších príznakov stresu

Fyziologické symptómy	Emocionálne symptómy	Behaviorálne symptómy
Búšenie srdca	Výkyvy nálady	Nerozhodnosť
Zvieravá bolesť na hrudi	Starosť o nedôležité veci	Neopodstatnené nariekanie
Nechutenstvo a plynatosť	Neschopnosť empatie	Zvýšená absencia
Kŕčovité bolesti brucha	Starosť o telesné zdravie	Chorobnosť
Hnačka	Nadmerné denné snenie	Pomalé uzdravovanie
Časté nutkanie na močenie	Obmedzenie sociálneho kontaktu	Zvýšená nehodovosť
Impotencia	Pocity únavy	Zhoršený pracovný výkon
Zníženie libida	Poruchy pozornosti	Vyhýbanie sa povinnostiam
Menštruačné poruchy	Zvýšená podráždenosť	Zvýšená konzumácia alkoholu
Zvláštne pocity v končatinách	Úzkostnosť	Zvýšená spotreba cigariet
Napätie a bolesti chrbtice	Výbušnosť	Zneužívanie liekov na spanie
Bolesti hlavy	Agresivita	Nechutenstvo
Migrény	Smútok	Prejedanie
Vyrážky na koži	Apatia	Zmeny životného rytmu
Nepríjemné pocity v oblasti krčnej chrbtice	Ľahostajnosť	Promiskuita
Dvojité videnie	Depresia	Zneužívanie drog

Zdroj: Křivohlavý, 1994

2.2.4 Pracovný stres ako súčasť systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Vnútroštátna právna úprava pracovného stresu nie je regulovaná osobitným súborom právnych noriem. Je súčasťou systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Národný právny rámec ochrany práce zohľadňuje záväzky vyplývajúce z medzinárodnej a únijnej právnej úpravy. Je to najmä Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS), na základe ktorej došlo k prijatiu ďalších individuálnych smerníc (napríklad smernica č. 89/654/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci), ako aj smerníc, ktoré s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci priamo súvisia (napríklad smernica č. 93/104/EC o pracovnom čase). Významnú úlohu zohráva aj implementácia Rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004.Prirodzene, ani zďaleka nejde o vyčerpávajúci výpočet.

Zásadný význam v nazeraní na problematiku stresu zohralo prijatie Rámcovej dohody o pracovnom strese. Jej implementácia sa stala obligatórnou pre všetky členské štáty zmluvných strán (signatárov), vrátane Slovenskej republiky. Cieľom prijatia rámcovej dohody (čl. 2) bolo zvýšiť povedomie a pochopenie stresu spojeného s prácou a upriamiť pozornosť na príznaky naznačujúce prítomnosť pracovného stresu na pracoviskách. Okrem popisu stresu uvádza

niektoré jeho indikátory, faktory vyvolávajúce stres a demonštratívny výpočet protistresových opatrení v rámci politiky prevencie, odstraňovania alebo zmenšovania problémov stresu spojeného s prácou. Zdôrazňuje sa tiež, že zvládanie stresu spojeného s prácou u zamestnancov a prijímanie vhodných nástrojov je zodpovednosťou zamestnávateľa. V Správe Komisie o implementácii rámcovej dohody o pracovnom strese (SEC [2011]241)[13] sa za Slovenskú republiku uvádza, že právne predpisy (ktoré súčasne vypočítava) sú zdrojom právnej regulácie pracovného stresu v podmienkach SR. Správa neobsahuje hodnotenie (vo vzťahu k žiadnemu z členských štátov), či takéto premietnutie dohody bolo postačujúce a či sa po niekoľkých rokoch implementácie dohody počet problémov, vzťahujúcich sa k vplyvom pracovného stresu na zamestnancov, podarilo reálne znížiť. Spojitosť medzi pracovným stresom, psychosociálnymi rizikami a zdravím zamestnanca vedie zákonodarcov na európskej i vnútroštátnej úrovni k diskusii o nevyhnutnosti prehodnotenia aktuálnych právnych úprav o starostlivosti o duševné zdravie, vrátane uznania poškodenia zdravia v dôsledku stresu pri práci (napríklad syndróm vyhorenia).

Prvou krajinou, ktorá vytvorila osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa pohody pri práci už v roku 1996, bola Belgicko. Prevencia psychosociálnych rizík pri práci a ochrana duševného zdravia je prioritou a časťou Národnej stratégie Belgicka na roky 2016 – 2020. V roku 2017 bol rovnako predstavený nový zákon, ktorý prináša donačný systém, pri ktorom jeden kolega môže preniesť dovolenku na druhého v záujme zosúladenia pracovného a rodinného života zamestnancov a redukcie vyhorenia. Aj v Nemecku prešla legislatíva, vrátane vnútroštátnych stratégií, zmenami, zahŕňajúc aj reguláciu psychosociálnej záťaže a nástrojov na ochranu duševného zdravia. Odborové zväzy sa dožadovali tiež prijatia antistresovej politiky, ktoré však boli zrušené vládou v dôsledku nedostatku spoľahlivých informácií.[14]

Slovenský zákonodarca rovnako pristúpil k legislatívnym opatreniam vzťahujúcim sa k regulácii psychosociálnej záťaže. Aj keď právny rámec ochrany pred psychosociálnymi rizikami nechýba, jeho súčasná podoba nie je optimálna. V mnohých európskych krajinách zohrávajú dôležitú úlohu sociálni partneri, ktorých činnosť v presadzovaní protistresovej politiky v rámci existujúcich systémov bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom kolektívnych zmlúv by mohla prispieť k zvyšovaniu úrovne zdravého pracovného prostredia.

[13]Commission Staff Working Paper. Report on the implementation of the European social partners´ Framework Agreement on Work – related Stres, SEC (2011) 241 final, Brussels 24. 2. 2011

[14] Eurofound (2018), Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s. 24.

2.2.5 Úloha manažmentu pri zlepšovaní psychosociálneho prostredia

Zamestnávateľ je zodpovedný za realizáciu plánu na predchádzanie psychosociálnym rizikám alebo ich znižovanie, pričom má umožniť zamestnancom, aby sa na ňom podieľali, ako aj za vytváranie zdravého psychosociálneho pracovného prostredia. Manažéri svojou ústretovosťou a citlivým prístupom, ako aj presadzovaním povzbudivého pracovného prostredia, nielenže umožňujú zamestnancom poukazovať na problémy, ale zároveň ich povzbudzujú k tomu, aby sami pomáhali hľadať riešenia. Pochopenie problémov, ktoré má zamestnanec mimo pracoviska, síce nie je súčasťou zákonnej povinnosti zamestnávateľa, pomôže však posilniť povzbudivé pracovné prostredie a zároveň sa tak vytvoria možnosti vzniku spoločenských vzťahov mimo pracoviska.

Zásadnú úlohu v tejto súvislosti zohrávajú manažéri na strednom stupni riadenia, keďže sú v každodennom styku so zamestnancami; je potrebné ich motivovať, aby rozvíjali svoje schopnosti v oblasti vytvárania dobrého psychosociálneho pracovného prostredia. Správne vedenie môže pomôcť pri znižovaní pracovného stresu a psychosociálnych rizík. Nie je pravdou, že dobrým vedúcim zamestnancom sa človek musí narodiť. Rovnako ako iné zručnosti, aj schopnosť dobrého riadenia a vedenia ľudí sa dá naučiť a rozvíjať. Dobrý vedúci zamestnanec vytvára vzorový model, ktorým inšpiruje zamestnancov a motivuje ich, aby naplno využívali svoj potenciál. Je otvorený a prístupný a pozná silné a slabé stránky členov svojho tímu. Dobrý vedúci zamestnanec vyzýva a povzbudzuje členov tímu, aby pracovali na dosiahnutí spoločných cieľov a záujmov a aby niesli zodpovednosť za svoju prácu. Posilňuje tímového ducha a vysokú úroveň morálky a dostáva z tímu to najlepšie.

Švédsky psychológ prof. Heinz Leymann uvádza, že výskumami sa zistili závažné organizačne slabé miesta v organizáciách, ktoré spolu s chybami manažmentu spôsobujú stres a handicap, čo vedie ku frustrácii a konfliktom. Ak sa tieto problémy rozumne neriešia (čo je úloha manažmentu), potom môže konflikt vyústiť napr. do mobbingu („psychologický teror v pracovnom živote, ktorý zahŕňa hostilnú a neetickú komunikáciu a je zameraný zo strany jednej alebo viacerých osôb voči inej osobe“ (Leymann, 1996, s. 168)). Leymann zdôrazňuje, že príčiny mobbingu sú v pevných sociálnych štruktúrach, ktoré vládnu na pracoviskách, ako aj v mocenských pomeroch podnikov a organizácii (Kubáni, 2007, s. 13-14).

Experti sa zhodujú v tom, že spúšťacím podnetom mobbingu je vždy konflikt, väčšinou celkom banálny. Každý konflikt však ani zďaleka nevedie k mobbingu. Či však spolupracovníci dokážu nájsť rozumné riešenie konfliktu, to nezávisí od náhody. Dôležitú úlohu pri tom hrajú niektoré známe faktory (Kubáni, 2007, s. 14):

• autoritatívny štýl riadenia, nedostatočná kvalifikácia na vedenie ľudí,

• nízka schopnosť vyrovnať sa s konfliktom,

• neustály tlak na zvyšovanie výkonov a znižovanie nákladov,

• podniková kultúra s nízkou úrovňou etiky,

• nedostatky vo vnútropodnikových/vnútroorganizačných štruktúrach,

• strach pred stratou zamestnania,

• podstatné rozdiely v prístupe (odlišný „meter“), resp. nedostatok tolerancie,

• závisť a „konkurenčne vzťahy“,

• deštruktívne zaobchádzanie s chybami či omylmi,

• túžba získať moc,

• závisť alebo nenávisť voči inej rase alebo národnosti.

Ak chceme v organizáciách predchádzať psychosociálnym rizikám a zamedziť rizikovému správaniu, je v prvom rade nutné zmapovať súčasnú situáciu v organizácii, získať spoľahlivé výsledky, poukázať na zistenia a hľadať efektívne riešenia. Určite zistenia nezľahčovať a hlavne si pred nimi „nezatvárať oči“. Najlepšia je prevencia, ktorá by mala byť samozrejmosťou a súčasťou podnikovej politiky (politiky v organizácii). Prevencia pred psychosociálnymi rizikami a rizikovým správaním, ako aj násilím na pracovisku, je dodržiavanie BOZP, ďalej je tiež vhodná informovanosť zamestnancov, či napr. nácvik postupov pri zvládaní agresívneho správania, nácvik asertívneho správania, príp. spolupráca s psychológom a iné.

2.2.6 Význam participácie zamestnancov

Hoci zamestnávatelia majú zákonnú povinnosť zabezpečiť riadne hodnotenie a riadenie rizík na pracovisku, je dôležité, aby do toho boli zapojení aj zamestnanci. Zamestnanci a ich zástupcovia najlepšie poznajú problémy, ktoré sa môžu vyskytnúť na ich pracovisku. Ak tieto svoje poznatky poskytnú manažérom a zamestnávateľom, môžu pomôcť pri plánovaní a realizácii riešení.

Participácia zamestnancov si však vyžaduje viac než iba spätnú väzbu zdola nahor. Potrebný je obojsmerný dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorý znamená, že obe strany:

- spolu hovoria,
- vypočujú si navzájom, čo ich znepokojuje,
- vymieňajú si názory a informácie a
- spoločne prijímajú rozhodnutia.

Participácia zamestnancov je obzvlášť dôležitá pre úspešné riadenie stresu a psychosociálnych rizík na pracovisku, pretože konzultáciami so zamestnancami manažéri pomáhajú vytvárať atmosféru dôvery, v ktorej sa zamestnanci neboja vyjadriť svoje obavy. Participácia zamestnancov na príprave preventívnych opatrení sa takisto pozdvihne celková morálka a zabezpečí sa, že prijaté opatrenia budú primerané a zároveň účinné.

Na pohodu zamestnancov a úroveň stresu majú významný vplyv postoje a správanie ich manažéra. Manažér zároveň ide príkladom (v pozitívnom alebo negatívnom zmysle), pokiaľ

ide o kvalitu sociálnych interakcií v podniku, a jeho správanie môže podnecovať, alebo naopak, narúšať atmosféru spolupráce, podpory a spravodlivosti.

2.3 Psychosociálne riziká v legislatívnej praxi v SR

V legislatívnej praxi v Slovenskej republike problematika ochrany pred psychosociálnymi rizikami nie je špecificky v celej šírke pokrytá žiadnou právnou normou, avšak čiastočnú alebo prenesenú oporu pre nápravné opatrenia je možné nájsť naprieč niektorými právnymi normami. V rámci EÚ ide predovšetkým o Smernicu Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, rámcovú dohodu o pracovnom strese (2004) a rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí v zamestnaní (2007).

Implementácia Rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004 (ďalej len „rámcová dohoda“) sa stala obligatórnou pre všetky členské štáty zmluvných strán (signatárov), vrátane Slovenskej republiky. Znamenala významný posun v prístupe k problematike stresu súvisiaceho s prácou. Cieľom prijatia rámcovej dohody (čl. 2) bolo zvýšiť povedomie a pochopenie stresu spojeného s prácou a upriamiť pozornosť na príznaky naznačujúce prítomnosť pracovného stresu na pracoviskách. Okrem popisu stresu uvádza niektoré jeho indikátory, faktory vyvolávajúce stres[15].

Rámcová dohoda bola podpísaná 8. októbra 2004 Európskou odborovou konfederáciou (EOK), Konfederáciou európskeho podnikania (UNICE), Európskou asociáciou remesiel malých a stredných podnikov (UEAPME) a Európskym centrom podnikov verejného sektora (CEEP). V tomto dokumente je stres popisovaný ako stav, ktorý je sprevádzaný fyzickými, psychologickými alebo sociálnymi problémami alebo dysfunkciami. Cieľom tejto dohody bolo, ako je uvedené v dokumente, „zvýšiť povedomie a porozumenie zamestnávateľov, zamestnancov a zástupcov zamestnancov o príčinách stresu spojeného s prácou a zamerať svoju pozornosť na príznaky, ktoré by mohli poukazovať na stres v práci“. Je nutné konštatovať, že aj napriek obrovskej iniciatíve, ktorú vyvíjala Rada európskych spoločenstiev a ktorá má za cieľ podporovať zdravie pracovníkov, nebol v členských štátoch zaznamenaný pozitívny vplyv ako očakávali odborníci a tvorcovia politiky.

Podobne taktiež Rámcová smernica EÚ, 89/391/EH, o zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov na pracovisku, ktorá je referenčnou legislatívou pre členské štáty EÚ, sa implicitne a explicitne týka psychosociálnych otázok. Táto smernica a právne predpisy, ktoré si vyžaduje na úrovni členských štátov, rozhodné kladú pracovný stres do právneho rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

[15]Dostupné na: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0062&from=EN

Rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku bola podpísaná 26.apríla 2007 za účasti BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (a styčný výbor EUROCADRES/CEC).[16] Vzájomné rešpektovanie dôstojnosti ostatných ľudí na všetkých úrovniach v rámci pracoviska je jednou z kľúčových charakteristík úspešných organizácií. Obťažovanie a násilie sú preto neprijateľné. Podľa nich je v spoločnom záujme zamestnávateľov a pracovníkov riešiť tento problém, ktorý môže mať vážne spoločenské a ekonomické následky. Cieľom tejto dohody je:

- zvýšiť povedomie a porozumenie zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov o obťažovaní a násilí na pracovisku,
- poskytnúť zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom na všetkých úrovniach rámec zameraný na konkrétne opatrenia s cieľom identifikovať problémy obťažovania a násilia na pracovisku, predchádzať im a zvládať ich.

V legislatíve SR je oblasť psychosociálnych rizík pokrytá nasledovnými ustanoveniami v legislatívnych dokumentoch:

- Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

Právna úprava pracovného stresu vo vnútroštátnej úprave je súčasťou všeobecného systému regulovania ochrany práce. ZP ako základný pracovnoprávny predpis reguláciu psychických faktorov neupravuje. Predstavuje iba všeobecnú úpravu ochrany práce, ktorá ukladá zamestnávateľovi povinnosť sústavne zaisťovať BOZP, vykonávať adekvátne opatrenia, zlepšovať úroveň ochrany práce a prispôsobovať ju meniacim sa skutočnostiam (ust. § 147 ods. 1 ZP).

- Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ zákon o BOZP“)

Zákon o BOZP ako smerodajný predpis upravujúci práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP, odkazuje na reguláciu psychickej pracovnej záťaže ako jedného z faktorov, proti ktorému je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov (ust. § 6 ods. 1 písm. e) zákona o BOZP). Zákon hovorí, že zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný podľa § 6 ods. 1 písmeno c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami a podľa § 6 ods. 1 písmeno e) zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

[16] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=sk

- Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len "zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia").

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia upravuje požiadavky na zdravé životné podmienky a zdravé pracovné podmienky, a tiež povinnosti fyzických a právnických osôb pri ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. V zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 písm. c) tohto zákona, je pracovné prostredie jedným z determinantov zdravia, tzn. jedným z faktorov určujúcich zdravie. Podľa tohto zákona sú pracovné podmienky „fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese a sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia" Zdravé pracovné podmienky sú zákonom vymedzené ako tie, ktoré nepôsobia nepriaznivo na zdravie ľudí, ale ho chránia a kladne ovplyvňujú. Z uvedených ustanovení zákona je možné vyvodiť záver o tom, že zdravie človeka je ovplyvňované pracovnými podmienkami a kladné pôsobenie na zdravie človeka v pracovnom prostredí musí zahŕňať pôsobenie nie len na fyziologickej, biologickej a fyzikálnej úrovni, ale tiež také pôsobenie psychologických faktorov, ktoré zdravie človeka nezhoršujú (nepôsobia nepriaznivo) a kladne ho ovplyvňujú.

Povinnosť zamestnávateľa v oblasti ochrany psychického zdravia je konkretizovaná v ust. § 38 ods. 3 zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorý stanovuje povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pred psychickou pracovnou záťažou. V zmysle tohto ustanovenia je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posúdenie psychickej pracovnej záťaže a senzorickej záťaže zamestnancov, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a senzorickú záťaž zamestnancov a dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Z jednotlivých ustanovení zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia tak vyplývajú povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pred psychickou záťažou. Napriek tomu, že v tomto prípade ide o formulovanie konkrétnych povinností, zákon neobsahuje ustanovenia, ktoré by explicitne uvádzali konkrétne referenčné kritériá pre posúdenie psychickej záťaže a konkrétne opatrenia 4 § 1 písm. e) a g) zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. 5 § 2 ods. 1 písm. e) zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

- Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci stanovuje v § 5 Postup pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže, v § 6 Kritériá zvýšenej psychickej pracovnej záťaže a v § 7 Opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž.

V rámci tohto postupu sú z hľadiska psychickej pracovnej záťaže hodnotené nasledovné kritériá:

- nárazová práca alebo práca pod časovým tlakom,
- vnútené pracovné tempo,
- monotónnosť práce,
- hluk alebo iné vplyvy narúšajúce sústredenie pri prácach skupiny I a II,
- sociálne interakcie,
- hmotná a organizačná zodpovednosť,
- riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb, -
- práca na zmeny, práca nadčas alebo nočná práca,
- neštandardné pracovné prostredie a
- fyzická nepohoda.

- Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov

Vyhláška kategorizuje práce aj z hľadiska pôsobenia psychickej pracovnej záťaže.

2.4 Riadenie a hodnotenie psychosociálnych rizík na pracovisku

Psychická pracovná záťaž ako faktor pracovného prostredia môže vyvolávať stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií. Znižovanie týchto záťaží sa považuje za oveľa ťažšie ako znižovanie rizík chemického, fyzikálneho, biologického charakteru a je podceňované. Pričom, ak sú psychosociálne riziká vhodne riadené s cieľom ich znižovania alebo eliminácie, náklady na túto činnosť a prevenciu sú ďaleko nižšie ako následky na zdraví a pracovnej schopnosti zamestnancov. Zamestnávatelia odkazujú na dôležitosť plnenia ich úloh, na technický pokrok zavádzaný s cieľom pomôcť a podporiť výkon pracovných povinností zamestnancov.

Technologický pokrok – na rozdiel od zámerov spojených s jeho zavedením do praxe – však neuľahčuje prácu, ale paradoxne naopak vedie k väčšej záťaži. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľovi povinnosť zisťovať nebezpečenstvo, ohrozenie a posudzovať konkrétne riziká na pracovisku (ust. § 6 ods. 1 písm. c) zákona). V tejto súvislosti je nevyhnutné myslieť aj na to, že zákonná povinnosť zamestnávateľa zahŕňa systematické riadenie a hodnotenie psychosociálnych vplyvov pracovného prostredia (okrem vplyvov fyzikálnych, chemických, biologických, a podobne). Rešpektovanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci a manažovanie realizačnej stránky tejto činnosti nie je možné chápať iba ako doplnkovú aktivitu zamestnávateľa popri napĺňaní hlavného predmetu svojej činnosti. ***Je plnohodnotnou súčasťou riadiacej práce.***

Podľa rámcovej smernice a súvisiacich smerníc posudzovanie rizík je základom procesu týkajúceho sa bezpečnosti a ochrany zdravia. V súlade s tým sa táto kapitola zaoberá spôsobom posudzovania rizík v súvislosti s nebezpečenstvami, ktoré sa spájajú s duševným zdravím na pracovisku. Patria k nim riziká pre duševné zdravie, ktoré môžu mať pôvod vo fyzikálnych alebo chemických nebezpečenstvách a ktoré môžu spolupôsobiť s psychosociálnymi nebezpečenstvami. V rámci posudzovania rizík by sa mali posúdiť všetky známe riziká pre duševné zdravie.

V projekte PRIMA-EF40[17], ktorý financovala Európska komisia, sa navrhovalo vytvorenie európskeho rámca pre riadenie psychosociálnych rizík. V rámci tohto projektu sa poukázalo na 10 hlavných druhov psychosociálnych nebezpečenstiev, ktoré sa vyskytujú na pracovisku (na obrázku č. 4).

Obrázok č. 4 Hlavné druhy psychosociálnych nebezpečenstiev

Druh nebezpečenstva	Vymedzenie
Náplň práce	Nedostatočná variabilita alebo krátke pracovné cykly, fragmentovaná alebo nezmyselná práca, nedostatočné využívanie zručností, vysoká miera neistoty, neustále vystavenie ľuďom počas práce.
Pracovná záťaž a pracovné tempo	Nadmerná alebo nedostatočná pracovná záťaž, strojové tempo práce, vysoké úrovne časového tlaku, neustále vystavenie termínom.
Pracovný rozvrh	Práce na zmeny, nočné zmeny, nepružný pracovný rozvrh a nepredvídateľný pracovný čas, dlhý alebo nesociálny pracovný čas.
Kontrola	Nízka účasť na rozhodovacom procese, nedostatočná kontrola nad pracovnou záťažou, pracovným tempom, prácou na zmeny a pod.
Prostredie a vybavenie	Nedostatočné vybavenie, nedostatočná dostupnosť, vhodnosť alebo údržba vybavenia, neprimerané prostredie, ako napr. nedostatočný priestor, zlé osvetlenie, nadmerný hluk.
Kultúra a funkcia organizácie	Nedostatočná komunikácia, nízka úroveň podpory v prípade riešenia problémov a osobného rozvoja, nedostatočná dohoda v súvislosti s cieľmi organizácie alebo ich nedostatočná formulácia.
Medziľudské vzťahy v práci	Sociálne alebo fyzické vylúčenie alebo izolácia, zlé vzťahy s nadriadenými, medziľudské konflikty, nedostatočná sociálna podpora, obťažovanie, šikanovanie.
Postavenie v organizácii	Nejednoznačné postavenie, konfliktné postavenie, zodpovednosť za ľudí.
Kariérny rast	Stagnácia a neistota v kariére, nedostatočný alebo prílišný postup v kariére, nízka mzda, neistota zamestnania, nízka spoločenská hodnota práce.
Rozhranie práce a domova	Konfliktné nároky práce a domova, nízka úroveň pomoci v domácnosti, problémy súvisiace s duálnou kariérou.

Zdroj: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19617&langId=sk

[17] http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html

Tieto nebezpečenstvá sa samozrejme odlišujú v závislosti od pracoviska, ale menia sa aj postupom času. Objaviť sa môžu nové a vznikajúce nebezpečenstvá a v posledných rokoch sa také problémy, ako napr. obťažovanie, násilie a šikanovanie v práci, už výslovne uznávajú ako psychosociálne nebezpečenstvá. Hospodárska recesia tiež má vplyv na vznikajúce psychosociálne nebezpečenstvá. Nebezpečenstvá zahŕňajú v tomto prípade také oblasti, ako hrozba nezamestnanosti, zhoršenie kvality pracovných podmienok, a práca na takých pracovných miestach, kde panuje nesúlad medzi schopnosťami jednotlivca a využívaním jeho zručností. Viac v kapitole V.

Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže zamestnancov v SR zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby a na základe vyhl. č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. Pre jej hodnotenie slúžia charakteristiky práce a pracovného prostredia, ako aj charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž. Niektoré zaťažujúce faktory vyplývajúce zo životných a pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať psychické funkcie ľudí je pomerne ťažko zistiť, špecifikovať, preukázať, zisťovať, zhmotniť a merať. Kvalifikácia a kvantifikácia psychickej pracovnej záťaže nie je vždy postavená na exaktných meraniach, a je to závislé na dôvodoch.

Riadenie stresu a psychosociálnych rizík je dôležitým prínosom zlepšenia pracovného prostredia. Hoci k duševnému zdraviu a pohode prispieva mnoho faktorov, je dokázané, že prínos pracovného prostredia je výrazný. V dobrom psychosociálnom prostredí môže byť práca veľmi prospešná pre duševné zdravie zamestnancov, keďže ich životu poskytuje usporiadanosť a dáva im silnejší pocit sociálneho začlenenia, identity a postavenia, možnosti rozvoja a zvyšuje sebadôveru. Počet ľudí vystavených psychosociálnym rizikám rastie. Pracovné prostredie sa výrazne mení z dôvodu zavádzania nových technológií, materiálov a pracovných procesov. Zmeny v rozvrhnutí, organizácii a riadení práce môžu vyvolať vznik nových rizikových oblastí, čo môže spôsobiť zvýšenie miery stresu a v konečnom dôsledku viesť k závažnému poškodeniu duševného a telesného zdravia.

Zlé psychosociálne pracovné prostredie môže mať naopak výrazne negatívny vplyv na zdravie zamestnanca. Zle riadenie psychosociálnych rizík môže mať negatívny dopad na jednotlivca, pričom k jeho prejavom patrí zažívanie pracovného stresu, zlé duševné zdravie, vyhorenie, ťažkosti s koncentráciou a robenie väčšieho množstva chýb, problémy doma, užívanie drog a alkoholu, ako aj zlé fyzické zdravie, predovšetkým kardiovaskulárne choroby a problémy podpornopohybovej sústavy.

Negatívnym dopadom pre organizáciu môže byť oslabenie celkovej výkonnosti podniku, zvýšenie práceneschopnosti, neželaná prítomnosť (zamestnanci prídu do práce, keď sú chorí a nie sú schopní efektívne pracovať) a zvýšenie počtu úrazov a zranení. Absencie zvyknú byť dlhšie ako absencie vyplývajúce z iných príčin a pracovný stres môže prispieť k zvýšeniu počtu predčasných odchodov do dôchodku, najmä u administratívnych zamestnancov. Odhadované náklady pre podniky a celú spoločnosť sú značné a na vnútroštátnej úrovni dosahujú miliardy eur. Aj pri obmedzených zdrojoch, ktoré sú citeľné hlavne v malých a mikropodnikoch je možné hodnotiť a riadiť psychosociálne riziká. Základom je, aby sa do vytvárania dobrého psychosociálneho pracovného prostredia zapojil každý zamestnanec a aby

zamestnancov reprezentovali ich zástupcovia pre bezpečnosť a ochranu zdravia. V prípade zlyhania na úrovni podniku je nutné využiť odbornú pomoc psychológa. Byť aktívny a mať vypracovaný plán predchádzania problémom je najúčinnejší spôsob riadenia psychosociálnych rizík na pracovisku. Zo skúseností vyplýva, že keď sa zvyšuje pracovný stres, zhoršujú sa poruchy zdravia a zvyšuje sa práceneschopnosť, klesá produktivita a inovácia, v dôsledku čoho sa výrazne ovplyvní výkonnosť podniku.

Psychosociálne riziká sa dajú posudzovať a riadiť rovnako systematicky ako ostatné riziká bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to použitím modelu posudzovania rizík a uplatnením participatívneho prístupu:

- identifikovať hrozby a určiť, ktoré z nich predstavujú potenciálne riziko. Kľúčová je informovanosť: zabezpečiť, aby manažéri a zamestnanci poznali psychosociálne riziká a varovné príznaky začínajúceho pracovného stresu, a aby sa jedni aj druhí podieľali na posudzovaní rizík. Vyhodnotiť riziká a stanoviť ich priority;
- plánovať preventívne opatrenia: ak sú riziká neodvratné, ako sa dajú minimalizovať?;
- realizovať plán: špecifikovať opatrenia, ktoré sa majú prijať, požadované zdroje, zapojenie ľudí a časový rámec;
- priebežne monitorovať a preskúmavať realizáciu plánu a meniť plán na základe výsledkov monitorovania. Je dobré mať na pamäti, že jednotlivci môžu na rovnaké okolnosti reagovať rozdielne, napríklad niektorí ľudia zvládajú obdobia vysokých nárokov a prísnych termínov ľahšie než iní. Ak je to možné, v hodnotení psychosociálnych rizík by sa mali zohľadňovať psychologické danosti a potreby zamestnancov (súvisiace napríklad s pohlavím, vekom alebo so skúsenosťami).

K negatívnym vplyvom zle riadených psychosociálnych rizík na jednotlivca patrí zažívanie pracovného stresu, zlé duševné zdravie, vyhorenie, ťažkosti s koncentráciou, robenie väčšieho množstva chýb, problémy doma, užívanie drog a alkoholu, ako aj zlé fyzické zdravie, predovšetkým kardiovaskulárne choroby a problémy podporno-pohybovej sústavy.

2.4.1 Hodnotenie rizík

Hodnotenie rizík v prípade stresu zahŕňa rovnaké princípy a procesy ako iných nebezpečenstiev na pracovisku–identifikovanie nebezpečenstiev, rozhodovanie o tom, aké opatrenie je potrebné prijať, oznámenie výsledkov hodnotenia a ich revízia vo vhodných intervaloch. Zapájanie pracovníkov a ich zástupcov do tohto procesu je rozhodujúce. Psychosociálne riziká by mali byť skúmané a posudzované napríklad rozhovormi, pohovormi, pozorovaním, kontrolnými zoznamami alebo dotazníkmi.

Čo vytvára dobré psychosociálne pracovné prostredie?

Zamestnanci v dobrom pracovnom prostredí vyjadrujú vysokú mieru spokojnosti s prácou a pociťujú výzvu a motiváciu na plné využitie svojho potenciálu. U organizácií to vedie k vysokej hospodárskej výkonnosti a k nízkej miere práceneschopnosti a obmeny zamestnancov.

Kľúčové faktory, ktoré prispievajú k dobrému psychosociálnemu pracovnému prostrediu, sú tieto:

- zamestnanci majú dobrú odbornú prípravu a dostatok času a samostatnosti na organizovanie a plnenie svojich úloh, monotónnych úloh je minimum, alebo sa medzi zamestnancov delia, a zamestnanci sú motivovaní k tomu, aby prácu považovali za svoju vlastnú,
- zamestnanci presne chápu, čo sa od nich očakáva, a pravidelne dostávajú konštruktívnu spätnú väzbu (kladnú a zápornú),
- zamestnanci sa podieľajú na rozhodovaní týkajúcom sa ich práce a sú motivovaní k tomu, aby prispeli k vypracovaniu napríklad metód práce a časového plánu,
- rozdeľovanie práce, odmien, povýšení alebo kariérnych príležitostí je spravodlivé,
- pracovné prostredie je priateľské a povzbudivé a v časoch špičky sú k dispozícii osobitné zdroje zamestnancov,
- komunikácia je otvorená a obojsmerná a zamestnanci sú informovaní o vývoji, najmä v časoch organizačných zmien,
- zavedené sú opatrenia na predchádzanie pracovnému stresu, obťažovaniu a násiliu tretej strany a zamestnanci majú pocit, že ich obavy sa budú riešiť citlivo,
- zamestnanci dokážu efektívne zladiť svoj súkromný a pracovný život. Zamestnávatelia môžu okrem toho dobrovoľne realizovať ďalšie opatrenia na podporu duševnej pohody zamestnancov.

Aké sú výhody predchádzania psychosociálnym rizikám?

Prináša:

- zamestnancom väčšiu pohodu a spokojnosť s prácou,
- manažérom zdravú, motivovanú a produktívnu pracovnú silu,
- organizáciám vyššiu celkovú výkonnosť, nižšiu mieru práceneschopnosti a menej prípadov neželanej prítomnosti, nižšie počty úrazov a zranení a väčšiu mieru udržania si zamestnancov,
- spoločnosti nižšie náklady a nižšiu záťaž pre jednotlivcov a spoločnosť ako celok.

Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi podľa PhDr. Beaty Perichtovej – výňatok

Systém riadenia BOZP sú vlastne zásady a opatrenia na dodržiavanie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad ochrany zamestnancov pri práci, neustále zlepšovanie

pracovných podmienok a pracovnej disciplíny a celkovej výkonnosti zamestnancov. Ak sa hovorí o celkovej výkonnosti, týka sa to aj spoľahlivosti výkonu zamestnanca, či už z hľadiska kvality, kvantity alebo bezpečnosti. Treba mať na zreteli, že bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci nepredstavuje len tradične chápanú prevenciu proti úrazom a haváriám, ale znamená viac, „zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov súvisiace s prácou – napríklad fyzickú a psychickú pohodu, sociálnu ochranu, pracovné podmienky, pracovné vzťahy, hygienické podmienky, sociálne vybavenie pracovísk a pod. (Majer, 2002). Vyššie uvedené kroky budú osnovou pri zohľadňovaní ľudského činiteľa (a determinant jeho psychického zaťaženia) v rámci systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Posudzovanie rizík

Posudzovanie rizík predstavuje centrálny stupeň pre identifikáciu nežiaducich faktorov spôsobujúcich nežiaduce nadmerné zaťaženie človeka v pracovnom procese, čiže prvý predpoklad na ich elimináciu a na optimalizáciu pracovných podmienok v širokom zmysle slova. V posudzovaní rizík ide zvyčajne o zistenie nedostatkov, ktoré sú v rozpore s bezpečnostnými predpismi. Pri identifikovaní zaťažujúcich alebo rušivých faktorov ide zvyčajne „o vychytanie múch“ systému človek – technické zariadenie – pracovné prostredie, ktoré predpismi upravené nie sú. Veľmi dôležitá je príprava na identifikáciu a hodnotenie nežiaducich faktorov. V prvom rade je potrebné sa rozhodnúť, či sa bude zohľadňovať celý podnik alebo jednotlivé prevádzky alebo pracovné miesta a v akom poradí. Ďalej je potrebné rozhodnúť sa, či sa bude realizovať kvantitatívny alebo kvalitatívny prístup.

Kvalitatívny prístup predpokladá okrem identifikácie nežiaducich faktorov aj posúdenie ich odrazu v zážitkovej sfére zamestnanca, v posúdení miery ovplyvnenia jeho psychických procesov a funkcií. Toto hodnotenie môžu vykonávať len kvalifikované osoby (psychológovia práce).

Kvantitatívny prístup vychádza z početnosti, a to buď z počtu osôb, ktoré sú vystavené nejakým podmienkam alebo z počtu rozdielnych záťaží, ktorým je zamestnanec vystavený. Pri kvantitatívnom prístupe ide zvyčajne o zistenie existencie/neexistencie určitého faktora, prípadne dôsledku (priameho alebo nepriameho) jeho pôsobenia. Pre tento účel je vhodné použiť dotazníky, kontrolné zoznamy, ankety a pod. Zároveň je potrebné sa rozhodnúť, aký typ faktorov (fyzikálne faktory pracovného prostredia, aspekty organizácie práce, sociálnopsychologické faktory) sa bude zisťovať a hodnotiť.

Pred realizáciou hodnotenia je nevyhnutné informovať zamestnancov o chystanej akcii a vysvetliť jej ciele. Základným predpokladom je vytvorenie dôvery u zamestnancov, objasnenie, ako sa bude so zistenými údajmi pracovať, aké spätné informácie obdržia a kedy a ako bude zabezpečená anonymita ich výpovedí.

Pri realizácii akcie by sa nemali príliš angažovať vedúci pracovníci jednotlivých organizačných jednotiek. Prítomnosť priameho nadriadeného je vhodná pri uvedení akcie, následne by mali zisťovanie negatívnych faktorov vykonávať poverení hodnotitelia v spolupráci so zamestnancami.

„Cudzia“ osoba na pracovisku (napr. bezpečnostný technik, personalista) alebo „blízka“ osoba (zástupca zamestnancov) je v takýchto prípadoch lepšie prijímaná ako priamy nadriadený. Zamestnanci strácajú ostych, neboja sa opýtať na nejasnosti, otvorenejšie hovoria o problémoch. Naviac, ak takouto osobou je napr. psychológ, ten sa môže ako kvalifikovaný nezávislý pozorovateľ pri spontánnych rozhovoroch „dopýtať“ na určité nejasnosti a s určitým nadhľadom zistené výsledky interpretovať.

Pri konečnom hodnotení a tvorbe záverov musí nezávislý hodnotiteľ spolupracovať s vedúcim pracovníkom, nakoľko zvyčajne do detailov nepozná predchádzajúce opatrenia manažmentu. Na tomto základe vzniká záverečná správa, v ktorej sú uvedené odporúčania na elimináciu nežiaducich faktorov a optimalizáciu pracovných podmienok.

Pri stanovovaní opatrení treba rátať s tým, že zlepšenie, hlavne v oblasti medziľudských vzťahov, sa neuskutoční zo dňa na deň. Práve preto, aby výsledky hodnotenia nezmizli do stratena, je potrebné formulovať opatrenia tak, aby tvorili konkrétnu úlohu, jej splnením poveriť konkrétne osoby, určiť termín jej splnenia a spôsob a termín kontroly. S výsledkami hodnotenia a prijatými opatreniami je potrebné oboznámiť všetkých dotknutých vo vertikálnom i horizontálnom smere. Tieto výsledky sa musia premietnuť aj do obsahov pravidelných školení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to nielen ako jednorazová informácia, ale v prípade potreby ako trvalý výchovný zámer (napr. výchova zamestnancov k dostatočnej regenerácii síl pred nočnou zmenou).

Hodnotenie faktorov ovplyvňujúcich neuropsychické zaťaženia, resp. psychosociálne aspekty v pracovnom procese, by rovnako ako posudzovanie rizík technického charakteru nemalo byť jednorazovou akciou, ale nepretržitým mapovaním toho, čo môže ľuďom ublížiť, čo im prácu zbytočne môže sťažiť a prijímať opatrenia na elimináciu alebo zmiernenie účinku takýchto činiteľov.

Podľa EU OSHA správnym prístupom možno zabezpečiť úspešnú prevenciu a riadenie psychosociálnych rizík a stresu súvisiaceho s prácou bez ohľadu na veľkosť alebo typ podniku. Je možné s nimi pracovať rovnakým logickým a systematickým spôsobom ako s inými rizikami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. Hoci zodpovednosť za náležité posúdenie a riadenie rizík na pracovisku spočíva podľa zákona na zamestnávateľoch, je veľmi dôležité, aby sa na ňom podieľali aj zamestnanci. Zamestnanci a ich zástupcovia najlepšie poznajú riziká, ktoré sa na ich pracovisku môžu vyskytnúť. Ich zapojenie je zárukou, že realizované opatrenia budú primerané aj účinné. Na mnohých pracoviskách v Európe sa psychosociálne riziká riadia systematicky, miera uplatňovania tohto prístupu a jeho rozsah (aký je komplexný) sa však medzi jednotlivými krajinami výrazne líšia. Okrem podpory širšieho využívania systematického prístupu k prevencii psychosociálnych rizík sa pozornosť musí venovať tomu, aby podniky zaviedli širokú škálu preventívnych opatrení.

Kontextové faktory – charakteristiky prostredia, v ktorom spoločnosť pôsobí – majú osobitne silný vplyv na mieru, v akej malé spoločnosti prijímajú opatrenia v oblasti psychosociálnych rizík, a ponúkajú možný spôsob na zlepšenie riadenia psychosociálnych rizík v celej Európe. Nízka úroveň opatrení v odvetviach ako stavebný priemysel a výroba na rozdiel od odvetví

ako vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť poukazuje na to, že je potrebné začať dôslednejšie využívať preventívne opatrenia vo všetkých odvetviach.

Dôvody, prekážky, potreby a opatrenia prijímané v oblasti riadenia psychosociálnych rizík

- V spoločnostiach, ktoré účinne riadia BOZP, je vyššia pravdepodobnosť, že prijmú preventívne opatrenia v oblasti psychosociálnych rizík. Hlavné dôvody prijímania opatrení vo všetkých podnikoch sú žiadosti zamestnancov alebo ich zástupcov a želanie znížiť práceneschopnosť. Zdá sa, že v prípade ad hoc opatrení má silnejší účinok ekonomické hľadisko, ako dokazuje význam udržania produktivity, zníženia práceneschopnosti a uspokojenia potrieb klientov alebo význam dobrého mena zamestnávateľa.
- Za najdôležitejšiu prekážku riadenia psychosociálnych rizík bol všeobecne označený nedostatok technickej podpory a usmernení, po ktorom hneď nasleduje nedostatok zdrojov. Existujú dôkazy, že prekážky ako citlivosť otázky alebo nedostatok zdrojov sa stávajú osobitne významné pre podnik až vtedy, keď sa začne zaoberať riadením psychosociálnych rizík.
- Musí sa zvýšiť informovanosť o psychosociálnych rizikách a musí sa zlepšiť aj poskytovanie podpory a usmernení. Na podporu ekonomického hľadiska riadenia psychosociálnych rizík na úrovni pracoviska je potrebný ďalší výskum.

„Riadenie stresu“ sa spravidla zameriava skôr na jednotlivcov, než na organizácie. V prevencii pracovného stresu a psychosociálnych rizík však rozhoduje organizácia a riadenie práce. Lepšie je následkom pracovného stresu predchádzať, než na ne reagovať, keď sa už objavia.

III. Aktivity v EÚ a MOP v oblasti prevencie psychosociálnych rizík

Stres pri práci je druhý najčastejšie hlásený zdravotný problém súvisiaci s prácou v Európe. Podpisuje sa takmer pod polovicu neodpracovaných pracovných dní, čo z dôvodu straty produktivity vrátane absencií, zapríčinených pracovnou neschopnosťou, európske hospodárstvo každoročne stojí 136 miliárd EUR. Psychosociálny stres patrí spolu s muskuloskeletálnymi ochoreniami k rizikám, ktoré vznikajú komplexným pôsobením medzi pracovnými i mimopracovnými faktormi, čo ich robí o to náročnejšími na riešenia.

Na narastajúcu závažnosť psychosociálnych rizík a nutnosť dôslednejších preventívnych opatrení upozorňuje aj dokument Európskej komisie z januára 2017, hodnotiaci úroveň európskych nariadení v oblasti BOZP (REFIT evaluation)[18]. Z dokumentu REFIT vyplýva, že aj keď je súčasná európska legislatíva stále aktuálna a platná, tak v prípade týchto rizík nie je úplne jasné, aké typy opatrení a na akej úrovni treba vykonávať, aby došlo k zlepšeniu situácie na pracoviskách. Vplyvy, ktoré so sebou intenzívne prináša súčasný technologický svet, spolu s novými formami výkonu práce, vzbudzujú ďalšiu vlnu obáv, ako zvládnuť zaistenie zdravia pracujúcej populácie a udržať ho čo možno počas najdlhšieho obdobia produktívneho veku.

Výskumné správy a dokumenty Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) a WHO dosvedčujú, že dôsledky používania IKT sa prejavujú na fyzickom a duševnom zdraví zamestnancov alebo osôb vykonávajúcich prácu prostredníctvom kolaboratívnych platforiem.

Podkladový dokument na diskusiu na Stretnutí expertov na násilie páchané na ženách a mužoch vo svete práce (ILO, 2016a) poskytuje definície násilia na pracovisku, a hoci sa uvádza, že neexistuje jediná definícia, identifikuje niektoré z jeho základných zložiek. Psychologické násilie, nazývané aj emocionálne násilie, „zahŕňa verbálne a neverbálne násilie, psychické a sexuálne obťažovanie, šikanovanie, mobbing a vyhrážky“ (Forastieri, citované v ILO, 2016a, s. 3). Definícia zahŕňa izoláciu ľudí, manipuláciu s povesťou, zadržiavanie informácií, prideľovanie úloh, ktoré nezodpovedajú schopnostiam a priraďovanie nemožných cieľov a termínov. Psychosociálne riziká sú špecificky spojené so „zlými environmentálnymi a organizačnými štruktúrami na pracovisku“. Tieto riziká sú definované ako nedostatky v spôsoboch organizácie pracovísk a práce, ako aj negatívne správanie vedenia (tamže, s. 11).

MOP vypracovala v roku 2002 (aktualizácia v roku 2012) tréningový program **The SOLVE PROGRAMME: ILO Action in the Field of work-related stress.**

[18] https://osha.europa.eu/sk/safety-and-health-legislation/european-directives

Prevencia pracovného stresu je dôležitým aspektom primárneho cieľa MOP v oblasti propagácie zdravia na pracovisku. Úzka spolupráca medzi manažmentom a pracovníkmi je nevyhnutná pre hľadanie riešení problémov v oblasti BOZP na pracovisku. Nevyhnutná je aj aktívna účasť a zapojenie zamestnancov a ich zástupcov (napr. odborárov či zástupcov zamestnancov pre BOZP). MOP vyvinula SOLVE – tréningový program: Integrácia podpory zdravia do politík na pracovisku[19]s cieľom integrovať podporu zdravia na pracovisku do BOZP. Tréningový program SOLVE sa zameriava na podporu zdravia a dobrých životných podmienok pri práci prostredníctvom tvorby politiky a opatrení na poskytovanie integrovanej reakcie na pracovisku pri riešení nasledujúcich oblastí a ich interakcií:

1. Psychosociálne zdravie:

- stres;
- psychické a fyzické násilie;
- ekonomické stresory.

2. Potenciálne závislosti a ich vplyv na pracovisko:

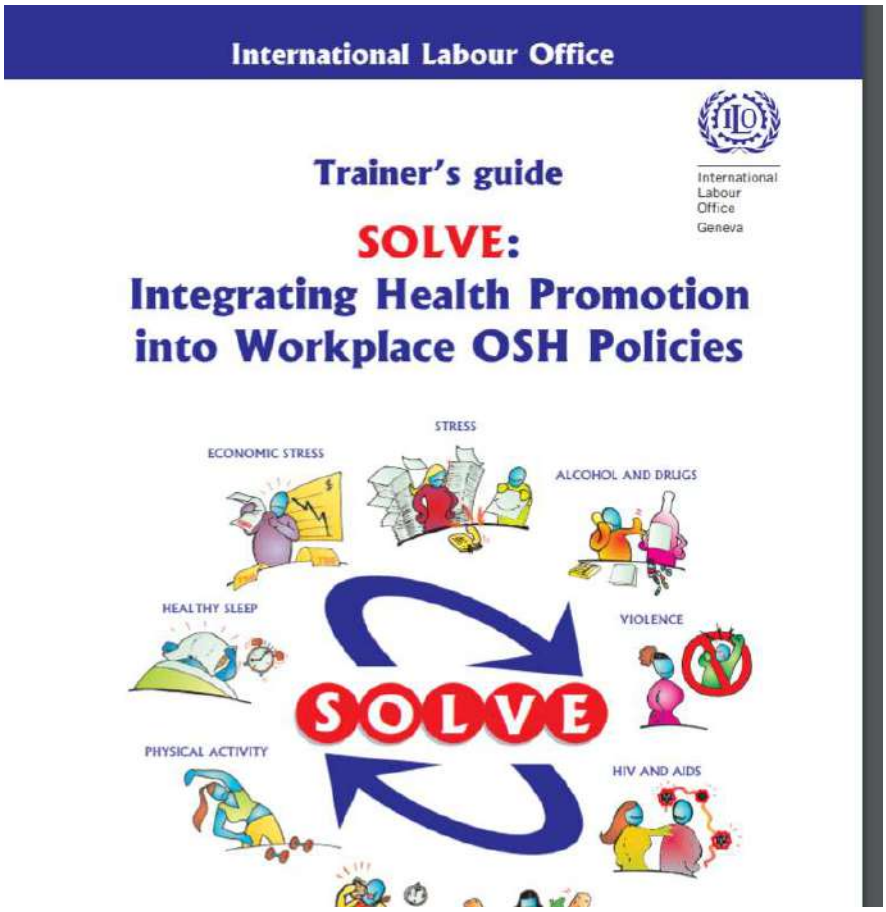
- spotreba tabaku a pasívne fajčenie;
- požívanie alkoholu a drog.

3. Návyky životného štýlu:

- primeraná výživa;
- cvičenie alebo fyzická aktivita;
- zdravý spánok;
- HIV a AIDS

SOLVE využíva metodiku školenia školiteľov. Ponúka nástroje na navrhovanie politiky pracoviska a preventívny program a akčný plán na zníženie alebo odstránenie vznikajúcich psychosociálnych rizík s vyššie uvedenými problémami na pracovisku s rodovo citlivým prístupom. Účastníci čelia skutočným situáciám riešenia problémov v kontexte „virtuálneho podniku“. SOLVE tiež predstavuje inovatívny prístup, čím sa zdravie, bezpečnosť a pohoda pracovníkov stanú neoddeliteľnou súčasťou rozvoja organizácie, produktivity a konkurencieschopnosti, prispievajúcej k ekonomickej udržateľnosti podniku. Zabezpečenie mechanizmov na riešenie psychosociálnych rizík pri práci začlenením prevencie a propagačných opatrení zdravia prispieva k dôstojnejšiemu a ľudskejšiemu svetu práce. MOP uznáva, že v čase zmien na pracovisku je nevyhnutné úspešne zvládnuť psychosociálne riziká na pracovisku, ochranu zdravia a pohody pracovníkov a zároveň zvyšovanie produktivity podnikov. Viac na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178397.pdf

[19]http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_178438/lang--en/index.htm



ILO home › Topics › Safety and health at work › Resource library › Publications & technical tools ›
Stress prevention at work checkpoints ...

Practical improvements for stress prevention in the workplace

Stress prevention at work checkpoints

This manual aims at reviewing workplace stress issues. It includes easy-to-apply checkpoints for identifying stressors in working life and mitigating their harmful effects. It is hoped that workers and employers will be able to use the checkpoints to detect causes of stress at work and take effective measures to address them.

Instructional material | 01 January 2012

Reference: 978-92-2-125637-3 (print)[ISBN]
978-92-2-125638-0 (web pdf)[ISBN]

Download:
pdf - 1.5 MB

Zdroj: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_177108/lang--en/index.htm

Agentúra EU OSHA

Európska agentúra pre BOZP so sídlom v Bilbao prisudzuje problematike psychosociálnych rizík, psychickej záťaži, zvládaniu stresu a násiliu na pracovisku vysokú prioritu. Svoje aktivity zameriava hlavne na organizovanie kampaní na podporu zdravia a bezpečnosti práce na pracoviskách, výskumov, prevencie a osvety v otázkach BOZP a zdravia pri práci.

V správe EU OSHA sa uvádza, že k ***hlavným psychosociálnym rizikám*** patria nové formy pracovných zmlúv, neistota zamestnania, intenzifikácia práce, vysoké emocionálne nároky v zamestnaní (násilie v práci, zastrašovanie v práci, stres) a nerovnováha medzi pracovným a osobným životom.

Podľa údajov Európskeho prieskumu podnikov ESENER 2 (Enterprise Survey on New and Emerging Risks) v kontexte nových a vznikajúcich rizík, na ktorom sa zúčastnilo viac než 28 000 podnikov v 31 krajinách z celej Európy, vyplynulo, že napriek tomu, že pracovný stres bol uvádzaný ako jeden z hlavných problémov v oblasti BOZP v prípade európskych podnikov, len asi polovica podnikov, ktoré sa zúčastnili prieskumu, uviedla, že svojich zamestnancov informuje o psychosociálnych rizikách a ich vplyve na zdravie a bezpečnosť a menej než tretina mala zavedené postupy na riešenie pracovného stresu. Výsledky prieskumu tiež ukázali, že 42 % predstaviteľov manažmentu pokladá riešenie psychosociálnych rizík v porovnaní s riešením iných problémov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia za náročnejšie. K najzávažnejším uvádzaným faktorom, ktoré obzvlášť zhoršujú riešenie psychosociálnych rizík, patrili „citlivosť problému“, „nedostatočná informovanosť“, „nedostatočné zdroje“ a „nedostatočná odborná príprava“.

Z prieskumu ESENER 3[20] z roku 2019 vyplýva, že medzi hlavné rizikové faktory hlásené z európskych pracovísk patria i naďalej poškodenia podporno-pohybovej sústavy a psychosociálne riziká. Na prieskume sa zúčastnilo viac ako 45 000 podnikov z 33 krajín, ktoré odpovedali na otázky z rôznych okruhov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci (BOZP), pričom sa zamerali aj digitalizáciu ako nový rizikový faktor. Z údajov vyplýva, že iba 24 % pracovísk, kde sa používajú digitálne technológie, sa venovalo možnému dosahu týchto technológií na bezpečnosť a zdravie svojich zamestnancov. Možné dôsledky, ktoré boli predmetom diskusií, prinášajú na prvom mieste potrebu priebežného vzdelávania na udržanie úrovne zručností (77 % pracovísk v EÚ27_2020), po ktorom nasleduje dlhé sedenie (65 %) a možnosť pružnejšej organizácie práce zamestnancami, pokiaľ ide o miesto výkonu práce a pracovný čas (63 %).

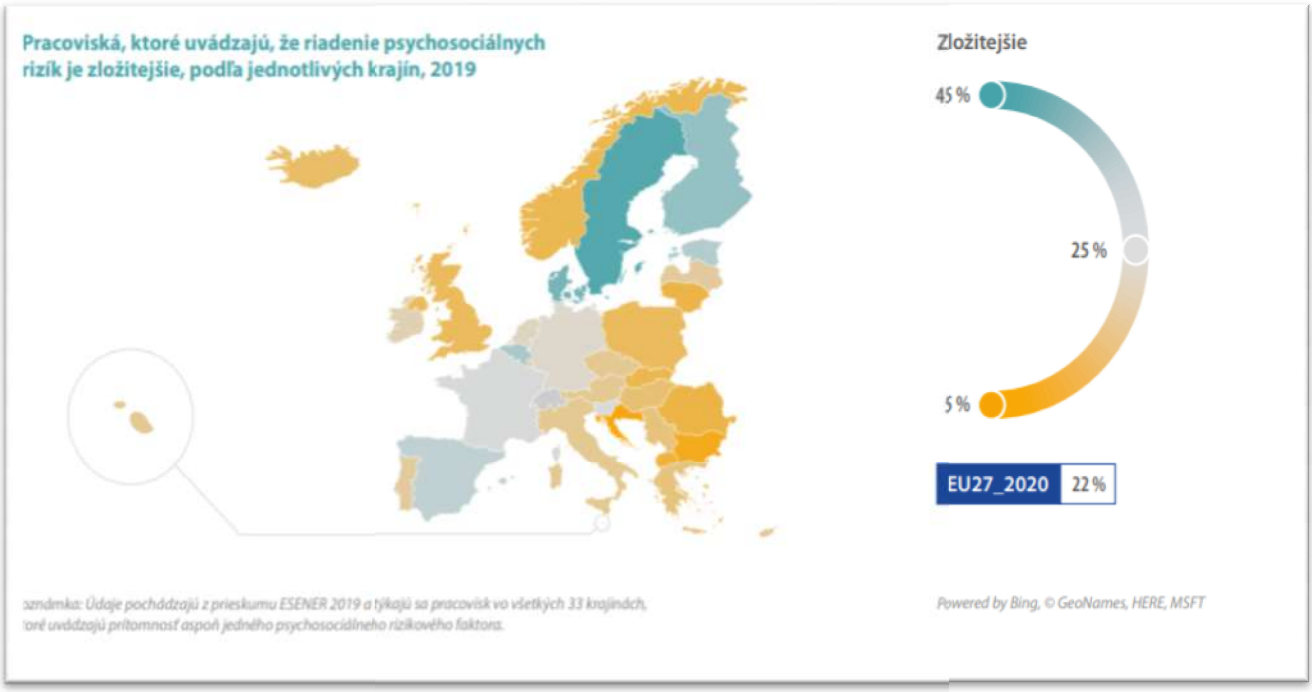
Psychosociálne rizikové faktory sa najčastejšie uvádzajú v sektoroch služieb, a preto je celkovo tretí najväčší zdroj obáv, ktorým je „nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, žiakmi, pacientmi“, osobitne významný. Zaujímavé informácie poskytuje prehľad podľa jednotlivých krajín: „časová tieseň“ je najvyšším rizikovým faktorom vo

[20] https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief

Fínsku a Švédsku (v oboch krajinách 74 %) a v Dánsku (73 %), pričom v Holandsku je na druhom mieste (64 %). Bude potrebná ďalšia analýza, aby sa preukázalo, či je táto vysoká úroveň obáv spôsobená rozsahom rizika alebo úrovňou informovanosti o daných rizikách na pracoviskách v týchto krajinách.

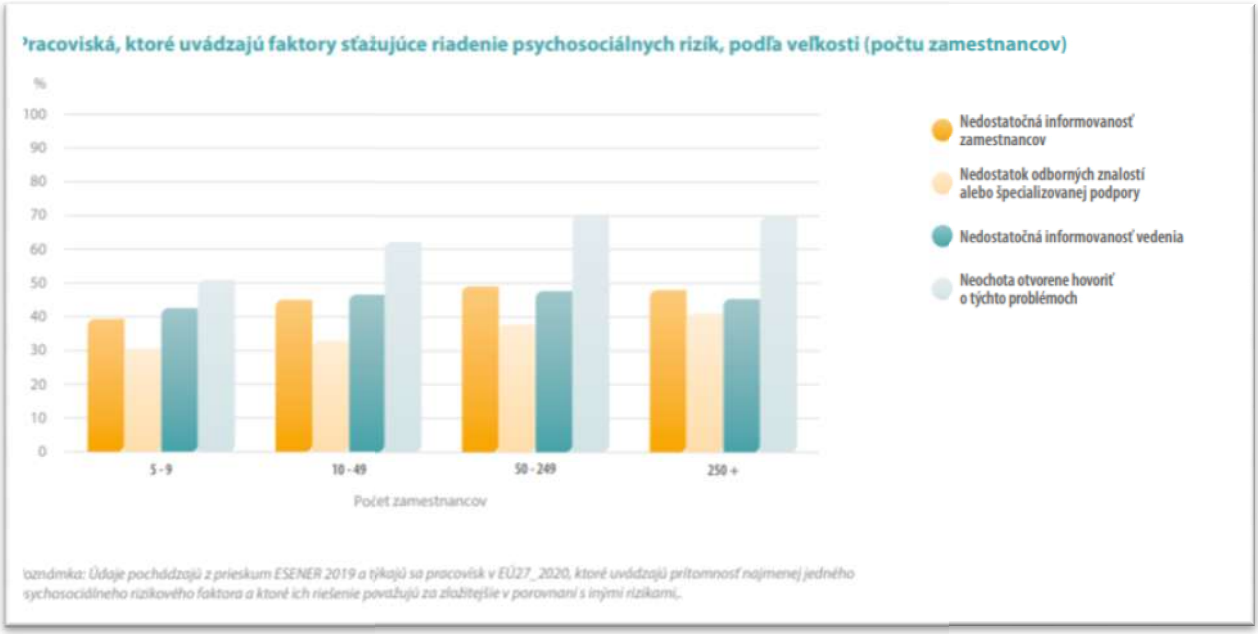
Niekoľko údajov z prieskumu ESENER je uvedených na obrázkoch č. 5, 6, 7.

Obrázok č. 5 Pracoviská, ktoré uvádzajú, že riadenie psychosociálnych rizík je zložitejšie, podľa jednotlivých krajín, 2019



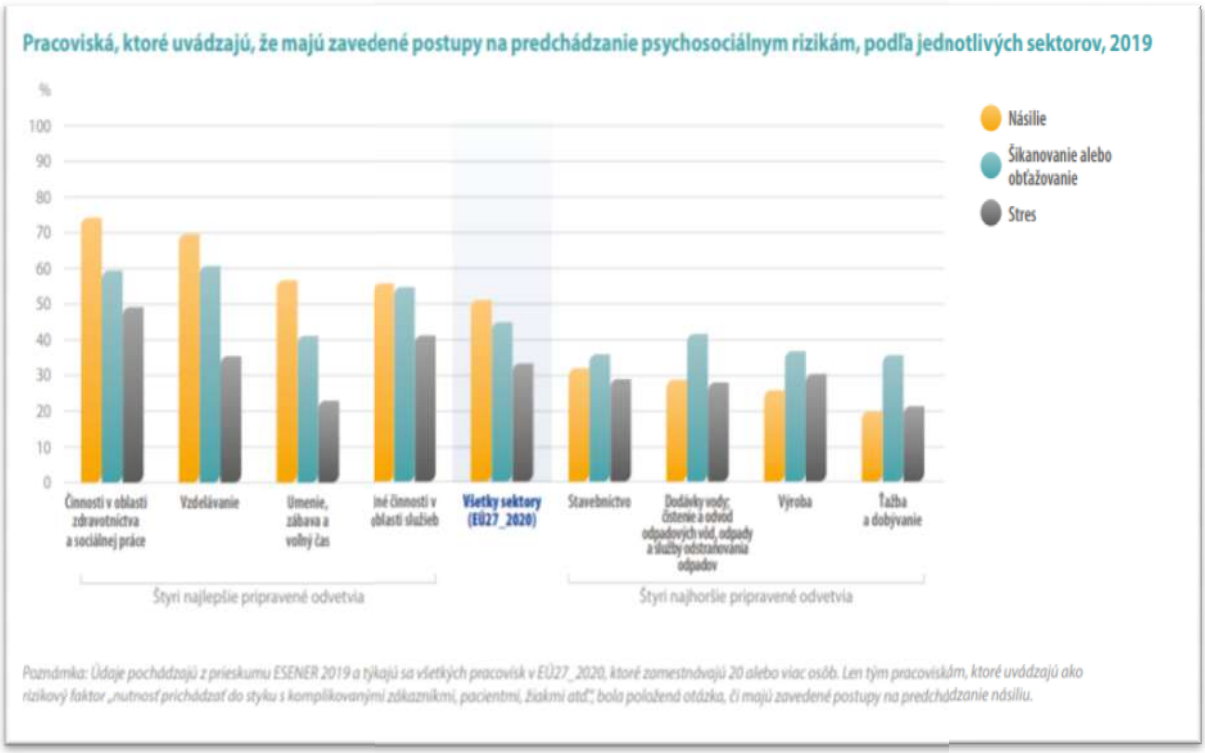
Zdroj: https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief

Obrázok č. 6 Pracoviská, ktoré uvádzajú faktory sťažujúce riadenie psychosociálnych rizík, podľa veľkosti (počtu zamestnancov)



Zdroj: https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief

Obrázok č. 7 Pracoviská, ktoré uvádzajú , že majú zavedené postupy na predchádzanie psychosociálnym rizikám, podľa jednotlivých sektorov, 2019



Zdroj: https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief

EU OSHA už niekoľko rokov organizuje kampane s celoeurópskou pôsobnosťou na rôzne témy. Prehľad je uvedený v tabuľke č. 4.

Tabuľka č. 4 Prehľad kampaní EU OSHA

Roky	Názov kampane
2020 – 2022	Zdravé pracoviská znižujú záťaž
2018 – 2019	Zdravé pracoviská kontrolujú nebezpečné látky
2016 – 2017	Zdravé pracoviská pre všetky vekové kategórie
2014 – 2015	Zdravé pracoviská bez stresu
2012 – 2013	Spolupráca na prevencii rizík
2010 – 2011	Bezpečnosť v údržbe
2008 – 2009	Hodnotenie rizík
2007 – 2008:	Iniciatíva za zdravé pracovisko
2007:	Obmedzte záťaž (poškodenia podporno-pohybovej sústavy)
2006	Bezpečný štart – mladí zamestnanci
2005	Obmedzte hluk!
2004	Bezpečnosť v stavebníctve
2003	Nebezpečné látky – opatrne
2002	Pracujem bez stresu
2001	Žiadny úraz je úspech
2000	Otočme sa chrbtom poškodeniam podporno-pohybovej sústavy

Témou psychosociálnych rizík pri práci sa zaoberala kampaň s názvom ***„Zdravé pracoviská bez stresu“ pre roky 2014 – 2015.*** Hlavnou myšlienkou kampane EU OSHA bola skutočnosť, že psychosociálne riziká sa môžu vyskytnúť na každom pracovisku a kvalita každého pracoviska výrazne súvisí s úrovňou stresu, ktorý zažívajú zamestnanci.

Kampaň na roky 2020 – 2022 je zameraná na prevenciu poškodení podporno-pohybovej sústavy, súvisiacich s prácou. Poškodenia podporno-pohybovej sústavy stále patria medzi najrozšírenejšie zdravotné problémy súvisiace s prácou v Európe. Riziká vyplývajúce z pracovnej polohy, vystavenie opakovaným pohybom alebo únavným či bolestivým polohám, resp. nosenie alebo premiestňovanie ťažkých bremien – všetky tieto veľmi bežné rizikové faktory na pracoviskách môžu byť príčinou poškodení podporno-pohybovej sústavy. Vzhľadom na rozšírenosť výskytu poškodení podporno-pohybovej sústavy súvisiacich s prácou je jasné, že treba urobiť viac na zvýšenie informovanosti o prevencii.

Kampaň sa komplexne zaoberá príčinami tohto pretrvávajúceho problému. Jej cieľom je šírenie kvalitných informácií o tejto téme, podporovanie integrovaného prístupu k riadeniu tohto problému a poskytujú sa v rámci nej praktické nástroje a riešenia, ktoré môžu pomôcť na úrovni pracoviska. Cieľom tejto kampane je zlepšiť pochopenie tejto problematiky a prekonať rozdiely v názoroch prostredníctvom poskytovania pomoci a usmernení zamestnancom a zamestnávateľom a podporou využívania praktických a jednoduchých nástrojov. Zamestnávatelia v Európe majú zákonnú povinnosť hodnotiť a riadiť psychosociálne riziká na pracoviskách[21] . V Európskom pakte za duševné zdravie a pohodu[22] sa okrem toho uznávajú meniace sa nároky a rastúci tlak na pracoviskách a zamestnávateľom sa odporúča, aby zaviedli dodatočné dobrovoľné opatrenia na podporu duševnej pohody. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, cieľom tejto kampane je presvedčiť ich, že príslušné zákonné povinnosti sú dôležité pre prevádzku úspešného podniku a udržanie motivovanej a zdravej pracovnej sily a že riadenie stresu a psychosociálnych rizík si vyžaduje zavedenie organizačných opatrení. Pokiaľ ide o zamestnancov, cieľom je uistiť ich, že pracovný stres je organizačnou záležitosťou. Nemali by sa báť sťažovať sa naň, ani mať obavy, že sa to môže vnímať ako príznak individuálnej slabosti.

Prioritnými témami v najnovšej kampani je aj ***telework/telepráca.*** Telepráca[23] ponúka mnoho výhod, môže mať však negatívny vplyv na zdravie pracovníkov a prispieť k rozvoju poškodení podporno-pohybovej sústavy, ak nie je správne riadená. K ďalším základným témam kampane patria osobitné psychosociálne riziká, ako je obťažovanie, násilie páchané treťou stranou a šikanovanie v práci, ktoré vysokou mierou prispievajú k stresu na pracovisku a môžu viesť aj k zdravotným problémom súvisiacim so stresom, ako aj k nepriaznivým vplyvom na výkonnosť a obchodné výsledky spoločnosti. Každá z kampaní má svoju mediálnu a publikačnú podporu. Tá práve prebiehajúca má niekoľko vizuálov, publikácií, letákov a pod.

[21]Rámcová smernica 89/391/EHS. Rámcová dohoda o pracovnom strese (2004) a rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku (2007) poskytujú zamestnávateľom usmernenia na riešenie týchto problémov.
[22]Európsky pakt za duševné zdravie a pohodu, 2008. K dispozícii na stránke:
http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf
[23]https://healthy-workplaces.eu/sk/about-topic/priority-area/telework
https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist
https://oshwiki.eu/images/0/02/OSH_wiki_Checklist_for_TW2.pdf

Najnovšie publikácie ku kampani

Obrázok č. 8 Sprievodca kampaňou

Obrázok č. 9 Prehľad publikácií ku kampani

Nástroje EU OSHA v oblasti psychosociálnych rizík a stresu

1. Elektronické usmernenie na riadenie stresu a psychosociálnych rizík

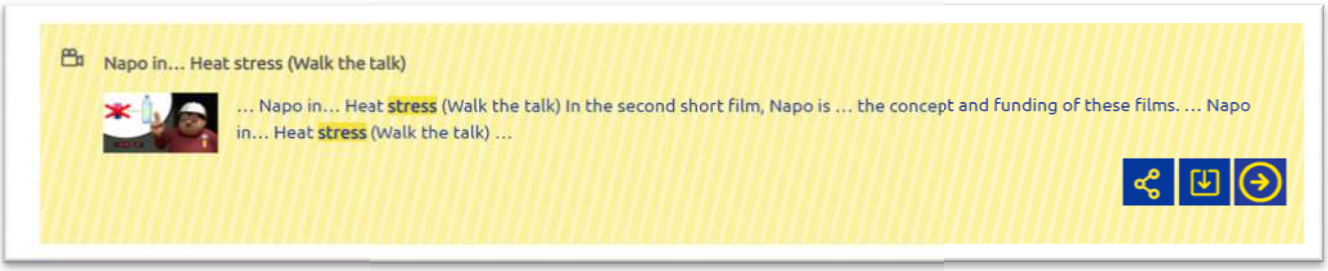
Cieľom tohto elektronického usmernenia je reagovať na **potreby zamestnávateľov a ľudí pracujúcich v malých podnikoch**, ktorí sa začínajú zaoberať problematikou psychosociálnych rizík na pracovisku a ktorí potrebujú poradiť pri prvých krokoch, najmä pokiaľ ide o:

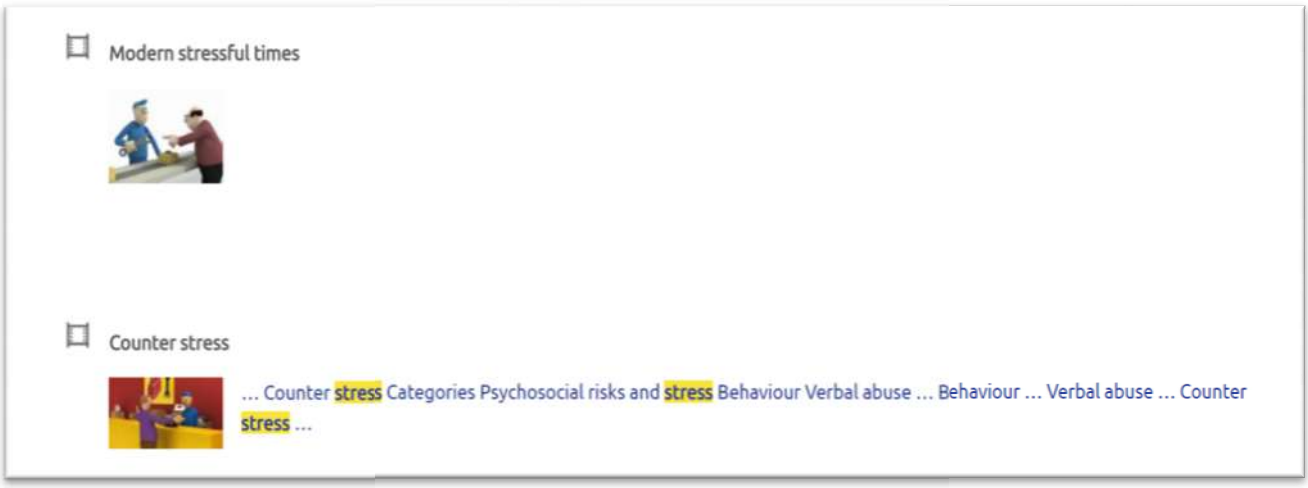
- **jednoduché vysvetlenia** týkajúce sa pojmov pracovný stres a psychosociálne riziká
- **vplyvy** na podniky a zamestnancov
- **praktické príklady** týkajúce sa spôsobov predchádzania psychosociálnym rizikám a hľadaním riešení na ne.

Tieto usmernenia sú k dispozícii online v 30 národných verziách. Viac tu: Elektronické usmernenie k riadeniu stresu a psychosociálnych rizík agentúry EU-OSHA poskytuje usmernenia malým podnikom, ktoré sa začínajú zaoberať riešením tejto problematiky.

2. Filmy NAPO

V roku 1998 vznikol vo Francúzsku NAPO. NAPO je hlavnou postavou krátkych animovaných filmov, ktoré odľahčenou formou predstavujú jednotlivé témy BOZP a prevencie rizík. Hlavným poslaním NAPa a jeho priateľov je upútať pozornosť na otázky BOZP formou praktických ukážok. NAPO filmy, ktoré súvisia s témou psychosociálnych rizík a stresu, sú napr.:





Viac na: https://www.napofilm.net/cs/napos-films/napowhen-stress-strikes, https://www.napofilm.net/cs/naposfilms/napo-safety-in%E2%80%A6-and-outside-workhttps://www.napofilm.net/cs/napos-films/napo-workingtogether

Kampaň SLIC 2012

Výbor vrchných predstaviteľov inšpekcie práce (SLIC – Senior Labour Inspectors Committee)[24] sa dohodol na uskutočnení **kampane venovanej psychosociálnym rizikám**, ktorá sa realizovala v roku 2012.Kampaň SLIC 2012[25] si kládla za cieľ osobitne poukázať na psychosociálne riziká pri práci formou inšpekcie.

Psychosociálne riziká súvisia s problémami na pracoviskách, ako je stres pri práci, pracovné preťaženie, násilie na pracovisku, obťažovanie a šikanovanie. Ukazuje sa, že stres súvisí so zhoršením výkonnosti, zvýšením absencií a úrazovosti. Základným cieľom týchto inšpekcií bolodosiahnutie lepšej kvality posudzovania psychosociálnych rizík a diskusie so zamestnávateľmi a zamestnancami počas inšpekčných návštev, rovnako ako poukázať na psychosociálne riziká pri práci a upozorniť zamestnávateľov na povinnosť venovať pravidelnú pozornosť posudzovaniu a eliminácii faktorov, spôsobujúcich psychosociálne zaťaženie pri práci.

Rozsah kampane zahŕňal posúdenia psychosociálnych rizík a cieľovými skupinami boli zdravotníctvo vrátane sociálnej starostlivosti (súkromné i verejné), služby (hotely a reštaurácie) a doprava.

[24] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685
[25] https://www.bozpo.sk/public/poradna/publikacie/psychor_sk_3.pdf

Eurofound

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok – Eurofound je agentúra EÚ zameraná na zlepšovanie životných a pracovných podmienok.[26] Vo svojej náplni má aj napr. Európske prieskumy pracovných podmienok EWCS.

Na základe výsledkov 6.-teho Európskeho prieskumu pracovných podmienok z roku 2015, ktoré prezentovali pocity vysokej miery psychickej záťaže a stresu pracovníkov v EÚ, sa začal klásť väčší dôraz na sledovanie psychickej pracovnej záťaže, na zisťovanie jej príčin. Je predpoklad, že počet osôb, ktorí pociťujú stres v súvislosti s prácou, bude narastať.

Eurofound pravidelne vydáva tzv. reporty EF, napr. Život, práca a COVID-19 (aktualizácia z apríla 2021)[27]: So vstupom pandémie do ďalšieho roka sa duševné zdravie a dôvera v celej EÚ zhoršujú (Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year). Od vypuknutia pandémie pred viac ako rokom dosiahla duševná pohoda vo všetkých vekových skupinách najnižšiu úroveň. Najväčší pokles bol zaznamenaný medzi mladými ľuďmi a tými, ktorí prišli o prácu. Tretie kolo elektronického prieskumu nadácie Eurofound, ktoré sa uskutočnilo vo februári a v marci 2021, sa venuje sociálnej a ekonomickej situácii ľudí v celej Európe po takmer celom roku života s obmedzeniami súvisiacimi s pandémiou COVID-19.

V tejto správe sa analyzujú hlavné zistenia a opisuje sa prebiehajúci vývoj a trendy vo všetkých 27 členských štátoch EÚ od začiatku vykonávania prieskumu v apríli 2020. Poukazuje sa v nej na problémy, ktoré sa objavili počas pandémie, ako je zvýšená neistota zamestnania v dôsledku hrozby straty pracovného miesta, pokles úrovne duševnej pohody, narušenie nedávnych zlepšení v oblasti rodovej rovnosti, pokles úrovne dôvery v inštitúcie, zhoršenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a nárast váhavosti v očkovaní. Výsledky prieskumu poukazujú na potrebu holistického prístupu na podporu všetkých skupín ťažko zasiahnutých krízou, aby sa zabránilo ich ďalšiemu zaostávaniu. Pri svojich aktivitách EF úzko spolupracuje aj s EU OSHA, príkladom je spoločná publikácia o psychosociálnych rizikách v EÚ. https://osha.europa.eu/sk/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention/view

[26] https://www.eurofound.europa.eu/sk/about-eurofound/what-we-do

[27] https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic

IV. Aktivity v SR v oblasti prevencie psychosociálnych rizík

Aktivity súvisiace s problematikou psychosociálnych rizík, psychickej pracovnej záťaže, pracovného stresu či násilia na pracovisku prebiehajú kontinuálne aj v Slovenskej republike. Medzi najvýznamnejšie patria koncepčné a strategické aktivity, výskum a prieskumy, či dobrovoľnícke činnosti a aktivity mimovládnych združení a spolkov. Na Slovensku chýba národný postup – program na posudzovanie a hodnotenie psychosociálnych rizík. Zamestnávatelia pri posudzovaní využívajú napr. príručku a metodiku ISSA a metodiky vyplývajúce z dostupnej legislatívy.

Kampaň SLIC

V roku 2012 bola Inšpektorátmi práce v SR a Regionálnymi úradmi verejného zdravotníctva v SR realizovaná informačná kampaň, zameraná na psychosociálne riziká pri práci (SLIC 2012). Kampaň sa uskutočnila vo všetkých členských krajinách Európskej únie. Cieľom kampane bolo poukázať na psychosociálne riziká pri práci a upozorniť zamestnávateľov na povinnosť pravidelne sa venovať posudzovaniu a eliminácii faktorov spôsobujúcich psychosociálne zaťaženie pri práci. Kampaň bola zameraná na sektory zdravotníctvo (vrátane sociálnych služieb), hotely a reštaurácie (služby) a podniková doprava tovarov. Bolo vykonaných 99 previerok, a to v 39 malých a 60 stredných podnikoch z celého Slovenska. Kampaň bola zameraná na zisťovanie psychosociálnych rizík: časté organizačné zmeny, nejasne formulované očakávania, pracovné zaťaženie, nočná/zmenová práca, hrozby, násilie, vzťahy, stres a iné riziká.

Na základe skúmania v rámci kampane boli navrhnuté odporúčania zamerané na elimináciu psychosociálnej záťaže pri práci:

- Dôsledné zaučenie novoprijatých zamestnancov.
- Podpora zamestnancov.
- Zlepšenie komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami.
- Eliminácia monotónnej práce.
- Oboznámenie zamestnancov s rizikami.
- Správna organizácia práce, efektívne riadenie práce.
- Zavedenie skupinovej práce.
- Vhodné pracovné podmienky.
- Ohodnotenie práce zamestnanca (finančné, nefinančné).
- Možnosť zmeniť na určitú dobu pracovné zaradenie.
- Včasné informovanie o nárazovej práci.
- Pravidelné porady s možnosťou hovoriť o problémoch na pracovisku, komunikácia.
- Vzdelávanie zamestnancov.

Viac na: Kampaň o psychosociálnych rizikách – Správa za krajinu (Slovakia). SLIC 2012. Dostupné z: https://www.ruvzmi.sk/PDF/SLIC/KampanSLICvysledkySR.pdf, https://www.ruvzpo.sk/novinky/180.htm, https://docplayer.cz/108388535-Slic-2012-kampan-o-psychosocialnych-rizikach-sprava-za-krajinu-i-slovakia.html, https://docplayer.cz/107183106-Prirucka-pre-inspektorov-prace.html

Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a program jej realizácie na roky 2021 – 2023

Táto stratégia definuje hlavný cieľ a stanovuje zásadné priority a úlohy v oblasti BOZP na roky 2021 až 2023 s výhľadom do roku 2027, ktoré je potrebné prijať k dosiahnutiu stanoveného cieľa. Uvedená stratégia BOZP a najmä jej program realizácie vychádza okrem iného aj z návrhov záverov Rady EÚ o novom strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci (prijaté na zasadnutí Rady EÚ pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti dňa 10. decembra 2019), návrhov záverov Rady EÚ „Meniaci sa svet práce: úvahy o nových formách práce a dôsledkoch pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov“(prijaté na Rade EPSCO dňa 13. júna 2019), ako aj z návrhov členov Koordinačného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (poradný orgán zriadený ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky). Nevyhnutným podkladom vypracovania tejto stratégie je aj premietnutie doposiaľ účinných a efektívnych opatrení, ktoré vychádzajú zo súčasne platnej Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a programu jej realizácie (prijatá uznesením vlády Slovenskej republiky č. 468 z 12. októbra 2016 k Stratégii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a programu jej realizácie.

Úlohy dotýkajúce sa psychosociálnych rizík:

B. Úlohy na roky 2021 – 2023 s výhľadom do roku 2027 týkajúce sa najmä zamerania aktivít v oblasti BOZP

1. Zamerať aktivity v oblasti BOZP vrátane výskumu na témy, ktoré sú predmetom kampaní SLIC a EU-OSHA, najmä poruchy podporno-pohybovej sústavy súvisiace s prácou, expozícia chemickým látkam – faktorom, ktorými sú nebezpečné látky, karcinogény, mutagény a pod.

2. Zamerať aktivity v oblasti BOZP vrátane výskumu na nové riziká súvisiace s novými technológiami a uplatňovaním konceptu inteligentného priemyslu (digitalizácia, automatizácia, robotika a umelá inteligencia), riziká súvisiace s novými formami práce a demografickým vývojom vrátane starnutia pracovnej sily, ako aj na psychosociálne riziká.

3. Vypracovať programy a zaviesť mechanizmy použiteľné pre existujúce a novovznikajúce psychosociálne riziká zamerané na včasné odhalenie a pomoc v prípade duševnej a mentálnej záťaže súvisiacej s prácou.

Stratégia BOZP reaguje na potrebu zohľadnenia technologických zmien v systéme BOZP, upriamuje pozornosť na riziká vyplývajúce z neštandardných pracovných vzťahov, ako aj minimalizáciu stresu pri práci. Slabý dôraz je ale daný riešeniu duševných ochorení, ktoré stres pri práci môže vyvolať (napríklad syndróm vyhorenia).

Viac na: https://www.mpsvr.sk/files/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/dokumenty-2/strategia-bozp-2021-2027.pdf

Strategický rámec starostlivosti o zdravie

Strategický rámec v oblasti zdravia pre roky 2014 – 2030 predstavuje základný dokument, ktorý by mal v strednodobom a dlhodobom horizonte určovať smerovanie štátnej politiky zdravia na Slovensku. Vhodne dopĺňa Stratégiu BOZP, keď apeluje na posilňovanie programov podpory duševného zdravia, uvádzajúc alarmujúcu štatistickú informáciu o tom, že každý štvrtý človek v európskom regióne trpí v priebehu života nejakou formou poruchy duševného zdravia. Duševné zdravie a výkon práce sú vzájomne sa ovplyvňujúce veličiny. Potvrdzujú to aj štatistické informácie Národného ústavu zdravotníckych informácií o samovraždách a samovražedných pokusoch zaznamenaných v roku 2020. Zo všetkých posudzovaných kategórií – pracovných stavov (študent, pravidelne zamestnaný, nezamestnaný, dôchodca) bol najvyšší počet psychiatrických diagnóz v kategórii F 43 (Reakcia na ťažký stres a adaptačné poruchy) práve pri pracovnom stave „pravidelne zamestnaný.“

Strategický rámec starostlivosti o zdravie na roky 2014 až 2030 uvádza, že „ovplyvniteľné rizikové faktory chronických neinfekčných ochorení priamo súvisiacich so životným štýlom zohrávajú z hľadiska zdravotného stavu obyvateľstva dôležitú úlohu.

Viac na: https://www.vzbb.sk/sk/podujatia/2014/nhp_slovakia.pdfiac

Výskum v rezorte Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Rezortný výskum v oblasti sociálnych veci, rodiny, trhu práce a zamestnanosti zabezpečuje Inštitút pre výskum práce a rodiny so sídlom v Bratislave[28]. V oblasti výskumu BOZP, pracovných podmienok, pracovnoprávnych vzťahov, environmentálnych otázok vzniklo v poslednom období aj v minulosti niekoľko výskumných projektov, ktoré sa zaoberali problematikou novovznikajúcich rizík, pracovnej záťaže, psychickej pracovnej záťaže, hodnotenia rizík a podobných tém.

Prehľad výskumných projektov:

MATULOVÁ, S., HATINA, T., KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M., PERICHTOVÁ, B. (2010) Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z riešenia 3. etapy, VÚ č. 2329. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf

PERICHTOVÁ, B.(2010) Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. Dostupné z: https://docplayer.cz/30602624-Stres-na-pracovisku-a-proces-riadenie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci-v-podnikovej-praxi-phdr-beata-perichtova.html

OLŠOVSKÁ, A. (2013) Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z výskumnej úlohy VÚ 2162, Bratislava, IVPR, 2013. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf

KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M. (2013) BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50+. Uplatnene starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetvia a podniku. Správa z VU 2341. Inštitút pre výskum rodiny a práce. Bratislava, 2013. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Kordosova/2341.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2015) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (I. etapa). Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2015, 203s. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. (2015): Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v Slovenskej republike a uplatnenie ekonomických zákonitostí na celoslovenskej aj podnikovej úrovni v riadení BOZP (motivačné prvky, ekonomická stimulácia). Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2015.

[28] https://ivpr.gov.sk/

Dostupné z:
https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Kordosova/kordosova_urdzikova_ekonomicke_2015.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J., NOVOTNÝ, M., GALBIČKOVÁ, B. (2014): Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v SR : I. etapa 73 pp. IVPR: Bratislava. Dostupné z:
https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/Kordosova/2346_kordosova_urdzikova.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2016) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (II. etapa). Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2016, 326 s. Dostupné z:
https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Urdzikova/2016_vu_systemy_riadenia_a_bozp_ii_etapa.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2017): Analýza rizík a faktorov pracovného prostredia vo vybraných odvetviach hospodárstva SR a obsahová analýza školských vzdelávacích programov vybraných študijných odborov na Slovensku. Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2017. Dostupné z:
https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2017/Urdzikova/analyza_rizik_a_faktorov_2017_web.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. (2018): Výchova a vzdelávanie k BOZP a prevencii rizík v školských vzdelávacích programoch v odbornom vzdelávaní a príprave žiakov na povolanie vo vybraných stredných školách vzhľadom na potreby príslušných odvetví hospodárstva SR. Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2018. Dostupné z:
https://ivpr.gov.sk/vychova-a-vzdelavanie-k-bozp-a-prevencii-rizik-v-skolskych-vzdelavacich-programoch-v-odbornom-vzdelavani-a-priprave-ziakov-na-povolanie-vo-vybranych-strednych-skolach-vzhladom-na-potreby-prislusnych-o/

a niekoľko ďalších odborných článkov a príspevkov v odborných časopisoch, portáloch EU OSHA...

KORDOŠOVÁ, M. (2019) Psychosomatické poruchy a syndrómy ako zdroje pracovných úrazov. In Bezpečnosť práce v praxi, č.1. 2019. Wolters Kluwer

KORDOŠOVÁ, M. (2020) Zdravé kancelárie. Zdraví zamestnanci I, II, III. In: Bezpečnosť práce v praxi

KORDOŠOVÁ, M. (2018) Ako motivovať zamestnancov na BOZP? In *Bezpečná práca: dvojmesačník pre teóriu a prax bezpečnosti práce*. Bratislava: Anastázia Bezáková - A+Z, 2018, 49(4), 32-34. ISSN 0322-8347.

KORDOŠOVÁ, M. (2013) Nové trendy v oblasti BOZP (alebo kam kráča BOZP)? Príspevok na seminár – zdravé pracoviská – dobré pre teba. Dobré pre podnik. Košice: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2013. [online]. Dostupné z: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/BOZP/prezentacia_kordosova_kosice.pdf.

2014 EUOSHA Bilbao, Spain, E-guide to managing stress and psychosocial risks, national author, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks, National expert.

2016 EUOSHA Bilbao, Spain, The Healthy Workplaces for All Ages E-guide, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-all-ages, National expert

2016 EUOSHA-PRU/2015/P01 Estimation of the costs of work-related injuries, illnesses and deaths at European level: Overview about the availability and quality of necessary national and international data sources for a European level cost calculation, National expert, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/estimating-cost-work-related-accidents-and-ill-health-analysis

KORDOSOVA, M.: Safer and healthier work any age. Country report Slovakia. EA OSH, Bilbao, 2016. https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-country-inventory-slovakia/view

ČÍKOVÁ, A., JAMNICKÁ, R., KORDOŠOVÁ, M., LETKOVÁ, N. (2020) Pracovný proces a psychická integrita človeka. / Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov. Analytický výstup, ESF PKSD, KOZ SR, 2020. Dostupné z: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/12/NP_-AV08_final-2020-1.pdf

Zdravá Firma roka (súťaž) – ocenenie pre firmy v rámci iniciatívy "Za zdravšie Slovensko"

Zdravá firma roka je súťaž Union zdravotnej poisťovne v rámci Iniciatívy za zdravšie Slovensko. Cieľom súťaže je motivovať zamestnávateľov a oceniť a zviditeľniť tých zamestnávateľov, ktorí sa starajú o zdravie svojich zamestnancov a hľadajú a realizujú spôsoby, akými ho zlepšiť. Súťaž sa koná každoročne a súťaží sa v sekciách výrobné firmy, nevýrobné firmy a malé firmy do 50 zamestnancov. Union zdravotná poisťovňa sa profiluje ako poisťovňa pre aktívnych ľudí a preto prišla s Iniciatívou za zdravšie Slovensko. Podniky môžu súťažiť v troch kategóriách:

- Výrobné firmy
- Nevýrobné firmy
- Malé firmy s počtom zamestnancov do 50.

Víťaz súťaže každej kategórie získa titul Zdravá firma roka a možnosť po celý rok používať logo Zdravá firma roka na všetkých materiáloch. Čaká ho tiež nadštandardný *"Deň zdravia"* pre zamestnancov svojej spoločnosti, ktorý organizuje Union zdravotná poisťovňa, a. s. Vyhodnotenie súťaže odbornou komisiou a vyhlásenie výsledkov sa uskutočňuje spravidla vo februári. V roku 2022 sa bude zameriavať na prevenciu civilizačných ochorení, podporu duševného zdravia, pohybové aktivity a zdravú výživu. Porota sa pozrie aj na ergonómiu pracovného prostredia či zvládnutie práce z domu. Viac na: https://www.zfr.sk/

Liga za duševné zdravie

Liga za duševné zdravie je nepolitické, charitatívne, humanitné, neprofesionálne, nezávislé záujmové združenie občanov a právnických osôb a jej cieľom je aktívna podpora duševného zdravia. Financovaná je najmä cez schválené projekty z grantových schém ministerstiev SR, grantových výziev firiem a nadácií, verejnej zbierky v uliciach a darov cez darcovský portál. Vznik Ligy sa datuje do roku 2000, keď sa v súvislosti s prípravou Roku duševného zdravia objavila potreba vzniku silnej strešnej organizácie, ktorá bude nielen hlavným organizátorom kampane Roku duševného zdravia, ale bude aj po jej skončení pokračovať v činnosti najmä na poli zlepšenia podmienok a života duševne chorých, ako aj v oblasti prevencie duševných porúch.

Aktuálne projekty:

- Závislosti inak
- Verejné diskusie Ligy za duševné zdravie
- Konferencie o duševnom zdraví
- Podcasty: Ako sa máš ?
- Prieskumy o duševnom zdraví
- Mental Health First Aid

Liga za duševné zdravie sa s finančnou podporou *poisťovne UNIQA* uchádza o licenciu na program **Mental Health First Aid** na Slovensku a potenciálne v Čechách. Je to celosvetovo mimoriadne úspešný a rozšírený program, ktorý vznikol v Austrálii a ktorý učí ľudí hovoriť o duševnom zdraví, rozumieť jeho hraniciam a limitom a zlepšuje orientáciu laikov v oblasti duševného zdravia. Zamestnávatelia posielajú svojich zamestnancov na tréningy, ktorých výsledkom je certifikát Mental Health First Aider. Vyškolený dospelý zamestnanec vie byť partnerom na diskusiu o duševnom zdraví vo vnútri pracovného prostredia, ale aj vo svojej komunite. Výcvikom je zabezpečené, že problémy nebagatelizuje, nedáva „dobré rady do

života“, empaticky počúva a šíri osvetu, pochopenie a ľudskosť. Vyškolení zamestnanci nemajú byť prioritne z HR alebo zo vzdelávacích oddelení, ale naprieč najrôznejšími oddeleniami firiem. Niektoré firmy takto vyškolených ľudí nazývajú „dôverníkmi“ alebo „buddies“.

Workshopy

- Koalícia miest za duševné zdravie.
- Koalícia škôl za duševné zdravie
- Koalícia firiem za duševné zdravie

Linka dôvery Nezábudka a rôzne destigmatizačné kampane

Viac na: https://dusevnezdravie.sk/ a https://dusevnezdravie.sk/wp-content/uploads/2021/06/dusevnezdravie.sk-o-nas-kto-sme-finalna-liga-vyrocka-2020-v4.pdf

Business Leaders Forum

Združenie firiem Business Leaders Forum (BLF) vzniklo v roku 2004 ako networkingová a vzdelávacia platforma. Cieľom neformálneho združenia je spájať firmy, ktoré sa zaväzujú zodpovedne podnikať. BLF plánuje vydať pre firmy praktické odporúčania, ako pre svojich zamestnancov zabezpečiť zdravé pracovisko. Podľa psychológov ide o také pracovisko, kde má zamestnanec prácu, ktorá ho baví, je zapájaný do rozhodnutí vo fungovaní firmy, má dobré vzťahy s kolegami a nezaťažujú ho neefektívne nastavené procesy. Ako tvrdí Ivana Vagaská: „Jedným z faktorov, ktoré podporujú psychické zdravie zamestnancov, je i vhodné pracovné prostredie. Trendom je odklon od „open space“ priestorov, ktoré narušujú sústredenie a využívanie tzv. biofilického dizajnu.“Čoraz viac firiem tiež zavádza tzv. sabbatical – a teda možnosť čerpania niekoľko-mesačného voľna nad rámec zákona. Zamestnanci tiež oceňujú možnosť porozprávať sa pri ťažkých osobných či pracovných situáciách so psychológom, ktorého im prepláca zamestnávateľ.

„Kľúčové je však uvedomiť si, že fungujú najmä tie najjednoduchšie veci. Prvoradé je rozprávať sa s ľuďmi, s každým osobne a individuálne,“ dodáva I. Vagaská. Niektoré firmy investujú do pozície tzv. happiness manažéra, ktorý má proces získavania spätnej väzby od ľudí a zisťovania ich potrieb na starosti. Takýto osobný typ rozhovoru na pravidelnej báze

však môžu na seba prebrať aj tímlídri, ktorí sú v najužšom kontakte so svojimi ľuďmi a vedia na vzniknuté problémy najrýchlejšie zareagovať.

Viac na: https://www.nadaciapontis.sk/novinky/takmer-polovica-zamestnancov-pracuje-pod-stresom-ukazal-prieskum/

Nadácia Orange, iniciatíva #Kto pomôže Slovensku a IPčko

Nadácia Orange sa aj v dôsledku pandemickej situácie na Slovensku rozhodla strategicky podporovať prevenciu v oblasti duševného zdravia. V predvianočnom období 2021smerovala svoju pomoc ľuďom, ktorí neprestajne podliehajú stresovým situáciám a bez ktorých by to spoločnosť nemohla ustáť. V spolupráci s OZ IPčko a iniciatívou #Kto pomôže Slovensku podala pomocnú ruku aj slovenským zdravotníkom a zdravotníčkam.

Nadácia Orange sa od začiatku mimoriadnej spoločenskej situácie venuje duševnému zdraviu prostredníctvom posilnenie krízových liniek pomoci, ktoré poskytujú bezplatné, anonymné, nonstop psychologické poradenstvo.

Novú krízovú linku, **0800 500 333** vytvorila v apríli 2020 pre Občianske združenie IPčko, ktoré poskytuje nielen cez telefón, ale aj chat, maily a video. Technické riešenie linky zabezpečil Orange v rekordnom čase 12 dní. Poradňa je momentálne jednou z najvyužívanejších krízových liniek pomoci na Slovensku. Pre zdravotníkov pripravili plagáty a letáky, v ktorých nájdu techniky prvej pomoci zamerané na posilnenie duševnej imunity počas tretej vlny pandémie COVID-19, ktoré vznikli vďaka Orangeu a v spolupráci s iniciatívou ich rozdistribuujeme a umiestnime do priestorov nemocnici," uviedol psychológ a riaditeľ IPčka, Marek Madro.

IPčko zároveň poskytne zdravotníkom možnosť prednostne získať termín a objednať sa na konzultáciu so psychológom. Stačí, ak napíšu svoju prosbu na prezdravotnikov@ipcko.sk.

Viac informácií na www.krizovalinkapomoci.sk, www.nadaciaorange.sk, https://www.blf.sk/aktuality-partnerov/nadacia-orange-iniciativa-kto-pomoze-slovensku-a-ipcko/

Nadácia Orange: Takmer polovica učiteľov pociťuje pri práci stres. Nový grantový program Zdravá duša školy im ponúka pomoc

Nadácia Orange pokračuje v systematickej podpore oblasti duševného zdravia a pri príležitosti Svetového dňa duševného zdravia otvorila nový grantový program Zdravá duša školy. O finančnú podporu svojich projektov sa môžu uchádzať materské, základné a stredné školy, ako aj neziskové organizácie venujúce sa tejto téme.

Nadácia Orange sa v kontexte aktuálnej situácie spôsobenej pandémiou strategicky zamerala na zmierňovanie jej negatívnych dopadov na psychickú pohodu populácie. Za výnimočný

prístup v oblasti prevencie a podpory duševného zdravia získala v septembri tohto roku spoločnosť Orange Slovensko, a.s. aj vďaka aktivitám Nadácie Orange prestížne ocenenie Via Bona Slovakia v kategórii Dobrý partner komunity.

Školskí psychológovia aj poradcovia z liniek pomoci hovoria o narastajúcom počte pedagógov, ktorí vyhľadávajú ich odbornú pomoc a rady pri prežívaní vlastnej životnej situácie a situácií vznikajúcich na pôde školy. Nadácia Orange sa rozhodla zareagovať a otvorila nový nadačný grantový program Zdravá duša školy.

Nelichotivé štatistiky o duševnom zdraví učiteľov na Slovensku

Aktuálne nelichotivé čísla potvrdzuje aj reprezentatívny prieskum Komenského inštitútu a Centra vzdelávacích analýz o dopadoch dištančnej výučby, ktorý potvrdil, že celá pandémia a vzdelávanie počas nej je pre nich, žiakov i rodičov obrovskou záťažou. Z prieskumu napríklad vyplýva, že pandémia bola pre väčšinu pedagogičiek a pedagógov obdobím výraznej nepohody. Najviac ich zaznamenalo zhoršenie v oblasti pracovnej pohody (46 %) a duševného zdravia (41 %), približne tretina aj v oblasti fyzického zdravia (35 %) a sociálno-ekonomickej situácie (32 %).

Inštitút duševného zdravia a pozitívnej edukácie Konvalinka pripravil v marci 2021 dotazníkový online prieskum TWI 2021, ktorého výsledky upozornili na zvýšenie stresu a pocitov úzkosti u učiteľov. Takmer 66 % učiteľov uvádza, že v školskom roku 2020/2021 sú pod stresom viac ako v predchádzajúcich školských rokoch. Medzi najčastejšie faktory stresu učiteľov patria nedostatok uznania a slabé vnímanie ich profesie spoločnosťou, komunikácia s rodičmi, vedenie pedagogickej dokumentácie a administratíva, či medziľudské vzťahy s kolegami v pedagogickom zbore.

Až 40-tisíc eur na projekty

Grantový program Zdravá duša školy sa otvoril 13. októbra 2021 a je určený pre materské, základné a stredné školy. Zapojiť sa môžu tiež mimovládne neziskové organizácie, ktoré sa aktívne venujú téme duševného zdravia a spolupracujú minimálne s jednou školou na Slovensku.

„*Chceme podporiť projekty, ktoré im pomôžu zvládať neľahkú a v dôsledku pandémie aj mimoriadne náročnú situáciu, ktorej učitelia a kolektívy pedagógov čelia. Uvedomujeme si, že sa táto záťaž potenciálne prenáša na žiakov, rodičov, do komunity školy. Budeme radi, ak sa o duševnom prežívaní učiteľov a odborných pracovníkov bude hovoriť viac a vytvoria sa ďalšie efektívne formy pomoci,*“ uviedla Andrea Ungvölgyi, správkyňa Nadácie Orange.

Pre projekty v rámci tohto grantového programu Nadácia Orange vyčlenila celkovú sumu 40 000 eur. Školy alebo organizácie môžu na svoj projekt získať 2 000 eur. Projekty zamerané na spoluprácu viacerých škôl, môžu žiadať až o 4 000 eur.

Projekty, ktoré pomôžu duši, si zaslúžia podporu

V grantovom programe nadácia podporí projekty venujúce sa témam ako je vytváranie bezpečného prostredia vzájomných vzťahov v škole, vzdelávanie v psychologických technikách, rozvoj emocionálnych a sociálnych zručností, prevencia syndrómu vyhorenia, akútneho stresu či úzkosti, zvládanie náročných krízových situácií u pedagogických pracovníkov a podobne.

V. Metódy, postupy a programy na posudzovanie a hodnotenie psychosociálnych rizík a psychickej pracovnej záťaže

5.1 Aktivity v rámci EÚ, MOP

Metodiky posudzovania rizík pre duševné zdravie

V rámci iniciatívy **PRIMA-EF (2008)**[29] bol vytvorený rámec pre posudzovanie rizík v súvislosti s psychosociálnymi nebezpečenstvami, ktorý je založený na výskume a najlepších postupoch v rámci Európy. Ide o rámec vykonávania posudzovania a riadenia rizík a nielen o jednu špecifickú metodiku. Je určený na prispôsobenie alternatív v prístupe, ktoré sa zistili v jednotlivých krajinách, a zároveň poukazuje na dôležité prvky osvedčených postupov.

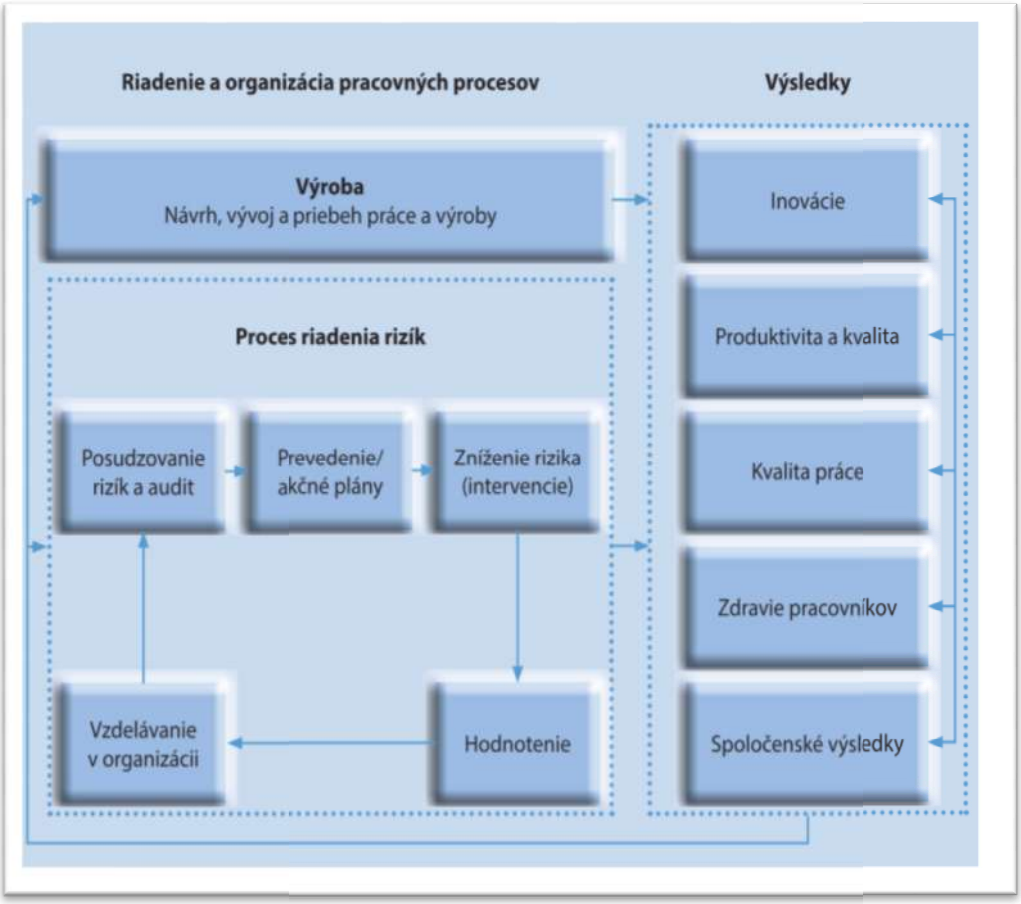
Na obrázku č. 10 sú znázornené hlavné prvky posudzovania psychosociálnych rizík,[30] ktoré sa pokladá za súčasť celkového riadenia a organizácie pracovných procesov i za súčasť

[29] http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html

[30] https://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work_poverty_FINAL_Oct.pdf

výrobného procesu v podniku. Proces riadenia rizík začína auditom a posudzovaním rizík psychosociálnych nebezpečenstiev na pracovisku. Riziká sa potom zoradia podľa priorít a prevedú do akčného plánu pre intervencie. Možné sú tri úrovne intervencií. Opatrenia vytýčené v pláne riadenia rizík sa potom realizujú a vyhodnotia, pričom výsledkom poznatkov získaných z procesu hodnotenia je vzdelávanie v organizácii, z ktorého sa čerpá pri príprave ďalšieho cyklu procesu riadenia rizík. V tomto procese je dôležité identifikovať nielen problémové oblasti, ale aj osvedčené postupy, ktoré organizácia môže zachovať a ďalej rozvíjať. Schopnosť posúdiť riziká spojené s nebezpečenstvami nie je samoúčelná- je nástrojom na identifikáciu a prioritizáciu týchto problémov tak, aby sa mohli uskutočniť vhodné intervencie. Najlepšie je predchádzať vzniku týchto nebezpečenstiev pri zdroji(primárne intervencie), ale vo väčšine prípadov môže byť tiež vhodné uskutočniť intervencie v sekundárnej alebo terciárnej úrovni, najmä v situáciách, kde by vzhľadom na charakter práce mohlo byť uskutočnenie primárnej intervencie zložité.

Obrázok č. 10 Rámcový model riadenia psychosociálnych rizík



Teoreticky sú možné tri typy intervencií.

1) Primárna intervencia sa týka prevencie a jednoznačne patrí do tradičných oblastí BOZP. Vždy sa však nedá zabrániť psychosociálnym rizikám pri zdroji, napríklad práca v noci bude vždy potrebná v základných službách a učitelia sa nemôžu úplne vyhnúť stresu spojenému s vyučovaním žiakov. Na druhej strane v mnohých situáciách sa dá zabrániť pracovnému preťaženiu. Primárne intervencie

zahŕňajú napríklad návrh harmonogramu práce na zmeny, riadenie pracovnej záťaže a zlepšenie komunikácie a fyzického pracovného prostredia.

2) Sekundárna intervencia sa zaoberá zmenou spôsobu, akým pracovníci vnímajú psychosociálne nebezpečenstvá a zlepšenia ich schopnosti vyrovnať sa s nimi. Často zahŕňa vzdelávanie zamestnancov a zvyšovanie ich informovanosti a patrí k najčastejším typom intervencií. Sekundárne intervencie sú bežnejšie a usudzuje sa, že sa ľahšie vykonávajú a v súvislosti s ich efektívnosťou sa uskutočnil intenzívnejší výskum. K efektívnym metódam sekundárnej prevencie patrí zvyšovanie informovanosti o psychosociálnych nebezpečenstvách, poskytovanie vzdelávania s cieľom riešiť osobitné riziká, ako aj posilňovanie všeobecných schopností zvládania záťažových situácií.
3) Terciárna intervencia zahŕňa zvyčajne zmiernenie určitého symptómu alebo liečbu. Často býva súčasťou procesu rehabilitácie, a preto je úzko spojená so všetkými procesmi návratu do práce. Terciárne intervencie zahŕňajú liečbu psychických príznakov, ako napr. vyhorenie, depresia alebo úzkosť. Mali by zahŕňať aj také opatrenia, ktoré zamestnancom pomáhajú bezpečne a včas sa vrátiť do práce. Terciárne intervencie zvyčajne neuskutočňujú subjekty z pracoviska, ale subjekty zodpovedné za liečbu a rehabilitáciu na pracovisku. Uskutočňujú ich spravidla verejné zdravotné služby určitého typu, aj keď dôležitú úlohu zohrávajú aj súkromné zdravotné služby. V niektorých krajinách sa na liečbe môžu podieľať aj interné zdravotné služby v rámci podniku. Pracoviská môžu zohrávať úlohu pri organizácii a nadväzovaní stykov s týmito službami – v praxi sú to tieto služby, ktoré poskytujú alebo organizujú službu riadenia oblasti pracovnej neschopnosti. Obzvlášť dôležité je to najmä v súvislosti s postupmi zotavovania a návratu do práce.

Pri riadení psychosociálnych rizík sú vhodné všetky tri typy intervencií. V právnych predpisoch v oblasti BOZP sa vyžaduje zavedenie preventívnych opatrení na pracoviskách. Zistilo sa, že na pracoviskách dobre funguje kombinácia intervencií, ktorou sa zabezpečí uplatňovanie rôznych stratégií riešenia celkového vplyvu psychosociálnych rizík.

Efektívnosť týchto intervencií nezávisí len od samotnej intervencie, ale aj od spôsobov, akým sa organizujú a súvislostí, v rámci ktorých sa uskutočňujú.

Hlavné prvky v tejto súvislosti sú:

- Účasť zamestnancov – intervencie v konečnom dôsledku najviac ovplyvňujú zamestnancov a zamestnanci tiež najlepšie poznajú svoju prácu. Zapojenie zamestnancov do navrhovania, uskutočňovania a hodnotenia intervencií preto prispeje k zlepšeniu ich efektívnosti a účinnosti.
- Hodnotenie a prehodnotenie intervencií – navrhovanie a vykonávanie intervencií týkajúcich sa duševného zdravia je potrebné prispôsobiť okolnostiam v kontexte každého pracoviska. Hodnotenie intervencií pri ich realizácii a ich prepracovanie podľa potreby prispeje k zvýšeniu ich efektívnosti.

- Etika – pri riešení problematiky duševného zdravia je etika obzvlášť dôležitá. Minimálne je potrebné prijať opatrenia na zabezpečenie dôvernosti informácií a zabezpečiť, aby intervencie boli jasne zamerané v prospech zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Malo by sa tiež vysvetliť, že zamestnanci nemôžu utrpieť žiadnu ujmu v dôsledku účasti na intervenciách týkajúcich sa duševného zdravia.
- Zodpovednosť podniku – uskutočňovanie dobre navrhnutých a realizovaných intervencií je v súlade s osvedčenými postupmi sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov.

British Standards Institute (2011). Guidance on the Management of Psychosocial Risks at the Workplace (Spojené kráľovstvo) (Usmernenie k riadeniu psychosociálnych rizík na pracovisku)

Tieto priekopnícke normy poskytujú prístup k riadeniu psychosociálnych rizík na pracovisku. Tento dokument zahŕňa informácie o politike a hlavné zásady, usmernenia k tomu, ako ustanoviť a uskutočňovať proces riadenia rizík a ako monitorovať jeho výkonnosť a preskúmať jeho riadenie.

V norme Spojeného kráľovstva, týkajúcej sa riadenia rizík, sa uvádza niekoľko zásad, ktoré by sa mali uplatňovať pri riadení psychosociálnych rizík:

• pracujte s určenými skupinami;

• zamerajte sa na pracovné podmienky, nie na jednotlivcov;

• zamerajte sa na závažné problémy;

• poskytnite dôkazy o vplyve pracovných podmienok na zdravie;

• používajte platné a spoľahlivé opatrenia;

• zabezpečte dôvernosť informácií;

• zamerajte sa na zníženie alebo odstránenie rizík;

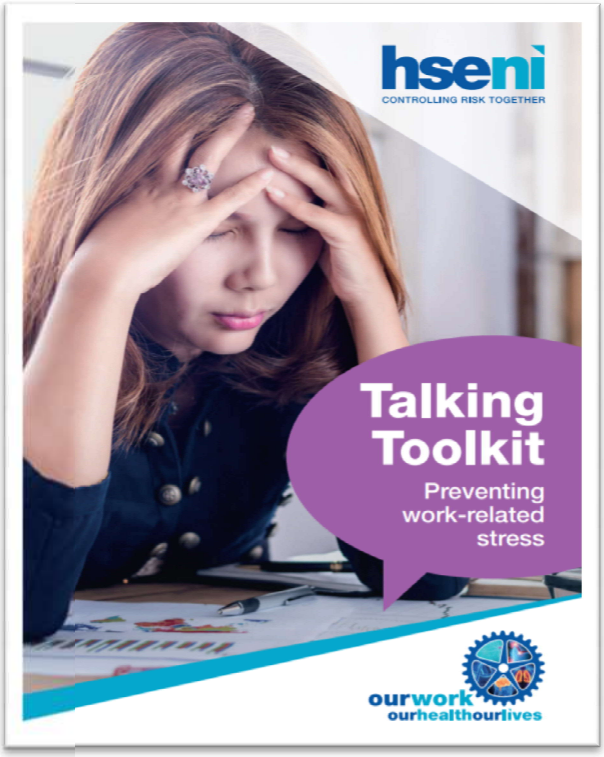
• zapojte zamestnancov. (upravené z BSI, 2011)

Zdroj: http://shop.bsigroup.com/en/ProductDetail/?pid=000000000030213276

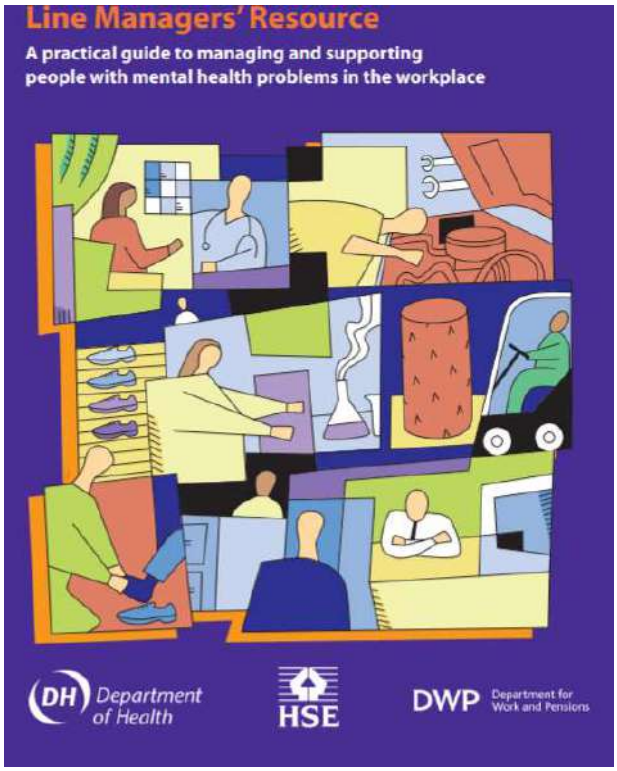
Usmernenie týkajúce sa návratu do práce **SHIFT: Line Managers resource – A practical guide to managing and supporting people with mental health problems in the workplace** (Zdroj pre priamych nadriadených – Praktická príručka na riadenie a podporu osôb s duševnými zdravotnými problémami na pracovisku). Táto príručka, vypracovaná ministerstvom zdravotníctva v Spojenom kráľovstve, poskytuje usmernenie priamym nadriadeným k tomu, ako podporovať pohodu, riadiť nábor, vykonávať intervencie vo včasnom štádiu, keď sa vyskytujú absencie, ako riadiť proces návratu do práce a ako riadiť pretrvávajúcu chorobnosť v práci. Príručku schválil aj Úrad pre bezpečnosť a ochranu zdravia (Health and Safety Executive) a Ministerstvo práce a dôchodkov (Department of Work and

Pensions) v Spojenom kráľovstve. Zdroj: http://www.hse.gov.uk/stress/pdfs/manage-mental-health.pdf

https://www.hseni.gov.uk/sites/hseni.gov.uk/files/talking-toolkit.pdf



https://www.hseni.gov.uk/sites/hseni.gov.uk/files/talking-toolkit.pdf
https://www.hseni.gov.uk/sites/hseni.gov.uk/files/publications/%5Bcurrent-domain%3Amachine-name%5D/line-managers-resource_0.pdf

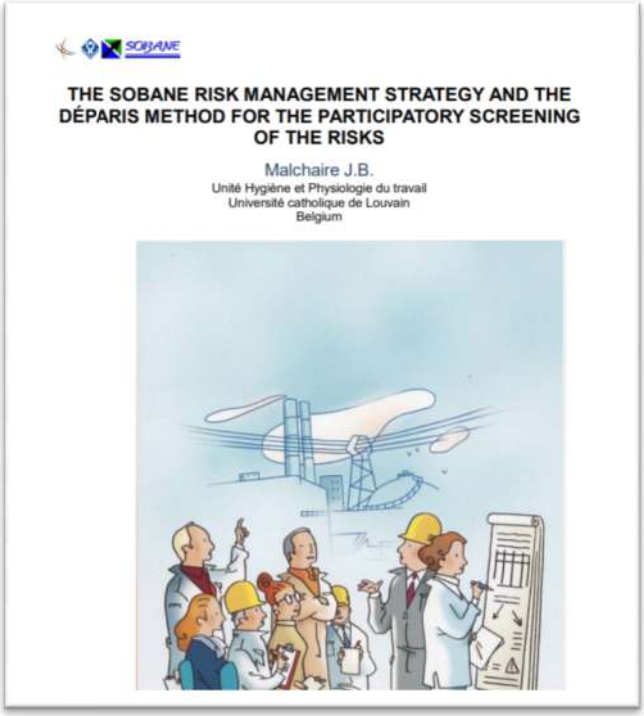


Health and Safety Executive (Spojené kráľovstvo): Best practice in rehabilitating employees following absence due to work-related stress (Najlepšie postupy v oblasti rehabilitácie zamestnancov po absencii v dôsledku pracovného stresu). Táto správa obsahuje dva užitočné nástroje v súvislosti s riadením rehabilitácie a návratu do práce zamestnancov s duševnými zdravotnými problémami. Ide o výskumnú správu a v prvej časti sa opisujú procesy, ktoré sú efektívne z hľadiska riadenia rehabilitácie a návratu do pracovného procesu. V druhej časti sa opisuje proces rehabilitácie/návratu do práce v 7 organizáciách (ktoré poslúžili ako prípadové štúdie) v Spojenom kráľovstve.

Projekt psyGA – Psychische Gesundheit der Arbeitswelt (Duševné zdravie vo svete práce) podporuje nemecké federálne Mministerstvo práce a sociálnych vecí. Za riadenie projektov je zodpovedná Spolková asociácia podnikových fondov zdravotného poistenia (BKK Bundesverband). Projekt je financovaný v rámci iniciatívy Nová kvalita práce a poskytuje informácie, štúdie a najlepšie postupy v oblasti duševného zdravia na pracovisku s dôrazom na stres pri práci. Iniciatíva Nová kvalita práce (INQA) je spoločnou iniciatívou, ktorá bola zavedená v roku 2001 spolkovou vládou a vládami spolkových krajín, sociálnymi partnermi, partnermi poskytujúcimi sociálne poistenie, nadáciami a podnikmi podporujúcimi zdravé pracovné podmienky. Projekt je zameraný na zvyšovanie informovanosti, ktorý ponúka nástroje na posúdenie rizík a realizáciu preventívnych opatrení pre ohrozenie duševného zdravia na pracovisku.

Zdroj: https://www.psyga.info/, http://psyga.info/fileadmin/user_upload/PDFs/BKK_Taking_the_stress_out_of_stress_Guide_for_Managers.pdf.

Belgická stratégia **SOBANE** – uplatňuje participatívnu štvorkrokovú stratégiu SOBANE na hodnotenie a prevenciu psychosociálnych rizík; https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/risk-analysis, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Stategie%20sobane-FRANS%202006.pdf



THE SOBANE RISK MANAGEMENT STRATEGY AND THE DÉPARIS METHOD FOR THE PARTICIPATORY SCREENING OF THE RISKS

Malchaire J.B.
Unité Hygiène et Physiologie du travail
Université catholique de Louvain
Belgium

Nástroj **„Faire le Point“** francúzskeho národného inštitútu pre výskum a bezpečnosť (INRS) – obsahuje základné parametre na hodnotenie psychosociálnych rizík v malých spoločnostiach a praktické tipy, ako im predchádzať.

https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html

Accueil > Publications et outils > Outils > RPS-PS

Outil Faire le point RPS

Résultats de l'évaluation

Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé)

Facteurs de risques psychosociaux	Niveau d'intensité du risque
Intensité et temps de travail	Modéré
Exigences émotionnelles	Modéré
Rapports sociaux au travail	Modéré
Insécurité de la situation de travail	Modéré
Autonomie	Faible
Sens du travail	Faible
Informations sur la prévention dans l'entreprise	**Niveau d'intensité du risque**
Contexte de prévention dans l'entreprise	Modéré
Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés	Faible

Ces résultats ne préjugent pas des mesures et moyens de prévention pouvant déjà exister dans l'entreprise

Télécharger le tableau de bord Excel pour intégrer votre plan d'actions

Enregistrer l'évaluation

Rapport détaillé de l'évaluation

Date d'évaluation : 22/11/2019

Télécharger le rapport détaillé (PDF)

FONCTIONNALITÉS

- Retour à l'accueil de l'outil Faire le point RPS
- Retour aux questions

Enregistrer l'évaluation

EN SAVOIR PLUS

Guide d'utilisation

A propos de l'outil Faire le point RPS

Príručka MOP s názvom **Stress Prevention at Work Checkpoints (Prevencia stresu na pracoviskách)** – obsahuje jednoduché kontrolné body na identifikáciu stresových faktorov a zmiernenie ich škodlivých účinkov; viac na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_168053.pdf

Standards Council of Canada – Psychological health and safety in the workplace: Prevention, promotion and guidance to staged implementation (Duševné zdravie a bezpečnosť na pracovisku: Prevencia, podpora a usmernenie k postupnej realizácii). Norma ponúka komplexný prístup k riadeniu duševného stresu, ku ktorému dochádza pri práci. Sú v nej uvedené zásady prístupu, plánovania a zavádzania systému riadenia nebezpečenstiev a

upozorňuje sa na to, ako riadiť niektoré významné zdroje pracovného stresu. Poskytuje tiež podporu pri realizácii z hľadiska zdrojov, modelov realizácie, audítorských nástrojov a súvisiacich dokumentov.

Zdroj: http://shop.csa.ca/en/canada/occupational-health-and-safety-management/cancsa-z1003- 13bnq-9700-8032013/invt/z10032013,
https://www.csagroup.org/store/product/50063303/

5.2 Aktivity v SR

Súbor metód, ktoré sa používajú v psychologickej praxi na hodnotenie psychosociálnej záťaže, sú dané vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z.z. zo 16.8.2007 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci hovorí o troch formách psychickej záťaže - senzorickej, emocionálnej a mentálnej. Senzorická záťaž vyplýva z požiadaviek na činnosť periférnych zmyslových orgánov a im zodpovedajúcich štruktúr centrálnej nervovej sústavy. Mentálna záťaž vyplýva z požiadaviek na spracúvanie informácií kladúcich nároky na psychické funkcie a procesy ako sú pozornosť, predstavivosť, pamäť, myslenie, učenie, rozhodovanie. Emocionálna záťaž vyplýva z požiadaviek vyvolávajúcich citovú, afektívnu odozvu u zamestnanca. Ďalšia, psychosociálna záťaž, je faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci si psychickú aktivitu, psychické spracúvanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine.

Môžu sa hodnotiť aj ďalšie charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca s použitím metód podľa aktuálnych odborných poznatkov.

Dôležité: uvedené metódy môžu používať len odborne spôsobilé osoby na oblasť pracovnej zdravotnej služby, psychológovia v odbore pracovná a organizačná psychológia.

Podľa vyhlášky:

Postup pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže

1. Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže zabezpečuje zamestnávateľ[2]) prostredníctvom

a) lekára pracovnej zdravotnej služby[3]) so špecializáciou v odbore pracovné lekárstvo alebo klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo služby zdravia pri práci,
b) iného zdravotníckeho pracovníka v tíme pracovnej zdravotnej služby,[3]) ktorým je psychológ s praxou najmenej tri roky v odbore pracovná a organizačná psychológia alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo klinické pracovné lekárstvo a toxikológia.

2. Pred hodnotením psychickej pracovnej záťaže treba zhromaždiť všetky dostupné informácie o pracovnej činnosti a o pracovisku.

3. Psychická pracovná záťaž sa hodnotí nepriamo prostredníctvom charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska psychickej pracovnej záťaže a charakteristík subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž.

4. Charakteristiky práce a pracovného prostredia hodnotené z hľadiska psychickej pracovnej záťaže sú:

a) nárazová práca alebo práca pod časovým tlakom,

b) vnútené pracovné tempo,

c) monotónnosť práce,

d) hluk alebo iné vplyvy narúšajúce sústredenie pri prácach skupiny I a II,[4])

e) sociálne interakcie,

f) hmotná a organizačná zodpovednosť,

g) riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb,

h) práca na zmeny, práca nadčas alebo nočná práca,

i) neštandardné pracovné prostredie,[5])

j) fyzická nepohoda.

5. Charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž sú

a) psychické preťaženie,
b) monotónia,
c) nešpecifické preťaženie,
d) zníženie koncentrácie pozornosti.

6. Súbor metód, ktorý sa používa pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže, je uvedený v prílohe č. 5.

7. Pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže sa prihliada aj na senzorickú záťaž pri práci, na zaradenie pracovnej činnosti do kategórie 3 alebo do kategórie 4 vo faktoroch práce a pracovného prostredia podľa osobitného predpisu[6]) a na ďalšie charakteristiky práce a pracovného prostredia, ktoré môžu zvyšovať psychickú pracovnú záťaž podľa metódy hodnotiacej psychickú pracovnú záťaž z hľadiska charakteristík práce a pracovného prostredia uvedenej v prílohe č. 5 časti A.

8. Zamestnávateľovi sa poskytujú len výsledky skupinového hodnotenia psychickej pracovnej záťaže podľa pracovnej činnosti alebo podľa profesie.

9. V osobitných prípadoch, vzhľadom na špecifické charakteristiky práce a pracovného prostredia, alebo keď sa predpokladá špecifická odozva na psychickú pracovnú záťaž, sa hodnotia aj ďalšie charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž, ktoré nie sú uvedené v odseku 5, s použitím metód podľa aktuálnych odborných poznatkov.

Príloha č. 5 k Vyhláške 542/2007 Z. z.

SÚBOR METÓD NA HODNOTENIE PSYCHICKEJ PRACOVNEJ ZÁŤAŽE

Časť A Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže podľa charakteristík práce a pracovného prostredia

Metóda na hodnotenie psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok

1. Základné požiadavky na použitie metódy

Metóda je určená ako základný skríningový nástroj preventívneho pracovného lekárstva na hodnotenie psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok, ktoré môžu pôsobiť na zdravotný stav zamestnancov a ich pracovnú pohodu.

Hodnotí psychickú pracovnú záťaž v štyroch stupňoch podľa jedenástich charakteristík práce a pracovného prostredia: intenzita práce a časový tlak, vnútené pracovné tempo, monotónnosť, vplyvy narúšajúce sústredenie, sociálne interakcie, hmotná a organizačná zodpovednosť, riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb, práca na zmeny, pracovné prostredie, fyzická nepohoda a iné zdroje záťaže

Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže podľa tejto metódy má platnosť iba pre konkrétnu skúmanú pracovnú skupinu, pretože pracovné skupiny sa aj pri podobnom charaktere práce od seba líšia sociálno-psychologickými okolnosťami.

Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže podľa charakteristík práce a pracovného prostredia sa robí skupinovo podľa práce alebo profesie v tých istých pracovných podmienkach, nie individuálne pre každého zamestnanca.

Súčasťou Protokolu o hodnotení psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok je odôvodnenie zaradenia každej charakteristiky práce a pracovného prostredia do stupňa A, B, C alebo D a prevod na výsledný stupeň 1, 2, 3 alebo 4 v súlade s metódou

Súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže na účely tejto vyhlášky je tretí alebo štvrtý stupeň dosiahnutý v tejto metóde

Prevod stupňov A, B, C a D na výsledné stupne 1, 2, 3 alebo 4:

PREVOD STUPŇOV A, B, C a D na STUPNE 1, 2, 3 alebo 4:

PSYCHICKÁ PRACOVNÁ ZÁŤAŽ Z HĽADISKA ÚROVNE PRACOVNÝCH PODMIENOK	A	B	C	D	STUPEŇ 1 - 4
	°	0 - 11	0	0	1
	°	°	≥ 1	0	2
	°	°	°	1	
	°	°	°	2	3
	°	°	≤ 3	3	
	°	°	≥ 4	3	4
	°	°	°	≥ 4	

/ysvetlivky:

- bez ohľadu na počet

Časť B Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže podľa charakteristík subjektívnej odozvy zamestnancov na záťaž

B.1 Metóda subjektívneho hodnotenia práce podľa MEISTERA

podľa: Hladký, A. - Židková, Z.: Metódy hodnotenia psychosociálnej pracovnej záťaže (Metodická príručka. Univerzita Karlova, Praha 1999, 78 s.)

Tento dotazník zisťuje subjektívne vnímanie miery psychickej pracovnej záťaže. Bol skonštruovaný Nemcom W. Meisterom v roku 1975. Jeho prednosťami sú zrozumiteľnosť, stručnosť a dobrá reliabilita. Dotazník je schopný odhaliť pracoviská so špecifickými problémami, avšak potom by mal nasledovať ďalší vhodný postup pri zisťovaní podrobností, prípadne nápravných opatrení (Hladký, Židková, 1999).

Dotazník má 10 položiek a je možné ho vyhodnotiť z pohľadu 4 oblastí:

1. podľa faktorov,
2. podľa otázok,
3. určiť klasifikáciu záťaže
4. a zistiť individuálne prežívanie záťaže.

Pri vyhodnocovaní podľa faktorov sa hodnotia 3 faktory záťaže:

I. Preťaženie,
II. Monotónia (jednostrannosť), a
III. Faktor nešpecifickej stresovej odozvy (kombinácia preťaženia a nízkej stimulácie).

Každému faktoru sú prisúdené iné položky v dotazníku. Rozsah škály pri faktore preťaženia a monotónie je 3–15, pri faktore nešpecifickej stresovej odozvy 4–20, a hrubé skóre 10–50. Pre vyhodnotenie sú stanovené kritické hodnoty, ktorých prekročenie znamená nadmernú záťaž určitého stupňa v danej oblasti v tabuľke č. 5.

Tab. č. 5 Meisterove záťažové faktory

Č.	Názov faktoru	Súčet položiek	Maximum
I.	Preťaženie	1+3+5	15
II.	Monotónia	2+4+6	15
III.	Nešpecifický faktor	7+8+9+10	20
HS	Hrubé skóre	I.+II.+III.	50

Vyhodnotenie

Meisterov dotazník slúži na hodnotenie vplyvov pracovnej činnosti na psychiku zamestnancov pri orientačnom vyšetrení rôznych profesií. Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže podľa tejto metódy má platnosť iba pre konkrétne skúmanú skupinu, pretože pracovné skupiny sa aj pri podobnom charaktere práce od seba líšia sociálno-psychologickými okolnosťami (motiváciou k práci, stabilitou pracovnej skupiny, vzťahmi medzi ľuďmi, prístupom vedúcich zamestnancov, podmienkami, v ktorých je práca vykonávaná). Dotazník preto slúži na odhalenie pracovísk so špecifickými problémami, kde je potrebné použiť ďalšie podrobnejšie metódy, ktoré dokreslia obraz miestnych pomerov.

Administrácia

Na vyšetrenie sú vyberaní pracovníci rovnakej profesie na rovnakom pracovisku s viac ako ročnou praxou. Dotazník administruje zaškolený zamestnanec obvykle skupinovo s hromadnou inštrukciou. Vzhľadom na zvýšenie spoľahlivosti získaných informácií je vhodné sledovať skupiny s minimálne 10 zamestnancami.

Skórovanie

Odpovede áno, úplne = 5 bodov skôr áno = 4 body ? = 3 body skôr nie = 2 body nie, vôbec = 1 bod

Vyhodnotenie podľa faktorov

Faktorovou analýzou zistil Meister tri faktory :

U každého jednotlivca sa vypočítajú hodnoty troch faktorov a hrubé skóre. To slúži na hodnotenie jednotlivcov (viď časť Individuálna diagnostika). Na skupinové hodnotenie slúžia aritmetické priemery faktorov a hrubého skóre. Klasifikácia záťaže (pri skupinovej diagnostike je to výpočet stupňov záťaže z mediánov, resp. z priemerov položiek; pri individuálnej diagnostike je to súčet konkrétnych položiek podľa tab. 1) sa vykoná nasledujúcim spôsobom:

Porovnáme hodnoty faktorov I. a II. Pre určenie stupňa záťaže môžu nastať tri prípady:

I. Ak je súčet otázok (príp. medián) faktoru I. aspoň o 2 body vyšší ako súčet faktoru II., potom sa k faktoru I. pripočíta faktor III. Súčet sa ohodnotí podľa Tabuľky hodnotenia záťažových tendencií (tab. 6 – 1. faktor) ako tendencia k preťaženiu.

II. Ak je súčet otázok (príp. medián) faktoru II. aspoň o 2 body vyšší ako súčet faktoru I., potom sa k faktoru II. pripočíta faktor III. a ohodnotí podľa tab. 6 – 2. faktor ako tendencia k monotónii.

III. Ak je rozdiel medzi faktormi I. a II. menší ako 2 body, potom sa sčítajú všetky tri faktory a ohodnotia podľa tab. 6 – 3. faktor ako tendencia k nešpecifickej záťaži.

Tabuľka č. 6 Hodnotenie záťažových tendencií- klasifikácia záťaže podľa stupňov

Tendencia	Rozpätie bodov	Stupeň
Tendencia k preťaženiu: (1.faktor preťaženie)	7-19 bodov 20-24 bodov 25-35 bodov	1 2 3
Tendencia k nevyťaženiu a nízkej pracovnej stimulácii: (2. faktor- jednostrannosť, monotónia)	7-21 bodov 22-26 bodov 27-35 bodov	1 2 3
Kombinácia preťaženia a nízkej stimulácie (3. faktor- nešpecifická záťaž, kombinácia)	10-26 bodov 27-32 bodov 33-50 bodov	1 2 3

Tabuľka č. 7 Interpretácia stupňov záťaže

Stupeň	Úroveň záťaže
1.	Psychická záťaž, pri ktorej nie je pravdepodobne ovplyvnené zdravie, subjektívny stav a výkonnosť (pritom je nutné odhliadnuť od náhodných , situačne podmienených výkyvov v priebehu pracovnej zmeny)
2.	Psychická záťaž, pri ktorej môže dochádzať pravidelne k dočasným ovplyvneniam subjektívneho stavu, resp. výkonnosti.
3.	Psychická záťaž, pri ktorej nie je možné vylúčiť zdravotné riziká

Skupinové vyhodnotenie

Aritmetické priemery pre celý sledovaný súbor, ktoré môžu slúžiť ako populačné normy a kritické hodnoty, ktorých prekročenie indikuje nadmernú záťaž v danej oblasti, uvádza nasledujúca tabuľka (tab. 8):

Tabuľka č. 8 Orientačné populačné normy (podľa Židková, tab. č. 4)

Tab. 4: **Orientačné populačné normy**

Faktor	ženy			muži		
	x	s.d.	krit.	x	s.d.	krit.
Preťaženie I.	8,4	3,2	10	10,6	3,0	12
Monotónia II.	7,6	3,0	9	6,4	3,2	8
Nešpecifický faktor III.	11,7	4,4	14	10,3	4,1	12
Hrubé skóre HS	25,0	8,1	29	22,9	6,4	26

* x = aritmetické priemery
s.d. = smerodajná odchýlka
krit. = kritické hodnoty, reprezentujú x + 0,5 s.d.
ženy n = 867
muži n = 660 (Židková, Z., KHS Brno, ČR, 1988)

Pri posudzovaní rozdielov medzi skupinami možno využiť analýzu rozptylu pre aritmetické priemery vo faktoroch aj hrubom skóre. Väčšie skupiny možno rozčleniť do tried podľa určitých znakov (pohlavie, vek, prax, neuroticizmus atď.) a tie potom interpretovať samostatne.

Tabuľka č. 9 Priemerné hodnoty vybraných profesií (Podľa Židková tab. č. 5)

Tab. 5: **Priemerné hodnoty vybraných profesií**

popis profesie	x	s.d.	pohl.	n
výkonní policajti	9,0	8,4	M	73
vodiči MHD	10,6	7,2	M	180
pracovníci pri počítačoch	12,4	8,6	Ž	34
lekári štátnej nemocnice	12,6	5,9	M	23
colníci na hraničných priechodoch	13,2	7,9	M	303
adepti na civilnú vojenskú službu	14,6	11,6	M	35
colníčky na hraničných priechodoch	16,2	7,1	Ž	62
textilné robotníčky pri strojoch	16,4	9,5	Ž	150
krajčírky	16,4	11,3	Ž	64
zlievači	16,6	11,2	M	22
učitelia gymnázií	16,5	9,2	Ž	100
učiteľky ZŠ	18,1	10,8	Ž	61
sanitárky	18,1	9,2	Ž	23
sestry štátnej nemocnice	18,2	7,9	Ž	41
zubné laborantky veľkých laboratórií	22,6	6,5	Ž	27
informátorky - telefonistky	23,9	15,8	Ž	49

Vyhodnotenie podľa otázok

V každej otázke je možné za skupinu zamestnancov vypočítať stredné hodnoty (medián, aritmetický priemer, smerodajnú odchýlku). Pri orientačnom hodnotení záťažových faktorov sa vychádza z prekročenia kritických hodnôt mediánu. V tých položkách, kde zistený medián prekračuje kritickú hodnotu, hodnotí skupina svoju prácu negatívne a naopak, v položkách, v ktorých medián nedosahuje kritickú hodnotu, skôr kladne v tabuľke č. 10.

Tabuľka č. 10 Vyhodnotenie podľa otázok

Č.	Otázka	Kritická hodnota mediánu	Faktor
1.	časová tieseň	3,0	I.
2.	malé uspokojenie	2,5	II.
3.	vysoká zodpovednosť	3,0	I.
4.	otupujúca práca	2,5	II.
5.	problémy a konflikty	2,5	I.

6.	monotónia	2,5	II.
7.	nervozita	3,0	III.
8.	presýtenia	3,0	III.
9.	únava	3,0	III.
10.	dlhodobá únosnosť	2,5	III.

Prežívanie záťaže

V tom, ako ľudia posudzujú svoju pracovnú činnosť sa odráža celý komplex vnútorných predpokladov človeka, je preto vhodné uplatniť pri použití dotazníka aj individuálny diagnostický aspekt.

Údaje pre štandardizáciu boli získané KHS Brno od respondentov niekoľkých profesií (ženy n = 867, muži n = 660) a sú uvedené v tabuľke č. 11 ako prevod hrubého skóre do troch skupín podľa individuálnej odozvy na psychickú záťaž.

Tabuľka č. 11 Údaje pre štandardizáciu

ženy		muži	
Rozsah škály HS	Prežívanie záťaže	Rozsah škály HS	Prežívanie záťaže
0-16	primerané	0-14	primerané
17-32	primerané	15-29	primerané
33-50	nepriaznivé	30-50	nepriaznivé

Pre podrobnejšie zisťovanie záťažových tendencií jednotlivca je možné využiť tiež kritické hodnoty faktorov, ktorých prekročenie indikuje pocity psychickej nepohody v sledovaných oblastiach záťaže (preťaženie, monotónia, stresová odozva). Pre výpočty skupinového skóre (napr. u určitej profesnej skupiny) sa odporúča používať medián namiesto priemeru.

Príklad: *Ing. B., riaditeľ pobočky XY banky*

Otázky:	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Odpovede:	*4*	*1*	*5*	*1*	*3*	*1*	*3*	*2*	*3*	*3*

I. **(ot. 1+3+5) = 12**
II. **(ot. 2+4+6) = 3**
III. **(ot. 7+8+9+10) = 11**

Súčet otázok faktoru I. je aspoň o 2 body vyšší ako súčet faktoru II., preto sa k faktoru I. pripočíta faktor III. Súčet sa ohodnotí podľa Tabuľky hodnotenia záťažových tendencií (tab. 2 – 1. faktor) ako tendencia k preťaženiu. Súčet bodov faktorov I. + III. je 23, čo znamená 2. stupeň subjektívne udávaného psychického pracovného preťaženia. Hrubé skóre HS (I. + II. + III.) = 26, teda primerané prežívanie tejto záťaže.

Vzory protokolov sú uvedené v prílohách.

B.2 Test koncentrácie pozornosti

Základné požiadavky na použitie metódy

Z kvantitatívnych, profilových a kvalitatívnych parametrov výkonového testu koncentrácie pozornosti je v rámci skupinového hodnotenia zisťované najmä psychomotorické tempo, rýchlosť a správnosť výkonu, sklon k chybnému výkonu, celková koncentrácia pozornosti

Test poskytuje informácie:

a) absolútne
   - rýchlosť výkonu = počet riešení bez ohľadu na správnosť,
   - správnosť výkonu = počet správnych riešení,
   - chybovosť výkonu absolútna (celková) = počet chybných riešení celkom,
   - chybovosť výkonu vynechaním = počet chybných riešení vynechaním (nepozornosťou, prehliadnutím),
   - chybovosť výkonu zlým škrtnutím = počet chybných riešení zlým škrtnutím (unáhlenosťou, impulzívnosťou).

b) relatívne

- relatívna správnosť výkonu,
- relatívna chybovosť výkonu,
- relatívna chybovosť výkonu prehliadnutím, nepozornosťou,
- relatívna chybovosť výkonu unáhlenosťou, impulzívnosťou

Pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže sa používa písmenová forma, nie znaková. Súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže na účely tejto vyhlášky je výsledné skóre relatívnej správnosti výkonu v pásme 1. – 4. stenu alebo prekročená relatívna chybovosť výkonu podľa normových tabuliek uvedených v tejto metóde.

Vzor protokolu je uvedený v prílohe.

Príloha č. 6 k Vyhláške č. 542/2007 Z. z.

SÚBOR METÓD NA HODNOTENIE SENZORICKEJ ZÁŤAŽE PRI PRÁCI

Časť A Hodnotenie senzorickej záťaže pri práci z hľadiska charakteristík práce a pracovného prostredia

Metóda na hodnotenie senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok

1. Základné požiadavky na použitie metódy

Metóda je určená ako základný skríningový nástroj preventívneho pracovného lekárstva na hodnotenie senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok, ktoré môžu pôsobiť na zdravotný stav zamestnancov a ich pracovnú pohodu. Hodnotí senzorickú

záťaž pri práci v troch stupňoch podľa záťaže sluchu, záťaže ostatných zmyslových orgánov a podľa šiestich charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska zrakovej záťaže: veľkosť kritického detailu, náročnosť na diskrimináciu detailov oproti pozadiu, nároky na adaptáciu zraku, nároky na akomodáciu a okohybné svaly, práce za sťažených svetelných podmienok a iné podmienky ovplyvňujúce zrakovú námahu.

Hodnotenie senzorickej záťaže pri práci podľa charakteristík práce a pracovného prostredia sa robí skupinovo podľa práce alebo profesie v tých istých pracovných podmienkach, nie individuálne pre každého zamestnanca. Súčasťou Protokolu o hodnotení senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok je odôvodnenie zaradenia každej charakteristiky práce a pracovného prostredia do stupňa A, B alebo C a prevod na výsledný stupeň 1, 2 alebo 3 v súlade s metódou. Súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže na účely tejto vyhlášky je tretí stupeň senzorickej záťaže pri práci dosiahnutý v tejto metóde.

Prevod stupňov A, B a C na výsledné stupne 1, 2, alebo 3:

PREVOD STUPNOV A, B a C na STUPNE 1, 2 alebo 3:

ZÁŤAŽ	POČET STUPŇOV A - C				STUPEŇ 1 - 3
	A	B	C	D	
ZRAK	°	0 - 3	0	x	1
	°	4	0	x	2
	°	°	1 - 2	x	
	°	°	≥ 3	x	3
SLUCH	1	0	0	x	1
	0	1	0	x	2
	0	0	1	x	3
OSTATNÉ ZMYSLY (vestibulárny aparát a taktilné vnemy)	1	0	0	x	1
	0	1	0	x	2
	0	0	1	x	
	0	0	1	x	3
	0	0	1	x	
	plus min. stupeň C v hľadisku „intenzita práce"			x	

Vysvetlivky:

° - bez ohľadu na počet

x - neprichádza do úvahy

Časť B SUBJEKTÍVNA ODOZVA ZAMESTNANCOV NA ZRAKOVÚ ZÁŤAŽ PRI PRÁCI

Dotazník zrakových ťažkostí pri práci a pretrvávajúcich po skončení práce

1. Základná charakteristika metódy

Metóda umožňuje rýchlo a jednoducho získať všeobecný prehľad o zrakových ťažkostiach zamestnancov vykonávajúcich zrakovo náročnú prácu. Dotazník orientačne zisťuje výskyt zrakových ťažkostí vyskytujúcich sa v priebehu práce a pretrvávajúcich po skončení práce. Zrakové ťažkosti zisťuje prostredníctvom pätnástich príznakov rozdelených do štyroch skupín:

1. okulárne, spojené so zrakovým orgánom – pálenie očí, sčervenanie očí, slzenie očí, mykanie v očiach a tiky, tlak v očiach,
2. vizuálne, spojené so zmenami vo vnímaní – mihanie pred očami, pocit zníženej citlivosti zraku, rozmazané videnie, dvojité videnie,
3. nešpecifické, súvisiace s psychickou pohodou – svetloplachosť, bolesti hlavy zo zrakovej námahy, pocit nepohody pri umelom alebo nedostatočnom osvetlení, potreba prerušiť prácu a pozrieť sa do voľného priestoru,
4. všeobecné – zraková únava, celková únava a malátnosť.

Súčasťou kritérií zvýšenej psychickej pracovnej záťaže na účely tejto vyhlášky sú odpovede s intenzitou 4 a 5 naznačujúce chronicitu zrakových ťažkostí.

Postupy a použitie metódy:

ŠTANDARDNÁ METÓDA PRE HODNOTENIE ÚROVNE PRACOVNÝCH PODMIENOK Z HĽADISKA PSYCHICKEJ ZÁŤAŽE SENZORICKEJ A MENTÁLNEJ - použitie metódy

Spracované podľa: Hladký, A., Matoušek, O. (Príloha č. 2 k Acta hygienica, epidemiologica et microbiologica, 1990, 54 str.) sa nachádza v prílohe č. 11.

Metóda ISSA

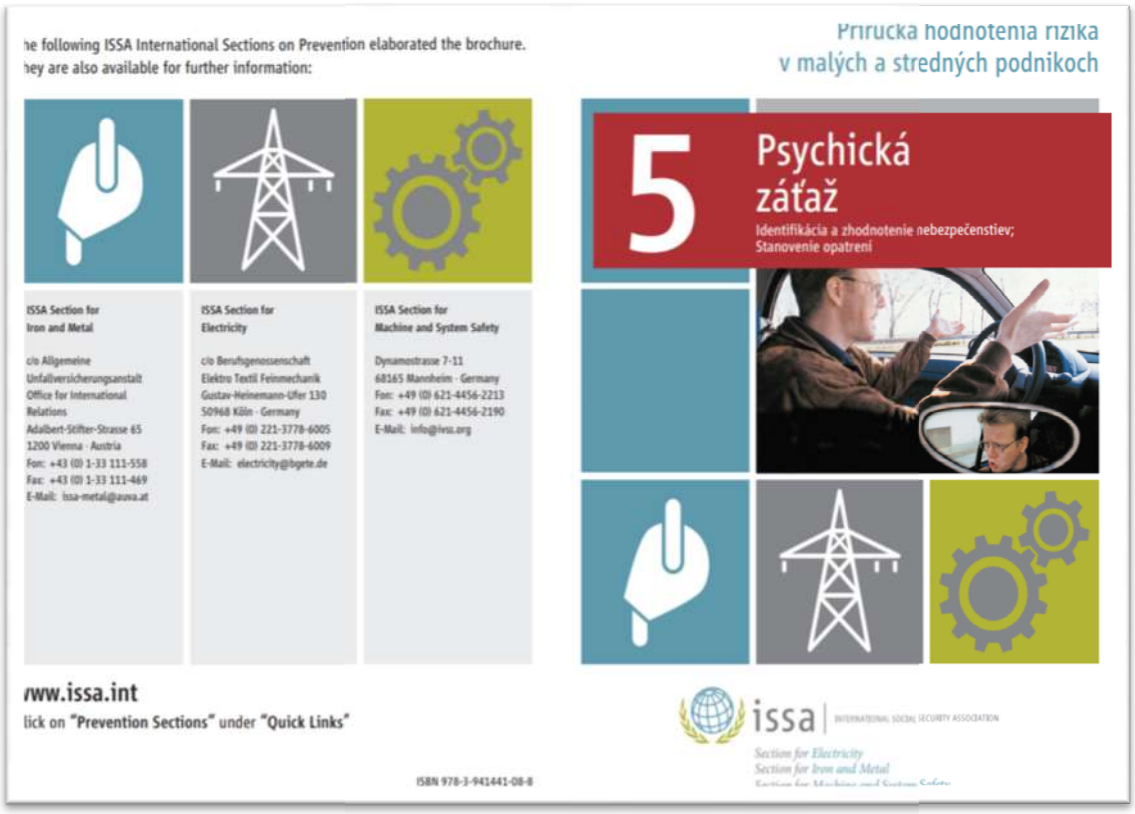
ISSA, 2008

Slovenský preklad, využíva sa aj na Slovensku.

Brožúra slúži na zavedenie Rámcovej smernice na realizáciu opatrení k zlepšeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov pri práci (89/391/EHS) a k tomu vydaných jednotlivých nariadení. Pokiaľ k nej existujú iné predpisy na národnej úrovni, tieto musia byť bezpodmienečne zohľadnené. Viac na:

https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/prevention/sk-Risk_Assessment_Mental_Workload-36491.pdf

Obrázok č. 11 príručka ISSA



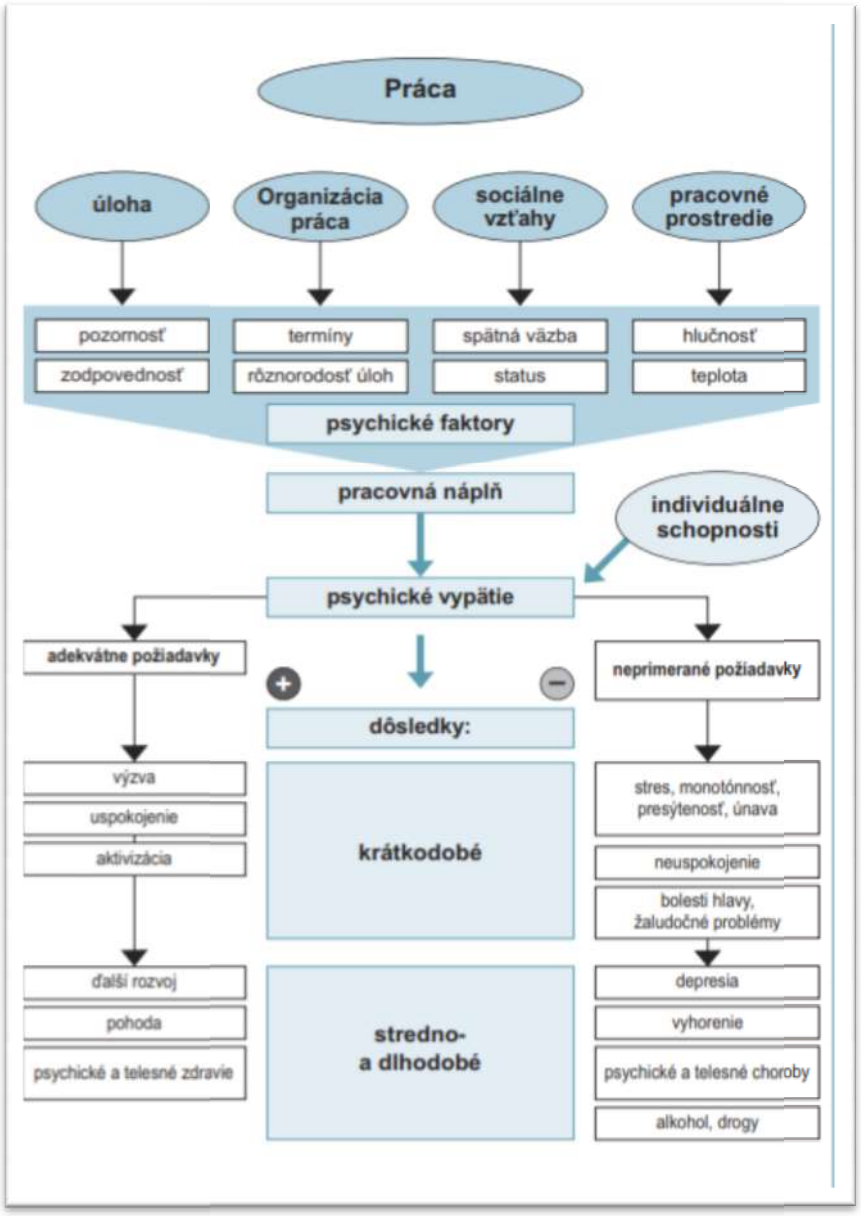
Práca nesmie spôsobovať chorobu – to je dôležité a na to sa zameriava veľká časť preventívnych opatrení v podnikoch. Nesprávne organizovaná a nedostatočne tvorivá práca pôsobí negatívne nielen na výkon zamestnanca, ale pri dlhodobom trvaní môže viesť k trvalému poškodeniu jeho zdravia.

Príznaky, že so záťažou a požiadavkami sa nie je možné naďalej vysporiadať, sú napr.:

- sťažnosti poškodeného na preťaženie a nadmerná telesná námaha na pracovisku,
- klesajúca pracovná motivácia, zlá pracovná klíma, mobbing, podráždenosť
- vnútorné kompetenčné spory, nedostatočná koordinácia, duplicitná práca,
- chýbajúca flexibilita a nedostatočná príprava nahradiť poškodených,
- výpadky vzhľadom na absentujúcich, zvyšovanie počtu práceneschopných, fluktuácia,
- nepodarky, potreba nadčasov, reklamácie,
- nedodržanie termínov medzi oddeleniami vnútri podniku, ako aj voči zmluvným partnerom a zákazníkom,
- neprimerané množstvo nadčasových hodín, dodatočné požiadavky na čas a stúpajúce náklady na materiál
- príliš dlhý čas na zabezpečenie požadovaného výkonu, vysoké režijné náklady.

Súvislosti medzi psychickou záťažou a psychickými požiadavkami je zobrazená na obrázku č. 12.

Obrázok č. 12 Súvislosť medzi psychickou záťažou a psychickými požiadavkami

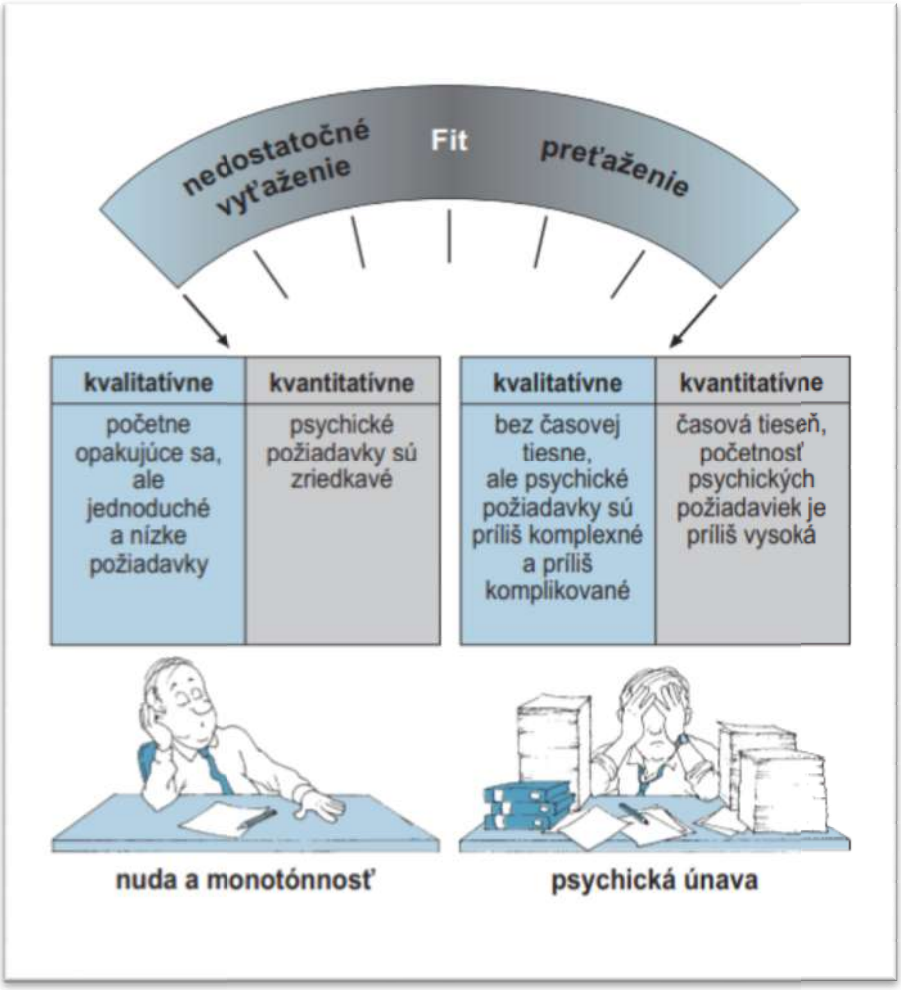


V nasledujúcom texte sú tieto možné krátkodobé dôsledky bližšie rozobrané, vrátane pomôcok na odhalenie a posúdenie rizikových faktorov a zavedenie možných opatrení.

1.1 Krátkodobé dôsledky vyplývajúce z neprimeraných pracovných požiadaviek

Možný nesúlad medzi objektívnymi pracovnými požiadavkami a individuálnymi predpokladmi toho – ktorého jedinca dosahovať určitý výkon vedú k psychickej nespokojnosti, a to v dôsledku buď neprimerane jednoduchých, alebo neprimerane náročných požiadaviek. Tento nesúlad je vyjadrený na obrázku č. 13.

Obrázok č. 13 Nízke a vysoké požiadavky



● Nespokojnosť v dôsledku neprimerane náročných požiadaviek

Individuálne predpoklady podať určitý výkon sú nižšie ako pracovné požiadavky, ktoré sú pracovníkovi uložené. Kvalitatívna psychická preťaženosť vzniká, keď stupeň kvalifikácie je pre pracovnú činnosť nepostačujúci, alebo dosiahnutá kvalifikácia tejto činnosti vôbec nezodpovedá. Ďalším prípadom je, ak zamestnanec nedisponuje komunikačnou alebo sociálnou kompetenciou. Kvantitatívna psychická preťaženosť vzniká napríklad vtedy, keď treba vykonať príliš veľa úloh naraz, keď sa pracuje v časovom strese, alebo chýba personál. Negatívne krátkodobé dôsledky psychickej preťaženosti spočívajú v prežívaní stresu alebo psychickej únavy. Prežívanie stresu sa vyznačuje tým, že napríklad zažívame stavy strachu, osoby sú rozrušené a nervózne. Typický príklad takejto situácie, ktorý každý pozná a určite pociťoval ako niečo nepríjemné, sú pocity krátko pred skúškou. O psychickú únavu sa jedná, keď sa pocit únavy dostaví ešte pred samotným ukončením práce. Vzniká vtedy, keď je potrebné urobiť príliš veľa, alebo treba zvládnuť veľa navzájom sa nepodporujúcich úloh. Môže byť ale vyvolaná aj telesnou námahou pri práci, napríklad pri niekoľkohodinovom dvíhaní alebo prenášaní ťažkých predmetov.

● Nespokojnosť v dôsledku neprimerane jednoduchých požiadaviek

V tomto prípade sú individuálne predpoklady podať určitý výkon vyššie ako objektívne požiadavky. Po kvalitatívnej stránke vzniká táto nespokojnosť vtedy, keď je zamestnanec pre danú činnosť nadmieru kvalifikovaný. K takýmto situáciám dochádza napríklad po racionalizácii, rušení pracovných miest alebo fúziách. Vzniká aj vtedy, keď individuálne ciele alebo hodnotové predstavy nemôžu byť v práci naplnené. Po kvalitatívnej stránke vzniká táto nespokojnosť vtedy, keď sa na určitý časový úsek naplánuje príliš málo úloh. Typickými príkladmi sú kontrolné a daňové činnosti. Vzniká aj vtedy, keď sú činnosti veľmi jednotvárne alebo sa opakujú stále tým istým spôsobom. K negatívnym krátkodobým dôsledkom patrí prežívanie monotónnosti a presýtenosti. Prežívanie monotónnosti je vyvolané dlho pretrvávajúcimi, jednotvárnymi alebo sa opakujúcimi pracovnými úlohami.

Pocity sa približujú driemaniu a civeniu. Po zmene činnosti však tieto pocity rýchlo pominú. Psychická presýtenosť sa vzťahuje na stav prežívania, ktorý charakterizuje spravidla nervozita a nepokoj. Môže vzniknúť pri odmietnutí vykonávať činnosti, ktoré sa opakujú, alebo kde si odporujú výsledné požiadavky s podmienkami realizácie. Teda činnosti, kde ide takpovediac buď o prešľapovanie na mieste, alebo o bezvýchodiskovosť.

1.2. Identifikácia v podniku

Identifikácia psychických problémov v podnikoch a ich príčin nie je bežná záležitosť. Vo väčšine podnikov s tým nemajú takmer žiadne skúsenosti. Okrem toho sa u dotazovaných alebo sledovaných môže objaviť skepsa alebo odmietanie, keď nepochopia zmysel a účel takéhoto skúmania, hlavne ak ide o dosť osobné záležitosti. Z tohto dôvodu, v nasledujúcej stati sú uvedené odporúčania pre malé a stredné podniky, na čo by mali brať zreteľ pri plánovaní a vykonávaní identifikácie psychických problémov v svojom podniku. Písomné anonymné dotazníky pripadajú do úvahy len vtedy, ak je počet dotazovaných osôb aspoň 10.

Identifikácia a hodnotenie psychickej záťaže v prevádzkach do 10 zamestnancov

Vzhľadom na rozdielne príčiny a dôsledky psychickej záťaže sa pre každý aspekt psychickej záťaže – teda stres, psychická únava, monotónnosť a psychická presýtenosť, použije samostatný hodnotiaci formulár. Každý z hodnotiacich formulárov má obsahovať otázky z týchto čiastkových oblastí – aktivity podniku, pracovné podmienky, pracovné výkony a správanie.

Práca s hodnotiacimi formulármi

Základnou podmienkou, aby sme vôbec použili hodnotiace formuláre, je súhlas všetkých, ktorí sa majú zúčastniť. V podnikoch s menej ako 10 zamestnancami využijeme metódu pozorovania priebehu pracovného procesu a skupinovú diskusiu. Odpovede, s ktorými dotazovaní súhlasia, sa zakrúžkujú. Odpovede, s ktorými nesúhlasia, zostanú prázdne. Doterajšie skúsenosti ukázali, že veľmi užitočné je ešte pred vyplňovaním v krátkosti povedať

o cieľoch, zmysle a výsledkoch dotazníka. Túto krátku prednášku možno urobiť individuálne, alebo spoločne pred celou skupinou.

- Návod k pozorovacej metóde

Pozorujte pracovnú činnosť počas viacerých dní (každý deň istú kratšiu dobu, pričom dokopy asi 3 až 4 hodiny). Prečítajte si stať o strese, námahe, monotónnosti a presýtenosti. Pri každom čiastkovom probléme zvážte, či sa týka vášho pracoviska a ak áno, zakrúžkujte to v hodnotiacom formulári. Poznámka: Pozor na to, že pozorovatelia z vonku nemôžu objektívne ohodnotiť oblasti pracovný výkon a správanie.

- Návod k skupinovej diskusii

Pripravte skupinu na rozhovor a poučte ju o výsledkoch analýzy. Rozoberajte jednotlivé body po jednom a diskutujte o tom, či sa daný problém vyskytuje, alebo nevyskytuje vo vašom podniku. Potom výsledky z diskusie zakrúžkujte do hodnotiaceho formulára. Aj skupinová diskusia sa musí riadiť princípom anonymity v tom zmysle, že žiadne podrobnosti nesmú byť prezradené osobám mimo skupiny, ktorá sa diskusie zúčastnila. Poznámka: Odporúča sa, aby moderátor diskusie prešiel zaškolením. Zhodnotenie výsledkov v prevádzkach do 10 zamestnancov V každom hodnotiacom formulári spočítame počet označených odpovedí (v hodnotiacich formulároch sa vyskytuje vždy po 10 otázok, ako ukazuje príloha 1). Spôsob vyhodnotenia ukazuje tabuľka č. 12.

Tabuľka č. 12 Vyhodnotenie rizika

žiadne riziko	zvýšené riziko	vysoké riziko
budeme sa zaoberať len označenými odpoveďami	odporúča sa úprava	úprava nevyhnutná
1 až 3 označené odpovede	4 až 6 označených odpovedí	7 až 10 označených odpovedí

Identifikácia a hodnotenie psychickej záťaže v prevádzkach nad 10 zamestnancov

Vzhľadom na rozdielne príčiny a dôsledky psychickej záťaže sa pre každý aspekt psychickej záťaže – teda stres, psychická únava, monotónnosť a psychická presýtenosť, použije samostatný hodnotiaci formulár. Každý z hodnotiacich formulárov má obsahovať otázky z týchto čiastkových oblastí – aktivity podniku, pracovné podmienky, pracovné výkony a správanie. Práca s hodnotiacimi formulármi Základnou podmienkou, aby sme vôbec použili hodnotiace formuláre, je súhlas všetkých, ktorí sa majú zúčastniť. V podnikoch s viac ako 10 zamestnancami je vhodné použiť aj metódu pozorovania priebehu pracovného procesu a skupinovú diskusiu. Pri činnostiach, ktoré sú vykonávané viacerými zamestnancami súčasne,

by mohla prebehnúť aj skupinová diskusia v rámci školení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odpovede, s ktorými dotazovaní súhlasia, sa zakrúžkujú. Odpovede, s ktorými nesúhlasia, zostanú prázdne. Doterajšie skúsenosti ukázali, že veľmi užitočné je ešte pred vyplňovaním v krátkosti povedať o cieľoch, zmysle a výsledkoch dotazníka. Túto krátku prednášku možno urobiť individuálne, alebo spoločne pred celou skupinou.

- Návod k pozorovacej metóde

Pozorujte pracovnú činnosť počas viacerých dní (každý deň istú kratšiu dobu, pričom dokopy asi 3 až 4 hodiny). Prečítajte si stať o strese, námahe, monotónnosti a presýtenosti. Pri každom čiastkovom probléme zvážte, či sa týka vášho pracoviska a ak áno, zakrúžkujte to v hodnotiacom formulári.

Poznámka: Pozor na to, že pozorovatelia z vonku nemôžu objektívne ohodnotiť oblasti pracovný výkon a správanie.

- Návod k metóde dopytovania

Prečítajte si stať o strese, námahe, monotónnosti a presýtenosti. Pri každom čiastkovom probléme zvážte, či sa týka vášho pracoviska a ak áno, zakrúžkujte to v hodnotiacom formulári.

- Návod k skupinovej diskusii

Pripravte skupinu na rozhovor a poučte ju o výsledkoch analýzy. Rozoberajte jednotlivé body po jednom, a diskutujte o tom, či sa daný problém vyskytuje, alebo nevyskytuje vo vašom podniku. Potom výsledky z diskusie zakrúžkujte do hodnotiaceho formulára. Aj skupinová diskusia sa musí riadiť princípom anonymity v tom zmysle, že žiadne podrobnosti nesmú byť prezradené osobám mimo skupiny, ktorá sa diskusie zúčastnila.

Poznámka: Odporúča sa, aby moderátor diskusie prešiel školením.

Zhodnotenie výsledkov v prevádzkach nad 10 zamestnancov

Vyhodnotenie výsledkov prebieha kvantitatívne zistením, koľko % zúčastnených označilo tú-ktorú odpoveď. Čím viac zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú alebo podobnú činnosť, označilo danú odpoveď, tým väčšia pravdepodobnosť, že sa daný problém nášho podniku skutočne týka a treba ho riešiť. Čím viac odpovedí je vyznačených v jednom type odpoveďového hárku, tým skôr je nutné zaoberať sa nápravou. Kvalitatívna analýza môže prebiehať nezávisle od kvantitatívnej, v tom zmysle, že niektoré body môžu byť zamestnancami, napríklad po diskusii počas školení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci považované za dôležitejšie, ako iné, a preto aj odpovediam na nich treba prikladať väčšiu váhu pri hodnotení. Spôsob celkového zhodnotenia ukazuje tabuľka: č. 13.

Tabuľka č. 13 Vyhodnotenie rizika pri skupinovom hodnotení

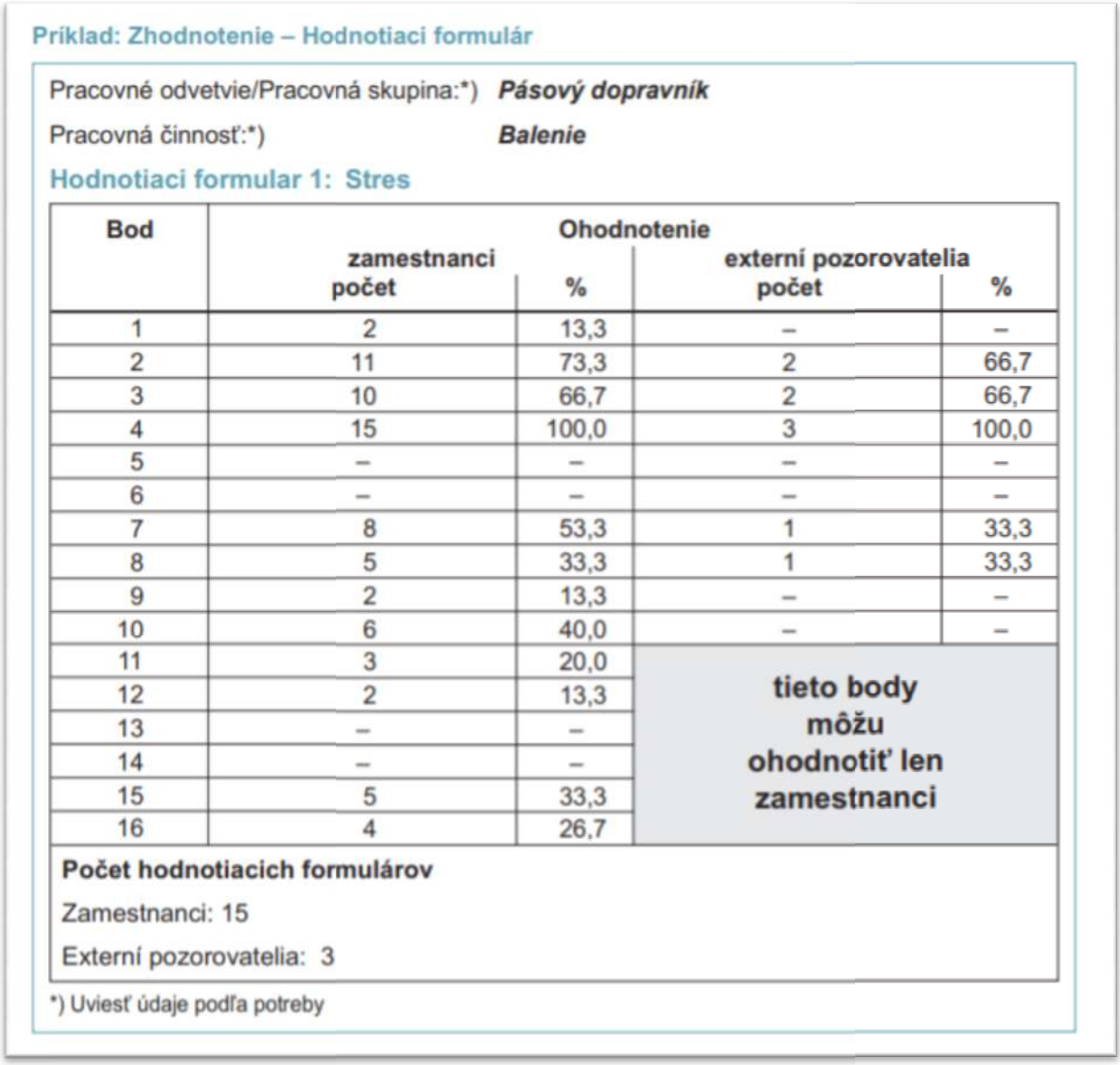
žiadne riziko	zvýšené riziko	vysoké riziko
budeme sa zaoberať len označenými odpoveďami	odporúča sa úprava	úprava nevyhnutná
0 až 33 %	34 až 66 %	67 až 100 %

Potreba akcie sa zvyšuje, keď externí poradcovia dospeli k podobným výsledkom, ako dopytovaní zamestnanci. Poznámka: Pre čo najpresnejšiu analýzu a pre čo najoptimálnejší návrh zmien na zlepšenie s cieľom zabrániť nespokojnosti v dôsledku neprimerane jednoduchých alebo náročných požiadaviek v práci sa odporúča spolupráca s lekármi pracovnej zdravotnej služby a psychológmi. Na pracovnom liste (pozri 5. prílohu) môže prebehnúť porovnanie výsledkov, ku ktorým dospeli odpovede zamestnancov, s tými, ku ktorým dospeli externí poradcovia.

Na odpoveďových hárkoch externých pozorovateľov sa začiernia políčka výkon skúsenosti, lebo na tieto body nie je možné vyjadriť sa na základe externého pozorovania. Príklad vyhodnotenia ukazuje nasledujúce zobrazenie. Body, ktoré vedú k prežívaniu stresu, sú v tomto prípade body 2, 3 a 4. Boli označené tak zamestnancami, ako aj externými hodnotiteľmi.

Príklad zhodnotenia – hodnotiaceho formuláru je na obrázku č. 14.

Obrázok č. 14 Zhodnotenie – hodnotiaci formulár pre pásový dopravník



Príklad: Zhodnotenie – Hodnotiaci formulár

Pracovné odvetvie/Pracovná skupina:*) ***Pásový dopravník***

Pracovná činnosť:*) ***Balenie***

Hodnotiaci formular 1: Stres

Bod	Ohodnotenie			
	zamestnanci		externí pozorovatelia	
	počet	%	počet	%
1	2	13,3	–	–
2	11	73,3	2	66,7
3	10	66,7	2	66,7
4	15	100,0	3	100,0
5	–	–	–	–
6	–	–	–	–
7	8	53,3	1	33,3
8	5	33,3	1	33,3
9	2	13,3	–	–
10	6	40,0	–	–
11	3	20,0	**tieto body môžu ohodnotiť len zamestnanci**	
12	2	13,3		
13	–	–		
14	–	–		
15	5	33,3		
16	4	26,7		

Počet hodnotiacich formulárov

Zamestnanci: 15

Externí pozorovatelia: 3

*) Uviesť údaje podľa potreby

Diskusia k získaným výsledkom v organizácii

Neexistujú presne stanovené kritériá spätnej väzby ohľadom zistených výsledkov v organizácii, osvedčili sa však nasledovné kroky:

1. Zvolanie pracovnej porady, ktorá umožní diskutovať, alebo diskusia k výsledkom v malých skupinách, v ojedinelých prípadoch je možné uviesť písomné stanovisko

2. Zvolanie separátnej porady s manažmentom a vedením organizácie 3. V prípade oboch týchto porád je potrebné okrem diskusie o ťažiskových problémoch a ťažkostiach vyčleniť aj podnikové zdroje na zvládnutie problémov a určenie, či ich má podnik k dispozícii dostatok, alebo či musia byť nanovo vyčlenené.

3. Organizácia práce

3.1 Postup hodnotenia v podniku

Pri plánovaní a uskutočňovaní opatrení ako z psychologického hľadiska zorganizovať prácu je potrebné, aby zamestnanci, ktorých sa to bude týkať, boli zainteresovaní do procesu. V rámci školení bezpečnosti a ochrany zdravia môžu byť tieto opatrenia diskutované a rozpracované v rámci moderovaných spoločných diskusií.

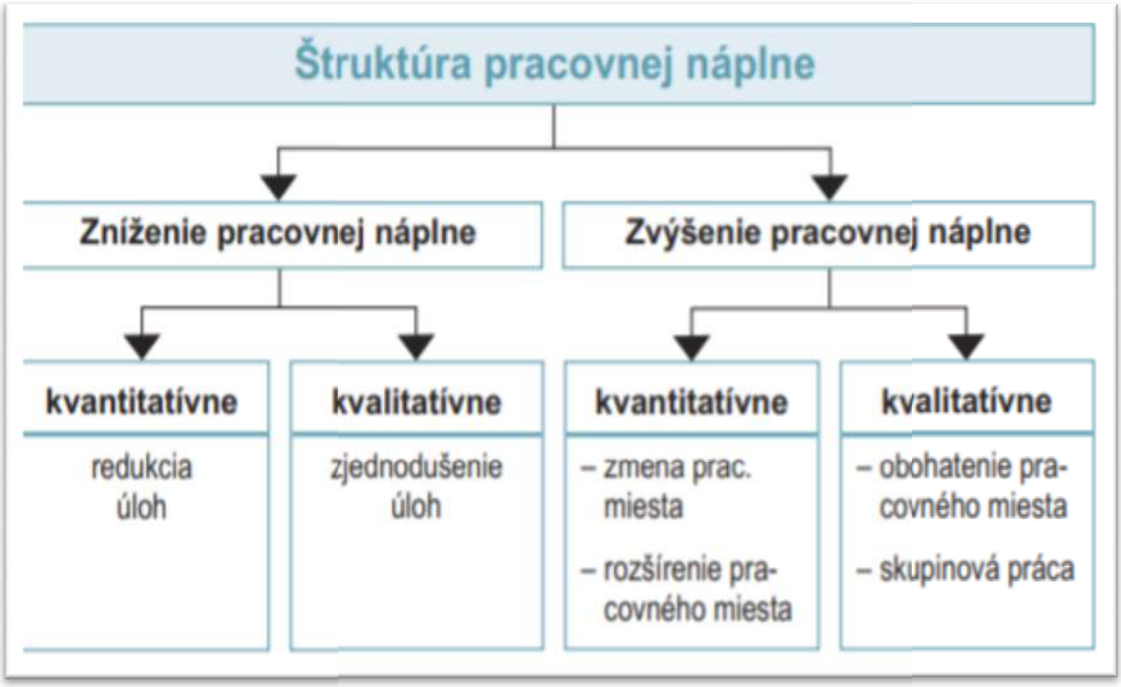
Odporúča sa nasledovný postup:

V skupine treba posúdiť dôležitosť jednotlivých opatrení a zamyslieť sa nad očakávanými výsledkami, ktoré z nich môžu vyplynúť. Potom treba spoločne posúdiť, ktoré zmeny sú na základe toho skutočne želateľné a ktoré sú vôbec splniteľné. Plánujme zásadne len realizovateľné zmeny. Manažment by sa mal so všetkými opatreniami, ktoré boli ohodnotené ako želateľné, konštruktívne zaoberať. Mal by byť stanovený plán termínov plnenia a majú byť určení zodpovední. K uskutočneniu opatrení je potrebné vyčleniť podnikové a finančné zdroje. Účinnosť uskutočnených opatrení je potrebné vyhodnocovať. Vzhľadom na rýchle zmeny, ktoré prináša súčasný svet práce, sa odporúča zisťovať stav psychickej záťaže v pravidelných časových intervaloch.

3.2 Jednotlivé spôsoby

Pri riziku psychickej nespokojnosti v dôsledku neprimerane náročných požiadaviek je potrebné vykonať opatrenia, ktorých výsledkom bude zníženie pracovnej náplne. Budú kombinované s opatreniami ako ďalšie vzdelávanie či odbúravanie zdrojov, ktoré má k dispozícii jeden zamestnanec. Pri riziku psychickej nespokojnosti v dôsledku neprimerane jednoduchých požiadaviek sa odporúčajú opatrenia, ktorých výsledkom bude rozšírenie pracovnej náplne. Je vyjadrená na obrázku č. 15.

Obrázok č. 15 Štruktúra pracovného poľa



- Zníženie pracovnej náplne

Pri psychickej záťaži vyvolanej veľkým množstvom úloh alebo časovým tlakom sa odporúča kvantitatívne zníženie pracovnej náplne. To znamená, že množstvo úloh na pracovných pozíciách, ktorých sa táto záťaž týka, sa redukuje alebo sa časť úloh prerozdelí na iné pracovné miesta s rovnakou alebo podobnou náplňou. Proti psychickej záťaži, vyvolanej vysokou komplexnosťou úloh alebo nedostatočnými kompetenciami zamestnanca, možno bojovať nástrojmi kvalitatívneho zníženia pracovnej náplne. Pri použití tohto spôsobu určíme, kto sa na danú úlohu hodí viac, resp. kto by mohol prebrať na seba aspoň časť úloh, aby bol odbremenený doterajší zamestnanec.

- Zvýšenie pracovnej náplne

Pri psychickej nespokojnosti, spôsobenej prácou, kde je príliš málo aktivity zamestnanca, napr. pri kontrole technických či chemických procesov, alebo prácou, kde sa neustále opakuje zopár tých istých pohybov rúk, napr. práca pri páse, pomáha zmena činnosti alebo obohatenie doterajšej činnosti o ďalšie pohyby, čím sa zvýši frekvencia pohybov rúk. Psychická nespokojnosť spôsobená tým, že kvalifikácia zamestnancov je vyššia ako požiadavky na nich kladené, sa môže potlačiť, keď okrem doterajších úloh sa musia splniť aj náročnejšie úlohy, napríklad organizácia a kontrola vlastnej práce.

3.3 Opatrenia

Aby sme predišli riziku psychickej nespokojnosti, možno vykonať opatrenia, ktoré pomáhajú potlačiť negatívne krátkodobé dôsledky.

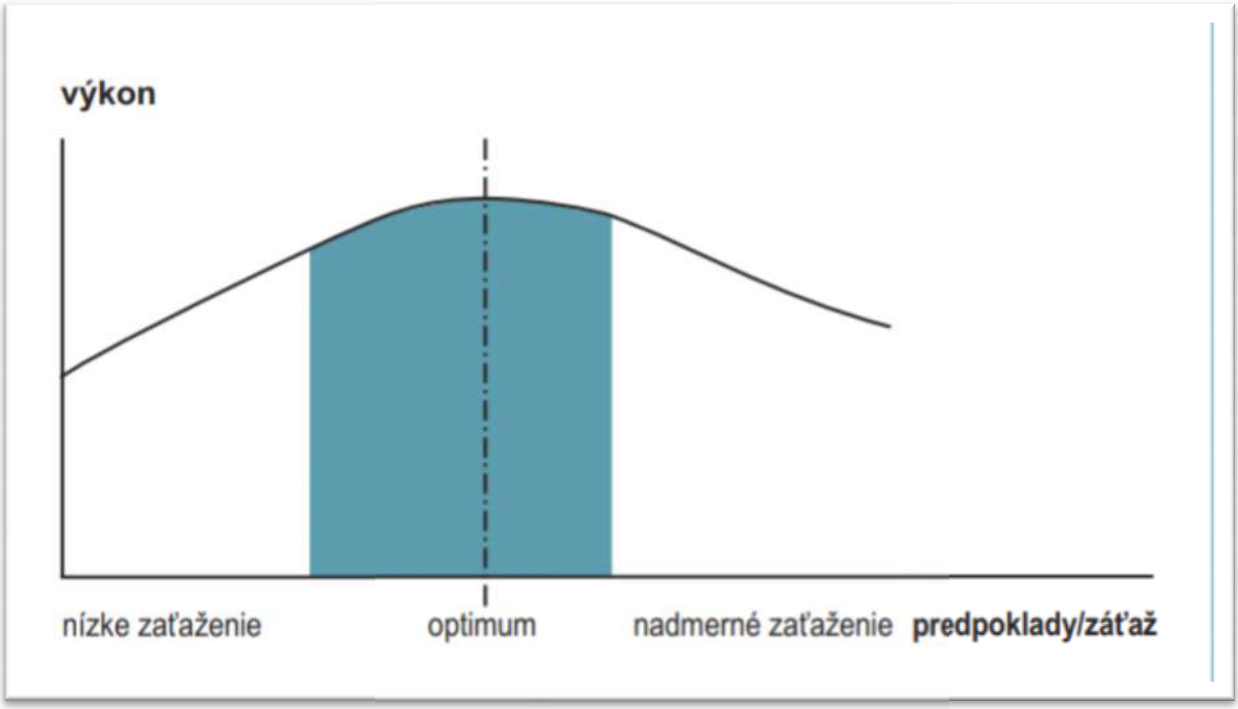
Niektoré príklady: na zabránenie stresu – redukcia potenciálnych stresorov, napr. – zavedením určitých stupňov voľnosti (napr. čo sa týka termínov alebo obsahu práce) – podpora zo strany kolegov alebo predstavených – vytvorenie detailnej a prehľadnej štruktúry úloh

1. nárast personálnych zdrojov – cieľavedomé odborné vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie – self – manažment (manažment času, techniky zvládania stresu) – zmena postojov (nesnažiť sa o perfekcionizmus a súťaživosť za každú cenu) – iné: zdravá výživa a šport na zabránenie psychickej únavy 1. systematické prestávky – odporúčanie: viac krátkych prestávok – zavedenie systému krátkych prestávok – zotavujúca náplň prestávok
2. nárast personálnych zdrojov – tréning duševných a telesných výkonových predpokladov – vybudovanie optimálnej reprezentácie dosiahnuté cieľavedomým vzdelávaním Zavedením systému krátkych prestávok možno nielen zabrániť psychickej únave, ale zamestnanci sa budú dopúšťať menšieho počtu omylov a celkový výkon tak stúpne. na zabránenie monotónnosti – plánovitá zmena činností – ponuka zmiešaných činností – zavedenie skupinovej práce. Prežívanie monotónnosti zmizne po zmene činnosti veľmi rýchlo. Preto sa odporúča zavedenie plánovitých zmien pracovných miest (tzv. rotácia pracovných pozícií)
3. na odstránenie psychickej presýtenosti – zmena organizačnej štruktúry – odbúravanie časového tlaku – dosiahnutie transparentnosti – naučiť zamestnancov byť si vedomý

dôsledkov, ktoré vzídu z chýb – priama a skorá spätná väzba o priebehu a výsledkoch práce – zapojenie zamestnancov do dôležitých rozhodovaní a do návrhov reorganizácie – prenesenie časti zodpovednosti na zamestnancov – nasadenie zamestnancov do úloh zodpovedajúcich ich kvalifikácii a schopnostiam

Cieľom je dosiahnutie optimálneho vyťaženia a optimálnych požiadaviek na zamestnancov. Predpokladom je optimálny pomer medzi výkonovými predpokladmi, ako napr. kvalifikácia, schopnosti a zručnosti a mierou a druhom psychickej námahy (pozri nasledujúci obrázok) č. 16.

Obrázok č. 16 Pracovný výkon a zaťaženie



Hodnotiace formuláre sa nachádzajú v prílohách.

Informácie k vykonaniu písomného, anonymného dotazovania v podniku

Vo väčších podnikoch a pracovných skupinách je zmysluplné vykonať písomné, anonymné dotazníky, aby mohli byť všetci spolupracovníci a spolupracovníčky vtiahnutí do procesu potrebných zmien. K tomuto sú v nasledujúcom odstavci uvedené odporúčania, na čo by ste mali pri plánovaní a realizácii takéhoto dotazovania brať zreteľ.

- Navoďte pocit dôvery

Len keď majú zamestnanci možnosť dobrovoľne a otvorene vyjadriť svoju mienku, prináša dotazovania použiteľné výsledky.

- Informujte osadenstvo o plánovanom zisťovaní psychickej záťaže a jej zdrojov. Pokiaľ majú zamestnanci svojich zástupcov, informujte ich v dostatočnom predstihu.

- Zaručte anonymitu a ochranu údajov. Tak počas zisťovania, ako aj vyhodnocovania dotazníkov, nesmie dôjsť k riziku zneužitia údajov.
- Naplánujte, ako a akým spôsobom oboznámite osadenstvo s výsledkami dotazovania.
- Investujte do plánovania a prípravy
- Dotazník len kvôli tomu, aby sme niečo vyplnili, nemá zmysel. Premyslite si už dopredu, ako využijete získané výsledky v praxi a kto bude zapojený do presadzovania prípadných zmien a nových riešení.
- Premyslite si dopredu, ktoré skupiny zamestnancov budú dotazované separátne od ostatných (napr. osoby vykonávajúce tú istú alebo podobnú činnosť). Dotazníky musia byť kódované.
- Priebeh a vyhodnotenie
- Zabezpečte čo najvyššiu účasť.

K tomuto treba premyslieť:

- Kedy je vhodný časový okamih na vykonanie dotazovania
- Ako zabezpečiť účasť zamestnancov v teréne a zamestnancov na čiastočný úväzok
- Ako sa zorganizuje rozdanie a odovzdanie dotazníkov
- Ovládajú všetci jazyk, v ktorom je dotazník napísaný?
- Treba zohľadniť aj špecifiká vyplývajúce z rôznosti pohlaví?
- Nie je potrebné zohľadniť aj iné špecifiká, ako napríklad náboženstvo a etnická príslušnosť?

● Uistite sa, že vyhodnotenie písomností prebehne na neutrálnej pôde a že jednotlivé menšie skupinky sa budú vyhodnocovať len vtedy, keď bude zabezpečená anonymita

- Spätná väzba
- Spätná väzba je každopádne nevyhnutná, naplánujte ju a premyslite si formu a prostriedky, ktoré na to budú určené.
- Vo všeobecnosti je veľmi nápomocné využiť spoločnú diskusiu.
- Zapojte do procesu zástupcov zamestnancov, zapojenosť ide ruka v ruke s pocitom identifikácie sa s podnikom.
- Keď nejaká zmena, ktorej potreba vyplynula z dotazovania nemôže prebehnúť hneď, ale musí byť presunutá na neskoršie obdobie, zdôvodnite to.
- Zhodnoťte po určitom čase, či sa uskutočnené zmeny naozaj osvedčili a viedli k zlepšeniu, napríklad formou nového dotazovania.
- Etablovanie kultúry komunikácie
- Každé dotazovania alebo pozorovanie je istý druh komunikácie. Nemala by to byť jednorazová záležitosť. Umožnite, aby zamestnanci, napr. v rámci návrhov alebo skupinovej diskusie, mali možnosť pravidelne vznášať svoje nápady, návrhy a sťažnosti týkajúce sa oblasti pracovných podmienok a aby tieto boli akceptované.
- Jednou z možností, ako sa vysporiadať so všetkými otázkami bezpečnosti a zdravia zamestnancov, je zriadenie manažmentu bezpečnosti a zdravia na pracovisku.

Ďalšie metódy používané v psychologickej praxi

- Sebaposudzovanie fyzického a psychického zdravia dotazníkom SF-36.
- Veľmi populárna je v súčasnosti téma starostlivosti o seba, čo sa sleduje niekoľkými otázkami v dotazníku EQ-5D-5L. Ten obsahuje otázky na pohyblivosť, starostlivosť o seba, obvyklé činnosti, bolesti/nepohodu a úzkosť/depresiu.
- Psychopatologické prejavy sa zisťujú pomocou Dotazníka na meranie úzkosti a úzkostlivosti STAI.
- Úroveň aktuálnej depresie je zisťovaná pomocou Zungovej škály depresie SDS. Obsahuje aj položku o suicidálnom správaní.
- Syndróm vyhorenia v súvislosti s prácou sa hodnotí pomocou Maslachovej škály MBI-HSS, ktorú, spolu aj so Škálou vnímaného stresu PSS.
- Na skúmanie stresu a pracovných podmienok sa používa Inventórium zamestnaneckého stresu OSI-R. Táto metodika sa zameriava na hodnotenie 3 oblastí v práci – zamestnanecké roly, osobné vypätie a osobné zdroje v práci.
- Zvládanie stresu možno popísať pomocou dotazníka BriefCOPE. Ten obsahuje 14 subškál určitého zvládania záťaže jedinca.
- Osobnostný dotazník NEO-FFI autorov Costa, McRae. Hodnotí vlastnosti osobnosti ako neuroticizmus, extraverzia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť. Je najviac publikovaným osobnostným dotazníkom súčasnosti vo svete.
- Pracovná angažovanosť sa meria Utrechtskou škálou pracovnej angažovanosti– UWES; Schaufeli, Bakker (2003), slovenský preklad Lichner, nd). Dotazník pozostáva zo 17 tich položiek, ktoré sú rozdelené do troch subškál – energia (vigor), oddanosť (dedication) a pohltenie (absorption). Respondenti vyznačujú svoj súhlas na 7-bodovej Likertovej škále (od 0 nikdy až po 6 vždy) UWES 17 (Utrecht Work Engagement Scale).
- Pracovná spokojnosť sa posudzuje Spectorovým Dotazníkom pracovnej spokojnosti (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997), ktorý pôvodne obsahuje 9 škál.

...a ďalšie. Prehľad premenných a metód je v tabuľke č. 14.

Tabuľka č. 14 Prehľad premenných a metód v psychologickej praxi

Premenné	Metódy
Sociodemografické údaje Závislosti	Sociodemografický dotazník (23 položiek) Skríningový dotazník CAGE (4 položky)
Sebaposudzovanie zdravia	Dotazník SF-36 (11 položiek) Dotazník EQ-5D-5L (5 položiek)
Úzkosť Depresia Syndróm vyhorenia Životné udalosti	Dotazník na meranie úzkosti a úzkostlivosti STAI (20položiek) Zungova škála depresie SDS (20 položiek) Maslachovej škála vyhorenia MBI- HSS (23

	položiek)
Zvládanie stresu	Škála životných udalostí (43 položiek)
Zamestnanecký stres	Škála vnímaného stresu PSS (10 položiek)
Copingové stratégie	Inventórium zamestnaneckého stresu OSI-R (140 položiek)
Osobnostné črty	Carverov dotazník BriefCOPE (28 položiek)
	5-faktorový osobnostný inventár NEO- FFI (60 položiek)

Uvedené metódy môžu používať len osoby s odbornou spôsobilosťou a vzdelaním v oblasti psychológie.

ZÁVER

Psychosociálne riziká, psychická pracovná záťaž a pracovný stres patria k tzv. novým rizikám. Priniesla ich doba, rozvoj technológií a rozvoj spoločenského a pracovného života. Psychické zdravie zamestnancov sa stáva čoraz viac diskutovanou témou, tak na úrovni celospoločenskej, ako aj na podnikovej. Zdraví, fyzicky a psychicky spôsobilí zamestnanci sú pre zamestnávateľa veľkým prínosom. Do tejto problematiky spadá riešenie stresu a s ním súvisiacich ochorení, šikany na pracovisku, monotónie a s tým súvisiacej chybovosti pracovných výkonov a ďalšie. V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER 2) sa zistilo, že viac ako 40 % zamestnávateľov považuje riadenie psychosociálnych rizík za ťažšie ako riadenie tzv. tradičných rizík bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ako hlavné prekážky sa uvádza citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí.

Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššej riadiacej úrovni sa navyše zistilo, že takmer polovica z nich je presvedčená, že žiadny z ich zamestnancov počas svojho pracovného života nikdy nebude mať problém s duševným zdravím. Skutočnosťou je, že až každý šiesty zamestnanec bude trpieť poruchou duševného zdravia. Zamestnanci s poruchou duševného zdravia sa považujú za riziko pre organizáciu, aj keď v skutočnosti zamestnanci trpiaci poruchou duševného zdravia, ktorá nesúvisí s ich prácou, zvyčajne môžu efektívne pracovať na pracovisku s dobrým psychosociálnym prostredím.

V súčasnosti je vysoko aktuálna téma identifikácie a eliminovania stresu, násilia a obťažovania v práci a odhalenia faktorov, ktoré ho spôsobujú. Je úlohou manažérov pracovných tímov, aby riešili konflikty medzi členmi tímu a minimalizovali vplyv stresu na efektívnosť práce. Je potrebné uvedomiť si negatívny vplyv stresu a celkovej psychosociálnej záťaže na podnikanie. Ekonomický dopad zvýšeného výskytu uvedených faktorov zahŕňa zníženie produktivity a celkovej výkonnosti organizácie, zvýšený počet absencií, tzv. príliš dôslednú dochádzku (zamestnanec príde do práce, keď je chorý a nie je schopný odvádzať požadovaný výkon) a zvýšenú mieru nehôd a úrazov. Absencie vyvolané psychickými problémami sú obvykle dlhšie než tie, ktoré vznikajú z iných dôvodov. Odhadované náklady pre podniky a spoločnosť sú významné a na úrovni štátov sa vyčísľujú v miliardách eur. Riadenie stresu nie je len morálnou povinnosťou riadiacich pracovníkov a dobrou investíciou pre zamestnancov, ale aj zákonnou požiadavkou stanovenou v rámcovej smernici 89/391/EHS, ktorú podporujú rámcové dohody sociálnych partnerov o strese súvisiacom s prácou a obťažovaní a násilí pri práci. Psychosociálne riziká na pracovisku a problematika duševného zdravia sú citlivou témou, okolo ktorej panuje mnoho nedorozumení. Keďže otázka stresu pri práci je vysoko aktuálna, problematika psychosociálnej záťaže a jej hodnotenia by sa mala stať neoddeliteľnou súčasťou riadenia rizík na pracoviskách.

Predložená správa z výskumnej úlohy sa zaoberá analýzou zdrojov, literatúry, výskumov, prieskumov a zistení v oblasti psychosociálnych rizík. Prináša prehľad aktivít, tak na úrovni legislatívnej, ako aj celospoločenskej a firemnej. Predstavuje súbor aktivít v danej oblasti na úrovni EÚ, ako aj v Slovenskej republike. Významnou súčasťou je prehľad postupov, metód a programov na posudzovanie, hodnotenie a riadenie psychosociálnych rizík, najmä

v európskom kontexte, ale aj aktivít mimo Európy. Výskumná správa je I. etapou riešenia dvojročného projektu v období rokov 2021 a 2022.

Použitá literatúra a zdroje

BARANCOVÁ, H. (2016) Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika). Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80- 7502-176.

BARANCOVÁ, H. (2017) Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.

BARANCOVÁ, H. (2016) Práva zamestnancov Európskej únie. Praha: Leges, 2016, 400 s., ISBN 978-80-7502-117-5.

BARTOŠÍKOVÁ, I. (2006) O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotných oború. 2006, s 86. ISBN 807013-439-9.

BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), pp. 309-328.

BAUMANN, A., MUIJEN, M., GAEBEL, W. (2010) Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times. Copenhagen: The Regional Office for Europe of the World Health Organization, 2010, s. 2- 5. ISBN 9789289002059.

BERRYOVÁ, L.M. (2009) Psychológia v práci. Ikar, 2009. 693 s. ISBN 978805511842-0.

BENNETT, P. (2011) Abnormal and Clinical Psychology. An Introductory Textbook, 3rd ed.. Berkshire: Mc Graw Hill Open University Press, 2011, s. 186-444. ISBN 978-0-33-523746-9.

BRATSKÁ, M. (1992) Vieme riešiť záťažové situácie? Bratislava: SPN, 1992. 152 s. ISBN 80-08-01592-6.

BARTŮŇKOVÁ, S. (2010) Stres a jeho mechanizmy. Praha: Karolinum, 2010, 137 s. ISBN 978-80-246-1874-6.

BREZNOŠČÁKOVÁ, D., VAVROVÁ, E., VAŠKOVÁ, K., a kol. (2012) Duševné poruchy a invalidizácia na Slovensku. In Psychiatria pre prax. ISSN 1339-4258, roč. 13, č. 3, 2012, s. 120-124.

BIANCHI, R., SCHONFELD, I. S., LAURENT, E. (2015) Burnout-depression overlap: a review. In: Clin Psychol Rev, 2015, 36, s 28–41.

BRODSKY, A., EDELWICH, J. (1980) Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Profes-sions. Human Sciences Press, 1980. ISBN 0877055076.

COX, T. a GRIFFITS, A. (2005) The nature and measurement of work-related stress: theory and practice“, Evaluation of human work (3. vydání) (J.R. Wilson and N. Corlett, eds.), CRS Press, Londýn, 2005, s. 553–571.

COX, T. a kol. (2000) Výskum o záťaži súvisiacej s prácou. European Agency for Safety and Health at Work. Publications Office EUR-OP Luxembourg 2000. ISBN 92-828-9255-7 Dostupné z: http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/

ČÍKOVÁ, A., JAMNICKÁ, R., KORDOŠOVÁ, M., LETKOVÁ, N. (2020) Pracovný proces a psychická integrita človeka. / Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov. Analytický výstup, ESF PKSD, KOZ SR, 2020. Dostupné z: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/12/NP_-AV08_final-2020-1.pdf

DANIEL, J. (1984) Psychická záťaž v laboratórnych a terénnych podmienkach. Bratislava: Veda, 1984.

DANIEL, J., KUBALÁK, M. (1988) Psychologické aspekty smenovej práce. Bratislava: Práca, 1988.

DOLOBÁČ, M. (2017) Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Leges, Praha, 2017.

DUŠEK, K., VEČEŘOVÁ - PROCHÁZKOVÁ, A. (2015) Diagnostika a terapie duševních poruch. Praha: Grada, 2015, 648 s.

ĎURNÝ, P., ŠLEPECKÝ, M., PRAŠKO, J. (2008) Stres a výkonnosť. Bytča: Coreta, 2008.

EU OSHA (2014) Výpočet nákladů spojených se stresem a psychosociálními riziky při práci [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. Dostupné z: https://osha.europa.eu/cs/publications/calculating-cost-work-related-stress-andpsychosocial-risks/view.

EU- OSHA (2007) European risk observatory report: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg, 2007.

EU- OSHA (2015) Zhrnutie - Druhý európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER 2), 2015, str. 3. Online. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sk/toolsand-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view

EU- OSHA. (2015). Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER). Dostupné z: https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statisticsosh/esener

EU-OSHA. E-guide to managing stress and psychosocial risks. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sk/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks

EU-OSHA (2015) Podpora ochrany zdravia na pracovisku. 2015. Dostupné z: http://archive.beswic.be/sk/topics/whp/index_html

EU-OSHA (2016) Psychosociálne riziká a stres pri práci. 2016. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress.

EU-OSHA (2009) Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách: ESENER 1 [online]. EU-OSHA, 2009. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/esener/2009

EU-OSHA (2014) Druhý európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík: ESENER 2 [online]. EU-OSHA, 2014. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/esener

Európska kampaň SLIC – Posúdenie psychosociálnych rizík pri práci. Úrad verejného zdravotníctva SR.(2013.) Dostupné z: http://www.uvzsr.sk/

FAHRENBERG, J. a kol. (2001) Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, 2001, 116 s. ISBN 80- 86471-16-0.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. In: Journal of Social Issue, 1974, roč. 30, s. 159-165.

FLASPOLER, E., REINERT, D., BRUN, E. et al. (2005)Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health. Luxembourg, Office for Offical Publicationa of the European Communities.

GORDON, L., V. (1999) Gordonov osobnostný profil – Inventórium GPP-I. Psychodiagnostika a.s., 1999. 96 s. 2.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. (2000) Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000.

HÖSCHL, C., HAJEK, T. (2001) Hippocampal damage mediated by corticosteroids - a neuropsychiatric research challenge. In: Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci (2001) 251: Suppl. 2, II/81–II/88. [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: http://www.hoschl.cz/files/472_cz_KortikoidyEurArch.pdf

KORDOŠOVÁ, M. (2013) Nové trendy v oblasti BOZP (alebo kam kráča BOZP)? Príspevok na seminár – zdravé pracoviská – dobré pre teba. Dobré pre podnik. Košice: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2013. [online]. Dostupné z: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/BOZP/prezentacia_kordosova_kosice.pdf.

KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M. (2013) BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50+. Uplatnenie starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetvia a podniku. Správa z VU 2341. Inštitút pre výskum rodiny a práce. Bratislava, 2013

KORDOŠOVÁ, M. (2019) Psychosomatické poruchy a syndrómy ako zdroje pracovných úrazov. In Bezpečnosť práce v praxi, č.1. 2019. Wolters Kluwer.

KORDOŠOVÁ, M. (2018) Ako motivovať zamestnancov na BOZP?. In *Bezpečná práca: dvojmesačník pre teóriu a prax bezpečnosti práce*. Bratislava: Anastázia Bezáková - A+Z, 2018, 49(4), 32-34. ISSN 0322-8347.

KUČERA, M. (1992) Test koncentrácie pozornosti. Bratislava: Psychodiagnostika s.r.o. 1992. 87s. 3.

ILMARINEN J. (2006) The ageing workforce--challenges for occupational health. Occup Med (Lond). 2006; 56(6): 362–4.

ILO (2016a. Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, 3–6 October 2016 (Geneva, Conditions of Work and Equality Department). Available at:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--en/index.htm

ILO (2016b) Final Report: Meeting of Experts on violence against women and men in the world of work, MEVWM/2016/7 (Geneva, Conditions of Work and Equality Department). Available at: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm

JONES, G., MOORHOUSE, A. (2010) Jak získat psychickou odolnost. Praha: Grada Publishing, a. s. 2010, 224 s. ISBN 978-80-247-3022-6.

JUROVSKÝ, A. (1980). Osobnosť človeka pri práci. Bratislava: Vydavateľstvo Práca, 1980, s. 238.

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. (2008) Syndrom vyhoření- rekapitulace současného stavu poznání a perspektivy do budoucna. In: Československá psychologie, 2008, roč. 52, 351- 365.

KEBZA,V., ŠOLCOVÁ, I. Syndrom vyhoření. Státní zdravotní ústav, 2003, s. 23.

KEYES, C. L. M. (2000). Subjective change and its consequences for emotional well-being. *Motivation and Emotion, 24*(2), 67–84. Dostupné z: https://doi.org/10.1023/A:1005659114155

KOŠČ, M. (2006) Základy psychológie. Bratislava: SPN, 2006, 118 s., ISBN 8010009571.

KROKAVCOVA, M., VAN DIJK, J., P., NAGYOVA, I., ROSENBERGER, J., ET AL. (2009) Perceived health status as measured by the SF-36 in patients with multiple sclerosis: a review. In Scandinavian Journal of Caring Sciences. ISSN 0283-9318, 2009, roč. 23, s. 529–538.

KŘIVOHLAVÝ, J. (2001) Psychologie zdraví. Praha: Portál.LEKA S. et al.: Work organisation and stress. 2004. Dostupné z: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1

KUBÁNI, V. (2007) Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku. Psychologická revue II. ACTA FACULTATIS HUMANITATIS ET NATURAE UNIVERSITATIS PRESOVIENSIS, 4-23. Dostupné z: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani3/pdf_doc/kubani.pdf

KUBÁNI, V. (2011) Psychológia práce. Prešov: Prešovská univerzita. Dostupné z: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/

KUHN, K. (2010) Workplace-related mental health problems – risks and prevention. Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times. Eds.. Baumann, A., Muijen, M., Gaebel, W. Copenhagen: The Regional Office for Europe of the World Health Organization. 2010, s. 13- 17. ISBN 978 92 890 0205 9.

LASTOVKOVA,A. CARDER, M., RASMUSSEN, H.M., et al. (2018) Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. In: Ind Health, 2018 Mar; roč. 56, č. 2, s. 160–165.

LEITER, M. P., SCHAUFELI, W. B. (1996) Consistency of the burnout construct across occupations. In: Anxiety Stress Coping 1996; 9 (3), s. 229 – 43.

LEKA, S., JAIN, A., (2010) Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, World Health Organization, Geneva, 2010. Dostupné z: http://whqlibdoc.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf

LEKA, S., COX, T. (2008) Guidance on the European framework for psychosocial risk management.

LEYMANN, H. (1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organisational Psychology (5), 165-184.

LIPŠOVÁ, V.; BÁTRLOVÁ, K.; KOŽENÁ, L. (2018) Psychosociální rizika při práci, Praha, Státní zdravotní ústav, 2018. ISBN 978-80-7071-382-9.

LOUČÍMOVÁ, B. (2008) Psychická pracovná zátěž a legislativa. In Pracovní lékařství. roč. 60, 2008, č. 3, s. 122 – 124.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. (2001) Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001, roč. 52, s. 397–422.

MASLACH, C., JACKSON, S. E. (1981) The Journal of occupational behavior, 1981, č. 2, s. 99-113.

MASLACH, CH., LEITER, M. P. (2000) The Truth About Burnout. Jossey-Bass, 2000. s. 202, ISBN 9781118692134.

MATULOVÁ, S., HATINA, T., KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M., PERICHTOVÁ, B. (2010) Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z riešenia 3. etapy, VÚ č. 2329. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf

MATOUŠEK, O. (2008) Metody a řízení sociální práce. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 380 s. ISBN 9788073675028

MICHALÍK, D. (2015) Psychosociální rizika ve firemní praxi. In: Bezpečnost a hygiena práce, 37-38.

MIKULÁŠTÍK, M. (2007) Manažerská psychologie. Praha: Grada, 2007.

MOORE, P. V., (2018) The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work, ILO. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

MORICOVÁ, V., HOLLÁ, K., RISTREJ, J. (2016) Špecifiká posudzovania rizík v priemyselných podnikoch so zameraním na psychosociálne riziká. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2016, roč. 9, speciální č. Bezpečnost práce a kvalita života. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/josra/specifika-posudzovania-rizik-vpriemyselnych-podnikoch-so-zameranim-sa-na-psychosocialne. ISSN 1803-3687.

OLŠOVSKÁ, A. (2013) Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z výskumnej úlohy VÚ 2162, Bratislava, IVPR, 2013. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf

OSIPOW, S., H. (2010) Inventórium zamestnaneckého stresu OSI-R. Bratislava: Psychodiagnostika a.s., 2010. 73 s.

PAUKNEROVÁ, D. (2006) Psychologie pro ekonomy a manažery. Grada Publishing a. s.

PELCÁK, S., CHALOUPKA, J. (2012) Psychická odolnost a subjektivně vnímaný distres u osob profesně exponovaných stresovým situacím. In Pracovní lékařství. roč. 64, 2012, č. 2 - 3, s. 71 - 77.

PERICHTOVÁ, B. (2010) Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. Dostupné z: https://docplayer.cz/30602624-Stres-na-pracovisku-a-proces-riadenie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci-v-podnikovej-praxi-phdr-beata-perichtova.html

RACZOVA, B., KOVEROVA, M., ADAMKOVIC, M. (2019) Psychometric properties of the Slovak version of the Maslach Burnout Inventory - HSS on the sample of helping professionals. In European Journal of Psychology Asssesment. ISSN 2151-2426.

RÁCZOVÁ, B., HRICOVÁ, M., LOVAŠOVÁ, S. (2018) Overenie psychometrických vlastností slovenskej verzie dotazníka PSS-10 (Perceived Stress Scale) na súbore pomáhajúcich profesionálov. In Československá psychologie. ISSN 0009-062X 1804-6436.

RICHTER, G. a kol. (2008) Psychická záťaž. Príručka hodnotenia rizika v malých a stredných podnikoch. ISSA, Bochum, 2008, ISBN 978-3-941441-08-8. Dostupné z: https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2013/07/Prirucka5-3.pdf

RUISEL, I. (1980) Dotazník na meranie úzkosti a úzkostlivosti – STAI. Bratislava: Psychodiagnostika a.s. 1980. 85 s.

RUISEL, I., HALAMA, P. (2007) NEO päťfaktorový osobnostný inventár (podľa NEO Five-Factory Inventory P. T. Costu a R. R. McRaeho), Praha: Testcentrum Hogrefe. 2007, 45 s.

SAPOLSKY, Robert M. – ROMERO, L. Michael – MUNCK, Allan U. (2011) How do glucocorticoids influence stress responses? How Do Glucocorticoids Influence Stress

Responses? Integrating Permissive, Suppressive, Stimulatory, and Preparative Actions. In: Endocrine Reviews, Volume 21, Issue 1, April 20, 2011. ISSN (online): 1945-7189.

SARMÁNY-SHULLER, I. (2000). Analýza stratégií zvládania v záťažových situáciách. In Zvládanie psychickej záťaže a stresu. Bratislava: MO SR, Štáb personálneho manažmentu, 2000, s. 8-12.

SEILEROVÁ, M. (2018) Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno - komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci [elektronický zdroj]. In: 9 https://www.ip.gov.sk/kampan-zdrave-pracoviska-2014-2015/. Práca 4.0, Digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018. - ISBN 9788089149582. s. 61-83.

SELLBERG, C. - SUSI, T. (2014) Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction. In: Cognition, Technology and Work, 16 (2), 2014, s. 187-201, ISSN 1435-5558.

SIGMUND, M., KVINTOVÁ, J. a ŠAFÁŘ M. (2014) Zátěžové situace, stres a coping. In: Vybrané kapitoly z manažerské psychologie [online]. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014 . ISBN 978-80-244-4372-0. Dostupné z: https://publi.cz/books/171/07.html

SUH, A., LEE, J. (2017) Understanding teleworkers' technostress ad its influence on job satisfaction In: Internet Research, 27 (1), 2017, s. 140-159, ISSN 1066- 2243.

SUJOVÁ, E., ČIERNA, H. (2013) Corporate culture as a tool to improve safety culture .In Management Systems in Production Engineering: scientific and technical quarterly. - ISSN 2299-0461. - Roč. 11, č. 3 (2013), s. 49-52.

SELYE, H. (1976) Stress in health and disease. Butterworths, 1976. ISBN: 0-407- 98510-7.

SCHAUFELI, W. B., BUUNK, B. P. (2003) Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In: The handbook of work and health psychology, 2003. s. 383-425. ISBN 978-0-471-89276-2.

STOCK, CH. (2010) Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada, 2010. s 112. ISBN 978-80-247-3553-5.

SZARKOVÁ, M. (2016) Psychológia pre manažérov. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. (1999) Sociální opora jako významný protektivní faktor. In: Československá psychologie, 1999, roč. 43, s. 19-38.

TOPPINEN-TANNER, S., et al. (2005) Burnout as a Predictor of Medically Certified Sick-Leave Absences and Their Diagnosed Causes. In: Behavioral Medicine, 2005, roč. 31, č.1, s. 18-32.

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2015) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (I. etapa). Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2015, 203 s. Dostupné z:

https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2015) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (II. etapa). Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva. Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2016, 326 s. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Urdzikova/2016_vu_systemy_riadenia_a_bozp_ii_etapa.pdf

VAN REENEN, M., JANSSEN, B. (2015) EQ-5D-5L User Guide. Basic information on how to use the EQ-5D-5L instrument. Version 2.1. Rotterdam: EuroQol Research Foundation, 2015, 28s.

VÝROST, J. (2013) Vplyv fyzikálnych a psychosociálnych rizikových faktorov v dátach European Working Conditions Survey 2010 (EWCS) na vnímanie bezpečia na pracovisku u žien a mužov.(Impact of physical and psycho social risk factors on perceived work safety of women and men in the European Working Conditions Survey 2010 (EWCS) data.). Človek a Spoločnosť, 2013, Vol. 16, No. 1, pp. 1-12. Online. Dostupné z: http://www.saske.sk/cas/public/media/6016/01_Vyrost_1.pdf

WEBER, A., JAEKL-REINHARD, A. (2000) Burnout syndrome: a disease of modern societies? In: Occupational Medicine, 2000, roč. 50, č.7, s. 512- 517.

WHO (1993) The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders - Diagnostic criteria for research. Geneva, 1993, 263 s. Dostupné z: http://www.who.int/classifications/icd/en/GRNBOOK.pdf

WHO (2004) Promoting mental health concepts – emerging evidence – practice: summary report. Geneva: World Health Organization, 2004, s. 5-60. ISBN 9241591595.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. (2012) Psychosociálne faktory práce – európske informačné kampane. Dostupné z: https://cloud2n.edupage.org/cloud/Psychosocialne_kampane.pdf?z%3A1SRZ9Y4Q9bj6Vp4GgF%2FGs0xcHtAr5NLMnFksKQrIVA%2BTmieBlS679llvr1E7fpvS

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. (2013) Európska kampaň SLIC 2012: posúdenie psychosociálnych rizík pri práci: kampaň v číslach [online]. Bratislava: Úrad verejného zdravotníctva SR, 2013 . Dostupné z: http://www.ruvzba.sk/aktuality/kampan_SLIC.pdf.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. (2012) Európska kampaň SLIC – Posúdenie psychosociálnych rizík pri práci. In: 37. Dni zdravotnej výchovy MUDr. Ivana Stodolu: Nový Smokovec, 16. - 17. 10. 2012. - Bratislava: ÚVZ SR, 2012, s. 240- 241.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. (2013) Európska kampaň SLIC – Posúdenie psychosociálnych rizík pri práci. Legislatíva a metodológia kampane. In: Bezpečná práca. - ISSN 0322-8347. - Roč. 44, č. 1 (2013), s. 45.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. (2013) Európska kampaň SLIC – Posúdenie psychosociálnych rizík pri práci. Priebeh kampane. In: Bezpečná práca. - ISSN 0322-8347. - Roč. 44, č. 2 (2013), s. 37.

ZUNG, W., W. (1965) A self-rating depression scale. In Archives of General Psychiatry. ISSN 2168-6238, roč. 12, 1965, s. 63-70.

ŽIDKOVÁ, Z. (2004) Technostres. In: Bezpečnost a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11- 15, ISSN 0006-0453.

ŽOFČINOVÁ, V. (2015) Redefining of dependent work and its socio-legal dimension in Slovak Republic. In: European Scientific Journal [elektronický zdroj]. - ISSN 1857-7881. Special edition vol. 1 (2015), online. Dostupné z: http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6678

ŽUĽOVÁ, J. (2017) Implementing Telework Agreement in Slovakia. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterannean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30. ISBN 978-608-4642-59-6.

Ďalšie zdroje:

https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2013/07/Prirucka5-3.pdf

https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V08-S4/Vsouhrn-Zvyseni-ochrany-zamestnancu-v-souvislosti-s-pusobenim-psychosocialnich-rizik.pdf

https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V08-S4/Vsouhrn-Zvyseni-ochrany-zamestnancu-v-souvislosti-s-pusobenim-psychosocialnich-rizik.pdf

https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/pravf/ochrana-dusevneho-zdravia-web_1.pdf

https://drepo.uniza.sk/bitstream/handle/hdluniza/545/1638890150-Sventekova-Osvaldova-Dlugos-Maly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf

https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/KOZ/Analyza_BOZP_KOZ_SR.pdf

https://uzitocna.pravda.sk/praca-a-kariera/clanok/536413-sikanovanie-na-pracovisku-zakon-nepozna/

https://www.ruvzbj.sk/oddelenia.files/ppl_a_toxikologia.files/ppl-zdrav-vych.mat/psycho_teror.html

https://obalky.kosmas.cz/ArticleFiles/197211/auto_preview.pdf/FILE/Nasili-na-pracovisti_Ukazka.pdf

https://theses.cz/id/yj0e55/DP_Nsil_na_pracoviti.txt

http://verejnezdravotnictvo.szu.sk/SK/2015/1/Koppova.pdf

https://dusevnezdravie.upjs.sk/wp-content/uploads/2019/02/starostlivost-o-zdravie-zamestnancov-web.pdf

https://vubp.cz/konference/2016/sbornik-konference-bezpecnost-prace-a-kvalita-zivota-2016.pdf

http://files.zdenka-zidkova-psvz.webnode.cz/200000002-7ebca80af1/hodnotenie_zataze.pdf

https://www.eurocommerce.eu/media/71618/Slovak.pdf

https://healthy-workplaces.eu/sk

https://healthy-workplaces.eu/sk/about-topic/priority-area/telework

https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist

https://oshwiki.eu/images/0/02/OSH_wiki_Checklist_for_TW2.pdf

https://www.nadaciapontis.sk/wp-content/uploads/2020/01/BLF_Odporucania_Dusevne_zdravie_WEB.pdf

https://www.psyga.info/fileadmin/Angebote/PDFs/taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-managers.pdf

https://www.psyga.info/english

https://employment.belgium.be/en/themes/well-being-workers/risk-analysis

https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/strategie-danalyse-des-risques-sobane

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Vzor protokolu o hodnotení psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok

Vzor protokolu podľa vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z.

Protokol
o hodnotení psychickej pracovnej záťaže z hľadiska úrovne pracovných podmienok

PRACOVISKO: .....

PRÁCA / PROFESIA: .....

		A	B	C	D
1.	Intenzita práce a časový tlak				
2.	Vnútené pracovné tempo				
3.	Monotónnosť				
4.	Vplyvy narúšajúce sústredenie				
5.	Sociálne interakcie				
6.	Hmotná a organizačná zodpovednosť				
7.	Riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb				
8.	Zmenová, nočná alebo nadčasová práca				
9.	Neštandardné pracovné prostredie				
10.	Fyzická nepohoda				
11.	Iné zdroje záťaže				
Výsledný stupeň					

Vyhodnotil: Za hodnotené pracovisko prítomný: Dátum:

Príloha č. 2

Vzor protokolu o hodnotení senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok

Protokol
o hodnotení senzorickej záťaže pri práci z hľadiska úrovne pracovných podmienok

PRACOVISKO: .....

PRÁCA / PROFESIA: .....

		A	B	C
1.	Veľkosť kritického detailu			
2.	Náročnosť na diskrimináciu detailov oproti pozadiu			
3.	Nároky na adaptáciu zraku			
4.	Nároky na akomodáciu a okohybné svaly			
5.	Práce za sťažených svetelných podmienok			
6.	Iné podmienky ovplyvňujúce zrakovú námahu			
7.	Sluch			
8.	Ostatné zmyslové orgány			
	Stupeň zrakovej záťaže			
	Stupeň sluchovej záťaže			
	Stupeň záťaže ostatných zmyslov			
Výsledný stupeň senzorickej záťaže (najvyšší dosiahnutý stupeň záťaže zraku, sluchu a ostatných zmyslov)				

Vyhodnotil: Za hodnotené pracovisko prítomný: Dátum:

Prevod stupňov A, B, C a D na stupne 1, 2, 3 a 4:

ZÁŤAŽ	POČET STUPŇOV A - D				STUPEŇ 1 - 4
	A	B	C	D	
ZRAK	°	0 - 3	0	x	1
	° °	4 °	0 1 - 2	x x	2
	°	°	≥ 3	x	3
SLUCH	1	0	0	x	1
	0	1	0	x	2
	0	0	1	x	3
OSTATNÉ ZMYSLY (vestibulárny aparát a taktilné vnemy)	1	0	0	x	1
	0 0	1 0	0 1	x x	2
	0 0	0 0	1 1	x x	3
	plus min. stupeň C v hľadisku "intenzita práce"				
PSYCHICKÁ PRACOVNÁ ZÁŤAŽ	°	0 - 11	0	0	1
	° °	° °	≥ 1 °	0 1	2
	° °	° °	° ≤ 3	2 3	3
	° °	° °	≥ 4 °	3 ≥ 4	4

Vysvetlivky:
° = bez ohľadu na počet
x = neprichádza do úvahy

Príloha č. 3

Vzor dotazníka na hodnotenie psychickej záťaže pri práci podľa Meistera

HODNOTENIE PSYCHICKEJ ZÁŤAŽE PRI PRÁCI PODĽA MEISTERA

Vzor dotazníka podľa vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z.

DOTAZNÍK SUBJEKTÍVNEHO HODNOTENIA PRÁCE PODĽA MEISTERA

DÁTUM: ..... PRACOVISKO: .....

POHLAVIE: M / Ž VEK: ..... PROFESIA: .....

Prečítajte si, prosím, pozorne každú otázku a zvážte, ako súhlasí so skúsenosťami z Vašej vlastnej činnosti. Posudzujte pritom všetku činnosť, ktorú vykonávate, ako celok.

Pri každej otázke naznačte odpoveď krížikom podľa škály, odpoveď označená **?** znamená neviem (ani tak – ani tak):

		áno, úplne	skôr áno	?	skôr nie	nie, vôbec
1	Pri práci sa často dostávam do časovej tiesne					
2	Práca ma z rôznych dôvodov neuspokojuje					
3	Moja práca ma psychicky veľmi zaťažuje pre vysokú zodpovednosť spojenú so závažnými dôsledkami					
4	Moja práca je málo zaujímavá, málo podnecujúca, je skôr otupujúca					
5	V mojej práci vznikajú často konflikty či problémy, od ktorých sa nemôžem odpútať ani po skončení pracovnej zmeny					
6	Pri práci udržujem iba s námahou pozornosť a pohotovosť, pretože sa často dlhý čas nedeje nič nové a rozhodujúce					
7	Moja práca je psychicky tak náročná, že po niekoľkých hodinách cítim nervozitu a rozochvenosť					
8	Vykonávam prácu, pri ktorej chcem po niekoľkých hodinách robiť niečo iné					
9	Moja práca je psychicky tak náročná, že po niekoľkých hodinách zreteľne cítim ochabnutosť a únavu					
10	Moja práca je psychicky tak náročná, že ju pravdepodobne nemožno robiť roky s rovnakou výkonnosťou					

Poznámky:

Príloha č. 4

Vzor záznamového protokolu zrakových ťažkostí

2. Vzor záznamového protokolu

DÁTUM: ..... PRACOVISKO: .....

POHLAVIE: M/Ž VEK: ..... PRÁCA / PROFESIA: .....

Myslíte, že máte dobrý zrak?	áno	nie	
Ak nie, uveďte príznaky a ťažkosti:			
Chyby a ochorenia zraku:	prekonané:		
	súčasné:		
Nosíte okuliare?	áno	nie	
Ak áno, uveďte aké:			
Kedy ste boli naposledy u očného lekára?			

V nasledujúcom dotazníku uveďte, ako často trpíte v priebehu práce a po skončení práce uvedenými ťažkosťami. Odpoveď zaznačte číslicou podľa príslušnej stupnice:

	ZRAKOVÉ ŤAŽKOSTI	PRI PRÁCI 0 nikdy 1 veľmi zriedka 2 občas 3 často 4 veľmi často 5 takmer trvalo	PO PRÁCI 0 vôbec sa neobjavuje 1 zmizne do 2 hodín po prac. zmene 2 zmizne do 6 hod. po práci (do večera) 3 zmizne do 12 hod. po práci (do rána) 4 zmizne až po dlhšom voľne 5 trvá takmer stále
1	Pocit celkovej zrakovej únavy		
2	Pálenie očí		
3	Sčervenanie očí		
4	Slzenie očí		
5	Mykanie, trhanie v očiach, tiky		
6	Tlak v očiach (alebo tlak v očnicovej dutine)		
7	Mihanie pred očami		
8	Pocit zníženej citlivosti zraku		
9	Svetloplachosť		
10	Rozmazané neostré videnie		
11	Dvojité videnie		
12	Bolesť hlavy ako dôsledok zrakovej námahy		
13	Pocit nepohody z práce pri umelom alebo nedostatočnom osvetlení		
14	Potreba prerušiť prácu a pozrieť sa do voľného priestoru		
15	Pocit celkovej únavy a malátnosti		

Príloha č. 5

Pomôcka pre prehľadné zaradenie prác do kategórií z hľadiska psychickej pracovnej záťaže

Pomôcka pre prehľadné zaradenie prác do kategórií z hľadiska psychickej pracovnej záťaže

			Dotazník č. 1	Dotazník č. 2	Dotazník X	
	Kód	Práca	Psychická pracovná záťaž z hľadiska úrovne prac. podmienok	Meister	(nie zraková záťaž)	Kategória podľa vyhlášky MZ SR č. 448/2007 Z. z.
	01					
	02					
	03					
	04					
	05					
	06					
	07					
	08					
	09					
	10					
	11					
	12					
	13					
	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
	19					
	20					

PRÍKLAD

Príloha č. 6

Hodnotiaci formulár – Stres, podľa metodiky ISSA

Hodnotiace formuláre	Príloha 1

Hodnotiaci formulár 1: Stres

Oblasť práce/Skupina zamestnania:*) _____

Pracovná činnosť:*) _____

V zozname sú uvedené body, ktoré sa zaoberajú prežívaním stresu pri práci. Hodia sa tieto tvrdenia na prácu, ktorú vyhodnocujete?

Ak áno, daný bod zakrúžkujte. Ak nie, nechajte prázdne miesto.

Pri práci		
1	○	je vysoká zodpovednosť.
2	○	sa často vyskytuje časový stres.
3	○	sme často prerušovaní a vyrušovaní.
4	○	máme k dispozícii len úzky priestor na vlastné rozhodovanie.
5	○	sa musia rozhodnutia prijímať bez postačujúcich informácií a bez pomôcok na rozhodovanie.
6	○	sa vyskytujú navzájom si odporujúce požiadavky (napr. konflikt medzi dodržaním termínov a zabezpečením primeranej kvality).
7	○	chýba podpora kolegov a predstavených.
Vyskytujú sa aj iné problémy, napr.:		
8	○	sociálne napätie.
9	○	nedostatok personálu.
10	○	budúcnosť oddelenia alebo celého podniku je neistá.
Otázky k oblastiam výkon a správanie **Pri práci**		
11	○	často prehliadnem veľa informácií.
12	○	mám pocit, že strácam prehľad.
13	○	robím často chyby.
14	○	som si neistý, či robím správne.
15	○	som nepokojný a nervózny.
16	○	mám strach, že prácu nestihnem.
Body 11 až 16 vypĺňajú len zamestnanci.		

*) Uviesť údaje podľa potreby

Príloha č. 7

Hodnotiaci formulár – Psychická únava, podľa metodiky ISSA

Hodnotiace formuláre	Príloha 1

Hodnotiaci formulár 2: Psychická únava

)blasť práce/Skupina zamestnania:*) _____

'racovná činnosť:*) _____

/ zozname sú uvedené body, ktoré sa zaoberajú psychickou únavou. Hodia sa tieto tvrde-
ia na prácu, ktorú vyhodnocujete?

Ak áno, daný bod zakrúžkujte. Ak nie, nechajte prázdne miesto.

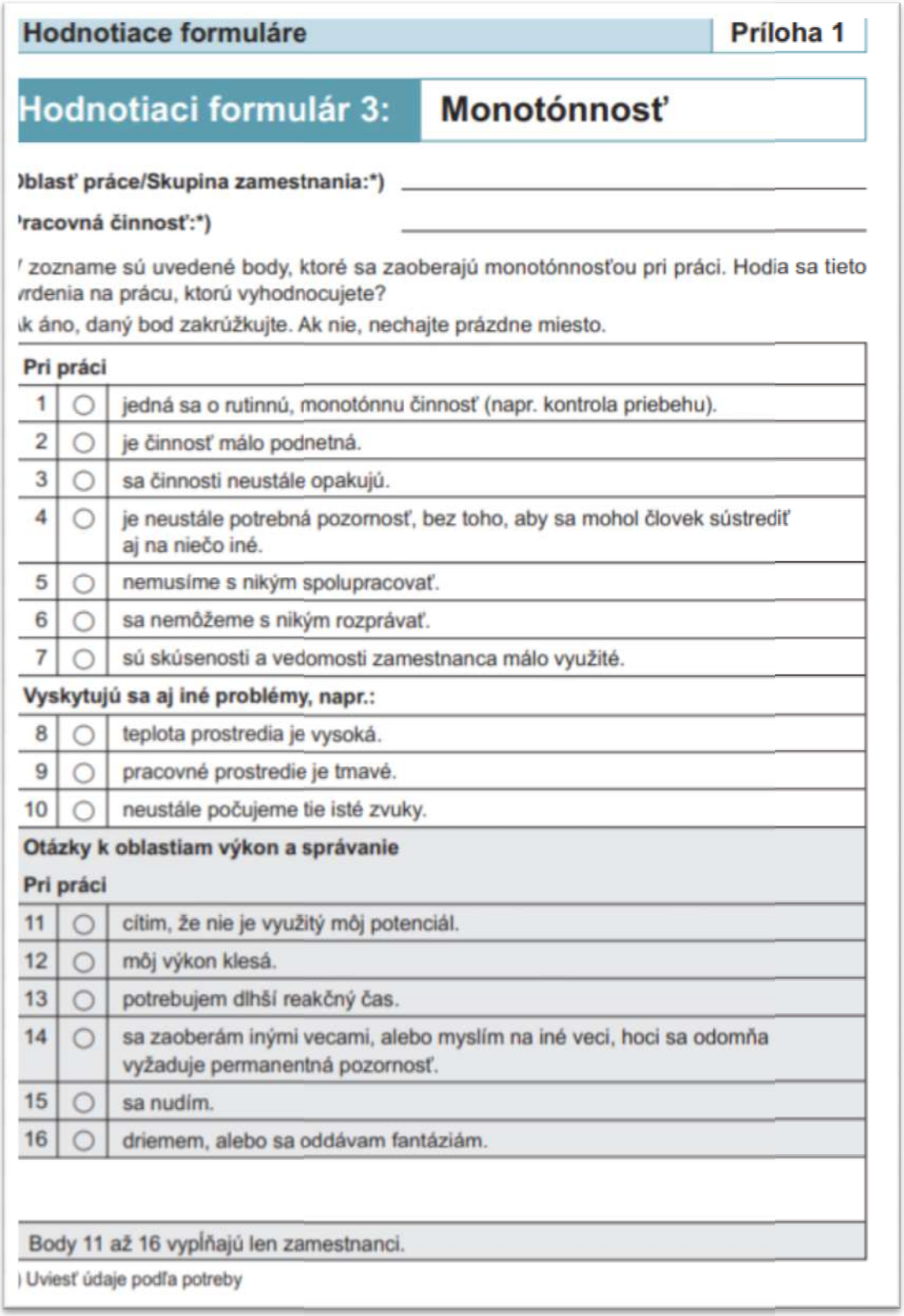
Pri práci		
1	○	sa vykonávajú len rutinné činnosti.
2	○	sa nemusí nič pripraviť alebo organizovať, postup alebo výsledky nie je potrebné kontrolovať zamestnancami.
3	○	sa nevyskytuje spätná väzba o výsledkoch práce.
4	○	sú žiadne alebo len obmedzené možnosti spolupracovať alebo komunikovať s kolegami.
5	○	je potrebné neprirodzené držanie tela.
6	○	je obmedzená možnosť pohybu.
7	○	je problém urobiť si prestávku.
Vyskytujú sa aj iné problémy, napr.:		
8	○	zlé podmienky vnímania (napr. spôsobené nedostatočným osvetlením, prachom, parou a i.).
9	○	nevhodne usporiadané pracovné prostriedky
10	○	rušivé podmienky pracovného prostredia (napr. hluk).
Otázky k oblastiam výkon a správanie		
Pri práci		
11	○	potrebujem stále viac a viac času na vykonanie tej istej činnosti.
12	○	som oboznámený s vlastnými chybami až oneskorene.
13	○	cítim sa vyčerpaný a unavený.
14	○	moja koncentrácia slabne.
15	○	pociťujem silnú potrebu odpočinúť si.
16	○	czuję wielką potrzebę odpoczynku i regeneracji

Body 11 až 16 vypĺňajú len zamestnanci.

*) Uviesť údaje podľa potreby

Príloha č. 8

Hodnotiaci formulár – Monotónnosť, podľa metodiky ISSA



Hodnotiace formuláre | **Príloha 1**

Hodnotiaci formulár 3: Monotónnosť

)blasť práce/Skupina zamestnania:*) _____

'racovná činnosť:*) _____

/ zozname sú uvedené body, ktoré sa zaoberajú monotónnosťou pri práci. Hodia sa tieto /rdenia na prácu, ktorú vyhodnocujete?

ık áno, daný bod zakrúžkujte. Ak nie, nechajte prázdne miesto.

Pri práci		
1	○	jedná sa o rutinnú, monotónnu činnosť (napr. kontrola priebehu).
2	○	je činnosť málo podnetná.
3	○	sa činnosti neustále opakujú.
4	○	je neustále potrebná pozornosť, bez toho, aby sa mohol človek sústrediť aj na niečo iné.
5	○	nemusíme s nikým spolupracovať.
6	○	sa nemôžeme s nikým rozprávať.
7	○	sú skúsenosti a vedomosti zamestnanca málo využité.
Vyskytujú sa aj iné problémy, napr.:		
8	○	teplota prostredia je vysoká.
9	○	pracovné prostredie je tmavé.
10	○	neustále počujeme tie isté zvuky.
Otázky k oblastiam výkon a správanie		
Pri práci		
11	○	cítim, že nie je využitý môj potenciál.
12	○	môj výkon klesá.
13	○	potrebujem dlhší reakčný čas.
14	○	sa zaoberám inými vecami, alebo myslím na iné veci, hoci sa odomňa vyžaduje permanentná pozornosť.
15	○	sa nudím.
16	○	driemem, alebo sa oddávam fantáziám.

Body 11 až 16 vypĺňajú len zamestnanci.

) Uviesť údaje podľa potreby

Príloha č. 9

Hodnotiaci formulár – Psychická presýtenosť, podľa metodiky ISSA

Hodnotiace formuláre	Príloha 1

Hodnotiaci formulár 4: Psychická presýtenosť

)blasť práce/Skupina zamestnania:*) _____

'racovná činnosť:*) _____

/ zozname sú uvedené body, ktoré sa zaoberajú psychickou presýtenosťou pri práci. Hodia :a tieto tvrdenia na prácu, ktorú vyhodnocujete?

\k áno, daný bod zakrúžkujte. Ak nie, nechajte prázdne miesto.

Pri prácy		
1	○	sa prísne dbá na časové plány.
2	○	sa prísne dbá na dodržiavanie inštrukcií.
3	○	neexistuje žiadna možnosť vyhnúť sa alebo odmietnuť úlohy.
4	○	nie sú zamestnanci dostatočne informovaní.
5	○	sa nevyskytuje sp§tná väzba.
6	○	zodpovednosť je nízka.
7	○	sú zamestnanci nasadzovaní do úloh, na ktoré nemajú zodpovedajúcu kvalifikáciu.
Existujú dodatočne iné vplyvy, napr.:		
8	○	nemá nás kto viesť, poradiť nám.
9	○	zlá sociálna klíma, mobbing.
10	○	zlé pracovné podmienky (napr. pracovná miestnosť, pracovné pomôcky, zariadenia, materiál, ...).
Otázky k oblastiam výkon a správanie		
Pri práci		
11	○	pracujem podľa „predpisu".
12	○	môžem sa len málo sebarealizovať.
13	○	mi je zmysel a podiel mojej konkrétnej práce na celkovom výsledku nejasný.
14	○	zostal som uviaznutý na mieste a nemám sa ako posunúť kariérne ďalej.
15	○	som náladový, nahnevaný a rozrušený.
16	○	som nespokojný.

Body 11 až 16 vypĺňajú len zamestnanci.

Príloha č. 10

Hodnotiaci formulár podľa metodiky ISSA

Hodnotiace formuláre | **Príloha 1**

Hodnotiaci formulár

Tento formulár môže byť použitý pre hodnotiace formuláre 1 až 4.

Oblasť práce/Skupina zamestnania:*) _____

Pracovná činnosť:*) _____

Vpíšte pri jednotlivých bodoch, ako často boli zakrúžkované a taktiež porovnajte výsledky zamestnaneckého hodnotenia s hodnotením externých poradcov.

Body	Ohodnotenie			
	zamestnanecké		externí pozorovatelia	
	počet	%	počet	%
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11			**tieto body môžu ohodnotiť len zamestnanci**	
12				
13				
14				
15				
16				

Počet vyhodnocovaných hodnotiacich formulárov

Zamestnanci:

Externí pozorovatelia:

*) Uviesť údaje podľa potreby

Príloha č.11

Postupy a použitie metódy

ŠTANDARDNÁ METÓDA PRE HODNOTENIE ÚROVNE PRACOVNÝCH PODMIENOK Z HĽADISKA PSYCHICKEJ ZÁŤAŽE SENZORICKEJ A MENTÁLNEJ - použitie metódy

Spracované podľa: Hladký, A., Matoušek, O. (Príloha č. 2 k Acta hygienica, epidemiologica et microbiologica, 1990, 54 str.)

Táto štandardná metóda je určená ako základný skríningový nástroj pre zaraďovanie pracovísk do kategórií vo faktore psychická pracovná záťaž - senzorická a mentálna. Je zameraná na hodnotenie závažnosti úrovne pracovných podmienok z hľadiska psychickej záťaže, ktoré pôsobia na zdravotný stav zamestnancov a ich pracovnú pohodu. Dlhoročná skúsenosť ukazuje, že hodnotenie subjektívnej odozvy na pracovnú záťaž je v úzkom vzťahu s objektívnym hodnotením psychickej a senzorickej záťaže.

Pri použití metodík subjektívneho hodnotenia očakávame dva výstupy:

1) Vyhľadávanie pracovísk, kde nastal nesúlad v hodnotení vplyvu pracovnej záťaže na zamestnancov s objektívnym posúdením kategórie psychickej záťaže.

2) Individuálna diagnostika, ktorá slúži na vyhľadávanie problémových osôb s neprimeranou odozvou na pracovnú záťaž, prípadne s narušením psychického stavu.

Posúdenie psychofyziologickej odozvy na pracovnú záťaž pomáha orientácii v aktuálnych problémoch pracoviska a je základným predpokladom pre odstraňovanie zdrojov neprimeranej psychickej záťaže. Ide o veľmi aktuálnu problematiku vzhľadom na nárast profesií s prevažne psychickou zložkou záťaže i v súvislosti s nepriaznivými údajmi o duševnom zdraví našej populácie. Manuál skríningových metodík, určený na vyhľadávanie profesií, v ktorých hrozí nárast psychických problémov, je príspevkom k riešeniu tejto oblasti.

Postup pri použití metódy:

1) Pred hodnotením úrovne pracovných podmienok je nutné zhromaždiť všetky dostupné informácie o pracovnej činnosti a pracovisku. Hodnotenie sa vykoná v prítomnosti zodpovedného zamestnanca príslušnej organizácie, ktorý spolupodpíše hodnotiaci protokol. **V žiadnom prípade však nemožno pripustiť, aby hodnotenie vykonávali zamestnanci tejto organizácie sami.**

2) Pri hodnotení sa postupuje podľa vysvetliviek k psychickej a senzorickej záťaži a podľa metodického návodu na hodnotenie senzorickej a mentálnej záťaže.

3) Výsledky hodnotenia sa uvedú do protokolu.

4) Ak je pracovná činnosť zaradená výsledne do stupňa 3 alebo 4, je potrebné podľa aktuálne platnej legislatívy použiť ešte metódy zistenia subjektívnej odozvy zamestnancov na záťaž.

Ak sa v odôvodnených prípadoch preukáže nutnosť vyhlásiť hodnotenú prácu (pracovisko) za rizikovú, postupuje sa podľa príslušnej legislatívy.

Využitie výsledkov hodnotenia psychickej pracovnej záťaže:

Výsledky by mali slúžiť v prvom rade na odstraňovanie zdrojov neprimeranej záťaže. V tomto zmysle je potrebné uvažovať o opatreniach, ktoré by príslušná organizácia mala uskutočniť a pri ktorých realizácii by mal spolupracovať príslušný orgán na ochranu a podporu zdravia pri práci. Do úvahy prichádzajú najmä tieto spôsoby:

1) Ergonomické úpravy pracovísk. Tam, kde je možné znižovať neprimeranú senzorickú a mentálnu záťaž technickými úpravami pracovných prostriedkov, pracovísk či pracovných metód, by mal byť tento spôsob prioritný.

2) Organizácia práce. Ide najmä o zlepšenie a zefektívnenie spôsobov činnosti zamestnancov, napr. pri veľmi monotónnych prácach striedanie rôznych činností, rotáciou zamestnancov atď.

3) Režim práce a odpočinku. Zaradením vhodných oddychových prestávok možno v mnohých prípadoch zamedziť kumulácii únavy, ktorá vedie k poklesu pracovnej výkonnosti.

4) Výber zamestnancov na exponované pracovné miesta podľa psychologických kritérií a podľa konkrétnych požiadaviek pracovného miesta.

5) Zvýšená lekárska starostlivosť o pracujúcich, najmä zaradenie do systému periodických lekárskych preventívnych prehliadok v rámci pracovných zdravotných služieb.

Podľa povahy veci je možné príslušnej organizácii spôsob opatrení buď navrhnúť, alebo uložiť záväzným nariadením orgánu verejného zdravotníctva.

Vysvetlivky k jednotlivým hľadiskám senzorickej a mentálnej záťaže:

I. Senzorická záťaž

Pri hodnotení je nutné vo väčšine hľadísk posudzovať nielen náročnosť práce, ale i jej trvanie. Zraková obťažnosť je charakteristika zrakovej úlohy, ktorá sa vyjadruje pomernou pozorovacou vzdialenosťou kritického detailu a kontrastom jasov (príp. farieb) kritického detailu a jeho bezprostredného okolia. Zraková náročnosť je charakteristika zrakovej úlohy, ktorá sa hodnotí relatívnymi časovými nárokmi na čisto zrakový výkon, závisí na pomere časov, potrebných k čisto zrakovej a celkovej úlohe.

Pod pojmom „náročnosť“ sa rozumejú vlastné nároky na rozlišovaciu schopnosť zmyslového orgánu, resp. psychickej funkcie a kvantitatívne hľadisko časového trvania práce sa vyjadruje podielom dĺžky práce v 8-hodinovej pracovnej zmene. Pritom je dôležitá prevaha činností: ak práca s veľmi malými kritickými detailmi je integrálnou súčasťou pracovnej úlohy, hodnotí sa podľa toho, i keď je prerušovaná zrakovými úlohami menej náročnými. Ak sa však podobná práca vyskytuje zriedka, hodnotí sa podľa prevládajúcej zrakovej úlohy.

Ak nie je uvedené inak, na stanovenie stupňa v hľadisku, kde je uvedených viac možností, postačí jedna z nich. Ak sa vyskytne v danom stupni kombinácia dvoch či viac možností,

treba zvýšiť hodnotenie o celý stupeň a ak to nie je možné, zvýšiť hodnotenie v hľadisku „iné podmienky“ s odôvodnením.

Pri celkovom hodnotení senzorickej záťaže je nutné hodnotiť oddelene záťaž zraku, sluchu a záťaž ostatných zmyslových orgánov. Ako výsledné sa uvádza najvyšší dosiahnutý stupeň.

I.1 Veľkosť kritického detailu

Hodnotí sa podľa pomernej pozorovacej vzdialenosti D/d,

kde D = pozorovacia vzdialenosť,

d = veľkosť kritického detailu.

Obe hodnoty sa zisťujú meraním. Kritický detail je geometrický útvar jedno- alebo viacrozmerný, rozhodujúci pre posúdenie zrakovej náročnosti vykonávanej práce. Je to tá časť pozorovaného predmetu, znaku, symbolu a pod., ktorú je nutné rozlíšiť, aby bol pozorovaný predmet správne identifikovaný.

V prípadoch, kedy nie je možné určiť veľkosť kritického detailu meraním, je nutné stanoviť ho pozorovaním.

I.2 Náročnosť na diskrimináciu detailov

Tu nejde o veľkosť detailu, ale o výraznosť detailu oproti pozadiu alebo ostatným predmetom. Kontrastnosť detailu a okolia je podmienená viacerými činiteľmi: tvarom, farbou, jasom, pohybom predmetov či okolia alebo obomi. Tieto činitele uľahčujú alebo sťažujú vnímanie. V tomto hľadisku sa hodnotí tiež kvalita písomných podkladov, ktoré pre neostré kontúry či malý kontrast písma a pozadia bývajú často veľmi zle čitateľné (rukopis, výkresy, rozmnožované texty).

V prípadoch, kedy nie je možné určiť jasy kritického detailu a jeho bezprostredného okolia meraním, je nutné stanoviť výsledný kontrast jasov pozorovaním.

I.3 Nároky na adaptáciu zraku

Nároky na adaptáciu zraku vznikajú pri striedaní pohľadu na miesta s rozdielnym jasom (simultánne) alebo pri zmenách jasov predmetov či intenzity osvetlenia (sukcesívne).

Vysoké nároky na adaptačné procesy vedú k oslneniu, t. j. k neprimeranému stavu zraku, ktorý narúša zrakovú pohodu, alebo zhoršuje až znemožňuje videnie.

Rozlišujú sa tri stupne oslnenia:

1) rušivé (discomfort glare, psychologické), kedy oslňujúci zdroj odvádza pozornosť od miesta zrakovej úlohy,
2) obmedzujúce (disability glare, fyziologické), ktoré sťažuje rozoznávanie, vedie k únave zraku a k poklesu zrakovej výkonnosti,
3) oslepujúce (blinding glare), ktoré znemožňuje videnie.

Ak je zdroj jasu v priamom zornom poli, možno zjednodušene ako rušivé oslnenie posudzovať pri kontraste jasov 1:10 až 1:100, ako obmedzujúce oslnenie posudzovať pri

kontraste väčšom ako 1:100. Pri hodnotení treba brať do úvahy rad činiteľov, najmä časové charakteristiky. Pri dlhodobom slabšom oslnení rušivom sa zrak často unavuje viac, ako pri krátkodobom intenzívnom oslnení.

I.4 Nároky na akomodáciu a okohybné svaly

Nároky na akomodáciu vznikajú pri dlhodobej fixácii pohľadu na blízke predmety, kedy sa unavujú svaly, ovládajúce šošovku a konvergenciu očí. Krátka pozorovacia vzdialenosť má vzťah i k vertebrogénnym problémom. Podľa poznatkov sa početnosť a intenzita týchto problémov zvyšuje s približovaním oka k pozorovanému detailu, kritickou hranicou je 30 cm. Okohybné svaly sú unavované pri trvalom sledovaní pohybujúcich sa predmetov, alebo vtedy, ak musí zamestnanec nepretržite striedavo sledovať rôzne rozmiestnené predmety.

I.5 Práca pri sťažených svetelných podmienkach

V tomto hľadisku sa hodnotia svetelné podmienky, ktoré sú podmienené technologicky, kedy pracovný postup vyžaduje zvláštny druh osvetľovania; prípadne práca v trvalo umelom alebo združenom osvetlení. Tiež je nutné posudzovať typy svetelných zdrojov a svietidiel vo vzťahu k nárokom práce na zrakové vnímanie (plošné, priestorové, štruktúr, detailov a pod.) a na rozlišovanie farebných tónov a odtieňov.

I.6 Iné podmienky ovplyvňujúce zrakovú pohodu

V tomto hľadisku sa hodnotia iné, nevymenované podmienky, ktoré prispievajú k zrakovej záťaži pri práci. Ako príklady sú uvedené PC, monitory a optické zväčšovacie prístroje pri trvaní práce viac ako 50% zmeny denne, a tiež rušenie zrakovej úlohy vibráciami, ktoré síce neprekračujú najvyššie prípustné hodnoty, sťažujú však zrakové vnímanie.

I.7 Náročnosť sluchovej úlohy

Náročnosť sa posudzuje podľa toho, ako presne musí zamestnanec rozlišovať rôzne zvukové signály. Treba brať do úvahy nielen nároky na sluchový orgán, ale aj hlučnosť pozadia a trvanie úlohy. Hlučnosť pozadia núti k vyvíjaniu vyššieho úsilia pri rozlišovaní signálov a môže byť zdrojom neurotizácie. Zhoršením kvality zvuku sa rozumie skreslenie, ku ktorému dochádza v technickom prenosovom zariadení, a ktoré núti zamestnanca k zvýšenému úsiliu pri vnímaní.

I.8 Náročnosť práce na ostatné zmyslové orgány

Z hľadiska možných zdravotných rizík tu prichádzajú do úvahy najmä práce, spojené s veľkými nárokmi na vestibulárny aparát, pri ktorých môže dochádzať k rizikovým situáciám zo straty pocitu polohy tela. Práce náročné na taktilné vnímanie sú často spojené s nárokmi na jemnú koordinovanú činnosť prstov a malých svalových skupín. Môže tu dochádzať i k rôznym úrazom, čo zvyšuje nároky na sústredenosť. Možno sem radiť i práce s drobnými predmetmi. Pri hodnotení treba brať do úvahy i pracovné tempo, vynútené napr. kooperáciou či výkonovou mzdou a v súvislosti s tým i zložitosť činnosti. Všetky tieto okolnosti môžu viesť k nervozite a neurotizovať. Ako menšia záťaž sú hodnotené činnosti, náročné na iné zmyslové modality (čuch, chuť), ktoré samé o sebe nie sú zdravotne relevantné, avšak pri určitých i banálnych ochoreniach môžu viesť k strate schopnosti vykonávať danú činnosť a v

závažnejších prípadoch znemožnia činnosť úplne, čo môže spôsobovať problémy pri prechode na iné pracovné zaradenie.

II. Mentálna záťaž (Psychická pracovná záťaž z hľadiska úrovne pracovných podmienok)

Ak nie je uvedené inak, na stanovenie stupňa v hľadisku, kde je uvedených viac možností, postačí jedna z nich.

II.1 Intenzita práce a časový tlak

Preťaženie kapacity spracovania informácií, resp. plnenia termínovaných úloh pod časovým tlakom je jedným z najzávažnejších stresogénnych činiteľov. Epidemiologické štúdie preukazujú súvislosť tohto druhu záťaže s výskytom kardiovaskulárnych chorôb. Pri hodnotení treba brať do úvahy zložitosť činnosti – čím je činnosť zložitejšia, tým viac časový tlak spravidla narúša jej výkon.

II.2 Vnútené pracovné tempo

Vnúteným pracovným tempom sa rozumie taký spôsob činnosti, kedy si zamestnanec nemôže voliť tempo sám, ale sa musí podriadiť rytmu strojového mechanizmu či rytmu iných osôb. Nepatrí sem obsluha bežných, napr. obrábacích strojov, kedy pri obrábaní súčiastky zamestnanec musí sledovať proces a zasiahnuť v určitom okamihu, pretože popri tom vykonáva množstvo iných úkonov, pri ktorých si volí svoj rytmus sám. Kombinácia vnúteného charakteru tempa práce a vysokej nutnej rýchlosti tempa je veľmi nepriaznivá. V takýchto prípadoch je nutné hodnotiť o stupeň vyššie.

II.3 Monotónnosť práce

Rozlišujú sa dve formy:

1) pohybová: stereotypná manuálna činnosť s vysokým výskytom rovnakých pracovných úkonov alebo operácií;
2) výkonová: činnosť s prevahou duševných zložiek, najmä percepčných a s minimálnou účasťou myšlienkových či rozhodovacích procesov.

Úkonom sa rozumie samostatná časť v pracovnej operácii, ktorá predstavuje jednoduchú súvislú pohybovú činnosť rovnakého typu a účelového zamerania. Operáciou sa rozumie časovo súvislá a pracovne vymedzená časť výrobného procesu pridelená zamestnancovi ako samostatná pracovná úloha. Operácie rôzneho druhu sú také, ktoré sa líšia svojím základným obsahom, vyžadujú používanie rôznych zariadení, nástrojov či pomôcok. Operácie rovnakého typu sú také, ktorých výsledkom je iba zmena vlastností pracovného predmetu, napr. tvaru, rozmeru, alebo druhu materiálu. Tieto operácie sú vykonávané na rovnakom stroji (zariadení) pri používaní rovnakých či podobných nástrojov a pomôcok.

II.4 Vplyvy narúšajúce sústredenie

V tomto hľadisku sa posudzuje hlučnosť na pracovisku, ktorá síce nedosahuje najvyššie prípustné ekvivalentné hladiny hluku pre 8-hodinovú pracovnú zmenu 85 dB(A), avšak prekračuje hodnoty stanovené príslušným hygienickým predpisom s korekciami pre druh

činnosti a dobu pôsobenia hluku. Okrem toho je nutné brať do úvahy i iné vplyvy, ktoré narúšajú nutné sústredenie na prácu a vedú k zvýšenému úsiliu pri koncentrácii alebo k častému prerušovaniu práce na úlohách. Treba ale uvažovať, či napr. vybavovanie návštev patrí do pracovnej náplne danej profesie (vtedy sa nehodnotí ako vyrušovanie), alebo či ide o okolnosťami daný sprievodný jav.

II.5 Sociálne interakcie

Sociálne interakcie môžu byť závažným stresogénnym činiteľom. Sťaženými podmienkami pri dennom styku s ľuďmi je nutné rozumieť okrem iného styk s väčším množstvom ľudí, ktorí sú jednajúcej osobe anonymné.

Stupňom C je možné hodnotiť napr. vodiča autobusu alebo predavačku vo veľkej mestskej aglomerácii, zatiaľ čo rovnaké pracovné činnosti, vykonávané v menšej obci, prípadne v situácii, kde sa všetci ľudia poznajú, možno hodnotiť stupňom B.

Stupňom C alebo D možno hodnotiť v odôvodnených prípadoch aj priamu nadradenosť kolektívu menej než 25 osôb, ak sú tu vo zvýšenej miere zastúpené osoby, vyžadujúce zvláštny spôsob jednania či starostlivosti. Nutné posúdiť podľa konkrétnych podmienok.

II.6 Hmotná a organizačná zodpovednosť

Toto hľadisko predstavuje obtiažnu časť hodnotenia pracovných podmienok, ktoré je nutné podrobiť starostlivej analýze. Okruh profesií zahŕňa riadiacich zamestnancov na rôznej úrovni riadiacej hierarchie. Hmotná zodpovednosť sama o sebe nemusí predstavovať záťažový prvok, skôr ide o dynamiku rozhodovania pri hospodárení s komplexom ekonomických hodnôt a o množstvo úloh s tým súvisiacich. S tým býva spojená i zodpovednosť za organizáciu práce, kedy zamestnanec musí zaisťovať plynulý chod práce viacerých ľudí, ktorí mu nemusia byť podriadení priamo.

Formulácie pri vymedzení jednotlivých stupňov vychádzajú z troch charakteristík:

1) zložitosť rozhodovania, daná množstvom informácií, ktoré je nutné brať do úvahy, ale i dilemami v zodpovednosti, konfliktnosťou pracovnej roly, mierou tlaku zhora i zdola.
2) miera určitosti v rozhodovacích situáciách, ktorá je daná tým, či je možné ovládať takmer všetky činitele situácie (situácia takmer istoty), či len časť alebo žiadne činitele (situácia neurčitosti).
3) -miera osobných rizík, daných dôsledkami vlastného rozhodovania a konania. Tieto môžu siahať od banálnych (napr. osobná blamáž, strata autority, prestíže) cez finančnú stratu rôznej výšky až po existenčné ohrozenie. Spoločným a najdôležitejším rysom, v ktorom sa prejavuje záťaž týmito pracovnými podmienkami, je miera duševného napätia a starostí, ktoré nemusia byť v práci prítomné; alebo tlak pracovných úloh vedie k trvalému napätiu, ktoré sa prenáša i do mimopracovnej doby. Tento rys je síce značne závislý na jednotlivcovi, pri hodnotení pracovných podmienok však treba odhliadnuť od konkrétnej osoby a posudzovať

mieru, v akej tieto podmienky vytvárajú na výkon profesie tlak, vedúci k trvalému duševnému napätiu.

II.7 Riziko ohrozenia zdravia vlastného a iných osôb

Spoločným menovateľom komplexu týchto záťažových prác je zložitosť činnosti a pravidiel bezpečného správania sa a náročnosť práce na nutné sústredenie, starostlivosť a opatrnosť pri práci.

Príkladom môže byť vedenie automobilu: pri normálnej premávke, na známej ceste, pri dobrom počasí a pri jazde vlastným autom vodič šoféruje skôr mechanicky, venuje šoférovaniu menej pozornosti, vynakladá menej úsilia. Naopak, na neznámej ceste, pri hustej premávke, pri zlých poveternostných podmienkach a pri jazde s požičaným automobilom väčšina vodičov jazdí opatrne, pozorne a musia často vynakladať maximálne úsilie. Ide teda o nutnú mieru uvedomovania si rizika a sebakontrolované vykonávanie činnosti.

II.8 Zmenová práca

Práca na zmeny je hodnotená podľa toho, v akej miere narúša cirkadiánne rytmy fyziologických a psychologických funkcií a trávenie voľného času. II.9 Pracovné prostredie Hodnotí sa vplyv faktorov pracovného prostredia na psychickú pohodu. Pri hodnotení pracoviska je nutné tento bod konzultovať s odborom preventívneho pracovného lekárstva. Práca na dislokovanom pracovisku je hodnotená podľa diskomfortu, spojeného s ubytovaním, možnosti styku s rodinou a možností trávenia voľného času.

II.9 Pracovné prostredie

Hodnotí sa vplyv faktorov pracovného prostredia na psychickú pohodu. Pri hodnotení pracoviska je nutné tento bod konzultovať s odborom preventívneho pracovného lekárstva. Práca na dislokovanom pracovisku je hodnotená podľa diskomfortu, spojeného s ubytovaním, možnosti styku s rodinou a možností trávenia voľného času.

II.10 Fyzický diskomfort

Hodnotí sa vplyv telesnej záťaže, mikroklimatických podmienok a používania osobných ochranných pracovných pomôcok na diskomfort a sťaženie pracovného výkonu. Tento bod je nutné konzultovať s oddelením fyziológie práce, prípadne odborom preventívneho pracovného lekárstva, a ak nebola kategorizácia podľa uvedených hľadísk uskutočnená, vykonať kvalifikovaný odhad.

II.11 Iné nevymenované zdroje neprimeranej psychickej záťaže

V tomto hľadisku sa hodnotia ostatné okolnosti psychofyziologického, psychologického a sociálno-psychologického charakteru, ktoré môžu viesť k stresovým situáciám, navodzujú únavu či stresové reakcie a pôsobia neurotizujúcim vplyvom (napr. zvýšená senzorická záťaž).

Metodický návod na hodnotenie senzorickej a mentálnej záťaže

I. Senzorická záťaž

I.1 Veľkosť kritického detailu

Stupeň Vymedzenie

C Vysoká náročnosť na identifikáciu veľmi malých predmetov, znakov, písmen, číslic či iných zrakovo dôležitých informácií. Požiadavka vysokej presnosti správneho rozlíšenia dôležitých detailov bez možnosti použitia zväčšenia. Napr. jemné klenotnícke či hodinárske práce, mimoriadne jemné zámočnícke práce, montáž meracích prístrojov, kontrola mikromontáží, veľmi presné činnosti pri výrobe a kontrole, veľmi presné rysovanie, ručné rytie s veľmi malými detailmi, retušovanie, triedenie materiálu s veľmi jemnou štruktúrou, klasifikácia tkanín a pletenín, kontrola dielcov v kožiarskej výrobe, náročné merania pomocou presných meradiel, práca v operačných sálach a v špeciálnych laboratóriách.

B Zvýšená náročnosť na identifikáciu detailov, dôležitých pre zrakové vnímanie. Napr. jemné natieranie a striekanie, lakovanie, jemné brúsenie, morenie a tmelenie dreva, česanie a postrekovanie tkanín, jemné smaltovanie, pradenie priadzí, jemné strojné obrábanie, práca v nástrojárňach, presná kusová výroba, rytie do kameňa, rezanie a orezávanie kníh, rezanie papiera a vysušených dýh, strihanie, rezanie a vysekávanie dielcov z textílií a kože, montáž pri výrobe žiaroviek a elektróniek, práca sadzača, jemné zámočnícke práce, nitovanie brašnárskych a galantérskych výrobkov, šitie výrobkov z textílií a kožušníckej konfekcie, triedenie textilných surovín, šitie a zošívanie kníh, triedenie ozdobných dlaždíc, obkladačiek, korkového tovaru, sklárskych výrobkov, kontrola povrchu nábytku, striekaných povrchov, hotových kníh, čítanie výkresov, kreslenie.

A Bežná náročnosť na identifikáciu zrakovo dôležitých informácií. Napr. bežné výrobné, administratívne či iné činnosti.

I.2 Náročnosť na diskrimináciu (postihnutie kontrastu) detailov oproti pozadiu

C Vysoká náročnosť na diskrimináciu detailov od ostatných predmetov alebo pozadia, pozorovaný detail možno veľmi ťažko rozlišovať. Jas, farba či tvar predmetu pozorovania je málo kontrastná od okolitých predmetov. Sťažená diskriminácia pri pohybe pozorovaných predmetov. Zle čitateľné rukopisné, strojopisné či rozmnožované podklady: viac než 50 % takýchto podkladov. Práca v trvaní viac ako 50 % zmeny. Napr. vizuálna kontrola pohybujúcich sa predmetov, čítanie a interpretácia röntgenových snímok, čítanie rukopisov a textov či výkresov s malým kontrastom symbolov na pozadí, s neostrými kontúrami, zle čitateľným písmom.

B Stredná náročnosť na diskrimináciu, pozorovaný detail možno rozlišovať s menšou námahou zraku. Zle čitateľné rukopisné, strojopisné či rozmnožované texty: do 50 % takýchto podkladov. Napr. vizuálna kontrola výrobkov, ktoré sa nepohybujú a sú stredne náročné na diskrimináciu.

A Práce s malou náročnosťou na diskrimináciu detailov, prípadne stredne náročné v trvaní do 50 % zmeny.

I.3 Nároky na adaptáciu zraku

C Vysoké nároky na adaptáciu zraku: výrazné kontrasty jasov v zornom poli, striedanie pohľadov na miesta s rozdielnym jasom, vedúce k oslňovaniu fyziologickému (obmedzujúcemu), prípadne trvalá práca pri oslnení rušivom (psychologickom). Napr. zváranie, odlievanie kovov, pracovisko sklárskych pecí.

B Stredné nároky na adaptáciu zraku, rušivé oslnenie v trvaní do 50 % zmeny.

A Práce s bežnými nárokmi na adaptáciu zraku.

I.4 Nároky na akomodáciu a okohybné svaly

C Vysoké nároky na akomodáciu zraku: sledovanie detailov do vzdialenosti 30 cm, práca v trvaní dlhšie ako 50 % zmeny. Vysoké nároky na okohybné svaly: práca vyžaduje pohyby očných buliev v značnom rozsahu či frekvencii. Práca v trvaní dlhšie ako 50 % zmeny. Napr. korektorské práce, dabovanie filmov, strihač obrazového TV pultu, sledovanie väčšieho počtu oznamovačov rôzne umiestnených (pri značnej frekvencii sledovaní), vizuálna kontrola pohybujúcich sa predmetov, laboratóriá s elektrónovými mikroskopmi.

B Stredné nároky na akomodáciu zraku a na okohybné svaly v trvaní viac ako 50 % zmeny, prípadne vysoké nároky v trvaní do 50 % zmeny.

A Práce s bežnými nárokmi na akomodáciu zraku a na okohybné svaly, prípadne stredne náročné práce v trvaní do 50 % zmeny.

I.5 Práce za sťažených svetelných podmienok

C Práce pri sťaženej viditeľnosti (menej než 10 lx). Práce v priestoroch bez denného svetla pri trvalo umelom osvetlení. Nevhodný typ svetelných zdrojov, prípadne svietidiel, najmä pri nárokoch na rozlišovanie farebných odtieňov. Práce pri špeciálnom osvetlení, skresľujúcom farebnosť prostredia.

B Práce pri obmedzenej viditeľnosti (11 – 20 lx) po dobu viac ako 50 % zmeny, resp. ako v stupni C po dobu do 50 % zmeny. Práce pri umelom osvetlení do 50 % zmeny. Práce pri trvalo združenom osvetlení. Práce pri nevhodnom type svetelných zdrojov či svietidiel v

trvaní do 50 % zmeny. Práce pri špeciálnom osvetlení, skresľujúcom farebnosť prostredia v trvaní do 50 % zmeny.

A Práce za dobrých svetelných podmienok.

I.6 Iné podmienky ovplyvňujúce zrakovú námahu

C Zisťovanie a čítanie informácií na obrazovkách monitorov, napr. vo výpočtovej technike, v televízii, na radaroch, osciloskopoch, mikrofišoch atď. Práce s optickými a elektrónovými zväčšovacími prístrojmi, napr. mikroskopy, lupy a iné optické prístroje vo výrobe mikroelektronických súčastí, polovodičov, v rytectve, hodinárstve, lekárstve, biológii a pod. Vibrácie zrakom sledovaných predmetov.

B Podmienky ako v stupni C ale v trvaní do 50 % zmeny.

A Práce bez iných podmienok, ovplyvňujúcich zrakovú námahu.

I.7 Náročnosť sluchovej úlohy

C Vysoké nároky na rozlišovanie frekvencií, tónových charakteristík a intenzít zvuku v širokom rozsahu za rušivých podmienok. Používanie technických komunikačných prostriedkov za silno rušivých podmienok (zhoršenie kvality zvuku prenosom) po dobu dlhšiu ako 50 % zmeny. Napr. hudobníci, zvukoví technici, ladiči, kontrolóri kvality zvukových záznamov. Dispečeri, telefónne spojovateľky, rádiotelefonisti, používanie vysielačiek na komunikáciu.

B Práce náročné na rozlišovanie frekvencií, tónových charakteristík a intenzít zvuku bez rušivých podmienok. Používanie technických komunikačných prostriedkov za rušivých podmienok po dobu menej ako 50 % zmeny. Rozlišovanie zvukových informácií v obmedzenom rozsahu, napr. sluchová kontrola chodu stroja.

A Bežné nároky na sluch.

I.8 Náročnosť práce na ostatné zmyslové orgány

C Vysoké nároky na vestibulárny aparát, napr. letci, artisti, práce vo výškach a pod. Vysoké nároky na taktilné vnemy, práce s veľmi drobnými predmetmi.

B Vysoké nároky na rozlišovanie dôležitých informácií pomocou iných zmyslových modalít (čuch, chuť).

A Bežné nároky na ostatné zmyslové orgány.

Mentálna záťaž (Psychická pracovná záťaž z hľadiska úrovne pracovných podmienok)

II.1 Intenzita práce a časový tlak

D Veľmi intenzívna práca s obmedzenými možnosťami prestávok, neumožňujúca dostatočnú regeneráciu behom výkonu činnosti, prejavujúca sa:

1) preťažením pozornosti pri maximálnom využití senzorickej kapacity, pozornosť nemožno od sledovaných javov odvrátiť, napr. vizuálna nepretržitá kontrola kvality výrobkov, ktoré sa pohybujú (sklárstvo, textil, keramika a i.).

2) preťažením rozhodovacej kapacity, maximálne využitie kapacity spracovania informácií, rozhodovanie v časovej tiesni, senzorická a duševná práca vedie k rýchlemu nástupu únavy, po maximálne 4 hodinách je nutné činnosť prerušiť, napr. letecká zabezpečovacia služba, dispečeri rozvodní pre veľké oblasti, najmä v mimoriadnych situáciách (veľké množstvo porúch), operátori veľmi zložitých systémov, riadenie dopravy na rušnej križovatke diaľkovými ovládačmi a pod.

3) preťažením termínovanými úlohami, ktoré neznesú odklad a vedú k deficitu času; nepretržité trvanie podobnej práce viac ako tri týždne; preťaženie sa v kalendárnom roku pravidelne opakuje, napr. administratívne a iné práce s prísne termínovanými úlohami, zložité projekčné práce, rozsiahle bilancovanie, spracovávanie rozsiahleho množstva písomného materiálu vo vymedzenom termíne.

C Podobné preťaženie ako v stupni D, body 1) a 2), prestávky v práci však umožňujú dodatočnú regeneráciu, napr. vodič verejných dopravných prostriedkov vo veľkých mestách, vodič sanitky, piloti, rušňovodiči, výpravcovia na veľkých staniciach, strojníci ťažných strojov, operátori alebo dispečeri stredne zložitých systémov. Podobné preťaženie ako v stupni D bod 3) v trvaní do 3 týždňov, preťaženie sa v kalendárnom roku opakuje.

4) Úlohy s pravidelným denným výskytom vrcholného zaťaženia v určitej dobe v trvaní 2 – 3 hod., napr. dopravní dispečeri, spojovateľky v telefónnych ústredniach.

B Nárazové návaly väčšieho množstva práce v trvaní max. 1 týždňa, ktoré sa periodicky v roku opakujú, napr. účtovné uzávierky, výplata miezd a štatistické výkazy. 5) Úlohy s poťažením vyžadujúce minimálnu pozornosť s výskytom ďalších období nedostatku činnosti (min. 1 hod.), ktoré sa za zmenu viackrát opakuje (min. 2x), napr. riadenie a kontrola chodu automatizovaných systémov pri bezporuchovom chode.

A Práca bez časového tlaku a poťaženia, prípadne len s príležitostným nahromadením viacerých úloh.

II.2 Vnútené pracovné tempo

D Tempo a rytmus činnosti sú určované nie zamestnancom samotným, ale strojovým mechanizmom. Prísna podriadenosť strojovému rytmu a tempu. Čas limitovaný na pracovnú operáciu je nutné striktne dodržať, na každom kuse je nutné stanovenú operáciu, resp. kontrolu vykonať. Zamestnanec nemôže svoje miesto opustiť bez vystriedania, bez

zastupovania. Napr. pásová či prúdová výroba alebo montáž, pri ktorej je nutné každý kus spracovať.

C Tempo a rytmus činnosti vychádza zo strojového mechanizmu, nie je však prísna podriadenosť strojovému rytmu, zamestnanec má určitú voľnosť. Čas na vykonanie pracovnej operácie nemusí byť striktne dodržaný. Zamestnanec môže na krátku dobu opustiť svoje miesto. Napr. pásová či prúdová výroba alebo montáž, kde zamestnanec nemusí spracovať každý kus (napr. rovnakú pracovnú operáciu vykonáva viac zamestnancov v sériovom radení).

B Tempo a rytmus činnosti sú určované úzkou kooperáciou niekoľkých (min. 2) ľudí, ktorých činnosť na seba úzko nadväzuje simultánne i subcesívne. Napr. viacčlenná obsluha ťažkých zváracích lisov, chirurgický operačný tím.

A Voľné pracovné tempo, ktoré si zamestnanec určuje sám.

II.3 Monotónnosť

D Vysoká pohybová stereotypnosť: jednotvárne vykonávanie max. 2 pohybových úkonov pri trvaní pracovnej operácie max. 7 sekúnd a pri 1 – 2 druhoch vykonávaných pracovných operácií. Napr. práca pri tvarovacích strojoch s veľmi krátkym trvaním strojovej operácie (napr. lisy), krátke pohybové úkony pri plniacich strojoch, odoberanie drobných výrobkov zo stroja s jednoduchým ukladaním. Vysoká úlohová stereotypnosť: jednotvárne, stále sa opakujúce vykonávanie jedného veľmi jednoduchého úkonu, napr. prenášanie číslic do vstupného média (počítača), sčítanie dlhých kolón číslic.

C Zvýšená pohybová stereotypnosť: jednotvárne vykonávanie obmedzeného počtu pohybových úkonov (max. 6) pri trvaní pracovnej operácie max. 29 sekúnd a pri 3 – 5 druhoch vykonávaných operácií, napr. odoberanie výrobkov s väčšou hmotnosťou (viac ako 1 kg) a ich ukladanie. Zvýšená úlohová stereotypnosť: opakujúce sa vykonávanie 2 – 3 jednoduchých úloh rovnakého druhu, napr. vkladanie kódovaných numerických i alfabetických textov do vstupného média (počítača).

B Práca len s občasným a prechodným výskytom monotónnych úkonov či úloh. Vykonávanie monotónnych prác, ktoré sa striedajú.

A Práca bez monotónnosti, s rozmanitým charakterom úkonov či úloh.

II.4 Vplyvy narúšajúce sústredenie

D Priemerné celozmenové hodnoty hluku prekračujú najvyššie prípustné hodnoty, stanovené s korekciou na druh činnosti a na dobu pôsobenia hluku, najmenej o 5 dB (A). Veľmi intenzívne rušenie práce s prevahou mentálnej činnosti, ktorá vyžaduje vysoké sústredenie. Napr. na pracovisku sa trvalo zdržuje viac ako 5 osôb, je tu viac písacích strojov (počítačov), telefónov či iných komunikačných prostriedkov. Veľmi časté návštevy či telefonické hovory nútia k prerušovaniu práce, tieto situácie sa vyskytujú trvalo.

C Priemerné celozmenové hodnoty hluku dosahujú najvyššie prípustné hodnoty v rozmedzí ± 4 dB (A), stanovených s korekciou na druh činnosti a na dobu trvania hluku. Intenzívne rušenie práce s prevahou mentálnej činnosti, ktorá vyžaduje sústredenie. Napr. na pracovisku sa trvalo zdržuje 3 – 5 osôb, sú tu najmenej 2 písacie stroje (počítače), 2 telefóny či iné komunikačné prostriedky. Časté návštevy či telefónne hovory nútia k prerušeniu práce, tieto situácie sa však nevyskytujú trvalo, ale nárazovo.

B Rušivé vplyvy sa vyskytujú v menšej miere než v stupni C, prípadne v rovnakej intenzite iba príležitostne, nie každý deň.

A Práca bez výrazných rušivých vplyvov.

II.5 Sociálne interakcie

D Vysoká pravdepodobnosť a početnosť interpersonálnych konfliktov. Výkon profesionálnej činnosti spočíva v ovplyvňovaní a usmerňovaní správania druhých osôb, ktoré buď narúšajú sociálne normy správania, alebo vyžadujú zvláštny spôsob starostlivosti. Napr. vychovávatelia, učitelia, majstri výrobného výcviku, zamestnanci protialkoholických, protinarkotických, psychiatrických a ďalších zdravotníckych zariadení so starostlivosťou o veľmi ťažko chorých či prestarnutých.

C Denný styk s ľuďmi pri sťažených podmienkach so značnou pravdepodobnosťou vzniku interpersonálnych konfliktov. Výkon profesionálnej činnosti vyžaduje obratnosť a skúsenosti pri jednaní s ľuďmi. Napr. sudcovia, advokáti, predavači, pokladníčky v predajniach, zamestnanci pri prepážkach, vodiči verejných dopravných prostriedkov, kontrolóri a sprievodcovia v doprave, servírky, zásobovací referenti. Priama nadriadenosť kolektívu minimálne 25 zamestnancov. Práce vykonávané osamote bez možnosti styku s ľuďmi, v trvaní viac ako 50 % zmeny denne. Napr. izolované pracoviská, na ktorých pracuje jeden človek, prípadne izolácia zamestnanca hlukom, ktorý znemožňuje sociálnu komunikáciu.

B Denný styk s ľuďmi s možnosťou občasnejších drobných konfliktných situácií. Priama nadriadenosť kolektívu 4 – 24 zamestnancov. Práce, vykonávané osamote, v trvaní do 50 % zmeny.

A Bežná sociálna interakcia, priama nadriadenosť max. 3 zamestnancom, prípadne funkcia bez podriadených zamestnancov.

II.6 Hmotná a organizačná zodpovednosť

D Vysoká zodpovednosť za komplex ekonomických hodnôt pri vysoko rizikovom rozhodovaní v situáciách s veľkou neurčitosťou a za rozporných a zložitých podmienok. Veľká miera osobných rizík za dôsledky vlastného konania. Operatívne riadenie či zaisťovanie pracovného procesu za zvlášť obťažných podmienok s veľkou pravdepodobnosťou častého vzniku zložitých a problematických situácií. Nutnosť rýchlych a

častých zásahov do organizácie práce v sfére materiálnej i sociálnej (napr. plynulosť zásobovania materiálom, kooperácia ľudí). Úlohy s vysokou osobnou angažovanosťou pri rozhodovaní alebo zaisťovaní operatívnej organizácie, vedú k trvalému duševnému napätiu a starostiam, pretrvávajúcim do mimopracovnej doby.

C Značná zodpovednosť za komplex ekonomických hodnôt pri občasne rizikovom rozhodovaní v situáciách s neurčitosťou, väčšinou však v situáciách, ktoré možno kontrolovať. Stredná miera osobných rizík za dôsledky vlastného konania. Operatívne riadenie a zaisťovanie práce za sťažených podmienok s menšou pravdepodobnosťou a početnosťou vzniku mimoriadnych situácií. Duševné napätie sa vyskytuje často v pracovných situáciách, nie je však trvalé a riziko sa prenáša i do mimopracovnej doby.

B Zvýšená (oproti bežnej) zodpovednosť za zverené dielčie ekonomické hodnoty, rozhodovanie väčšinou v situáciách takmer istoty. Obmedzená miera osobných rizík za dôsledky vlastného konania. Operatívne riadenie a zaisťovanie práce za bežných podmienok. Duševné napätie sa vyskytuje len občas v pracovných situáciách, neprenáša sa do mimopracovnej doby.

A Bežná zodpovednosť za zverené ekonomické hodnoty, rozhodovanie sa týka len vlastnej práce. Malá miera osobných rizík za dôsledky vlastného konania. Práce, nevyžadujúce operatívne organizovanie činnosti iných. Duševné napätie z uvedených príčin sa v práci nevyskytuje.

II.7 Riziko ohrozenia zdravia vlastného a iných osôb

D Vysoká pravdepodobnosť rizika smrteľného úrazu, prípadne ťažkého zdravotného poškodenia s trvalými následkami. Vysoká pravdepodobnosť ohrozenia iných osôb vlastným konaním, chybné konanie môže mať za následok ohrozenie života či ťažké zdravotné ujmy u iných osôb. Plnenie pracovných úloh vytvára veľmi početné situácie, spojené s rizikom zdravotného ohrozenia, ktoré sú vysoko náročné na sústredenosť, pohotovosť, duchaprítomnosť a starostlivé dodržovanie bezpečnostných predpisov a pravidiel bezpečného správania sa. Činnosť buď veľmi zložitá s vyhodnocovaním množstva informácií, alebo jednoduchá, avšak vysoko riziková. Napr. výroba výbušnín, práca s rádioaktívnymi látkami, vysoké riziko nákazy, zamestnanci v zdravotníctve, piloti, operátori v jadrových elektrárňach, záchranári či požiarnici pri zásahu.

C Zvýšené riziko poškodenia vlastného zdravia ťažkým úrazom. Zvýšené riziko a pravdepodobnosť ohrozenia iných osôb vlastným konaním, chybné konanie môže mať za následok ohrozenie zdravotného stavu jednotlivcov. Plnenie pracovných úloh vytvára početné situácie, náročné na sústredenosť a pozornosť pri dodržiavaní bezpečnostných predpisov a pravidiel bezpečného správania sa. Napr. práca pri rizikových strojoch bez dostatočnej ochrany (tvárne, obrábacie, striekacie, rezacie a i.), riziko pádu ťažkých bremien, ťažké montážne prevádzky, žeriavnici, práca s toxickými látkami.

B Malé riziko vzniku prevažne drobných úrazov s krátkou absenciou (napr. popálenie, poleptanie, malé rezné či tržné rany a pod.). Menšia pravdepodobnosť ohrozenia zdravotného

stavu jednotlivcov. Dodržovanie bezpečnostných predpisov a pravidiel bezpečného správania sa nie je náročné, pri plnení pracovných úloh je nutná bežná opatrnosť a ohľad na bezpečnosť vlastnú či iných osôb. Napr. obsluha strojov či technických stacionárnych zariadení s dostatočnou ochranou; montážne, stavebné a podobné činnosti, vyžadujúce súčinnosť niekoľkých zamestnancov.

A Práce bez rizika pracovných úrazov a bez rizika ohrozenia zdravia iných osôb. Prípadný pracovný úraz nemá priamu súvislosť s výkonom profesionálnej činnosti (napr. pokĺznutie na ceste).

II.8 Zmenová práca

D Nepretržitá 3-zmenná prevádzka s nutnosťou práce cez soboty, nedele a sviatky.

C Turnusová služba s premenlivou dĺžkou pracovnej zmeny a s nepravidelným rozložením pracovnej doby. Občasné služby cez soboty, nedele a sviatky. Občasné nočné služby. Napr. činnosť v doprave, v zdravotníctve a pod. 2-zmenná pravidelná prevádzka. Trvalá práca len v nočných zmenách (napr. nočný strážnik).

B Nepravidelné rozloženie pracovnej doby v priebehu dňa (delené zmeny, čakacie doby a pod.), predlžené zmeny. Trvalá práca len v popoludňajšej zmene.

A 1-zmenná pravidelná práca len v predpoludňajšej zmene.

II.9 Pracovné prostredie

D Kombinácia najmenej 2 nepriaznivých faktorov, uvedených v stupni C.

C Trvalá práca (viac ako 50 % zmeny) v silno diskomfortných, resp. rizikových podmienkach:

- práce vo výškach viac ako 10 m nad zemou, práce pod zemou, pod vodou.

- práce s odpor vzbudzujúcimi, prípadne silne znečisťujúcimi látkami, ktoré možno len ťažko zmývať a ktoré zanechávajú nepríjemný zápach.

- práce zaradené do 4. kategórie z hľadiska hluku, karcinogénnych a mutagénnych faktorov, ionizujúceho žiarenia a biologických faktorov.

Trvalá práca (viac ako 4 mesiace v roku) na dislokovanom pracovisku pri odlúčení od rodiny v takej vzdialenosti, že nie je možné pravidelne dochádzať domov na soboty a nedele. Napr. montéri stavebných konštrukcií, žeriavnici na výškových žeriavoch, baníci v hlbinných baniach, čistenie kanálov, pokrývači, kominári, práce s niektorými chemickými látkami, na bitúnkoch, so znečisteným biologickým materiálom, práce v pitevniach.

B Občasná práca (menej ako 50 % zmeny alebo nie denne) v diskomfortných podmienkach:

- práce vo výškach viac ako 10 m nad zemou, práce pod zemou, pod vodou.

- práce zaradené do 3. kategórie z hľadiska hluku, karcinogénnych a mutagénnych faktorov, ionizujúceho žiarenia a biologických faktorov.

Práce na dislokovaných pracoviskách ako v stupni C, avšak do 4 mesiacov v roku, alebo s možnosťou pravidelného dochádzania domov na sobotu a nedeľu.

A Práce bez uvedených diskomfortných podmienok.

II.10 Fyzický diskomfort, nepohoda

D Kombinácia najmenej 2 nepriaznivých faktorov uvedených v stupni C.

C Značný fyzický diskomfort: Práce, zaradené do 4. kategórie z hľadiska fyzickej záťaže. Práce s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, ktoré značne obmedzujú hybnosť končatín, trupu, dýchanie, termoreguláciu, viditeľnosť (napr. skafandre, odevy s prívodom vzduchu, ochranné odevy kyselinovzdorné, nehorľavé, dýchacie prístroje, zváračské kukly). Hypokinéza: Trvalá práca v sede s minimálnou pohybovou aktivitou, s pracovnou úlohou spočívajúcou predovšetkým v duševnej práci alebo v kontrole, vykonávanej zmyslovými orgánmi, s denným trvaním po dobu 75 % zmeny a viac. napr. sledovanie údajov v automatizovanej dozorni, administratívne práce, predaj cestovných lístkov atď. Trvalá práca v sede s bohatšou pohybovou aktivitou, kedy však zamestnanec nemôže ľubovoľne svoje pracovisko opustiť, napr. práca pri ľahkých lisoch, na montážnych pásoch atď. Kombinácia najmenej dvoch nepriaznivých faktorov, uvedených v stupni B.

B Fyzický diskomfort: Práce zaradené do 3. kategórie z hľadiska fyzickej záťaže a mikroklimatických podmienok. Práce s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP), ktoré len mierne obmedzujú pohyb končatín, zrakové pole či počutie (napr. bežné typy ľahkých pomôcok ako sú okuliare, rukavice, rúška, protihlukové chrániče a pod.). Hypokinéza: ako v stupni C s minimálnou pohybovou aktivitou v trvaní 50 – 75 % zmeny, alebo s bohatšou pohybovou aktivitou, avšak s možnosťou ľubovoľného prerušenia práce a opustenia pracoviska.

A Práce bez uvedených diskomfortných podmienok.

II.11 Iné nevymenované zdroje neprimeranej psychickej záťaže

D C B V tomto dielčom hľadisku je treba výslovne uviesť a zdôvodniť zaradenie práce (pracoviska) do niektorého z uvedených stupňov. Napr. nepriaznivá sociálna atmosféra na pracovisku trvalejšieho rázu, narušené interpersonálne vzťahy. Nutnosť vykonávať náročné postgraduálne (atestačné) skúšky. Nutnosť dodržiavať pri práci úzkostlivú čistotu či mimoriadnu presnosť. Časté a závažné nedostatky v organizácii práce, majúce dopad na zamestnancov. Časté služobné jazdy, prípadne denné dochádzanie na dislokované pracovisko, vzdialené od domova. Nízka sociálna prestíž profesie, sociálna degradácia. Vysoké nároky na hlasovú komunikáciu (napr. herci, učitelia, hlásatelia). Zvýšená senzorická záťaž a pod.

A Ak sa nevyskytujú iné zdroje psychickej záťaže, hodnotí sa profesionálna činnosť (pracovisko) automaticky stupňom A.

Vzory protokolov sú uvedené v prílohách.

DOTAZNÍK ZRAKOVÝCH ŤAŽKOSTÍ

Dotazník zrakových ťažkostí pri práci podľa: Hladký, A. - Židková, Z.: Metódy hodnotenia psychosociálnej pracovnej záťaže (Metodická príručka. Univerzita Karlova, Praha 1999, 78 s.)

Vyhodnotenie

Dotazník obsahuje základné údaje o respondentovi a o stave jeho zrakového orgánu a zoznam najčastejšie sa vyskytujúcich príznakov zrakovej únavy, u ktorých sa hodnotí ich výskyt v práci a dĺžka trvania v mimopracovnej dobe.

Príznaky možno rozčleniť na štyri skupiny:

1. okulárne – spojené so zrakovým orgánom (tlak v očiach, pálenie očí, dráždenie, začervenané oči, slzenie očí)

2. vizuálne – spojené so zmenami vo vnímaní (mihanie pred očami, pocit zníženej citlivosti zraku, rozmazané videnie, dvojité videnie)

3. nešpecifické – súvisiace s psychickou pohodou (bolesti hlavy zo zrakovej námahy, pocit nepohody pri umelom osvetlení, potreba prerušiť prácu a pozrieť sa do voľného priestoru)

4. všeobecné – celková zraková únava, malátnosť.

	priemer	s.d.	kritická hodnota	položky
celkové skóre				
pri práci	17,5	10,4	23	suma 1 - 15
po práci	10,9	8,9	15	
okulárne ťažkosti				
pri práci	4,8	3,7	7	2, 3, 4, 5, 6
po práci	3,6	3,8	6	
vizuálne ťažkosti				
pri práci	3,4	3,1	6	7, 8, 10, 11
po práci	2,4	3,0	4	
nešpecifické ťažkosti				
pri práci	-	-	-	9, 12, 13, 14
po práci	-	-	-	
všeobecné ťažkosti				
pri práci	-	-	-	1, 15
po práci	-	-	-	

Vysvetlivky:

s. d. = štandardná odchýlka - = hodnota neurčená kritická hodnota = priemer + 1 /2 s. d. (orientačná hodnota, platí pre každý súbor individuálne, prekročenie u jednotlivcov indikuje

intenzívne zrakové ťažkosti v danej oblasti) .Pre hodnotenie jednotlivých ťažkostí sa používa ukazovateľ chronických ťažkostí – hodnotenie položky stupňom 4 alebo 5. Pracovníkom, ktorí prekročili kritické hodnoty alebo trpia jednotlivými chronickými ťažkosťami, sa odporúča oftalmologické vyšetrenie.

Orientačné normy

Zhodnotenie zrakovej záťaže u pracovníkov jednej profesie s predpokladanou vyššou senzorickou záťažou sa vykonáva pomocou porovnania priemerných hodnôt s orientačnými normami podľa Hladký, A. - Židková, Z.: Metódy hodnotenia psychosociálnej pracovnej záťaže, 1999.

Resumé/Conclusion

Psychosocial risks, psychological workload and stress at work belong to the so-called new risks. They have been brought about by the times, the development of technology and the evolution of social and working lives. The mental health of employees is becoming an increasingly discussed topic at both the societal and company levels. Healthy, physically and mentally fit employees are a great asset for employers. This issue includes dealing with stress and related illnesses, bullying at workplace, monotony and the associated error rate in work performance, and others. The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2) found out that more than 40 % of employers find managing the psychosocial risks more difficult than managing the so-called traditional risks of occupational safety and health. The sensitivity of the issue and lack of expertise are mentioned as the main obstacles.

In addition, a survey of employees at senior management level found out that almost half of them believe that none of their employees will ever have a mental health problem during their working life. The reality is that as many as one in six employees will suffer from a mental health disorder. Employees with a mental health disorder are seen as a risk to the organisation, when in fact employees suffering from a mental health disorder unrelated to their work can usually work effectively at a workplace with a good psychosocial environment.

Identifying and eliminating stress, violence and harassment at work and uncovering the factors that cause it, is a highly topical issue today. It is the role of managers of work teams to resolve conflicts among team members and minimize the impact of stress on work effectiveness. There is a need to recognize the negative impact of stress and overall psychosocial strain on business. The economic impact of increased incidence of these factors includes reduced productivity and overall performance of the organisation, increased absenteeism, the so called 'excessive attendance' (an employee arriving at work when he/she is ill and is unable to perform as required) and increased accident and injury rates. Absences caused by psychological problems are usually longer than those caused by other reasons. The estimated costs to business and society are significant and, at national level, run into billions of euros. Stress management is not only a moral obligation for managers and a good investment for employees, but also a legal requirement laid down in the Framework Directive 89/391/EEC, which is supported by the framework agreements of the social partners on work-related stress and harassment and violence at work. The psychosocial risks at the workplace and mental health issues are a sensitive topic with much misunderstanding. As the issue of work-related stress is highly topical, the issue of psychosocial stress and its assessment should become an integral part of the risk management at workplaces.

The presented report on the research task deals with the analysis of sources, literature, research, surveys and findings in the field of psychosocial risks. It provides an overview of activities at both legislative, societal and corporate levels. It presents a set of activities in the given field at the EU level as well as in the Slovak Republic. An important part of it is an overview of procedures, methods and programmes for the assessment, evaluation and management of psychosocial risks, particularly in the European context, but also of activities outside the Europe. The research report is the Phase I of a two-year project in the period 2021 and 2022.