

BOZP

Je spokojnosť zamestnancov naozaj prioritou v prístupe korporátnych firiem?

Podpora zdravia a spokojnosť zamestnancov by mali byť ťažiskovou myšlienkou každého zámeru či rozhodnutia.

Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa stala predmetom mojej profesionálnej činnosti už pred viac ako desiatimi rokmi. Pôbil som v rôznych odvetviach hospodárstva a tiež na rozličných pracovných pozíciách – od radového bezpečnostného technika až po vrcholové riadiace funkcie.

Je prirodzené, že som bol svedkom a niekedy i súčasťou rôznych prístupov k bezpečnostným požiadavkám. Niekedy bol prístup zodpovednejší, v iných prípadoch, žiaľ, to tak nebolo. Boli aj prípady, keď postoj k bezpečnosti a následne tlak na bezpečné konanie zamestnancov bol až agresívny. Výsledok takéhoto prístupu bol kontraproduktívny – zamestnanci ho prijímali negatívne a odmietali ho. Najťažšie som sa vyrovnával s prístupom, ktorého podstatu nemožno nazvať inak ako „faloš“, keď sa niektorí manažéri odhodlali „búchať do prs“ v snahe presvedčiť, aká je pre nich bezpečnosť dôležitá a že je v hierarchii ich hodnôt na prvom mieste. Keď sa však od nich očakávalo prijať a vykonať zjednoduchšie rozhodnutie, hlavnými kritériami boli iba čas a peniaze. Bezpečnosť sa tak dostala na druhú kolaj, prípadne sa na ňu akosi pozabudlo. Následne prístup podriadených bol podobný. Išlo však práve o zdravie radových zamestnancov, ktoré takýmto prístupom trpelo.

Negatívne účinky práce na zdravie sa obvykle prejavili znížením kvality života. Vyskytovali sa poruchy podporopohybového aparátu, trávacieho traktu a respiračného systému, zhoršenie zmyslového vnímania a ďalšie. Boli to väčšinou negatívne dôsledky aj vystavenia faktorom pracovného prostredia.

V tomto kontexte je potrebné poukázať na skutočnosť, ktorá znásobuje pôsobenie fyzickej záťaž, a to je pôsobenie psychickej záťaž. Psychická záťaž môže spôsobiť vážnejšie zdravotné dôsledky ako fyzická záťaž. Táto záťaž, vyvolaná napr. nadmernou hlučnosťou na pracovisku, sociálnymi vzťahmi, organizačnými faktormi, dôsledkami zodpovednosti za plnenie úloh a pod., môže negatívne ovplyvniť psychické zdravie a zo psychosomatického hľadiska spôsobiť zdravotné problémy najmä imunitného, kardiovaskulárneho, tráviaceho a u žien aj reprodukčného systému. Psychika upozorňuje na problém fyzickými príznakmi. Organizmus sa dlhodobým pôsobením nadmernej psychickej záťaž opotrebuje – zdravotná kondícia 40-ročného manažéra takto môže dosiahnuť úroveň 60-ročného človeka.

Kolko rodín sa rozpadlo, samovrážd spáchalo a infarktovo prekonalo kvôli kariére alebo práci?

Následky nadmernej psychickej záťaž sa môžu odzrkadliť v skratovom konaní s pokusmi



Foto: dreamstime

o samovraždu, môžu byť príčinou náhlych zdravotných kolapsov alebo príčinou rozpadu manželských či rodinných vzťahov. Z vlastnej praxe poznám prípady, keď vedenie firmy vyžadovalo také pracovné tempo, že u zamestnanca došlo k vyhošeniu – vyčerpaniu psychických a fyzických síl s následnou stratou záujmu o prácu.

Zamestnanec na začiatku pracoval 11 – 12 hodín denne v strese, aby splnil očakávanie firmy. Neustále bombardovanie v podobe emailov alebo pracovných hovorov aj v mimopracovnom čase zamestnancovi neposkytovalo dostatok odpočinku. Aj v domácom prostredí ho atakovali myšlienky na prácu – čo ešte musí urobiť a stihnúť. Hromadila sa v ňom nervozita a frustrácia – pocit sklamaní zo zameraných snáh, strata seba dôvery. Nedokázal splniť jednoduché úlohy. Snažil sa spomaliť, pričom odvádzal menej práce a bol menej efektívny. Následne nadriadený spozoroval, že zamestnanec podával nižší výkon ako v predchádzajúcom období.

Namiesto toho, aby zisťoval príčinu, začal na neho vyvíjať zvýšený tlak – aby robil viac, lepšie a rýchlejšie. Takýto prístup ešte zvýšil jeho frustráciu. Človek v takejto situácii hľadá iný spôsob, ako odľahčiť záťaž a uvoľňovať stres. Začne piť alkohol alebo, čo je závažnejšie, konzumovať omamné či psychotropné látky, aby aspoň krátkodobou zabudol na problémy a utlmil ich alebo aby ho, naopak, povzbudili. Napokon sa dôsledky preniesli do súkromného života, rodina sa mu rozpadla. Človek sa stáva nespoľahlivým a nedochvilným, ku každému riešeniu sa stavia odmietavo. Hľadá dôvody, ako ospravedlniť svoje správanie, namiesto toho, aby hľadal spôsoby, ako prispieť k úspešnému riešeniu. Zmenu správania spozorujú aj na pracovisku a začínajú upozorňovať na nespokojnosť s jeho prácou. Nasledujú napomenutia a testovanie na alkohol, resp. drogy, a kauza sa skôr či neskôr pravdepodobne skončí s výpovedou v ruke. Takýto scenár tiež

môže vyústiť v skratové konanie alebo v kolaps a skončiť sa tragicky. V tomto prípade sa aktuálnou stáva otázka: Je to naozaj vina tohto jednoduchého človeka, ktorý si chcel iba vykonávať kvalitne svoju prácu a zaslúžene sa vypracovať na vyššiu pozíciu s vidinou lepšieho života? Alebo za to môžu záujmy veľkých korporácií a nízky záujem štátnych dozorných orgánov? Otvára sa tiež otázka, či orgány štátneho odborného dozoru správne orientujú svoju pozornosť s cieľom chrániť oprávnené záujmy zamestnancov.

Prehľad o výskytke psychických porúch nám poskytujú štatistiky Národného centra zdravotných informácií (ďalej len NZCI). Žiaľ, tieto štatistiky nie je možné porovnať s výskytom uznaných chorôb z povolania. Psychické poruchy v zozname chorôb z povolania zatiaľ absentujú.

Štatistiky NZCI hovoria...

V roku 2017 bolo v psychiatrických ambulanciách vykonaných 1 800 277 vyšetrení s diagnostikovanou poruchou. Celkovo bolo vyšetrených 374 167 pacientov, čo predstavuje asi 6,9 % celkovej populácie. Približne dvakrát častejšie boli postihnuté ženy. Pribudlo 71 274 pacientov s psychickou poruchou, čo je veľmi vysoký počet. Najväčší nárast oproti roku 2016 zaznamenali práve neurologické, stresom podmienené a somatoformné poruchy, a to v počte 21 360 nových pacientov. Môžeme sa len domnievať, koľko z toho bolo zapríčinených v súvislosti so stresom v práci. V práci totiž trávim väčšinu času.

Najčastejšími psychickými poruchami boli afektívne poruchy (30,7 %). Nasledovali neurologické, stresom podmienené a somatoformné poruchy (25,6 %). Tieto skupiny psychických ochorení postihujú náladu, emócie a celkový afekt, spôsobujú úzkosť a depresie ako reakciu na psychickú záťaž – stres, somaticky ovplyvňujú najmä kardiovaskulárnu, gastrointestinálnu, respiračnú a urogenitálnu sústavu. Spôsobujú

aj psychogénne bolesti chrbta alebo hlavy, hnačky, časté močenie, srdcovú arytmiu, žalúdočnú neurózu atď.

Štatistiky ďalej uvádzajú, že pacienti v produktívnom veku v dôsledku psychických porúch strávili skoro milión dní v nemocnici. Pri vynásobení priemernou mzdou nám vychádza, že tak bolo stratených 80 miliónov eur. Ďalších približne 55 miliónov eur skončilo ako výdavok na lieky proti týmto poruchám.

V týchto štatistikách sú zahrnuté iba prípady, ktoré boli vedené v ambulanciách, a teda je potrebné si uvedomiť, že podobných prípadov je omnoho viac – iba sa neriešia, prípadne sami poškodení si nie sú vedomí, že týmito ochoreniami trpia. Podľa najnovšej štúdie Duke University z 988 účastníkov až 83 % prekonalo v živote úzkosť alebo depresiu, polovica z tohto počtu trpela v živote duševnou poruchou.

Svetová zdravotnícka organizácia (WHO) vyhlásila 10. október za Svetový deň duševného zdravia s cieľom zvýšiť povedomie o otázkach duševného zdravia a mobilizovať úsilie na jeho podporu. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vyhlásila na roky 2016 – 2017 kampaň Zdravé pracoviská pre všetky vekové kategórie. Hlavným posolstvom kampane bolo: Bezpečné a zdravé pracovné podmienky počas celého pracovného života sú prínosom pre zamestnancov, podniky i celú spoločnosť.

Legislatíva SR (§ 38 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia) požaduje od zamestnávateľov v oblasti ochrany zdravia pred psychickou pracovnou záťažou: a) zabezpečiť hodnotenie psychologickej pracovnej záťaž, b) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru psychickú pracovnú záťaž.

Zároveň zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP požaduje, aby faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory vrátane organizácie práce ne-

ohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Ďalej požaduje zisťovať a odstraňovať tieto nebezpečenstvá a ohrozenia.

Aký podiel pracovných úrazov je zapríčinených či už čiastočne, alebo celkovo nevhodnou organizáciou práce, najmä nedostatkom času?

Je možné predpokladať, že vo viac ako polovici pracovných úrazov môžeme nájsť aspoň jednu koreňovú príčinu, ktorá poukazuje na nedostatok času na bezpečný výkon práce alebo nedostatok ľudských zdrojov na objem vykonávanej práce. V tejto súvislosti je pozoruhodná úvaha dalajlámu: „Ľudia obetujú zdravie, aby zarobili peniaze. Potom obetujú peniaze, aby si prinavrátili zdravie. Potom sa tak znepokojujú budúcnosťou, že si neužívajú prítomnosť. Tak nežijú ani v prítomnosti, ani v budúcnosti. Žijú tak, ako keby nikdy nemali zomrieť. A potom zomrú bez toho, aby skutočne žili.“

Je zrejmé, že dôsledky psychickej záťaž, ale aj fyzického poškodenia zdravia z práce si prenášame do súkromného života, pričom to platí aj opačne. Nebolo by lepšie vytvoriť takú kultúru života a práce, aby nám záležalo na kvalite života ľudí nielen vtedy, keď sú v práci, ale aj mimo nej? Aby človek nemusel zotrvať v práci dlho do noci na úkor času stráveného s rodinou. Aby odchádzal z práce bez pocitu pracovnej záťaž, bez tlaku problémov, ktoré si vyberajú svoju daň aj vo forme prebdených nocí. Aby začínať deň s pocitom spokojnosti a radosti z práce v kolektíve, na ktorý sa môže spoľahnúť, ktorý ho dokáže i v prípade súkromných ťažkostí podporiť. Úžitok z toho by, prirodzene, mal aj zamestnávateľ, lebo spokojný a zdravý zamestnanec pracuje efektívnejšie, je proaktívny, ochotný a schopný urobiť pre svoju firmu viac, než je jeho základná pracovná povinnosť. Vedomie, že zamestnanec nie je svojmu zamestnávateľovi ľahostajný, že spokojnosť v práci, ale i mimo nej je prvoradá, má pre zamestnanca veľkú ce-

nu. Že zamestnávateľovi záleží na zdravom životnom štýle svojich zamestnancov a poskytuje mu podporu – či už kvalitným jedlom v závodnom stravovaní, firemnými športovými podujatiami, rodinnými spoločenskými aktivitami, alebo uhradením nákladov na relaxačné pobyty a pod. Dôležité je tiež prezentovať tieto zábery pravidelne, a nie iba „raz za rok si to odkrútiť ako povinnú jazdu“ a snažiť sa vyvolať zdanie spokojnosti zamestnancov. Podpora zdravia a spokojnosť zamestnancov by mali byť ťažiskovou myšlienkou každého zámeru či rozhodnutia.

Organizátori pracovného procesu pri hľadaní cesty, ako dostatočne využiť disponibilnú pracovnú kapacitu, by mali vychádzať zo zásady, že pracovať „menej“ neznamená pracovať „menej efektívne“. Najnovšie výskumy ukázali, že výkonnosť ľudí v strednom veku sa zvyšuje, ak pracujú približne 25 hodín v týždni. V opačnej situácii sa ich výkonnosť znižila v dôsledku únavy a stresu (Zdroj: Melbourne, Inštitút práce, výskum na 3 000 mužoch a 3 500 ženách).

Vo Švédsku taktiež testovali výkonnosť pri 6-hodinovom dennom pracovnom čase počas 2 rokov. Experiment ukázal, že kratší pracovný čas podporuje fyzickú i psychickú pohodu. Zamestnanci boli odpočutí, menej vyčerpaní a tiež bol nižší výskyt pracovnej neschopnosti. Naopak, vyššie boli produktivita, kreativita i spokojnosť na oboch stranách.

Príjatie zodpovednosti

V západnom svete je možné pozorovať výraznú zmenu myslenia. Spoločnosti si uvedomujú svoju zodpovednosť za možné vzniknuté stavy a ponúkajú možnosti anonymného poradenstva – napr. prostredníctvom psychológa. Vytvorenie prostredia, kde sa zamestnanci neboja hovoriť o problémoch, je pozitívnym signálom pre celú spoločnosť. Zamestnanci sa môžu zdôverovať s rôznymi problémami, akými môže byť aj alkoholizmus či závislosť od omamných alebo psychotropných látok. V prípade, že niekto príde dobrovoľne, nie je disciplinárne riešený, a poskytna sa mu pomoc a poradenstvo. Preto je potrebné vytvoriť politiku riešenia problémov namiesto ich zbavovania. Prístup, ktorého výsledkom je zbavenie sa problémového zamestnanca, je potrebné nahradiť takým, pri ktorom je snaha problém zamestnanca riešiť. Je tiež vhodné určiť osobu, na ktorú sa zamestnanci môžu obrátiť v prípade problému – mal by to byť niekto nezávislý (napr. odborník na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorý bude mať komunikačný kanál priamo na vedenie spoločnosti.) Toto opatrenie pri zamestnancoch, ktorí si problém uvedomia a sú odhodlaní ho riešiť, je jedným z najlepších predpokladov úspechu.

Mgr. Peter Hatina