



Psychosociální rizika v pracovním procesu v Moravskoslezském kraji

Podle legislativy EU (89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci) je zaměstnavatel zodpovědný za veškeré aspekty zdraví a bezpečnosti na pracovišti, včetně psychosociálních faktorů.

V poslední době se změny ve způsobu práce odrazily ve zvýšeném počtu psychosociálních problémů, včetně onemocnění. Vysoké pracovní vytížení, monotónní práce, nejasné požadavky na odváděnou práci a rizika násilí jsou příklady psychosociálních rizik, které mají následky pro organizace i jedince.

Pracovní stres patří k nejčastěji uváděným příčinám onemocnění pracovníků. Mezi hlavní charakteristiky stresující práce patří zejména tyto oblasti:

- nedostatečné vymezení organizačních cílů, nedostatek uspokojivých úkolů
- nejednoznačnost zadání úkolů, jejich rozporuplnost
- nejisté zaměstnání, nízké mzdy, nízká sociální hodnota práce
- nadměrné požadavky, značná časová tíseň, nepředvídatelné přesčasové hodiny
- nedostatek kontroly nad prací, nízká spoluúčast při rozhodování
- stagnace kariérního růstu, špatná komunikace a špatné vztahy s nadřízenými
- špatné pracovní prostředí a zařízení

Pro jednotlivce to znamená, že se u něho začnou objevovat příznaky stresu (např. kolísání tělesné váhy, nechutenství, nespavost, nadměrná chuť k jídlu - přejídání, zvýšení tepové frekvence, vznik hypertenze, vředové choroby trávicího traktu, zvýšená pravděpodobnost vzniku nádorů). Dochází ke zvýšení počtu úrazů, onemocnění a fluktuace, může se objevit syndrom vyhoření, deprese. Tyto obtíže mohou ve svém důsledku vést až ke ztrátě zaměstnání. Toto vše zatěžuje společnost ekonomickou újmou (náklady na léčbu).

Na základě těchto skutečností Komise vrchních inspektorů práce (SLIC) a hygieniků práce ze všech členských států Evropské unie (EU) se dohodla na realizaci kampaně věnované psychosociálním otázkám, a to ve všech členských zemích EU. Začátek kampaně určila na rok 2012. V České republice proběhla kampaň jako společný projekt oblastních inspektorátů práce a krajských hygienických stanic pod záštitou MZd ČR a Hlavního inspektorátu bezpečnosti práce ČR. Odborným garantem a organizátorem této kampaně byli určení erudovaní pracovníci ze Státního zdravotního ústavu v Praze.

Cílem šetření v jednotlivých podnicích bylo věnovat speciální pozornost psychosociálním rizikům při práci prostřednictvím ústního jednání a anonymních dotazníků určených zaměstnavatelům a zaměstnancům. Principem metodiky bylo dosažení vyšší kvality posouzení psychosociálních rizik pomocí rozhovorů se zaměstnavateli a zaměstnanci během jednání a porovnání jednotlivých odpovědí na kladené otázky při rozhovorech s odpověďmi z anonymních dotazníků. Kampaň v ČR se soustředila na následující oblasti:

- Odvětví zdravotnictví, včetně sociální péče (soukromé, státní)
- Odvětví služeb, např. hotely a restaurace

Kampaně v ČR se účastnilo 14 krajů, osloveno bylo 53 subjektů. Největší response dotazníků byla v Moravskoslezském kraji - cca 19 % z celkového počtu respondentů (v oblasti zdravotnictví - nemocnice 19,7 % z celkového počtu a v oblasti služeb - hotely 18,6 %). Celkový počet dotazníků v oblasti zdravotnictví tvořil kolem 75,4 % (1431 dotazníků) a v oblasti hotelů a restaurací byl 24,6 % (467 dotazníků).

Při posouzení psychosociálních rizik na pracovišti získalo 15 subjektů výborný výsledek, který znamená, že subjekty identifikují rizika, činí opatření k jejich redukcii či odstranění a problematikou stresu se konkrétně zabývají. Zbývajících 38 subjektů měl výsledek dobrý, který znamená, že tyto podniky mají určité znalosti o stresu, a že podnikly některé dílčí kroky k analýze psychosociálních rizik a k jejich řešení.

Moravskoslezský kraj měl dva subjekty hodnoceny jako výborné a dva jako dobré.

Největší počet negativních odpovědí (více než 50 %) u zaměstnanců v MS kraji byl zaznamenán na dotaz:

Je Váš pracovní výkon v práci spravedlivě hodnocen?

Největší počet pozitivních odpovědí (více než 90 %) u zaměstnanců v MS kraji byl zaznamenán na dotaz:

Máte dobré vztahy se svými spolupracovníky a můžete se na ně spolehnout?

Další procentuální hodnocení kladných odpovědí u zaměstnanců subjektů Moravskoslezského kraje (A, B - hotely, C, D - nemocnice):

Dotazy	A (%)	B (%)	C (%)	D (%)
Využití svých schopností a kvalifikace	69	97	91	96
Dobré vztahy na pracovišti	91	97	93	93
Práce vede k dalšímu vzdělávání	58	97	84	88
Samostatné rozhodování při práci	64	91	81	81
Dostatečná ochrana jejich zdraví	52	97	49	87
Odstranění bezpečnostních rizik	72	100	75	95

Závěr:

Zaměstnavatelé k splnění právních předpisů v oblasti psychosociálních rizik (zákoník práce, legislativa EU 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci) by měli vytipovat a zpřesnit rizika týkající se psychické zátěže a stresu na jednotlivých pracovištích. K monitorování psychosociálních rizik mohou využít obdobné metody šetření, jako jsou anonymní dotazníky pro zaměstnance dle charakteru práce, a následně z výsledků šetření zavést konkrétní nápravná opatření (podpora týmové práce a osvěty ke zvládnutí konfliktů a oboustranné komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci,

podpora zdravého stylu života, zavedení písemných postupů pro zvládání stresu a eliminaci šikany, podpora kultury a vzájemné úcty na pracovištích, úprava pracovních podmínek, zavedení rehabilitací, zavedení kontroly realizace přijatých opatření). Zmírnění těchto rizik a jejich prevence je ekonomicky levnější a společensky přijatelnější než řešení následků.

Výše uvedené úvodní údaje povedou, dle organizátorů kampaně, v evropském kontextu k upřesnění metodiky, především k lepší formulaci jednotlivých otázek z anonymních dotazníků tak, aby nebyly dvojsmyslné a šly použít při dalších následných šetřeních kontrolních orgánů. Ještě letos před koncem roku se předpokládá závěrečné pracovní setkání, na které budou pozváni i představitelé jednotlivých zúčastněných subjektů. Zde budou prodiskutovány další metody práce, včetně nápravných opatření a doporučení.

Zda se výsledky tohoto šetření odrazí v našich právních předpisech, není jisté. Nicméně tato nepřiliš náročná metodika šetření psychosociálních rizik při práci by měla být zavedena do praxe.