

Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik

Josef Senčík – Marek Nechvátal – Pavlína Sedláčková – Jiří Vala

Vladimíra Lipšová – Kateřina Bátorlová – Karolína Mrázová – Jana Zónová

Shrnutí

Kvalitní řízení BOZP je nezbytné v průběhu celé délky pracovního života, včetně prevence rizik na jedné straně a uzpůsobení pracoviště měnící se funkční kapacitě zaměstnanců na straně druhé. Psychosociální rizika na pracovišti vyplývají z charakteru a organizace práce, mezilidských vztahů na pracovišti a z vyvážení pracovního a rodinného života. Jsou-li tato rizika vnímána zaměstnanci jako zatěžující či překračující jejich možnosti, mohou být zdrojem pracovního stresu. Přestože nejsou psychosociální rizika ani pracovní stres explicitně zmíněny v právních předpisech České republiky, zaměstnavatel má povinnost je řídit. Pro účinné řízení BOZP jsou zásadní objektivní informace jak o úrovni psychosociálních rizik na daném pracovišti, tak i informace o procesu stárnutí a jeho dopadech na pracovní život. Tyto informace musí být přístupné jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům, resp. odborně způsobilým osobám v prevenci rizik. Poskytovatelé pracovnílékařských služeb by měli mít možnost se v této oblasti dále vzdělávat. Přístup k zaměstnancům by měl být komplexní.

Úvod

Z pohledu psychosociálních rizik a stárnoucí pracovní síly je podstatné, aby zaměstnavatel upravil pracovní činnosti, pracovní prostředí a pracovní podmínky tak, aby vyhovovaly všem věkovým kategoriím. Rychlost dopadu stárnutí na fyzické a duševní změny v organismu je velmi individuální, ale určitou měrou tyto změny pociťují všichni stárnoucí zaměstnanci. Toto by mělo být zohledněno zejména v pracovním prostředí a u pracovních prostředků nejen při analýzách rizik BOZP, ale také v rámci pracovnílékařských služeb.

Stres, jako jeden z důsledků působení psychosociálních rizik, má na zaměstnance velký vliv. Mimo jiné je to jeden z prekurzorů vzniku duševních onemocnění. Ty sice nepatří do skupiny nejčastějších diagnóz, ale jsou velmi významné dlouhou dobou trvání každé pracovní neschopnosti. Výše zmíněnému stresu, ať již psychologickému či emočnímu, mohou být vystaveni zaměstnanci jakéhokoliv věku. Některé faktory, které tento stres působí, mohou být ovšem specifické zejména pro starší pracovní populaci. Mezi tyto faktory patří například pocit ohrožení mladšími zaměstnanci či nadřízenými, nutnost vyrovnávat se s negativními postoji vůči starším pracovníkům a obavy o dostatečné důchodové finanční zabezpečení. Předcházení případným problémům může napomoci screening zaměstnanců profesionálními psychologickými diagnostickými metodami. Ty mohou být využívány již při zařazování do pracovní pozice či u stávajících zaměstnanců.

Firmy mohou realizovat odborná školení na téma prevence šikany, bossingu či diskriminace (další z možných stresorů). Velmi důležité je proškolení zejména střední úrovně managementu. Přímý nadřízený by měl umět rozpoznat nepřijatelné chování svých podřízených či jeho dopady. Bylo

zjištěno, že někteří zaměstnavatelé k této problematice přistupují i za využití externích odborných psychologických pracovišť, kde k externím odborníkům mohou mít zaměstnanci větší důvěru než k internímu psychologovi.

Spoluřešitelem výzkumného úkolu byl Státní zdravotní ústav (SZÚ).

Hlavní poznatky z výzkumu

Za projev pracovního stresu se považuje určitá odezva organismu, jejíž vznik je dán působením specifických okolností, podmínek a faktorů pracovní činnosti v rámci pracovního systému. Jsou označovány jako stresory či mikrostressory s ohledem na intenzitu působení. Obvykle se dělí do tří skupin:

1. Stresory související s charakteristickými rysy vykonávaných úkolů či činností:

- Monotónní, jednotvárné a stále se opakující pohybové či jiné úkony a operace, snadno nacvičitelné, při nichž je využívána jen část výkonové kapacity člověka, což je typické např. pro jednoduché montážní práce, pro práce pásové a proudové, pro nenáročnou administrativní úkony apod. S tím obvykle souvisejí další stresory, jako je časový tlak, vnucené pracovní tempo, směnový provoz a noční práce.
- Dále jsou to stresory, kdy dochází naopak k jistému přetížení výkonové kapacity, jako je např. velká proměnlivost úkolů, informační přetížení, velká hmotná či morální odpovědnost za bezpečnost jiných osob a další zátěže neuropsychického charakteru.

2. Stresory vznikající působením faktorů a podmínek, za nichž jsou úkoly a činnosti vykonávány:

- Fyzikální, chemické a biologické – rizikové stroje, technická zařízení, hluk, vibrace, záření, nevhodné mikroklimatické podmínky (práce v chladu, v horkém prostředí), chemické látky (přímý styk, v ovzduší), rizika infekcí, přenosu nemocí, práce v podzemí, ve výškách, na izolovaných pracovištích, práce s počítačem apod.

3. Stresory sociální:

- Špatné sociální klima v pracovním kolektivu, jehož příčinou může být častý výskyt osobních konfliktů, nevyjasněné kompetence jednotlivých členů, nerovnoměrné rozložení pracovních úkolů, nevhodný styl řízení, šikana, sexuální obtěžování, nedostatečná či nespolehlivá komunikace, nebo naopak intenzivní sociální aktivity, chybějící opora mezi členy kolektivu a mezi pracovní skupinou a managementem, jednání s osobami sociálně nepřizpůsobivými, riziko napadení, obavy ze ztráty zaměstnání apod.

Následkem významných změn v oblasti práce, ke kterým dochází v průběhu posledních desetiletí, dochází k vzestupu řady nových nebezpečí. K těmto změnám přispívají rychlejší výrobní, servisní a komunikační procesy, služby, rostoucí podíl intelektuální práce i zvyšující se složitost práce, jakož i nastupující čtvrtá průmyslová revoluce. Mezi tato nebezpečí patří i vzestup tzv. psychosociálních rizik.

Psychosociální rizika jsou popisována a zkoumána již několik posledních desetiletí, ale přesto jsou vnímána jako problematicky uchopitelná a říditelná. Zároveň je pracovní stres a jeho dopady často špatně chápán či stigmatizován, podobně jako mnoho jiných otázek v oblasti duševního zdraví. Psychosociálními riziky je myšlen celý soubor podmínek (materiálních, psychologických i sociálních), které působí na zaměstnance jako stresory.

Přistupovat k řízení psychosociálních rizik je možné hned z několika hledisek. Ve všech případech je však nutné, aby byl v jejich zorném poli na prvním místě zaměstnanec, nikoliv pouze jeho pracovní prostředí.

Výsledky řešeného projektu naznačují, že na pracovištích, kde není psychosociálním rizikům věnována dostatečná pozornost, dochází ke zhoršení pracovního výkonu, poklesu pozornosti, poklesu schopnosti vyrovnat se zvýšené pracovní zátěži, zvýšení absentismu či zvýšení fluktuace zaměstnanců. Často dochází i k nárůstu některých typů onemocnění (např. muskuloskeletální choroby, bolesti hlavy, poruchy spánku, duševní poruchy). Psychosociální rizika tak ovlivňují nejen

úrazovost zaměstnanců a jejich zdraví ve smyslu definice WHO¹, ale mají i vliv na ekonomiku a konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Je proto nezbytné danou oblast respektovat jako plnohodnotný soubor nebezpečí, která mají vliv jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Tato nebezpečí lze řídit vhodnou organizací a plánováním práce, zefektivňováním pracovních procesů, spravedlivým zacházením a oceňováním zaměstnanců či zájmem zaměstnavatele o potřeby zaměstnanců nejen na pracovišti, ale i mimo něj.

Bylo zjištěno, že moderní zaměstnavatelé tuto oblast neopomíjejí, ale řízení psychosociálních rizik využívají i jako nástroj, jak přilákat novou pracovní sílu. V současnosti, kdy trh práce poptává schopnou a kvalifikovanou pracovní sílu ve velkém, je pro zaměstnavatele nezbytností vytvářet si svou značku tak, aby i při vysokém pracovním nasazení měli zaměstnanci zájem o práci právě u takového zaměstnavatele, který dbá na tvorbu důstojných, bezpečných a zdravích neohrožujících podmínek pro výkon práce. Toto platí o něco více v případě zaměstnanců mladších (cca do 30) a starších nad 50 let.

Do budoucna se jeví jako podstatné silné ovlivnění pracovního trhu demografickým vývojem a dalšími změnami souvisejícími s využíváním nových technologií. Politiky zemí Evropské unie směřují k prodlužování pracovního života. Politické reformy se obecně zaměřily na zvýšení zákonem stanoveného („statutárního“) minimálního důchodového věku a poskytování finančních pobídek k setrvání na trhu práce i po dosažení důchodového věku. Na trh práce vstupuje stále méně mladých lidí, zatímco podíl starších lidí (ve věku 55–64 let) na trhu práce se zvyšuje.

Jednou z důležitých změn ovlivňujících situaci na trhu práce je postupující digitalizace a robotizace výroby, služeb i ostatních pracovních činností. S tímto je spojen silící tlak na zaměstnance, a tedy zvyšující se působení stresu. Uvedené změny se týkají, popřípadě je lze očekávat nejenom u méně kvalifikovaných prací, jako jsou práce pokladních, jednoduché administrativní práce či práce rutinního charakteru ve výrobních podnicích apod., tak i u kvalifikovaných prací, jako jsou řidiči, analytici, bankéři apod.

Zaměstnanci, kteří vykonávali práce, které v budoucnu na trhu práce požadovány nebudou, budou potřebovat nové uplatnění. Zejména u stárnoucí pracovní síly se mohou takové změny projevit jako stresory, které bude zapotřebí zvládat v rámci zmiňovaného řízení psychosociálních rizik.

Bylo zjištěno, že preventivní a proaktivní opatření a zavádění inovativních modelů jsou klíčová pro vytvoření lepšího pracovního života starších zaměstnanců. Preventivní opatření mohou být organizační, systémová, technická či personální. Tato řešení musí vycházet z individuálního posouzení skutečné situace na pracovišti a v pracovním týmu.

V této souvislosti je potřebné klást obrovský důraz na prevenci a analýzu rizik, kontinuálně snižovat expozici pracovním rizikům a vytvářet bezpečnější pracovní prostředí. Zaměstnavatel musí zajistit kvalitní posouzení zdravotní způsobilosti k práci, individuální přizpůsobení práce vzhledem ke zdravotnímu stavu a možnostem zaměstnanců. Podpora vzdělávání a rozvoj stávající kvalifikace pracovníků či mentoring mezi staršími a mladšími zaměstnanci patří mezi opatření umožňující prodloužení aktivního pracovního věku. Stárnoucí zaměstnanci, kteří mají dobrou úroveň fyzického a duševního zdraví, jsou schopni lépe zvládnout pracovní zátěž, včetně změn s prací související.

Dosažené výsledky

Souhrnná výzkumná zpráva k dané problematice

Souhrnná výzkumná zpráva se skládá z osmi stěžejních částí, které se věnují oblastem, jako jsou charakteristiky jednotlivých věkových skupin zaměstnanců, vývoj demografie a vývoj v oborech zaměstnání, nemocenské, zdravotní a úrazové odlišnosti mezi jednotlivými věkovými skupinami zaměstnanců, přístupy k psychosociálním rizikům v rámci pracovnělékařských služeb, přístupy k psychosociálním rizikům v zahraničí, databáze psychosociálních rizik, řízení psychosociálních rizik u zaměstnavatele, náklady spojené s (ne)řešením psychosociálních rizik.

¹ Zdraví je chápáno jako stav úplného tělesného, duševního a sociálního blaha nebo také stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody; nejedná se tedy jen o absenci nemoci nebo vady.

Odborný recenzovaný článek [Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik](#)

Psychosociální rizika na pracovišti vyplývají z charakteru a organizace práce, mezilidských vztahů na pracovišti a z vyvážení pracovního a rodinného života. Jejich vliv se může negativně projevit na psychickém i fyzickém zdraví zaměstnance. Psychosociální rizika mají prokázaný dopad na pracovní výkon, absentismus, fluktuaci, pracovní neschopnost i úrazovost.

Odborný recenzovaný článek ve sborníku

Změny v charakteru práce přinášejí změny ve spektru významnosti některých typů rizik, do popředí se významně dostávají psychosociální rizika. Tato rizika mají prokazatelně negativní dopad na psychické i fyzické zdraví zaměstnanců a jejich pracovní výkon. S důrazem na specifické skupiny zaměstnanců lze konstatovat, že může existovat zvýšená citlivost k těmto rizikům. Celkově se jeví stěžejní vysoká aktuálnost zmapovat danou problematiku, vytvořit komplexní poznatkovou základnu pro tvorbu, úpravu a doplnění právních předpisů v daném směru, doporučení, osvětu pro zaměstnavatele, zaměstnance apod.

Workshopy

První workshop na téma [Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik](#) se uskutečnil dne 3. října 2019 za účasti zástupců VÚBP, v. v. i., spoluřešitelů ze SZÚ a dalších zástupců z řad ministerstev, státních úřadů, firem i odborné veřejnosti. Workshop vytvořil platformu pro odbornou diskuzi a přinesl i řadu zkušeností z praxe. Druhý workshop [Řízení psychosociálních rizik pro praxi u zaměstnanců se zdravotním postižením](#) se uskutečnil online dne 30. listopadu 2020. Cílem workshopu bylo poskytnout účastníkům bližší náhled do problematiky praktického řízení psychosociálních rizik u zaměstnanců se zdravotním postižením. Během online setkání vystoupili odborníci ze SZÚ, VÚBP, ČSÚ a z Národní rady osob se zdravotním postižením.

Podcast

Podcast [Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik](#) byl zaměřen na psychosociální rizika a jejich vliv na psychické i fyzické zdraví zaměstnanců a jejich pracovní výkon. V rámci podcastu byly prezentovány postupy, které přispívají ke snižování stresu. Motto podcastu je „Živote zastav, nestíhám!“.

Návrh aktualizace Národního akčního programu BOZP pro období 2021–2022

Navrhovaná doplnění o prioritní opatření:

1. Zpracovat minimální požadavky na obsah vzdělávání poskytovatelů pracovnělékařských služeb v oblasti psychosociálních rizik.

Odůvodnění: poskytovatelé pracovnělékařských služeb nevěnují oblasti psychosociálních rizik dostatek pozornosti, a to i přesto, že se jedná o jednu z oblastí související s prací, kterou mohou pracovní lékaři ovlivnit. Podpora vzdělávání lékařů v této oblasti může napomoci eliminovat tato rizika.

2. Připravit informační kampaň a potřebné materiály zaměřené na optimalizaci spánku a cirkadiálních rytmů, jakožto jednoho z nejdůležitějších regeneračních metod u stárnoucí pracovní síly a u seniorů.

Odůvodnění: v souvislosti s prevencí různých onemocnění, včetně demence a Alzheimerovy nemoci, je potřeba se věnovat speciální osvětě vedoucí k optimalizaci spánku a cirkadiálních rytmů jako nejdůležitější regenerační metodě u stárnoucí pracovní síly a u seniorů. Pro tyto účely je vhodné připravit a popularizovat předspánkový protokol, jako soubor klíčových dovedností, který umožní zlepšení kvality spánku směrem ke kontinuitě hlubokého spánku v prvním spánkovém cyklu, zejména pak fázi NREM, která je nejdůležitější pro regeneraci organismu, odstranění odpadních bílkovin a vylučování růstového hormonu. Narušení spánkového cyklu u lidí vede ke zvýšené pravděpodobnosti vzniku Alzheimerovy choroby – skrze mechanismus akumulace beta amyloidu. Pomocí tohoto postupu bude docházet také ke zvýšení vyplavení růstového hormonu, což umožňuje kvalitnější regeneraci organismu. Přínosem uvedeného prioritního opatření je zvýšení kvality života nejen stárnoucí pracovní síly a seniorů.



Informační materiál

Informační materiál pro cílové skupiny – [Psychosociální rizika a pracovní stres u stárnoucích zaměstnanců.](#)

Zdroje

LIPŠOVÁ, Vladimíra; BÁTRLOVÁ, Kateřina; ZÓNOVÁ, Jana; KOŽENÁ, Ludmila; SENČÍK, Josef. Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik. *Spektrum* [online]. 2019, č. 1, s. 10-12. ISSN 1804-1639. Dostupný z: www.fbi.vsb.cz/export/sites/fbi/cs/.content/galerie-souboru/Spektrum/Spektrum_2019_1.pdf.

SENČÍK, Josef; LIPŠOVÁ, Vladimíra; NECHVÁTAL, Marek; SEDLÁČKOVÁ, Pavlína. Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2019: recenzovaný sborník abstraktů XIX. ročníku mezinárodní konference*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2019. s. 31-32. ISBN 978-80-7385-215-3.

Informační materiál Psychosociální rizika a pracovní stres u stárnoucích zaměstnanců. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/informacni-materialy-bozp/psychosocialni-rizika-a-pracovni-stres-u-starnoucich-zamestnancu-infografika.pdf>.

Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9
110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844
e-mail: vubp@vubp-praha.cz
datová schránka: yi6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Praha, 2021

Policy Brief VÚBP, v. v. i.
ISSN 2695-1606