

Národná správa - Slovensko

Deliverable 2.1





Project Consortium

Coordinator	<u>FIM-CISL (IT)</u>
Beneficiaries	<u>Fondazione ADAPT (IT)</u> , <u>Dublin City University (IE)</u> <u>Central European Labour Studies Institute (SK)</u> <u>Univerza v Ljubljani (SI)</u> <u>Universidade de Santiago de Compostela (ES)</u> <u>HIVA – KU Leuven (BE)</u> <u>Hacettepe University (TR)</u> <u>Vormingscentrum Recht en Plicht (BE)</u> <u>Services Industrial Professional and Technical Union (IE)</u> , <u>Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI)</u> <u>La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES)</u> <u>Türk Metal Sendikası (TR)</u>
Affiliated Entities	<u>ADAPT Associazione (IT)</u>
Associate Partners	<u>IndustriAll Europe</u> <u>OZ KOVO (SK)</u>

D2.1 Official Deliverable Name

Document Information

Deliverable number and title	[D2.1] [IncreMe(n)tal National Highlight - Slovensko]
Dissemination level	Verejné
Organisation Name	[CELSI]
Authors	[Lenka Hanulová, Barbora Holubová]
Submission date	14/3/2025



Project No. 101143366

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

Obsah

Obsah	3
1. Úvod	4
1.1. Súčasná situácia	4
1.2. Ciele národnej správy	4
1.3. Metodológia	4
2. Teoretický rámec (Výskum sekundárnych zdrojov)	4
2.1. Regulačný rámec.....	5
2.1.1. Aktéri	5
2.1.2. Kľúčové regulácie	6
2.2. Prehľad literatúry.....	7
2.2.1. Vedecká literatúra.....	7
2.2.2. Odborná literatúra.....	11
3. Terénny výskum	14
3.1. Analýza výsledkov dotazníkov a rozhovorov.....	14
3.2. Osvedčené postupy z kolektívneho vyjednávania v kovospracujúcom priemysle.....	28
4. Záverečné poznámky	31
Príloha 1. Fiktívne prípady	33
Príloha 2. FAQ	33
Príloha 3. Tipy a možné opatrenia pre intervenciu na úrovni spoločnosti pre ochranu a podporu duševného zdravia na pracovisku	34
Referencie a bibliografia	36

1. Úvod

1.1. Súčasná situácia

Téma duševného zdravia na pracovisku sa na Slovensku, podobne ako v iných krajinách, dostala do popredia počas pandémie COVID-19, keď bola duševná pohoda jednotlivcov a pracovníkov v dôsledku rôznych faktorov vystavená nebývalému stresu. Zhoršujúca sa situácia viedla aj k vzniku projektu Incremental, ktorý na Slovensku realizuje Stredoeurópsky inštitút pre pracovné štúdie (CELSI) v spolupráci s odborovým zväzom KOVO, ktorý pôsobí ako odborová organizácia vrámci kovopriemyslu na Slovensku.

1.2. Ciele národnej správy

Cieľom tejto národnej štúdie je poskytnúť dôkladný prehľad o súčasnom stave duševného zdravia pracovníkov v kovopriemysle na Slovensku. Konkrétne, je cieľom poukázať na významné psychosociálne riziká, prekážky ochrany duševného zdravia a účinné stratégie prevencie a zvládania týchto rizík. Okrem toho sa správa snaží pochopiť význam sociálnych partnerov a odporučiť opatrenia na zlepšenie duševného zdravia na pracovisku aj do budúcnosti.

1.3. Metodológia

Táto správa je založená na spracovaní výsledkov sekundárneho výskumu (existujúceho výskumu a legislatívy), empirického terénneho výskumu a dôkladnej analýzy odpovedí z dotazníkov a rozhovorov. Sekundárny výskum zahŕňa rozsiahly prehľad vedeckej literatúry aj odbornej literatúry spolu s analýzou regulačného rámca (národnej legislatívy), ktorým sa riadi duševné zdravie v pracovnom prostredí. Aktivity v rámci terénneho výskumu zahŕňali distribúciu online dotazníkov medzi zamestnancami kovopriemyslu ako aj uskutočnenie piatich rozhovorov so zástupcami zamestnancov, ktorí sa špecializujú na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, členmi odborov a personalistami (HR) na odvetvovej aj podnikovej úrovni. Dotazník aj štruktúra rozhovoru boli preložené do slovenčiny a intenzívna spolupráca so združeným partnerom OZ KOVO zabezpečila vysokú mieru odpovedajúcich na dotazník, konkrétne 186 respondentov, a šesť kvalitných respondentov vrámci piatich hĺbkových rozhovorov. Komplexná analýza zozbieraných údajov poskytuje významné poznatky o výskyte psychosociálnych rizík, účinnosti existujúcich opatrení a perspektívach jednotlivých zainteresovaných strán.

2. Teoretický rámec (Výskum sekundárnych zdrojov)

Na základe koncepcie EU-OSHA sú psychosociálne riziká aspektmi usporiadania práce a jej riadenia, v rámci jej sociálneho a organizačného kontextu, ktoré môžu spôsobiť psychickú alebo fyzickú ujmu (stres, vyhorenie, depresia). Táto správa preto odpovedá na otázky hlavných psychosociálnych rizík v odvetví spracovania kovov a skúma charakteristiky

aspektov, ako napríklad digitalizácia, pracovné prostredie a nerovnosti, ktoré s touto problematikou súvisia.

2.1. Regulační rámec

2.1.1. Aktéri

Na Slovensku sa terminológia súvisiaca s duševným zdravím spája s pojmom „psychosociálne riziká“ v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Tento pojem je kľúčový pre pochopenie rôznych faktorov ovplyvňujúcich duševnú pohodu jednotlivca. Štátne orgány sa aktívne zameriavajú na riešenie týchto rizík, najmä Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVR). V rámci MPSVR zohráva významnú úlohu pri posudzovaní a podpore štúdií duševného zdravia analytický orgán známy ako Inštitút pre výskum rodiny a práce.

Okrem toho sa do tohto dôležitého dialógu okolo duševného zdravia zapája aj Ministerstvo zdravotníctva (MZ). Celkovo sa čoraz viac uznáva vplyv faktorov, ako sú digitalizácia a technologický pokrok, na stav duševného zdravia obyvateľstva, pretože s vývojom spoločnosti je nevyhnutné zohľadniť, ako tento pokrok ovplyvňuje psychosociálne prostredie jednotlivcov a celkovú duševnú pohodu.

Zákonník práce je základným právnym rámcom, ktorý stanovuje práva a povinnosti týkajúce sa duševného zdravia v zamestnaní. V záujme ďalšieho zlepšenia zdravia pri práci sa v Strategickom rámci zdravotnej starostlivosti na roky 2014 až 2030, ktorý predstavilo Ministerstvo zdravotníctva, zdôrazňuje význam programov určených na podporu duševného zdravia v rôznych prostrediach.

Programy na podporu zdravia zohrávajú v tomto kontexte významnú úlohu, keďže sú založené na princípoch, ktoré zapájajú jednotlivcov do aktivít na posilnenie ich duševných a fyzických schopností. Takéto iniciatívy prinášajú individuálne a spoločenské pozitíva vrátane zlepšenia podmienok pre zdravý životný štýl, zvýšenia zdravotnej gramotnosti a podpory osobného rozvoja.

Navyše, národné linky pomoci sú dôležitým zdrojom, ktorý sa zameriava na prevenciu a odstraňovanie násilia a sociálneho vylúčenia. Poskytovaním dostupnej podpory tieto linky pomoci prispievajú k zabezpečeniu ochrany duševného zdravia na pracoviskách, posilňujú kultúru starostlivosti a reagujú na problémy duševného zdravia.

Výskum v tejto oblasti zrealizovaný na Slovensku poukazuje na dôležitosť ochrany duševného zdravia, najmä v kontexte zdravotného postihnutia. Jednou z významných oblastí, ktorá je predmetom záujmu, je poškodenie duševného zdravia, ktoré môže vzniknúť v pracovnom prostredí. Konkrétne, problémy ako šikanovanie na pracovisku, vyhorenie a stres prispievajú k zhoršovaniu duševného stavu zamestnancov.

Zamestnávateľia zohrávajú v tomto ohľade kľúčovú úlohu, pretože sú zodpovední za vykonávanie posudzovania zdravotného stavu a duševného zdravia prostredníctvom nezávislých odborníkov alebo určených pracovníkov. Okrem toho nárast technostresu, stresu vyplývajúceho z rýchlej digitalizácie a automatizácie, predstavuje nové výzvy pre

duševnú pohodu zamestnancov. Celkovo tieto faktory zdôrazňujú potrebu ucelených stratégií na ochranu duševného zdravia v rôznych odvetviach na Slovensku.

2.1.2. Kľúčové regulácie

Na Slovensku sa duševné zdravie na pracovisku rieši predovšetkým prostredníctvom zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ktorý stanovuje všeobecné povinnosti zamestnávateľa pre bezpečné a zdravé pracovné prostredie, zahŕňajúce aj duševnú pohodu. Patrí sem riešenie stresu na pracovisku a psychosociálnych rizík, pričom zamestnávateľom sa ukladá povinnosť zaviesť preventívne a zmierňujúce opatrenia. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (zákon č. 124/2006 Z. z.) ďalej špecifikuje povinnosti zamestnávateľa pri posudzovaní a riadení rizík na pracovisku vrátane rizík, ktoré majú vplyv na duševné zdravie. Zamestnávatelia sú povinní poskytovať zamestnancom informácie, školenia a dohľad v súvislosti s rizikami pre duševné zdravie a preventívnymi stratégiami.

Tieto zákony dopĺňa niekoľko vládnych nariadení. Vo podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a sensorickou záťažou pri práci (vyhláška č. 542/2007 Z. z.) poskytuje usmernenia na posudzovanie a klasifikáciu rizík na pracovisku vrátane psychosociálnych faktorov, ktoré môžu ovplyvniť duševné zdravie. Hoci sa primárne zameriava na chemické riziká, vyhláška o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci (vyhláška č. 355/2006 Z. z.) obsahuje aj ustanovenia na ochranu zamestnancov pred stresom a problémami duševného zdravia, ktoré môžu vzniknúť v dôsledku expozície nebezpečným látkam.

Tieto legislatívne opatrenia sú podporované zdrojmi a poradenstvom zo strany rôznych organizácií, ako je Národný inšpektorát práce, ktorý ponúka informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia na pracovisku vrátane duševného zdravia. Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky tiež prispieva poskytovaním informácií a podpory na propagáciu a prevenciu duševného zdravia na pracovisku.

Kľúčovým politickým dokumentom je Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a jej realizačný program na roky 2021 - 2023, v ktorom sa psychosociálne riziká uznávajú ako nové riziká na pracovisku popri nových technológiách, automatizácii a demografických zmenách. Zdôrazňuje sa v nej rastúci výskyt duševného a emocionálneho stresu súvisiaceho s prácou. Zároveň sa v tomto dokumente kladie dôraz na výskum a intervenčné programy zamerané na psychosociálne riziká. Vyzýva tiež na zavedenie mechanizmov na včasnú identifikáciu a zmiernenie psychickej a emocionálnej záťaže súvisiacej s prácou.

Konkrétne plány stratégie zahŕňajú rozvoj programov na včasné odhalenie a podporu duševného a psychického zaťaženia spôsobeného prácou, a teda sa zameriavajú na zvyšovanie informovanosti, odbornú prípravu a zabezpečenie podporných politík pre zamestnávateľov a zamestnancov. Cieľom politík BOZP je začleniť duševnú pohodu do rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávatelia sú podporovaní v tom, aby prijali systematické prístupy k riadeniu psychosociálnych rizík. Podľa dokumentu je pri zavádzaní opatrení v oblasti duševného zdravia a bezpečnosti kľúčová koordinácia medzi ministerstvami, odbormi, výskumnými inštitúciami a zamestnávateľmi. Stratégia podporuje dodržiavanie smerníc EÚ týkajúcich sa bezpečnosti práce a duševného zdravia.

Na záver možno zhrnúť, že stratégia BOZP na roky 2021 - 2027 uznáva rastúci vplyv psychosociálnych rizík na moderných pracoviskách, najmä v dôsledku digitalizácie, automatizácie a vyvíjajúcich sa pracovných štruktúr. Stres, vyhorenie a iné problémy v oblasti duševného zdravia sú čoraz aktuálnejšími problémami, ktoré si vyžadujú systematickú intervenciu. Plán zahŕňa včasnú detekciu, preventívne programy, usmernenia pre zamestnávateľov a integráciu politík na zmiernenie týchto rizík. Inštitucionálna spolupráca a zosúladenie právnych predpisov s normami EÚ môže zabezpečiť spoľahlivý rámec na riadenie psychosociálnych rizík na slovenskom trhu práce.

2.2. Prehľad literatúry

Cieľom nasledujúcej časti je preskúmať vedeckú a odbornú literatúru týkajúcu sa psychosociálnych rizík na pracovisku. Bude sa zaoberať niekoľkými kritickými faktormi, ktoré v súčasnosti ovplyvňujú zamestnancov, ako sú flexibilné formy práce, ktoré sa v posledných rokoch dostali do popredia, vplyv digitalizácie na dynamiku práce, všadeprítomný problém neistoty zamestnania, ktorému čelí mnoho pracovníkov, a prípady šikanovania na pracovisku, ktoré môžu vážne ovplyvniť duševné zdravie. Preskúmaním týchto prvkov táto časť preskúma ako prispievajú k psychosociálnym rizikám v rôznych pracovných prostrediach, a zdôrazňuje sa význam riešenia týchto výziev pre pohodu zamestnancov a efektívnosť organizácie.

2.2.1. Vedecká literatúra

Analýza flexibilných foriem práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Kordošová, 2023) odhaľuje hlavné psychosociálne riziká spojené s modernými modelmi zamestnávania. Štúdia poukazuje na problémy súvisiace s prácou na diaľku, digitalizáciou, neistotou zamestnania a rovnováhou, respektíve nerovnováhou, medzi pracovným a súkromným životom.

Analýza odhalila, že stres súvisiaci s prácou a problémy s duševným zdravím sa čoraz častejšie vyskytujú vo flexibilných pracovných podmienkach. Až 46 % zamestnancov pracujúcich v hybridných alebo dištančných modeloch práce uvádza, že zažívajú pracovný stres a vyhorenie v porovnaní s 30 % zamestnancov na tradičných pracoviskách. Nedostatok jasných hraníc medzi pracovným a osobným životom výrazne prispieva k úzkosti a emocionálnemu vyčerpaniu, pričom 42 % respondentov uviedlo, že majú problém odpojiť sa od práce počas mimopracovného času.

Po druhé, neistota zamestnania a finančná nestabilita predstavujú pri flexibilnom zamestnaní významné problémy. Štúdia zistila, že 38 % pracovníkov v zamestnaniach na online platformách sa obáva nepredvídateľného príjmu a stability zamestnania. Okrem toho 28 % telepracovníkov vyjadrilo obavy z možného prepúšťania v dôsledku zníženej viditeľnosti na pracovisku. Táto neistota vedie k zvýšenej úrovni stresu a vyššej pravdepodobnosti zhoršenia duševného zdravia.

Po tretie, otázky zosúladenia pracovného a súkromného života zostávajú pre pracovníkov na diaľku a hybridných pracovníkov významným psychosociálnym rizikom. Hoci 60 % zamestnancov oceňuje flexibilitu práce z domu, 34 % uvádza, že majú problémy so zvládaním svojho pracovného zaťaženia a osobných povinností. Okrem toho sa 25 % pracovníkov cíti sociálne izolovaných, čo má vplyv na spokojnosť s prácou a celkovú

duševnú pohodu. Absencia fyzickej interakcie s kolegami môže viesť k oslabeniu sietí sociálnej podpory, čo ďalej prehĺbuje stres a úzkosť.

Po štvrté, medzi zamestnancami zapojenými do telepráce narastá riziko ergonomického a digitálneho preťaženia. Až 47 % zamestnancov pracujúcich na diaľku uvádza, že majú muskuloskeletálne problémy spôsobené zlými ergonomickými podmienkami doma, napríklad nevhodným zariadením pracoviska. Okrem toho 35 % digitálnych pracovníkov trpí únavou z obrazovky, bolesťami hlavy a namáhaním očí v dôsledku dlhodobého vystavenia digitálnym zariadeniam. K týmto zdravotným problémom prispieva absencia ergonomických pomôcok poskytovaných zamestnávateľom.

A napokon, nedostatok iniciatív v oblasti duševného zdravia realizovaných zamestnávateľmi zostáva hlavnou medzerou pri riešení psychosociálnych rizík. Zatiaľ čo 40 % podnikov poskytuje určitú formu informovanosti o zdraví a bezpečnosti, iba 28 % ponúka školenia o zvládaní stresu. Okrem toho len 31 % organizácií poskytuje prístup k psychologickému poradenstvu alebo programom podpory zamestnancov. Tieto zistenia poukazujú na naliehavú potrebu podnikov začleniť podporu duševného zdravia do svojich politík bezpečnosti práce.

Celkovo štúdia zdôrazňuje potrebu štruktúrovaných politík a intervencií zamestnávateľov na zmiernenie psychosociálnych rizík vo flexibilných pracovných prostrediach. Lepšia podpora duševného zdravia, jasné vymedzenie hraníc medzi pracovným a súkromným životom a ergonomické vylepšenia pracoviska sú kľúčové pre udržanie pohody a produktivity zamestnancov.

Ďalšia výskumná štúdia „Odporúčania a mechanizmy na potlačenie nežiaducich praktík na pracovisku“ (Kordošová, 2023a) poukazuje na kľúčové psychosociálne riziká na pracovisku, pričom sa osobitne zameriava na mobbing, bossing, staffing a iné patologické pracovné vzťahy, ktoré ohrozujú zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Správa zdôrazňuje naliehavú potrebu štruktúrovaných intervencií na boj proti psychosociálnym rizikám na pracovisku. Zvyšovanie povedomia, zavádzanie jasných politík proti mobbingu a poskytovanie služieb psychologickej podpory sú základnými krokmi na zlepšenie duševného zdravia a bezpečnosti zamestnancov na Slovensku.

Autorka prezentuje, že mobbing (šikanovanie na pracovisku) je na Slovensku rozšíreným problémom, pričom každý šiesty zamestnanec (16 %) sa stane obeťou mobbingu a až 80 % zamestnancov je svedkom takéhoto správania, pričom nezasiahne. Štúdia zdôrazňuje, že 30 % slovenských zamestnancov zažíva zasaňovanie, slovné útoky alebo iné negatívne správanie na pracovisku, ktoré prispieva k dlhodobému psychickému stresu. Mobbing je najrozšírenejší v hierarchickom pracovnom prostredí, kde nerovnováha moci vytvára podmienky na pretrvávajúce psychické týranie. Po druhé, násilie na pracovisku vrátane verbálnej a fyzickej agresie zostáva vážnym problémom. Zo štúdie vyplýva, že 3 % slovenských zamestnancov zažilo fyzické násilie na pracovisku, zatiaľ čo 6 % bolo vystavených sexuálnemu obťažovaniu.

Slovné zneužívanie, ponižovanie a manipulácia sú bežnými taktikami používanými na nátlak na obeť, čo vedie k zvýšenému stresu a zvýšenej neprítomnosti na pracovisku. Obete násillia na pracovisku častejšie trpia depresiami, úzkosťou a posttraumatickou stresovou poruchou (PTSD), čo má negatívny vplyv na ich produktivitu a dlhodobú zamestnateľnosť.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku sa v neúmernej miere dotýka žien. V štúdií sa uvádza, že 50 % žien na Slovensku sa stretlo s nejakou formou obťažovania na pracovisku, pričom 77 % žien zažilo opakované incidenty.

Medzi najčastejšie formy patria neželané sexuálne návrhy, nevhodné poznámky a fyzický kontakt, ktoré vytvárajú nepriaznivé pracovné prostredie. Okrem toho 18,3 % žien uvádza, že dostávajú nevhodné správy alebo obťažovanie online, čo poukazuje na rastúcu úlohu digitálnych platforiem pri obťažovaní na pracovisku.

Bossing (zneužívanie zo strany nadriadených) je čoraz väčším problémom, najmä na konkurenčných pracoviskách. Z prieskumu vyplýva, že zamestnanci vystavení bossingu čelia nadmernej pracovnej záťaži, nerealistickým očakávaniam a izolačným taktikám. Medzi bežné metódy patrí zadávanie nezmyselných úloh (Sizyfova taktika), zámerné sabotovanie úspechu práce podriadených a neustály dohľad. Zamestnanci, ktorí čelia bossingu, majú dvakrát vyššiu pravdepodobnosť, že budú trpieť chronickým stresom a vyhorením, čo mnohých vedie k tomu, že v rámci sebazáchovy podávajú výpoveď.

V závere výskumnej štúdie sa uvádza, že na Slovensku chýbajú primerané mechanizmy na prevenciu a riešenie obťažovania a šikanovania na pracovisku. Zatiaľ čo 40 % spoločností poskytuje všeobecné školenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, len 28 % zahŕňa programy na zvládanie stresu alebo riešenie konfliktov. Okrem toho len 31 % podnikov ponúka prístup k službám psychologickéj podpory, čo je výrazne pod európskym priemerom. Obete často váhajú s nahlásením incidentov zo strachu z odvety, pričom 43 % z nich sa domnieva, že ich vyjadrenie by mohlo poškodiť ich kariérny postup. Správa odporúča prísnejšie právne rámce, aktívnejšie inšpekcie práce a väčšiu zodpovednosť zamestnávateľov za zabezpečenie bezpečného a podporného pracovného prostredia.

V štúdií s názvom „Dopady priemyslu 4.0 a digitalizácie na pracovné podmienky a BOZP“ (Kordošová, 2021) autorka zdôrazňuje významné psychosociálne riziko spojené so zavádzaním technológií priemyslu 4.0 na pracovisku. Hlavným problémom je stupňovanie intenzity práce a kognitívne preťaženie, keďže 47 % zamestnancov uviedlo zvýšenú úroveň stresu vyplývajúcu z pokračujúceho digitálneho prepojenia a požiadavky na monitorovanie výkonu v reálnom čase. Tento problém je obzvlášť výrazný v odvetviach, ktoré sa vyznačujú vysokou úrovňou automatizácie, kde sa od pracovníkov vyžaduje rýchle prispôsobenie sa postupujúcim technológiám pri zachovaní vysokých štandardov výkonnosti a efektívnosti.

Ďalším významným zistením je nárast pracovnej neistoty a úzkosti zamestnancov, najmä v odvetviach, ktoré čelia rýchlej automatizácii. V správe sa uvádza, že 34 % slovenských pracovníkov sa obáva, že digitálna transformácia môže viesť k strate zamestnania alebo k výrazným zmenám úloh. Tento pocit neistoty umocňuje skutočnosť, že 31 % pracovných miest na Slovensku je veľmi zraniteľných voči automatizácii, čo patrí k najvyšším hodnotám v rámci krajín OECD. Následne táto úzkosť prispieva k pretrvávajúcemu stresu a zníženej spokojnosti s prácou, najmä medzi nízkokvalifikovanými pracovníkmi, ktorí čelia najvýraznejším rizikám presunu.

Tretie psychosociálne riziko sa týka stierania hraníc medzi pracovným a súkromným životom a zvyšovania miery vyhorenia. Zo štúdie vyplýva, že 41 % zamestnancov pracujúcich s digitálnymi nástrojmi má problém odpojiť sa po pracovnej dobe, čo vedie k poruchám spánku, úzkosti a chronickému vyčerpaniu. Flexibilita, ktorú ponúka práca na diaľku a digitálne systémy, je síce v niektorých ohľadoch prospešná, ale často vedie k tomu, že zamestnanci sa cítia pod tlakom, aby boli neustále k dispozícii. Bez jasných politík

zabezpečujúcich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom sa u mnohých pracovníkov zhoršuje duševné zdravie a zvyšuje miera vyhorenia.

Na zmiernenie týchto rizík správa zdôrazňuje potrebu komplexných stratégií duševného zdravia na pracovisku vrátane psychologických služieb podporovaných zamestnávateľom a programov na zvládanie stresu. Avšak len 28 % spoločností na Slovensku v súčasnosti ponúka štruktúrované školenia o zvládaní digitálneho stresu a vyrovnávaní sa s psychologickými dôsledkami automatizácie. Táto medzera poukazuje na naliehavú potrebu silnejších politík na podporu pohody zamestnancov v ére priemyslu 4.0.

Čížová et al. v 2020 vydala rozsiahlu analýzu „Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov“. Dokument skúma vplyv nepretržitých pracovných procesov na duševné a fyzické zdravie zamestnancov, pričom sa osobitne zameriava na psychosociálne riziká v rôznych odvetviach vrátane kovospracujúceho priemyslu a priemyselnej výroby. Poukazuje na to, ako pracovné podmienky, stres a režim zmien ovplyvňujú psychickú pohodu zamestnancov. Výskum zahŕňa údaje z prieskumov z rôznych hospodárskych odvetví, v ktorých sa hodnotí úroveň stresu, spokojnosť s prácou a obavy o zdravie zamestnancov.

Štúdia tvrdí, že stres a vyhorenie v práci sú na vysokej úrovni. Viac ako 60 % pracovníkov v priemyselnej výrobe zažíva výrazný stres súvisiaci s prácou, ktorý vedie k psychickému vyčerpaniu a vyhoreniu. Dlhý pracovný čas, náročné výrobné ciele a nebezpečné pracovné prostredie prispievajú k chronickej únave. Zamestnanci uvádzajú nedostatok mechanizmov psychologického podpory na pracovisku.

Analýza odhaľuje negatívne účinky práce na zmeny na spánok a pohodu. Nočné zmeny a nepretržitá prevádzka narúšajú denný rytmus pracovníkov, čo vedie k chronickej únave a nedostatku spánku. Zamestnanci v striedavých zmenách uvádzajú zvýšenú podráždenosť, depresiu a pokles kognitívnych funkcií, čo má vplyv na bezpečnosť na pracovisku. Viac ako 40 % pracovníkov má problémy so zaspávaním alebo zažíva časté prerušovanie spánku.

Práca na smeny a dlhý pracovný čas majú za následok zlé rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, pričom zamestnanci majú problém udržať si osobné vzťahy. Mnohí pracovníci sa cítia sociálne izolovaní kvôli nepravidelnému rozvrhu a vyčerpaniu po práci. Medzi zamestnancami v kovospracujúcom priemysle je bežné napätie v rodine spôsobené požiadavkami ich práce.

Značný počet pracovníkov v kovopriemysle trpí chronickými ochoreniami, ako sú kardiovaskulárne ochorenia, vysoký krvný tlak a muskuloskeletálne poruchy. Bežné sú psychické problémy, ako napríklad úzkosť a depresia, pričom mnohí pracovníci potrebujú lekársku starostlivosť. Často sú hlásené fyzické ťažkosti spôsobené stresom vrátane bolesti hlavy, gastrointestinálnych problémov a porúch zraku.

Štúdia vyzdvihuje význam intervencií pod vedením zamestnávateľa vrátane programov na zvládanie stresu a prístupu k možnostiam ochrany duševného zdravia. Len malé percento skúmaných spoločností má aktívne politiky zamerané na psychosociálne riziká. Zlepšenie podmienok na pracovisku, zníženie nadmernej pracovnej záťaže a posilnenie podporného prostredia by mohlo výrazne zlepšiť duševné zdravie zamestnancov.

Tieto zistenia zdôrazňujú naliehavú potrebu lepších pracovných podmienok a iniciatív v oblasti duševného zdravia v kovopriemysle s cieľom zlepšiť pohodu a produktivitu zamestnancov.

Skolodová, J. a Žuľová (2021) zrealizovali štúdiu na tému „Starostlivosť o duševné zdravie zamestnancov s využitím nástrojov pracovného práva,“ ktorá sa zameriava na to, ako možno pracovné právo využiť ako nástroj na podporu duševnej pohody zamestnancov. Zdôrazňuje, že zamestnávateľia majú právnu a etickú zodpovednosť zabezpečiť, aby podmienky na pracovisku neprispievali k problémom s duševným zdravím. V rámci štúdie sa vyzdvihuje potreba proaktívneho prístupu k riadeniu psychosociálnych rizík a navrhujú sa praktické opatrenia, ktoré by mali spoločnosti prijať.

Na duševnú pohodu zamestnancov vplyvajú rôzne faktory na pracovisku vrátane pracovnej záťaže, pracovného tempa, rozvrhovania smien a pracovného prostredia. Zlé medziľudské vzťahy, nedostatočný kariérny rast, násilie na pracovisku a problémy s prepojením práce a domova prispievajú k zvýšenému stresu a problémom s duševným zdravím. Pandémia COVID-19 zintenzívnila mnohé z týchto problémov, čo viedlo k zvýšenej úzkosti, neistote v práci a vyhoreniu.

Autori tiež podotýkajú, že zamestnávateľia majú podľa pracovnoprávných predpisov povinnosť riadiť a zmierňovať psychosociálne riziká. Predpisy vyžadujú, aby spoločnosti posudzovali riziká na pracovisku súvisiace s duševným zdravím a zavádzali preventívne opatrenia. Zamestnávateľom sa odporúča vytvárať pracovné prostredie, ktoré podporuje psychickú pohodu prostredníctvom štruktúrovaných politík a intervencií.

Zlé duševné zdravie vedie k vyššej miere absencií na pracovisku, nižšej produktivite a zvýšeným nákladom na pracovisku. Zamestnanci, ktorí zažívajú vyhorenie alebo chronický stres, si častejšie berú dlhodobú práceneschopnosť alebo predčasne ukončujú pracovný pomer. Investovanie do programov duševného zdravia, flexibilných pracovných podmienok a podporných služieb pre zamestnancov môže zvýšiť morálku a efektivitu na pracovisku.

Tieto zistenia zdôrazňujú kľúčovú úlohu podmienok na pracovisku pri ovplyvňovaní duševného zdravia zamestnancov a potrebu ucelených stratégií na riešenie psychosociálnych rizík.

Ďalší článok „BOZP (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci) ako nástroj prevencie syndrómu vyhorenia u zamestnancov“ (Čížiková, 2023) sa zameriava na rizikové faktory psychického stresu u zamestnancov a jeho dôsledok - syndróm vyhorenia. Článok využíva kvalitatívne metódy pozorovania a rozhovorov na zistenie vývoja syndrómu vyhorenia u zamestnancov a vhodných stratégií na jeho prevenciu. Ďalej sa zaoberá vhodnými metódami zisťovania tohto syndrómu z pohľadu bezpečnostného technika a možnosťami jeho prevencie priamo bezpečnostnými technikmi v praxi.

2.2.2. Odborná literatúra

Rozhodujúcim zdrojom informácií o duševnom zdraví na slovenských pracoviskách je odborná literatúra. Napríklad Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) zahrnuje otázky a ukazovatele o duševnom zdraví do svojich pravidelných prieskumov (ESENER) určených pre podniky aj zamestnancov. V týchto prieskumoch sa hodnotí celková úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia na európskych pracoviskách.

Štúdia ESENER 2019 komplexne analyzuje, ako európske mikropodniky a malé podniky riadia psychosociálne riziká. Štúdia odhaľuje stresové faktory na pracovisku, prekážky efektívneho riadenia a úlohu vnútroštátnych politík pri formovaní reakcií na psychosociálne

riziká. Na Slovensku správa identifikuje konkrétne výzvy súvisiace s duševným zdravím na pracovisku, pričom sa zameriava na výskyt stresu, informovanosť zamestnávateľov, mechanizmy vymáhateľnosti a potenciálne politické intervencie.

Na Slovensku 56 % podnikov uvádza ako najvýznamnejšie psychosociálne riziko vysoké pracovné zaťaženie a časový tlak, čo z neho robí jeden z najčastejšie uvádzaných stresových faktorov medzi zamestnancami. Okrem toho 42 % opýtaných zamestnancov vyjadruje obavy z neistoty zamestnania, najmä v odvetviach s vysokým výskytom zmlúv na dobu určitú. Toto riziko je obzvlášť výrazné v odvetviach zameraných na služby, ako je zdravotníctvo, vzdelávanie a maloobchod, kde viac ako 60 % zamestnancov uvádza časté interakcie s náročnými klientmi alebo emocionálne stresujúce situácie.

Napriek týmto obavám má len 21% slovenských malých podnikov štruktúrovaný akčný plán na boj proti stresu súvisiacemu s prácou, pričom priemer EÚ je 38%. Medzi mikropodnikmi (menej ako 10 zamestnancov) toto číslo ešte viac klesá na 12 %. Zamestnávatelia sa pri riešení psychosociálnych rizík spoliehajú predovšetkým na neformálnu komunikáciu, pričom viac ako 70 % manažérov uviedlo, že problémy súvisiace so stresom riešia skôr ad hoc ako systematickými zásahmi. Okrem toho sa Slovensko nachádza pod priemerom EÚ v ponuke dôverného poradenstva pre zamestnancov, pričom len 18 % malých podnikov poskytuje prístup k psychologickému podpore v porovnaní s 29 % v celej EÚ.

Ďalším kľúčovým problémom je nízka frekvencia inšpekcií práce zameraných na psychosociálne riziká. Zatiaľ čo 35 % malých podnikov na Slovensku uviedlo, že boli v posledných troch rokoch kontrolované, len 14 % týchto kontrol zahŕňalo posúdenie psychosociálnych rizík. Najčastejším dôvodom, prečo sa zamestnávatelia zaoberajú psychickými rizikami, je dodržiavanie právnych predpisov a vyhýbanie sa pokutám (uviedlo 53 % podnikov), zatiaľ čo len 23 % si uvedomuje ich súvislosť s produktivitou a pohodou pracovníkov. To naznačuje nedostatočné povedomie o prínosoch štruktúrovaných iniciatív v oblasti duševného zdravia pri zvyšovaní výkonnosti pracovnej sily a znižovaní miery absentérstva na pracovisku.

V závere správy sa zdôrazňuje potreba výraznejšej regulačnej snahy a osvety o zlepšenie duševného zdravia na pracovisku na Slovensku. Vzhľadom na to, že 60 % podnikov uvádza ako hlavnú prekážku nechotu otvorene diskutovať o duševnom zdraví, je naliehavo potrebné realizovať ciele kampane na destigmatizáciu psychosociálnych rizík. Slovensku by mohli prospieť povinné školenia o zvládaní stresu, silnejšie mechanizmy účasti zamestnancov a zvýšené presadzovanie politik duševného zdravia na pracovisku. Zosúladením svojho prístupu s osvedčenými postupmi EÚ - kde niektoré krajiny majú viac ako 50 % mieru zavedenia programov prevencie psychosociálnych rizík - môžu slovenské spoločnosti výrazne zlepšiť pohodu a produktivitu svojej pracovnej sily.

Štúdia OHS 2022 predstavuje výsledky prieskumu „Flash Eurobarometer - OSH Pulse“, ktorý si objednala agentúra EU-OSHA s cieľom získať prehľad o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) na pracoviskách po skončení pandémie. Rozhovory s pracovníkmi sa uskutočnili v apríli a máji 2022. Zamestnanci mali vyhodnotiť záťaž práce na psychické a fyzické zdravie a na význam riadenia BOZP na ich pracoviskách.

Jedným z hlavných záverov je významný vplyv stresu súvisiaceho s prácou a problémy duševného zdravia. Až 46 % slovenských pracovníkov uvádza, že v dôsledku práce zažívajú stres, depresiu alebo úzkosť, čo je viac ako priemer EÚ, ktorý je 30 %. Okrem toho 27 % pracovníkov trpí bolesťami hlavy alebo únavou očí a 24 % pociťuje celkovú únavu, čo

poukazuje na rozšírené napätie na pracovisku. Napriek týmto obavám len 31 % slovenských pracovísk poskytuje prístup k psychologickému podpore, čo zaostáva za priemerom EÚ.

Ďalším dôležitým zistením je nedostatok iniciatív v oblasti duševného zdravia na pracovisku. Zatiaľ čo 40 % pracovníkov na Slovensku uvádza, že ich podnik vykonáva aktivity na zvyšovanie povedomia o bezpečnosti a zdraví, len 28 % má prístup k informáciám alebo školeniam o pohode a zvládaní stresu. Okrem toho len 32 % pracovníkov konzultuje stresujúce aspekty ich práce, čo odhaľuje nedostatok štruktúrovaných prístupov k zmierňovaniu rizík pre duševné zdravie. Okrem toho sa 43 % zamestnancov domnieva, že odhalenie duševného stavu by mohlo mať negatívny vplyv na ich kariéru, čo poukazuje na stigmú, ktorá je na slovenských pracoviskách stále prítomná.

Pozitívnym trendom v oblasti bezpečnosti práce je, že slovenské pracoviská vo všeobecnosti udržiavajú vysoké bezpečnostné štandardy. Najmä 92 % zamestnancov súhlasí s tým, že bezpečnostné problémy sa promptne riešia, a 89 % je presvedčených, že na ich pracovisku existujú účinné opatrenia na ochranu zdravia. Okrem toho sa 88 % zamestnancov cíti byť povzbudzovaných k tomu, aby nahlasovali problémy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia, čo je nad priemerom EÚ. Pandémia COVID-19 však zvýšila stres na pracovisku u 43 % slovenských pracovníkov, čo naznačuje, že zatiaľ čo fyzická bezpečnosť je dobre riadená, psychická pohoda si vyžaduje ďalšiu pozornosť a zlepšenie.

V rámci Charty diverzity na Slovensku bola v roku 2019 zameraná iniciatíva na duševné zdravie pri práci. Jedným z výstupov iniciatívy je dokument, ktorý sa zaoberá stigmatizáciou duševného zdravia, vplyvom stresu na pracovisku a generačnými rozdielmi v prístupe k duševnej pohode. V dokumente sa uvádzajú aj osvedčené postupy a odporúčania pre podniky na podporu duševného zdravia zamestnancov vrátane otvorenej komunikácie, vyváženého pracovného prostredia a prístupu k zdrojom duševného zdravia.

V dokumente sa uvádza, že viac ako 30 % zamestnancov v členských štátoch EÚ uvádza, že zažíva stres súvisiaci s prácou, pričom k tomu najviac prispieva nadmerné pracovné zaťaženie (45 %) a vysoké očakávania zo strany nadriadených (27 %). Syndróm vyhorenia postihuje najmä vysoko motivovaných zamestnancov a vedie k cynizmu, vyčerpaniu a bezmocnosti. Iba niekoľko krajín EÚ, ako napríklad Lotyšsko a Taliansko, oficiálne uznáva syndróm vyhorenia ako chorobu z povolania, a to napriek jeho hlbokému vplyvu na zamestnancov a podniky.

Pokiaľ ide o generačný posun v povedomí o duševnom zdraví, mileniáli (narodení v rokoch 1981 - 1996) a generácia Z (narodená po roku 2000) kladú dôraz na duševnú pohodu a očakávajú, že zamestnávateľia budú podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Najmä generácia Z má nižšiu toleranciu voči toxickému pracovnému prostrediu a aktívne vyhľadáva podporu duševného zdravia, čím sa programy duševného zdravia na pracovisku stávajú dôležitejšími ako kedykoľvek predtým. Otvorená komunikácia a ústretové riadenie podniku výrazne znižujú riziko vyhorenia a duševných ťažkostí zamestnancov.

Úspešné spoločnosti zavádzajú iniciatívy v oblasti duševného zdravia, ako sú flexibilné pracovné podmienky, psychologická podpora a vyhradené kancelárske priestory na relaxáciu. Ukázalo sa, že programy, ako sú kampane na zvyšovanie povedomia o duševnom zdraví, prístup k psychologickému poradenstvu na pracovisku alebo na diaľku a školenia na zvládanie stresu, zvyšujú angažovanosť zamestnancov a znižujú absentérstvo. Snahy o

destigmatizáciu vrátane zapojenia vedenia do diskusií o duševnom zdraví podporujú zamestnancov, aby vyhľadali pomoc bez strachu z odsúdenia.

Tieto zistenia zdôrazňujú potrebu proaktívnych stratégií v oblasti duševného zdravia na podporu zdravších a produktívnejších zamestnancov.

3. Terénny výskum

3.1. Analýza výsledkov dotazníkov a rozhovorov

Na prieskum preložený do slovenčiny odpovedalo 186 účastníkov. Väčšina z týchto respondentov vyrába kovové tovary, iní však pracujú v odvetviach, ktoré spracovávajú základné kovy, elektrické zariadenia a dopravné zariadenia. Spoločnosti, ktoré sa zúčastnili na prieskume, sú rôzne veľké, pričom väčšina z nich zamestnáva 250 a viac zamestnancov. Pozoruhodné je, že medzi respondentmi bolo viac mužov (54,3 %) ako žien. Vek účastníkov sa líšil, pričom najvýznamnejšia demografická skupina spadala do vekovej kategórie 40 až 49 rokov (35,5 %). Okrem toho podstatná časť respondentov (61,3 %) pracuje u svojho súčasného zamestnávateľa viac ako 10 rokov, zatiaľ čo väčšina ostatných respondentov (30,7 %) pracuje vo svojich podnikoch 4 až 10 rokov.

Z hľadiska rizikových faktorov súvisiacich s prácou sa ukázalo niekoľko kritických otázok. Za hlavný problém bola uznaná neefektívna komunikácia v rámci organizácie. Za druhý najvýznamnejší rizikový faktor sa považovali finančné obavy, najmä pokiaľ ide o schopnosť domácnosti uspokojovať základné potreby. Tretím závažným problémom bola nedostatočná spolupráca v rámci organizácie.

Relevantnosť rizikových faktorov súvisiacich s prácou (N = 139 %)



Z rozhovorov tiež vyplynulo, že jedným z najpálčivejších problémov duševného zdravia, ktoré zamestnanci považujú za prioritné, je vyhorenie a strata motivácie. Zamestnanci opisujú prípady, keď jednotlivci, ktorí sa kedysi venovali príjemným činnostiam, už z nich nemajú radosť v dôsledku vyčerpania z práce. To sa zhoduje s konceptom syndrómu vyhorenia, pri ktorom dlhodobý stres na pracovisku vedie k nedostatku záujmu, motivácie a emocionálnej únavy. Zvyšujúce sa pracovné tempo a digitalizácia sa považujú za výhodné a zároveň vykorisťujúce, pričom zamestnanci vyjadrujú obavy, že požiadavky na vyššie tempo práce znižujú produktivitu pracovníkov na „otrokov“. Nadmerné tempo vytvára obrovský tlak, ktorý, ak nie je splnený, vedie k ďalšiemu stresu a nespokojnosti na pracovisku.

„Na jednej strane tá digitalizácia je fantastická a na druhej strane robí z ľudí otrokov. Tá rýchlosť na vás vytvára naozaj neskutočný tlak. Ak nestihate, tak máte ľudí, ktorí si z toho nič nerobia a potom máte vystresovaných ľudí. Stávajú sa aj fyzické útoky.“

Respondenti poukázali na rastúce povedomie o bezpečnosti na pracovisku v kolektívnych zmluvách a rokovaniach, pričom veľký dôraz sa kladie na zníženie psychického stresu. Zamestnanci uznávajú potrebu ochrany a duševnej pohody, čo naznačuje, že stres na pracovisku sa stal významným problémom, ktorý si vyžaduje formalizované riešenia. Uznáva sa, že zaistenie bezpečnosti by malo presahovať rámec fyzickej ochrany a zahŕňať emocionálnu a psychickú pohodu s cieľom zmierniť vyhorenie súvisiace so stresom.

Ďalším významným problémom je stres na pracovisku ako stratégia riadenia. Niektorí zamestnanci uvádzajú, že niektorí nadriadení sa domnievajú, že stres zvyšuje produktivitu, čo posilňuje toxickú pracovnú kultúru, v ktorej sa zámerne vyvíja tlak s cieľom dosiahnuť vyšší výkon. To vedie k pocitom vykorisťovania, útlaku a dokonca vydierania na pracovisku, keďže pracovníci sa stretávajú s očakávaniami, ktoré neberú do úvahy ich pohodu. Okrem toho sa kritickým problémom stala neschopnosť oddeliť prácu od osobného života. Zamestnanci si čoraz častejšie prenášajú stres na pracovisku domov, čo im sťažuje možnosť oddeliť prácu od súkromného života a zregenerovať sily. Obrovský prílev informácií, úloh a očakávaní prispieva k psychickému preťaženiu, takže pracovníci nie sú schopní všetko efektívne spracovať.

Je zaujímavé, že hoci diskriminácia a nerovnaké zaobchádzanie (napr. na základe pohlavia, rasy alebo politického/náboženského presvedčenia) nie sú na pracovisku vnímané ako hlavný problém, zamestnanci zdôrazňujú, že skutočný problém spočíva v neustálom tlaku na vyšší výkon. Dynamika tlaku zhora nadol, pri ktorej sa nerealistické očakávania prenášajú prostredníctvom hierarchie, núti manažérov, aby na svoje tímy tlačili ešte viac, čím sa vytvára cyklus stresu. Tento tlak na zvyšovanie výkonnosti v kratších časových rámcoch bez ohľadu na pohodu zamestnancov je hlavnou príčinou zhoršovania duševného zdravia v práci. Na riešenie týchto problémov musia spoločnosti nanovo definovať ukazovatele produktivity, zaviesť účinné programy na zvládanie stresu ako aj podporovať iniciatívy zamerané na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, aby sa zabránilo ďalšiemu psychickému nepohodliu.

„Myslím si, že nerovnosti, či diskriminácia alebo nerovnaké podmienky to u nás nie je, čo sa týka žien, mužov alebo rás, politického vierovyznania aj vierovyznania. Skôr je to o tom, že je to ten tlak, ktorý ide zvrchu, že vy máte niečo urobiť a zrazu vy to musíte rozdeliť dolu, lebo máte svojich ľudí a tak tlačíte a chcete to mať kvalitnejšie za kratšiu dobu, čiže je to ten tlak na väčší výkon.“

Konkrétne, 30,2 % respondentov prieskumu uvádza, že psychosociálne riziká súvisiace s prácou sa v ich spoločnosti alebo odvetví osobitne riešia; 43,9 % respondentov uviedlo, že tieto riziká sa neriešia, a 25,9 % uviedlo, že buď nevie, alebo radšej nechce odpovedať na túto otázku.

Z výsledkov tiež vyplýva, že piatimi najčastejšími rizikovými faktormi súvisiacimi s prácou, ktoré sa riešia v rámci podnikových politík, sú zlá spolupráca (37 %) a negatívne sociálne správanie, ako napríklad slovné urážky a šikanovanie, neefektívna komunikácia, nespoločenský pracovný čas a vysoká intenzita práce, každý z nich 36 %. Významný je aj strach zo straty zamestnania, proti ktorému nastavuje stratégie 35 % spoločností. Medzi oblasťami, ktoré by si zamestnanci želali vylepšiť v budúcnosti patrí zlepšenie komunikácie (28 %), riešenie negatívneho správania (27 %), zlepšenie spolupráce (23 %), nespoločenský pracovný čas (22 %) a finančné obavy (21 %) o stabilitu príjmov domácností. Hoci sa dosiahol pokrok pri znižovaní stresorov na pracovisku, narastá potreba cielených intervencií v oblasti komunikácie, finančného zabezpečenia a riadenia pracovnej záťaže na podporu zdravšieho pracovného prostredia.

Najčastejšie symptómy spojené s psychosociálnymi rizikami, s ktorými sa stretávajú spoločnosti alebo odvetvia, sú tieto: stres je uvádzaný v 63,3 % prípadoch, vyhorenie v 59,7 % prípadoch a bolesti hlavy a únava očí v 46,8 % prípadoch.

Odborníkov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sme sa v rozhovoroch pýtali na prekážky v oblasti ochrany duševného zdravia a bezpečnosti na pracovisku.

Jednou z najvýznamnejších prekážok je nedostatočná komunikácia medzi zamestnancami a ich nadriadenými. Mnohí zamestnanci pociťujú nerovnováhu moci, v ktorej nadriadení presadzujú dominantné postavenie z dôvodu hierarchie, čo vedie k nedôvere a strachu z odvety. Zamestnanci často váhajú vyjadriť svoje obavy, pretože sa obávajú, že vyjadrenie by mohlo byť vnímané ako „donášanie“ alebo sťažovanie sa, čo by mohlo ohroziť istotu ich zamestnania. To vedie k zamlčovaniu a izolácii, kedy si zamestnanci nechávajú svoj stres a obavy pre seba namiesto toho, aby hľadali riešenia.

Ďalším závažným problémom je obmedzená vzájomná komunikácia na pracovisku, pričom niektorí nadriadení aktívne odrádzajú zamestnancov od vzájomných rozhovorov. To bráni pracovníkom zdieľať obavy alebo si poskytovať vzájomnú podporu, čo vedie k hromadeniu stresu a úzkosti. V minulosti pracoviská podporovali pocit spolupatričnosti, ale v súčasnosti individualizmus a technologické rozptýlenia (ako sú mobilné telefóny, sociálne médiá a digitálna izolácia) oslabil vztahy na pracovisku, čo zamestnancom čoraz viac sťažuje hľadanie emocionálnej podpory v rámci ich tímov. Okrem toho vonkajšie vplyvy, ako sú médiá a politická rétorika, ďalej ovplyvňujú morálku na pracovisku, pretože zamestnanci odrážajú negatívne spoločenské postoje a tlaky, čo posilňuje stres v ich každodennom živote.

Ďalšou zásadnou prekážkou je uprednostňovanie produktivity pred pohodou zamestnancov. Mnohí zamestnanci uvádzajú, že diskusie na pracovisku sa sústreďujú skôr na ukazovatele výkonnosti než na duševné zdravie alebo spokojnosť s prácou. Zatiaľ čo niektoré medzinárodné pracovné kultúry (napr. v Begicku) majú jasné hranice medzi pracovným a súkromným životom, slovenskí zamestnanci majú problém odpojiť sa od práce, čo vedie k chronickému stresu a vyhoreniu. K tomuto problému sa pridáva rodinkárstvo a hierarchické zvýhodňovanie, keď vedenie posilňuje mocenské štruktúry namiesto toho, aby podporovalo priaznivé prostredie a podporu medzi zamestnancami z rôznych úrovní štruktúr danej spoločnosti. Výsledkom je, že manažéri na nižších úrovniach napodobňujú správanie vrcholových manažérov, čím vytvárajú kultúru, v ktorej sa normálne uplatňuje kontrola a tlak namiesto toho, aby sa uprednostňovala spokojnosť pracovníkov.

„Skôr si myslím, že sa táto téma nerieši, pretože. Rieši sa hlavne výkonnosť zamestnancov a nie ich nejaká pracovná pohoda. Určite existujú svetlé výnimky.“

Napokon, neistota z udržania práce a finančný tlak nútia zamestnancov znášať zlé pracovné podmienky a psychické vypätie. Konkrétne, mnohí zamestnanci sa obávajú straty zamestnania a majú pocit, že nemajú inú možnosť ako znášať vysokú úroveň stresu, pretože finančná stabilita má prednosť pred duševným zdravím. To vytvára začarovaný kruh, v ktorom zamestnanci napriek tomu, že si uvedomujú svoj stres a vyhorenie, majú pocit, že musia prijať realitu, namiesto toho, aby požadovali zmenu. Okrem toho nízke

sebavedomie bráni zamestnancom vyhľadať pomoc alebo diskutovať o svojich problémoch s duševným zdravím, čo ďalej posilňuje kultúru mlčania a rezignácie.

Ak spoločnosti nebudú aktívne investovať do iniciatív v oblasti duševného zdravia a nevytvoria bezpečné komunikačné kanály, tieto prekážky budú naďalej brániť pracovnej pohode a celkovej spokojnosti s prácou.

Zo 139 respondentov sa 46 % domnieva, že psychosociálne riziká ovplyvňujú všetkých pracovníkov v ich spoločnostiach, zatiaľ čo 37,4 % si myslí, že ovplyvňujú len špecifické skupiny ľudí. Pokiaľ ide o špecifické skupiny ľudí, 44 % respondentov uvádza, že psychosociálne riziká najviac postihujú staršie osoby a ženy (vrátane matiek), pričom 12 % respondentov sa domnieva, že najviac postihujú staršie osoby, a 8 % tvrdí, že veľmi pravdepodobne podobne postihujú aj ženy. Podľa 24 % respondentov je najmenej pravdepodobné, že psychosociálne riziká negatívne ovplyvnia migrujúcich pracovníkov, pričom 10 % respondentov tvrdí, že je veľmi nepravdepodobné, že by patrili medzi najviac ovplyvnených.

Rozhovory s odborníkmi potvrdzujú výsledky dotazníku a uvádzajú, že slovenskí zamestnanci zažívajú značný psychický stres v dôsledku obáv o bezpečnosť zamestnania. Tieto obavy vyplývajú z vnímania, že zahraniční pracovníci (napr. z Uzbekistanu a Moldavska) sú ochotní pracovať iný pracovný čas a akceptovať nižšiu mzdu, čím sú pre zamestnávateľov atraktívnejší. U miestnych pracovníkov to vyvoláva neistotu, pokiaľ ide o ich vyhliadky pre budúce zamestnanie, čo podnecuje stres a obavy z presunu pracovných miest. Okrem toho problémy s integráciou na pracovisku vedú k nespokojnosti, vytváraniu samostatných skupín a zlej komunikácii, čo ďalej prehľbuje napätie.

„Psychickú záťaž pociťujú slovenskí zamestnanci s tým, že sa obávajú o zamestnanie práve z toho titulu, že „dovezení“ zamestnanci sú nejakým spôsobom ochotní pracovať v iných časoch alebo aj za inú odmenu, pretože napriek tomu, že je to nízka odmena u nás... pre nich je to veľká suma.“

Ďalšou kľúčovou výzvou je výrobné prostredie s vysokým tlakom, v ktorom zamestnanci čelia fyzickej aj psychickej záťaži v dôsledku zvyšujúcej sa rýchlosti výroby a očakávaní kvality. Pracovníci vyjadrujú obavy z toho, že sú neustále monitorovaní z hľadiska výkonnosti, čo ovplyvňuje ich psychickú odolnosť. Tlak na dodržiavanie rýchleho tempa výroby ovplyvňuje nielen efektívnosť, ale prispieva aj k vyčerpaniu a problémom súvisiacim so stresom.

Zamestnanci sa často obracajú na odbory s prosbou o usmernenie v súvislosti s ich pracovným zaradením, čo svedčí o rozšírenej neistote a nespokojnosti s ich pracovnými povinnosťami.

Ďalším závažným problémom je jazyková bariéra medzi miestnymi a zahraničnými zamestnancami, ktorá sťažuje spoluprácu na pracovisku. Slovenskí pracovníci, ktorí sú zodpovední za školenie cudzincov, často majú problémy s komunikáciou, ale zostávajú zodpovední za chyby, ktoré robia tí, ktorých školia. Niektorí zahraniční pracovníci údajne tvrdia, že nerozumejú pokynom, čo vedie k ich preradeniu na jednoduchšie úlohy, pričom

náročnejšie úlohy zostávajú slovenským zamestnancom. Táto nerovnováha v rozdelení pracovného zaťaženia vyvoláva frustráciu a podnecuje napätie na pracovisku.

Okrem toho automatizácia a digitalizácia zintenzívnili zaťaženie pracovníkov nižšej úrovne.

Mnohé pracovné povinnosti, ktoré predtým patrili strednému manažmentu, sa teraz presunuli na operátorov výrobných liniek, čím sa zvýšila ich pracovná záťaž a zároveň sa zmiernili povinnosti vyššie postavených zamestnancov. Tieto obavy vyplývajú z vnímania, že zahraniční pracovníci (napr. z Uzbekistanu a Moldavska) sú ochotní pracovať iný pracovný čas a akceptovať nižšiu mzdu, čím sú pre zamestnávateľov atraktívnejší.

Tieto kombinované faktory prispievajú k rastúcej nespokojnosti, nerovnosti a psychickej únave na pracovisku, pričom zdôrazňujú naliehavú potrebu lepšieho rozdelenia pracovnej záťaže, spravodlivej mzdovej politiky a lepšej podpory integrácie pracovníkov.

Tým, že je tá digitalizácia na vysokej úrovni, sa dá povedať, že zamestnávateľ prenáša veľké povinnosti práve na tých najchudobnejších na tých výrobných operátorov, oni akosi uľahčujú ten stredný manažment, lebo prenášajú, svoje bývalé povinnosti na ten samý spodok.

Spomedzi 136 respondentov 69,1 % uviedlo, že prevencia a riadenie psychosociálnych rizík v ich podnikoch alebo odvetviach funguje nedostatočne, zatiaľ čo len 12,5 % respondentov si myslí, že funguje efektívne.

Podľa prieskumu 60,2 % respondentov označilo neochotu otvorene diskutovať o psychosociálnych otázkach za významnú prekážku prevencie a riadenia týchto rizík v spoločnostiach a odvetviach. Okrem toho 54,8 % účastníkov uviedlo, že hlavnou prekážkou je nedostatočná informovanosť manažmentu.

Okrem toho sa 53,8 % respondentov domnieva, že k problémom pri riešení týchto rizík prispieva neochota znášať súvisiace ekonomické alebo organizačné náklady.

Iba 13,4 % absolvovalo školenie, čo naznačuje, že školenie o duševnom zdraví sa v podniku v širokej miere nepraktizuje. Až 81,3 % respondentov uviedlo, že neabsolvovalo školenie, čo podčiarkuje nedostatky v programoch zvyšovania povedomia o duševnom zdraví. Medzitým si 5,2 % nie je istých, či absolvovali školenie, alebo sa rozhodli neodpovedať. To môže naznačovať zmätok v súvislosti s definíciou školenia o duševnom zdraví alebo neochotu rozprávať sa o tejto problematike.

Pri hodnotení celkového duševného zdravia pracovníkov v podnikoch väčšina respondentov (46,6 %) uviedla, že úroveň je prijateľná, zatiaľ čo 26 % ju považuje za zlú.

V priemere na základe 131 odpovedí pracovné prostredie ovplyvňuje pohodu zo 72,8 %. Pociť preťaženia a nedocenenia prevláda najmä medzi ženami, ktoré uvádzajú rozdiely v mzdách v porovnaní s mužskými kolegami, a to aj pri vykonávaní úloh, ktoré sú často náročnejšie. Tieto kombinované faktory prispievajú k rastúcej nespokojnosti, nerovnosti a psychickej únave na pracovisku, pričom zdôrazňujú naliehavú potrebu lepšieho rozdelenia pracovnej záťaže, spravodlivej mzdovej politiky a lepšej podpory integrácie pracovníkov.

Nižšie uvádzame štruktúrovanú analýzu s reprezentatívnymi citátmi:

Mnohí zamestnanci sa potýkajú s vysokou úrovňou stresu. Preťaženie požiadavkami svojich úloh, vysokými očakávaniami a rýchlym tempom prostredia nie je prekvapením, že rastie miera vyhorenia.

"Samozrejme, že pracovné prostredie ovplyvňuje psychický stav vašej pohody, keď tam strávite 12 hodín z 24 hodín denne a niekoľkokrát za týždeň, niekedy aj 4-5 krát."

K tejto nespokojnosti prispieva zlé riadenie a nedostatočné podporné systémy. Zamestnanci často pociťujú nedostatok pomoci v oblasti ľudských zdrojov, nereagujúce vedenie a nespravodlivé zaobchádzanie, čo ešte zhoršuje ich problémy.

„Absolútne nulová podpora HR. Keď mám veľké množstvo práce a vidím, ako sa ostatní nudia a bavia. Nerieši sa šikanovanie na pracovisku, ženy sú ponižované. Pre každého platia iné pravidlá.“

„Odmietanie zamestnávateľa čohokoľvek, o čom sa zamestnanci rozhodnú diskutovať. Zamestnávateľ má vždy pravdu, aj na úkor zdravého rozumu. Množstvo nezmyselných a ekonomicky zlých rozhodnutí, ktorými si jedine manažment pohladí ego.“

Vplyv pracovného stresu sa nekončí v kancelárii. Konflikty a negatívne pocity sa často prenášajú do osobného života a ovplyvňujú celkovú pohodu. Toxická pracovná kultúra, ktorá sa vyznačuje mobbingom, obťažovaním a vyhrázaním, navyše predstavuje vážny problém pre duševné zdravie zamestnancov.

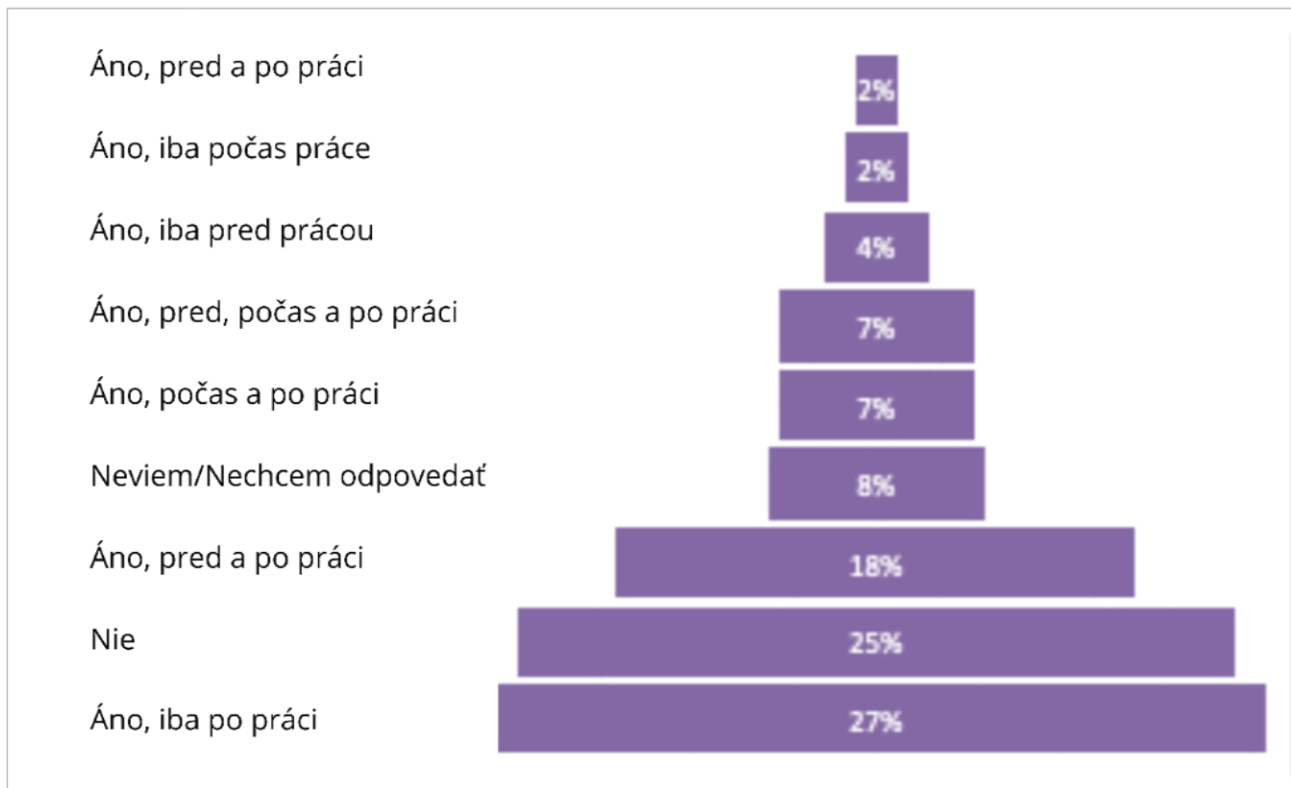
"Cielené šikanovanie s cieľom donútiť zamestnanca odísť."

Nie je to však všetko negatívne, v pozadí sú aj pozitívne faktory. Mnohí zamestnanci profitujú z podporných tímov, spravodlivého vedenia a lepších pracovných podmienok, čo spoločne prispieva k zdravšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a k lepšej pohode.

"Ak je v práci všetko v poriadku, človek odchádza domov pokojný a spokojný. Ak nie, stres ho nasleduje domov"

Nie je to však všetko negatívne, v pozadí sú aj pozitívne faktory. Mnohí zamestnanci profitujú z podporných tímov, spravodlivého vedenia a lepších pracovných podmienok, čo spoločne prispieva k zdravšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a k lepšej pohode.

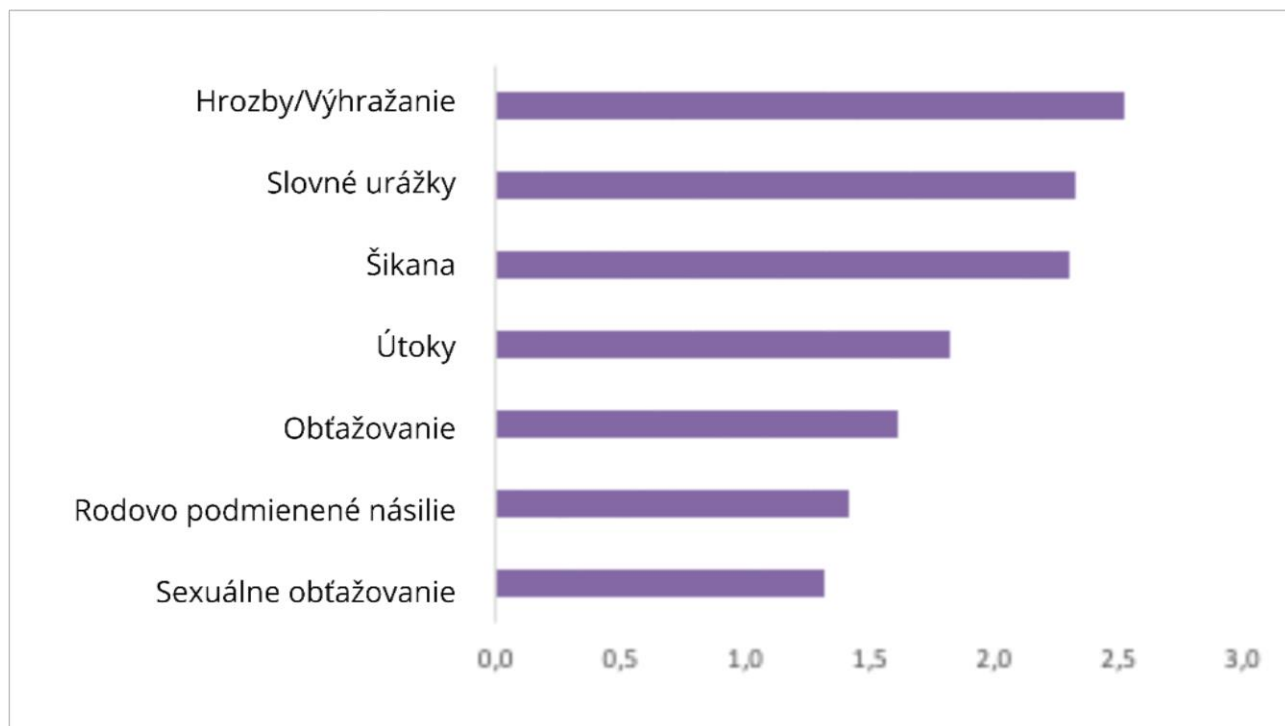
Dostatok príležitostí na starostlivosť o duševnú pohodu vzhľadom na pracovné prostredie (N=131, v %)



Väčšina respondentov (41,2 %) sa domnieva, že zamestnanci nie sú zapojení do definovania a vykonávania cieľných opatrení na ochranu svojho zdravia v súvislosti so zistenými psychosociálnymi rizikami, zatiaľ čo 29,9 % ich vníma ako do určitej miery zapojených.

Nasledujúci graf znázorňuje priemerné vnímanie miery, v akej sú zamestnanci vystavení zneužívajúcim postojom a činom na pracovisku, pričom sa používa škála od „vôbec nie sú vystavení“ až po „mimoriadne vystavení“. Za najrozšírenejšie formy zneužívania na pracovisku sa považujú vyhrážky, slovné urážky a šikanovanie. Napadnutia a obťažovanie sú hlásené v o niečo nižšej miere ako slovné zneužívanie, ale stále sú značne prítomné. Rodovo podmienené násilie a sexuálne obťažovanie je najmenej vnímanou formou zneužívania v porovnaní s ich ostatnými formami.

Presvedčenie o miere, v akej sú pracovníci vystavení zneužívajúcim postojom a činom (N= 139, priemer, %)



Poznámka: Priemerná hodnota od žiadneho vystavenia po extrémne vystavenie.

Ženy (26,7 %) sú vnímané ako častejšie vystavené diskriminačným praktikám ako muži (3,8 %). Najväčšia skupina (36,6 %) sa domnieva, že diskrimináciu zažívajú muži aj ženy. Zároveň s tým si 17,7 % respondentov myslí, že ani jedno z pohlaví nie je vystavené diskriminácii, čo naznačuje, že niektorí zamestnanci nemusia rozpoznať významné problémy alebo môžu pracovať v spravodlivejšom prostredí.

Dotazník tiež ponúka pohľad na informovanosť zamestnancov a ich vnímanie postupov ich spoločnosti pri riešení diskriminačných postojov a konaní. Najväčšia časť respondentov (42,3 %) uviedla, že v ich spoločnosti chýbajú postupy na riešenie diskriminácie. To odhaľuje výraznú medzeru v politikách na pracovisku, ktorá môže spôsobiť, že zamestnanci budú vystavení diskriminácii bez možnosti primeraného riešenia. Len 30,5 % respondentov potvrdilo, že ich spoločnosť má zavedené postupy. Značný počet respondentov, 26,7 %, si nie je istý alebo radšej nechce odpovedať, na otázku o existencii takýchto postupov. Skutočnosť, že viac ako 69 % respondentov (odpoveď „Nie“ + „Neviem“) buď neverí, že ich spoločnosť má zavedené postupy, alebo o nich nevie, poukazuje na veľký problém v oblasti presadzovania politik, komunikácie alebo dôvery v opatrenia proti diskriminácii na pracovisku.

V rámci dotazníku, 17 zamestnancov uviedlo, že ich spoločnosti majú postupy na riešenie diskriminačných činov alebo postojov.

Respondenti tiež uvideli niekoľko príkladov postupov, konkrétne: schránka na nahlasovanie diskriminácie, osobne prostredníctvom oddelenia ľudských zdrojov, sťažnosť e-mailom na oddelenie ľudských zdrojov, formuláre na nahlasovanie, disciplinárne konanie, kódex správania, oslovenie nadriadeného, vyššieho manažéra, odbory.

Hoci sa väčšina organizácií spolieha na postupy využívané personálnymi oddeleniami (HR), úroveň dôvery v ich účinnosť sa medzi zamestnancami líši. Hoci sú k dispozícii možnosti anonymného nahlasovania, ich využívanie nemusí byť rozšírené. Mnohé spoločnosti zaviedli formálne politiky, ako sú kódexy správania a usmernenia, ale zdá sa, že informovanosť o týchto politikách ako aj ich presadzovanie je nejednotné. Supervízori slúžia zamestnancom ako kontaktný bod, avšak niektorí majú pocit, že ich problémy nie sú dostatočne riešené. Disciplinárne opatrenia sú možné, ale nie je jasné, ako často sa uplatňujú. Tam, kde sú prítomné odbory, aktívne prispievajú k týmto procesom.

Väčšina respondentov (60,3 %) nevie o žiadnej formalizovanej politike na predchádzanie stresu v súvislosti s prácou v podnikoch. Zároveň, aj keď 12,2 % o takejto politike vie; na otázku, o akú konkrétne ide, však respondenti neuviedli žiadnu relevantnú odpoveď.

V dotazníku sme sa pýtali aj na dostupné pracovné zdroje, konkrétne na tie fyzické, psychologické a sociálne charakteristiky, ktoré podporujú pracovníkov a ktoré by mali byť podporované s cieľom zmierniť pracovné stresory, s ktorými sa stretávajú. Potreba uznania (42,74 %) a lepších kariérnych príležitostí (41,94 %) naznačuje, že mnohí pracovníci sa cítia nedocenení, nedostatočne platení a vnímajú obmedzený potenciál rastu v rámci svojich organizácií. Nedostatok týchto kľúčových zdrojov môže prispieť k demotivácii, zníženiu angažovanosti a zvýšeniu odchodov zamestnancov, čo podčiarkuje naliehavú potrebu zlepšenia štruktúry odmeňovania a jasnejších možností kariérneho postupu.

Ďalšou kritickou oblasťou, ktorú treba rozvíjať, je zapojenie zamestnancov do rozhodovania, keďže 40,32 % uvádza, že by sa mala podporovať možnosť vyjadriť obavy týkajúce sa organizácie práce. Podobne aj rovnováha medzi pracovným a súkromným životom (37,10 %) a podpora zo strany manažérov (37,10 %) sú oblasti, v ktorých zamestnanci požadujú výrazné zlepšenie. Tieto zistenia naznačujú, že hoci zamestnanci majú sociálnu podporu od kolegov, nemusia cítiť rovnakú podporu od svojich manažérov alebo sa necítia byť zahrnutí do formovania svojho pracovného prostredia. Odstránenie týchto nedostatkov by mohlo viesť k väčšej angažovanosti zamestnancov, zníženiu stresu a zvýšeniu spokojnosti s prácou.

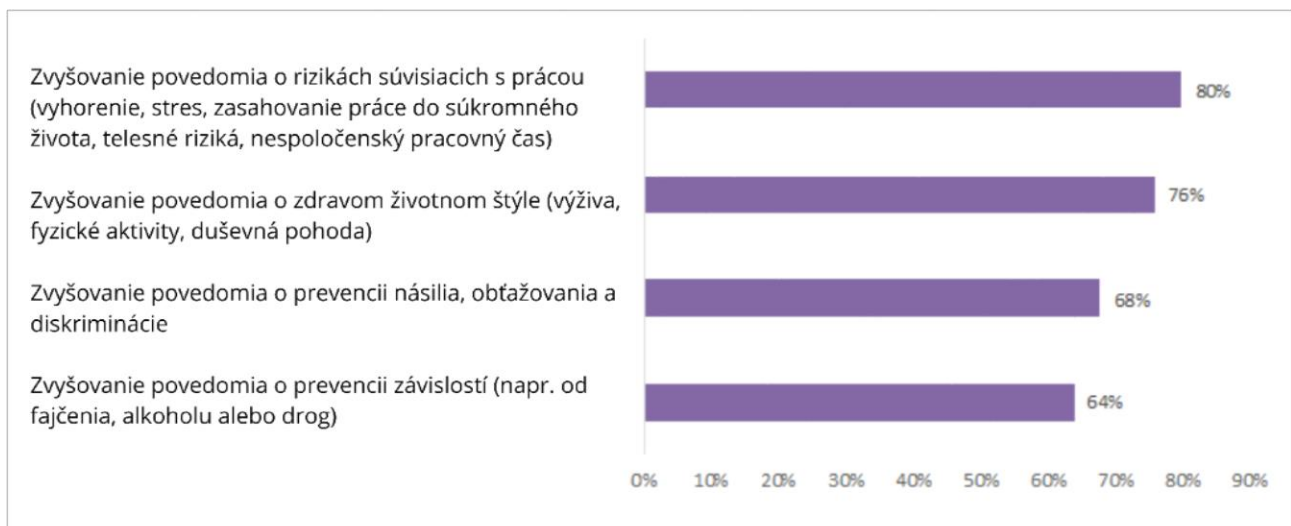
Spoločnosti by sa mali zamerať na zlepšenie spravodlivého odmeňovania, uznania a programov kariérneho rozvoja s cieľom vytvoriť zdravšie a produktívnejšie pracovisko. Zavedenie štruktúrovaných úprav plátov, iniciatív na oceňovanie zamestnancov a jasných ciest kariérneho rastu môže zvýšiť morálku a udržanie zamestnancov. Okrem toho, poskytovanie školení pre manažérov na zvýšenie podpory vedenia, zvýšenie účasti zamestnancov na rozhodovaní a podpora flexibilných pracovných politík by ďalej riešili stresory na pracovisku. Uprednostnením týchto zmien môžu organizácie vytvoriť priaznivejšie a posilňujúce prostredie, ktoré podporuje pohodu a dlhodobý úspech zamestnancov.

Najčastejšie využívanou možnosťou riešenia problémov duševného zdravia pracovníkov je kontaktovanie všeobecného odborníka v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom 34,7 % respondentov uviedlo, že je VŽDY k dispozícii. Naopak, najmenej využívané sú odborné služby zamerané na prevenciu problémov duševného zdravia a školenia alebo

podporné kurzy pre pracovníkov, pričom 46,8 % respondentov uviedlo, že tieto služby nie sú NIKDY k dispozícii. Okrem toho interné webové stránky poskytujúce informácie o zdrojoch v oblasti duševného zdravia, odborníci špecializujúci sa na ergonomický dizajn pracoviska a psychológovia alebo skupiny psychológov sú tiež prevažne uvádzané ako NIKDY nedostupné, čo uviedlo 38,1 % respondentov.

Taktiež, 33,9 % respondentov hodnotí firemnú kultúru v oblasti podpory duševného zdravia pracovníkov ako zlú, zatiaľ čo 29 % ju považuje za prijateľnú. Väčšina uvedených oblastí si vyžaduje zlepšenie podnikovej kultúry, najmä v oblasti zvyšovania povedomia o rizikách súvisiacich s prácou (vyhorenie, stres, zasahovanie do pracovného a súkromného života, fyzické rizikové faktory, nespoločenský pracovný čas), podpory zdravého životného štýlu (výživa, fyzické aktivity, pohoda), riešenia prevencie závislostí (napr. od fajčenia, alkoholu alebo drog), ako aj zvyšovania povedomia o prevencii násillia, obťažovania a diskriminácie.

Oblasti vyžadujúce zlepšenie podnikovej kultúry (N= 124, %)



Ak spoločnosti v posledných piatich rokoch zaznamenali významné organizačné zmeny (50,8 %), tieto zmeny zvyčajne súviseli s konkurenčnými tlakmi (40 %) a riadením nákladov (34 %). Zmeny súvisiace so zdravím a bezpečnosťou sa vyskytli vo výraznej miere u 26 % respondentov

V rámci rozhovorov to potvrdili to aj odborníci na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a personalisti (HR): uvádzajú, že zvýšený stres a intenzita práce sa stali určujúcimi znakmi moderného pracovného prostredia. Zamestnanci uvádzajú, že pociťujú neustály tlak na výkon, majú problém po práci „vypnúť“ a vnímajú, že očakávania sú stále vysoké. Rýchly pracovný rytmus a neustávajúce požiadavky prispievajú k psychickému vypätiu a vyčerpaniu a sťažujú pracovníkom dosiahnutie zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Nedostatok času na oddych medzi pracovným a osobným životom zvyšuje úroveň stresu, pričom zamestnanci sú duševne zaťaženi svojimi úlohami aj po odchode z pracoviska.

Podľa respondentov jednou z najvýraznejších zmien bola transformácia pracoviska po skončení pandémie COVID-19. Odborníci v rozhovoroch opisujú výrazný nárast fyzického a psychického vyčerpania, čo vedie k zvýšenému napätiu na pracovisku a medziľudskému napätiu. Zamestnanci sa údajne viac uzavreli do seba, častokrát zápasili s nevyriešenými osobnými a rodinnými problémami, ktoré vyplávali na povrch počas dlhšieho pobytu doma, čo tiež spôsobilo, že sa menej zapájajú do komunikácie s kolegami. Zdá sa, že dlhodobé vystavenie rôznym domácim dynamikám viedlo k zmene pohľadu na vzťahy a osobné priority, čo ďalej zkomplikovalo ich návrat do tradičnej rutiny pracovného prostredia.

„Po COVIDe bolo na tých ľuďoch vidieť, že do práce chodili nielenže vyčerpaný fyzicky, lebo je to dosť náročné fyzicky, ale aj psychicky a bola vidieť nervozita na pracoviskách. Ľudia sa sebou nechceli moc rozprávať a riešili sa problémy, ktoré sa dovtedy neriešili a rozoberali aj rodinné rodinné problémy, rozoberali, čo sa u nich v rodine stalo.“

Ďalšou významnou výzvou sú ťažkosti so školením a udržaním si zamestnancov v spoločnostiach z dôvodu vysokého pracovného tlaku.

Mnohí noví zamestnanci majú problém udržať krok so zrýchleným pracovným tempom, čo má za následok vysokú mieru fluktuácie zamestnancov, pričom polovica nových zamestnancov odchádza krátko po nástupe. Na rozdiel od minulých generácií dnešní zamestnanci uprednostňujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a flexibilitu pred samotnými finančnými stimulmi. Mladá generácia sa snaží o väčšiu samostatnosť a rigidné pracovné miesta s vysokým tlakom - najmä v odvetviach, ako sú montážne linky - nespĺňajú jej očakávania. Tento posun v prioritách pracovníkov spôsobil problémy pri nábore zamestnancov, pretože spoločnosti sa snažia prilákať a udržať si talenty.

Takže ja tu pracujem vo firme 25 rokov a tu vždy bola taká poučka, že pracuj, lebo na bráne stojí ďalších 200 ľudí, ktorí čakajú na tvoje pracovné miesto, no od roku 2018, možno už 2015, sme mali trošku problém s naberaním... Teraz berieme všetkých, ktorí majú vôbec záujem sem prísť.

Na základe uskutočnených rozhovorov dlhodobí zamestnanci vnímajú aj pokles stability pracovných miest a zhoršenie psychickej záťaže pracovníkov.

Stará paradigma, v ktorej bola istota zamestnania posilnená predstavou, že „vždy sú tu iní, ktorí čakajú na vaše miesto“, sa časom oslabil. Od rokov 2015 - 2018 sa spoločnosti stretávajú s čoraz väčšími problémami pri prijímaní zamestnancov, čo ich núti prijímať všetkých dostupných kandidátov, dokonca aj tých, ktorí majú o danú pozíciu menší záujem. To naznačuje širšiu zmenu na trhu práce, kde zamestnanci majú teraz väčšiu moc požadovať lepšie podmienky. Napriek určitému pokroku v informovanosti sa však respondenti domnievajú, že psychický tlak na pracovníkov sa skôr zhoršuje, než zlepšuje, čo signalizuje potrebu naliehavých reforiem v oblasti riadenia pracovnej záťaže, podpory duševného zdravia a celkových očakávaní v oblasti pracovných podmienok.

Z prieskumu medzi pracovníkmi vyplynulo, že o možných vplyvoch nových technológií zavedených na pracovisku na zdravie a bezpečnosť zamestnancov sa diskutovalo s pracovníkmi alebo ich zástupcami v 26,2 % prípadov, zatiaľ čo v 54,1 % prípadov sa o nich nediskutovalo.

Prvky týkajúce sa organizačnej zmeny (N= 62, veľmi a do veľkej miery)



Z prieskumu vyplýva, že o niektorých vplyvoch na pracovisku sa diskutuje, zatiaľ čo iné sa prehliadajú. Najčastejšie spomínaným vplyvom je zvýšená intenzita práce (68,75 %), nasleduje priebežné vzdelávanie (53,1 %) a flexibilita práce (56,3 %). Tieto údaje naznačujú, že tlak na pracovné zaťaženie, aktualizácia zručností a flexibilné podmienky sú považované za rozhodujúce. Avšak problémom, ako je informačné preťaženie (28,13 %), dlhodobé sedenie (12,5 %) a nejasné hranice medzi pracovným a súkromným životom (25 %), sa venuje menej pozornosti napriek ich vplyvu na pohodu zamestnancov.

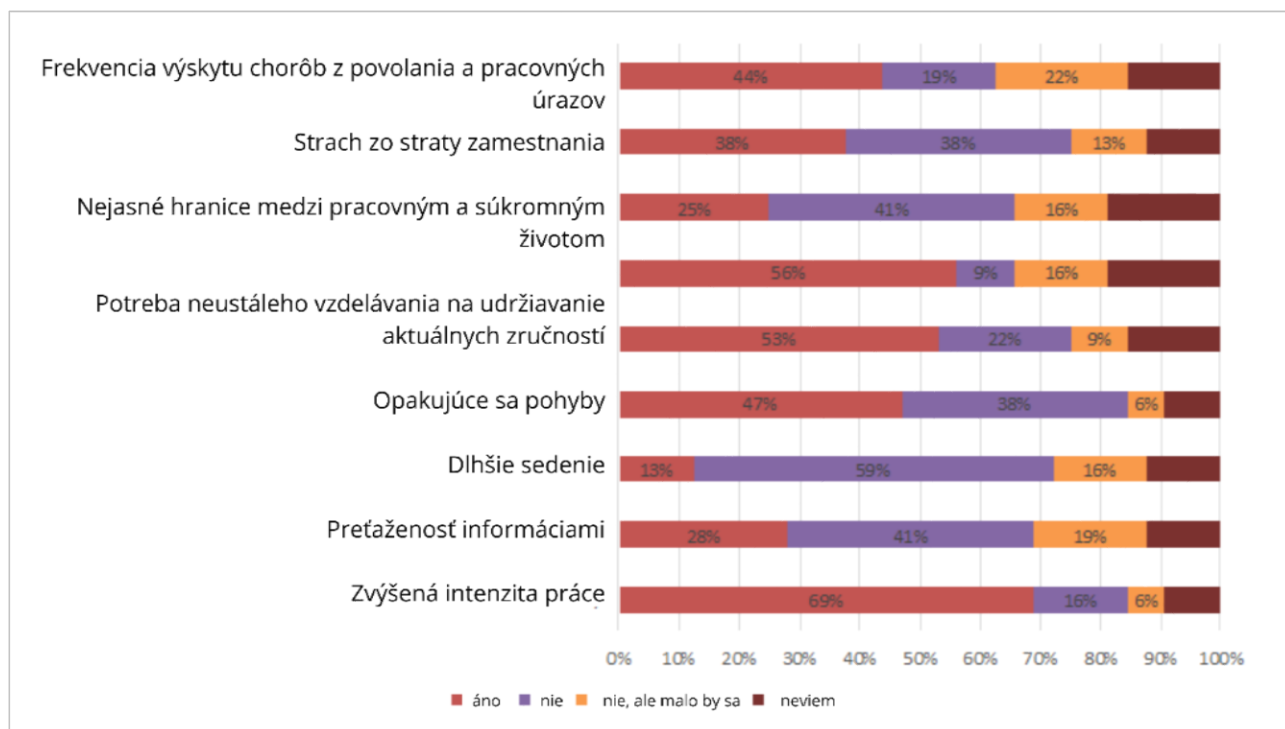
Hlavným problémom je nedostatočná diskusia o kľúčových otázkach. Niektorí zamestnanci (21,8 %) majú pocit, že sa podceňujú zdravotné a bezpečnostné riziká. Okrem toho si väčšiu pozornosť vyžaduje informačné preťaženie (18,6 %), dlhodobé sedenie (15,6 %) a nejasné hranice medzi pracovným a osobným životom (15,6 %). Tieto témy odrážajú rastúce obavy z psychickej a fyzickej záťaže na súčasných pracoviskách, najmä v prostredí s vysokým pracovným zaťažením a sedavým zamestnaním.

Ďalšou významnou obavou je strach zo straty zamestnania, o ktorom sa podľa 13 % zamestnancov treba viac rozprávať. Rovnaké percento má pocit, že sa o týchto obavách buď diskutuje, alebo sa ignorujú, čo poukazuje na pretrvávajúcu neistotu v oblasti bezpečnosti práce. Okrem toho si 9,38 % respondentov myslí, že by sa mali zintenzívniť

diskusie o priebežnom vzdelávaní, čím sa zdôrazňuje význam kariérnej stability a prispôsobivosti meniacim sa pracovným požiadavkám.

V rámci budúcich školení o duševnom zdraví by organizácie tiež mali uprednostniť diskusie o nedostatočne zastúpených, ale zásadných otázkach, ako sú riziká ohrozujúce zdravie pri práci, psychické preťaženie, dlhodobé sedenie a problémy spojené s nevyváženým pracovným a súkromným životom. Aktívne riešenie týchto problémov môže pomôcť predchádzať vyhoreniu, zvýšiť spokojnosť zamestnancov a vytvoriť udržateľnejšie pracovné prostredie. Pravidelné diskusie o zdraví a bezpečnosti, iniciatívy zamerané na zvyšovanie povedomia o duševnom zdraví a ergonomické zlepšenia pracoviska by sa mali zaviesť s cieľom preklenúť rozdiely v oblastiach, v ktorých sa zamestnanci cítia zanedbávaní.

Prediskutované, neprediskutované vplyvy a oblasti na zlepšenie (N= 32, v %)



Z názorov pracovníkov (60%, 120) na to, či nové technológie viedli k flexibilnejšej organizácii práce, ktorá spĺňa ich potreby na udržiavanie pracovnej pohody (t. j. práca na diaľku, pružný pracovný čas atď.), vyplýva, že pracovníci nemajú prístup k žiadnym flexibilným opatreniam.

Prostredníctvom rozhovorov sme taktiež analyzovali úlohu sociálnych partnerov pri riešení duševného zdravia na pracovisku. Z odpovedí vyplýva, že otázky duševného zdravia sa objavili v diskusiách a kolektívnom vyjednávaní v dôsledku rastúceho stresu zamestnancov. Zamestnanci sa často obracajú na odbory alebo sociálnych partnerov, pretože už nedokážu zvládať psychický tlak, čo niektorých vedie k odchodu zo zamestnania alebo k predčasnemu odchodu do dôchodku. V reakcii na to sa spoločnosti snažia zaviesť alternatívne výhody, ako je dodatočná dovolenka, práca na diaľku a skrátenie pracovného času. Tieto iniciatívy

však zostávajú skôr všeobecnými návrhmi než konkrétnymi opatreniami, chýba im štruktúrované alebo vymáhateľné zavedenie politík.

Hoci niektoré mechanizmy podpory duševného zdravia existujú, napríklad horúce linky zavedené počas pandémie COVID-19, ich implementácia je nedôsledná. Mnohé z týchto zdrojov boli po pandémii zrušené, aby boli neskôr opäť zavedené v dôsledku dopytu zamestnancov. To poukazuje na to, že hoci zamestnávateľia uznávajú duševné zdravie ako problém, často ho považujú skôr za dočasný problém než za trvalú prioritu. Ďalšie štátom podporované iniciatívy, ako napríklad rekreačné poukazy, sa považujú za potenciálne opatrenia na zlepšenie životnej pohody, ale ich účinnosť pri riešení stresu na pracovisku zostáva nejasná a diskutabilná.

Jedným z významných problémov je zároveň nedostatok dôvery a otvorenej komunikácie medzi zamestnancami, zamestnávateľmi a odbormi. Mnohí zamestnanci radšej vyjadrujú svoje obavy zástupcom odborov namiesto nadriadeným alebo personálnemu oddeleniu, pretože sa obávajú odvetných opatrení alebo sa cítia nepríjemne, keď sa delia o osobné problémy. To však vedie k nesúladu medzi obavami zamestnancov a reakciami zamestnávateľov. Zástupcovia odborov často opisujú, že sa cítia ako dôverníci, pretože počujú problémy zamestnancov, zatiaľčo sa snažia presvedčiť spoločnosť, aby ich brali vážne. V niektorých prípadoch zamestnanci dokonca nesprávne prezentujú svoju situáciu, čo komplikuje schopnosť odborov účinne obhajovať ich záujmy.

Zároveň s tým sa zdá, že vzťahy medzi odbormi a zamestnávateľmi sú napäté, čo sťažuje účinné vykonávanie iniciatív v oblasti duševného zdravia. Niektorí zamestnanci pozorujú, že iné spoločnosti úspešne riešia problematiku duševnej pohody na pracovisku, avšak ich súčasná organizácia túto otázku zatiaľ neuprednostňuje. To naznačuje, že hoci je podpora duševného zdravia dosiahnuteľná prostredníctvom efektívnej spolupráce medzi pracovníkmi a manažmentom, vo veľkej miere závisí od ochoty oboch strán viesť zmysluplný dialóg a konať. Bez silnejších politík, lepšej komunikácie a angažovanosti zamestnávateľov bude duševné zdravie na pracovisku naďalej predstavovať pretrvávajúci problém s nejednotnými riešeniami.

„Cez dva roky spolupracujeme s odborovou organizáciou a za to obdobie nepriniesli tento bod. Ale čo sa týka napríklad iných firiem, napríklad, v predchádzajúcej spoločnosti, kde som pracovala, tak tam to bolo riešené.“

3.2. Osvedčené postupy z kolektívneho vyjednávania v kovospracujúcom priemysle

Odborári zdôrazňujú, že pri riešení problémov duševného zdravia na pracovisku je rozhodujúca včasná intervencia. Odbory vyzdvihujú potrebu odhaľovať a riešiť problémy hneď, ako sa objavia, ideálne prostredníctvom kolektívnych zmlúv v jednotlivých podnikoch. Uznávajú však, že vytvorenie celoodvetvových politík v oblasti duševného zdravia je náročné vzhľadom na rozdiely vo veľkosti, štruktúre a zdrojoch spoločností. Napríklad spoločnosť ako U. S. Steel Košice, ktorá zamestnáva 10 000 pracovníkov, si vyžaduje úplne iný prístup v porovnaní s menšou firmou so 150 zamestnancami. Táto rozdielnosť sťažuje zavedenie štandardizovaných politík v oblasti duševného zdravia na úrovni odvetvia.

Odbory podporujú manažment duševného zdravia aj prostredníctvom organizačných politík, ako sú programy pomoci zamestnancom, horúce linky pre duševné zdravie a preradenie na inú prácu pre pracovníkov, ktorí sa vracajú z dlhodobej práceneschopnosti (PN). Niektoré podniky určili pre zamestnancov vracajúcich sa z PN menšiu pracovnú záťaž, aby im pomohli pri opätovnom začlenení. Za najdôležitejší aspekt sa však považuje prevencia, pričom úsilie sa zameriava na služby psychologického poradenstva. Niektoré firmy uzavreli zmluvy s externými psychologickými službami, ktoré dvakrát ročne poskytujú zamestnancom možnosť konzultácie, aby mohli dôverne prediskutovať svoje obavy o duševné zdravie. To umožňuje pracovníkom vyjadriť problémy súvisiace so stresom bez obáv z odvetných opatrení zo strany zamestnávateľa a zároveň ponúka firmám spätnú väzbu o prevládajúcich problémoch.

Jednou z hlavných prekážok podpory duševného zdravia je neochota zamestnávateľov investovať do týchto programov. Mnohé spoločnosti zaviedli iniciatívy v oblasti duševného zdravia až počas COVID-19, keď boli prerozdelené finančné prostriedky z iných oblastí (napr. na teambuildingové aktivity). Keď sa tieto prostriedky vyčerpali, programy, ako napríklad horúce linky pre duševné zdravie, sa prestali realizovať napriek dopytu zamestnancov. Niektoré spoločnosti nakoniec tieto služby obnovili, ale ich udržateľnosť zostáva neistá. Sociálne programy financované zamestnancami boli navrhnuté ako prostriedok na financovanie iniciatív v oblasti duševného zdravia, avšak stále pretrvávajú otázky, či by spoločnosti mali prevziať plnú zodpovednosť za financovanie podpory duševného zdravia.

Okrem toho je nedostatočná informovanosť a odborná príprava manažérov v oblasti duševného zdravia. Mnohí nadriadení nemajú zručnosti potrebné na zvládanie psychických ťažkostí zamestnancov. Spätná väzba naznačuje, že ponuka psychologického koučingu alebo mentoringu pre vedúcich pracovníkov by im mohla pomôcť efektívnejšie zvládať stres na pracovisku. Napriek tomu existuje odpor zo strany zamestnávateľov, ktorí považujú podporu duševného zdravia za nízku investičnú prioritu. Niektorí tvrdia, že ak by ochrana duševného zdravia bola zákonom nariadená, spoločnosti by boli nútené brať túto problematiku vážnejšie. V súčasnosti sa školenia o duševnom zdraví obmedzujú na krátke semináre, ktoré poskytujú základné techniky zvládania stresu, ale neponúkajú dlhodobú psychologickú podporu.

Odborári sa rozchádzajú v názoroch na to, kto by mal byť zodpovedný za riešenie problémov duševného zdravia na pracovisku. Niektorí zamestnanci sa domnievajú, že podpora duševného zdravia by mala byť integrovaná do personálneho oddelenia, pričom psychickou pohodou by sa mal zaoberať špecializovaný odborník v personálnom tíme. To by zamestnancom poskytlo kontaktné miesto v rámci spoločnosti, ktoré by zabezpečilo, aby sa problémy duševného zdravia riešili ako súčasť štandardných postupov v oblasti ľudských zdrojov. Problémom tohto prístupu je však dôvera - niektorí zamestnanci vyjadrujú skepsu voči schopnosti personálneho oddelenia dôverne zaobchádzať s duševným zdravím, obávajú sa, že informácie by mohli byť zneužitá alebo poskytnuté vedeniu.

Alternatívnym návrhom je zamestnať interného psychológa, hoci názory na realizovateľnosť tejto úlohy sa rôznia. Niektorí respondenti tvrdia, že jeden psychológ na plný úväzok by mohol byť prínosom, iní však upozorňujú na praktické problémy. V trojzmennej prevádzke by psychológ, ktorý by bol k dispozícii len ráno, nebol dostupný pre všetkých zamestnancov a tí, ktorí potrebujú naliehavú pomoc, by nemuseli dostať podporu v správnom čase. Z toho

vyplýva, že hoci by interný odborník mohol byť cenný, dostupnosť a prístupnosť by bolo potrebné starostlivo štruktúrovať, aby sa zabezpečil spravodlivý prístup v rámci všetkých zmien.

Ďalší pohľad je, že podpora duševného zdravia by mala pochádzať od externého odborníka, a nie od interného zamestnanca oddelenia ľudských zdrojov alebo psychológa menovaného spoločnosťou. Niektorí zamestnanci sa domnievajú, že problémy s dôverou v rámci organizácie im sťažujú zveriť sa internej osobe, pretože sa môžu obávať, že ich osobné problémy by mohli byť použité proti nim. Domnievajú sa, že nezávislý odborník z externého prostredia by poskytol neutrálnejšie a dôvernejšie prostredie, v ktorom by sa zamestnanci cítili bezpečne pri vyjadrovaní obáv bez strachu z profesionálnych následkov.

Z odpovedí nakoniec vyplýva, že ideálnym riešením môže byť hybridný prístup - špecializovaný interný kontakt v oddelení ľudských zdrojov (HR) pre okamžitú podporu a zároveň ponuka prístupu k externým psychologickým službám pre dôvernú a nezaujatú starostlivosť o duševné zdravie. Tým by sa dosiahla rovnováha medzi dostupnosťou a dôverou, čím by sa zabezpečilo, že zamestnanci budú mať k dispozícii dostupný interný zdroj a zároveň neutrálnu externú možnosť v prípade vážnejších alebo dôvernejších problémov.

Celkovo možno konštatovať, že hoci sa informovanosť o duševnom zdraví za posledných päť rokov zlepšila, súčasný prístup je naďalej nedostatočný. Anonymné služby duševného zdravia a 24-hodinové nezávislé linky pomoci sa na niektorých pracoviskách ukázali ako účinné, ale často sa prestali poskytovať z dôvodu nákladov. Odbory uznávajú potrebu štruktúrovanejšieho a udržateľnejšieho prístupu, avšak bez zákonných povinností alebo záväzku zamestnávateľa zostane duševné zdravie pravdepodobne skôr sekundárnym problémom než neoddeliteľným aspektom pohody na pracovisku.

Odborníci identifikovali len jeden sľubný postup na pracovisku v oblasti ochrany duševného zdravia. Počas pandémie COVID-19 zaviedla spoločnosť v kovopriemysle 24-hodinovú telefónnu linku dostupnú pre všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ rozpoznal zvýšený dopyt po pomoci pri riešení problémov duševného zdravia, ktorým čelia jeho zamestnanci a ich rodinní príslušníci, a horúca linka si rýchlo získala uznanie a popularitu medzi pracovníkmi.

Po skončení pandémie bola horúca linka zrušená. V reakcii na pretrvávajúce problémy, ktoré nahlásili niektorí zamestnanci, a žiadosti o jej obnovenie sa však zamestnávateľ rozhodol opätovne otvoriť 24-hodinovú horúcu linku.

Horúcu linku prevádzkujú externí odborníci špecializujúci sa na psychológiu a psychiatriu, čím sa zabezpečuje úplná bezpečnosť a dôvernosť pre zamestnancov. Zamestnávateľ dostáva len prehľad o typoch problémov, ktoré zamestnanci riešia prostredníctvom horúcej linky.

Po tejto iniciatíve boli podobné horúce linky zriadené aj v iných organizáciách. Napriek relatívne vysokým prevádzkovým nákladom sa ukázalo, že tieto služby zamestnanci veľmi oceňujú za predpokladu, že konzultácie vykonávajú nestranní externí odborníci a zamestnávateľ nemá prístup ku konkrétnym individuálnym prípadom.

4. Záverečné poznámky

Národná správa ponúka dôkladnú analýzu duševného zdravia na pracovisku, najmä v odvetví spracovania kovov. Štúdia, ktorú vypracovala CELSI v spolupráci s OZ KOVO (Slovenský odborový zväz pracovníkov v kovospracujúcom priemysle), skúma psychosociálne riziká, politiky duševného zdravia na pracovisku a zapojenie sociálnych partnerov do riešenia týchto problémov. Výskum využíva prieskum dokumentov, prieskum v teréne a rozhovory s cieľom určiť kľúčové výzvy a potenciálne riešenia na zlepšenie duševného zdravia na pracovisku.

Kľúčové posolstvá:

- Riziká duševného zdravia na pracovisku sú rozšírené, ale nedostatočne riešené. Štúdia poukazuje na zvýšenú mieru stresu, vyhorenia a neistoty v zamestnaní medzi zamestnancami v kovospracujúcom priemysle. Stres na pracovisku uviedlo 63,3 % respondentov, pričom 59,7 % trpí vyhorením. Medzi hlavné riziká patrí slabá komunikácia, nadmerné pracovné zaťaženie a neistota zamestnania. Napriek rozšírenosti týchto problémov len 30,2 % respondentov potvrdilo, že ich spoločnosti aktívne riešia psychosociálne riziká.
- Zamestnávateľom a sociálnym partnerom chýbajú štruktúrované stratégie v oblasti duševného zdravia. Hoci niektoré spoločnosti poskytujú zdroje na ochranu duševného zdravia, mnohé intervencie sú skôr dočasné alebo reaktívne než systematické. Horúce linky a služby psychologického podpory zavedené počas pandémie COVID-19 boli napriek dopytu zamestnancov zrušené z dôvodu finančných obmedzení. Neochota investovať do dlhodobých riešení v oblasti duševného zdravia naznačuje, že duševná pohoda zostáva pre mnohých zamestnávateľov nízkou prioritou.
- Hierarchia na pracovisku a zlá komunikácia zhoršujú problémy duševného zdravia. Mnohí pracovníci sa cítia zastrašovaní svojimi nadriadenými, pričom majú nízku dôveru v personálne oddelenia (HR). Existuje kultúrna neochota otvorene diskutovať o duševnom zdraví, pričom 60,2 % respondentov uviedlo ako hlavnú prekážku pri riešení týchto rizík strach zo stigmy alebo odvety. To vedie k stavu, kedy zamestnanci nevyhľadajú pomoc, ani keď zápasia s vážnym stresom na pracovisku.
- Digitalizácia a automatizácia zvýšili intenzitu práce a stres. Zavedenie technológií Priemyslu 4.0 viedlo k vyššej kognitívnej a emocionálnej záťaži pracovníkov. Až 47 % zamestnancov uvádza zvýšený stres v dôsledku neustáleho digitálneho monitorovania a intenzívnejšej pracovnej záťaže. Ďalším veľkým problémom je neistota zamestnania, keďže 34 % pracovníkov sa obáva straty zamestnania v dôsledku automatizácie. Zhoršila sa aj rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, pričom zamestnanci majú problém „vypnúť“ po pracovnom čase.
- Sociálni partneri zohrávajú dôležitú úlohu, ale ich úsilie je roztrieštené a nekonzistentné. Odborové organizácie začali začleňovať otázky duševného zdravia do kolektívneho vyjednávania, ale tento prístup nie je dostatočne konzistentný.

Niektoré spoločnosti zaviedli programy pomoci zamestnancom, preventívne prehliadky duševného zdravia a flexibilné pracovné podmienky, ale tieto iniciatívy sa v jednotlivých odvetviach značne líšia. Je potrebné vytvoriť silnejšie právne rámce, ktoré by na pracoviskách vo všetkých sektoroch nariadili politiky podpory duševného zdravia.

Záverom možno konštatovať, že duševné zdravie na slovenských pracoviskách, v rámci kovospracujúceho priemyslu, zostáva kritickým, ale nedostatočne uprednostňovaným problémom. Hoci sa informovanosť zvýšila, štrukturálne prekážky, ako napríklad zlá komunikácia na pracovisku, stres súvisiaci s digitalizáciou a nedostatočné politiky v oblasti duševného zdravia, bránia významnému pokroku. Je naliehavo potrebné, aby zamestnávateľia, tvorcovia politik a odborové organizácie spolupracovali pri vytváraní udržateľných, právne presadzovaných iniciatív v oblasti duševného zdravia. Bez systematického zásahu sa bude psychická záťaž pracovníkov pravdepodobne stupňovať, čo bude mať za následok vyššiu mieru fluktuácie, zníženú produktivitu a zhoršenie pohody zamestnancov.

Príloha 1. Fiktívne prípady

Prípado 1: Politika rozmanitosti a zamestnaneckých výhod pre zlepšenie rovnováhy medzi súkromným (rodinným) a pracovným životom

Kovospracujúci podnik so 150 zamestnancami čelí nedostatku zamestnancov. Rastúci dopyt po strojných súčiastkach spôsobuje, že je náročné nájsť zamestnancov, čo vedie k vysokému pracovnému zaťaženiu, únave, zvýšenej absencii ako aj chybám vo výrobe. Podnik sa preto rozhodne osloviť ženskú časť populácie a aktívne zlepšiť svoju politiku rozmanitosti, vďaka ktorej by sa práca stala atraktívnejšou pre ženské kandidátky, ako aj incentivizovať sťahovanie sa do regiónu. Podnik zavedie niekoľko podporných služieb, aby uľahčil život všetkým zamestnancom, ale zároveň aby oslovil aj ženskú populáciu. Patrí medzi ne garantovaná pozícia pre partnera v prípade akceptovania miesta v podniku, organizovaná starostlivosť o deti na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a rodinne budovania tímu a iné voľnočasové aktivity pre rodinu.

Výsledok:

- Naplnené potrebné zamestnanecké kvóty
- Lepšie vyvážený súkromný a pracovný život pre všetkých zamestnancov
- Rodinná atmosféra napomáhajúca sociálnym väzbám v podniku

Prípado 2: Rotácia pracovného miesta a rozmanitosť úloh pre zvýšenie zmysluplnosti a zlepšenie zručností v práci

Jozef pracoval na páse a v poslednom čase býval unavený únava a iritovaný. Jeho supervízor si všimol pokles jeho angažovanosti a výkonnosti, preto si s ním dohodol súkromný rozhovor. Počas rozhovoru Jozef priznal, že opakujúca sa povaha jeho úloh spôsobuje, že sa necíti motivované a jeho práca sa mu zdá nezmysluplná, čo prispieva k jej zlej nálade a úzkosti. Keďže si priamy nadriadený uvedomoval riziko vyhorenia v dôsledku opakujúcej sa povahy úloh mnohých zamestnancov, spolupracoval s personálnym oddelením a výborom pre BOZP na preskúmaní možných riešení, ako je napríklad rotácia pracovných miest. Jozef bol dočasne preradený do inej sekcie, kde získal nové zručnosti a zároveň stále využíval svoje odborné znalosti. Na kontrolnom stretnutí po polroku sa Jozef podelil o svoju vyššiu spokojnosť.

Výsledok:

- Zvýšená motivácia z práce, prevencia vyhorenia
- Diverzifikovaná kvalifikácia zamestnanca
- Zvýšená dôvera medzi zamestnancom a zamestnávateľom

Príloha 2. FAQ

Čo sú psychosociálne risky a ako sa dajú vyhodnocovať?

Prečo je dôležité porozumieť psychosociálnym rizikám práce/v práci?

Aké zákony a predpisy týkajúce sa psychosociálnych rizík a pohody existujú a ako sa dajú uplatniť na podnikovej alebo individuálnej úrovni?

Aké opatrenia sa uplatňujú na podporu psychosociálnej pohody v iných spoločnostiach?

Aké práva majú zástupcovia zamestnancov pri riešení psychosociálnych problémov?

Aké úpravy na pracovisku možno vykonať pre podporu pohody zamestnancov?

Aký je vplyv digitalizácie a automatizácie práce na pohodu na pracovisku?

Aký vplyv má digitalizácia na kvalitu práce a psychosociálne riziká?

Čo je možné spraviť pre zlepšenie komunikácie a spolupráce medzi pracovníkmi z rôznych prostredí/rôzneho pohlavia/rôznej etnickej príslušnosti?

Príloha 3. Tipy a možné opatrenia pre intervenciu na úrovni spoločnosti pre ochranu a podporu duševného zdravia na pracovisku

Spôsoby určené na pomoc zamestnávateľom pri vytváraní podmienok na pracovisku, ktoré podporujú zdravie a pohodu všetkých pracovníkov sa vo väčšine prípadov riadia 3 zásadami:

- poskytnúť zamestnancom väčšiu kontrolu nad prácou
- znížiť nadmerné pracovné požiadavky
- zlepšiť sociálne vzťahy na pracovisku

Práve z toho dôvodu sa bližšie pozrieme na každý z týchto aspektov a ich prípadné využitie v rámci praktík na pracovisku. Niektoré z nich sú tiež ilustrované vo fiktívnych prípadoch.

1. Poskytnutie väčšej kontroly zamestnancom nad ich prácou

Pocit kontroly v práci je silnou hybnou silou a motiváciou pre zamestnancov. V širšom zmysle slova kontrola nad prácou, ktorú jedinec vykonáva, v ňom vytvára zmysluplný vplyv na to, ako, kedy a kde sa práca vykonáva, čo napomáha pocitu zmysluplnosti práce. Ak zamestnanci nemajú dostatočnú kontrolu v práci, alebo majú pocit, že majú len malý alebo žiadny vplyv na to, ako plnia svoje každodenné úlohy, podliehajú nadmernej miere dohľadu alebo dozoru alebo nemôžu rozumne predvídať svoj rozvrh z týždňa na týždeň, môže sa úroveň frustrácie z práce zvyšovať. Inými slovami, nedostatok kontroly nad dôležitými aspektmi pracovného života vie byť veľmi stresujúci. Aj rôzne výskumy potvrdili, že stres spôsobený nízkou kontrolou práce (inými slovami, nízky vplyv na rozhodovanie o tom, ako sa práca vykonáva) v kombinácii s vysokými pracovnými nárokmi môže výrazne zvýšiť riziko vzniku chronických ochorení u pracovníkov.

Zároveň s tým, poskytnutie možnosti zamestnancom rozhodovať o tom, ako a kedy dokončia svoje úlohy, a väčší podiel na rozhodnutiach týkajúcich sa práce nielenže zvyšuje pohodu pracovníkov, ale môže tiež zlepšiť ich schopnosť pracovať efektívne, čo potenciálne zvýši produktivitu práce.

Praktika 1: Ponúknite zamestnancom viac autonómie a rozmanitosť úloh

Praktika 2: Ponúknite zamestnancom väčšiu kontrolu nad ich rozvrhmi

Praktika 3: Vytvárajte príležitosti pre zamestnancov ovplyvňovať chod práce a pracoviska

2. Zníženie nadmerných pracovných požiadavok

Zamestnanci v kovopriemysle častokrát pracujú dlhé hodiny pod veľkým tlakom pre organizácie, keďže sa práca v posledných rokoch celkovo výrazne zintenzívnila. Zamestnanci pracujú rýchlejšie a intenzívnejšie, ako aj táto správa ukazuje, mnohí uvádzajú, že sa cítia preťažení požiadavkami svojej práce. Problém nastáva najmä ak sú požiadavky na prácu nadmerné alebo nie sú vyvážené podpornými opatreniami v práci, kedy môžu sa stať aj zdrojom stresu a vyhorenia. Zamestnanec potom eventuálne opúšťa pracovisko, čo škodí nielen jeho osobnej situácii, ale aj zamestnávateľovi.

Existuje mnoho rôznych typov pracovných požiadaviek, ktoré môžu byť pociťované ako nadmerné, vrátane časových požiadaviek (napríklad dlhý pracovný čas a intenzívny časový tlak), mentálnych požiadaviek (napríklad úlohy vyžadujúce zložité rozhodovanie alebo vysokú koncentráciu), emocionálnych požiadaviek (napríklad práca, ktorá si vyžaduje vysokú mieru empatie alebo zvládanie ťažkých emócií, ako je smútok, strach alebo hnev) a fyzických požiadaviek (napríklad úlohy, ktoré si vyžadujú dlhodobú alebo intenzívnu fyzickú námahu alebo fyzické riziko). Všeobecne však nasledujúce praktiky dokážu riešiť všetky typy pracovného preťaženia.

Praktika 1: Investujte do zdrojov na zmiernenie nárokov na zamestnancov

Praktika 2: Zjednodušte prácu a znížte nároky na zamestnancov

3. Zlepšenie sociálnych vzťahov na pracovisku

Vzťahy a spoločenské väzby, ktoré si ľudia medzi sebou vytvárajú, majú zásadný vplyv na ich zdravie, pohodu a dlhovekosť rôznych sférach života. Ľudia so silnými vzťahmi ľahšie znášajú stres a trpia menšími dôsledkami stresu na svoje zdravie. Aj práve z tohto dôvodu, vzťahy, ktoré vznikajú medzi ľuďmi na pracovisku, v rámci pracovného kolektívu, poskytujú rôzne druhy výhod pre zamestnancov, od emocionálnej podpory až po príležitosti na budovanie sociálneho kapitálu a kolektívnych akcií.

Aj výskumy ukazujú, že pozitívne sociálne väzby na pracovisku - podporné interakcie, pocit spolupatričnosti a efektívna tímová práca, zlepšujú pohodu pracovníkov a môžu chrániť pred škodlivými účinkami stresu na pracovisku. Tieto väzby môžu zvýšiť produktivitu tým, že zlepšia spôsob, akým zamestnanci spolupracujú pri plnení pracovných úloh. Nasledujúce praktiky by preto mali byť základom funkčného pracovného kolektívu.

Praktika 1: Posilňujte podporné vzťahy medzi zamestnancami a supervízormi

Praktika 2: Podporujte zdravé vzťahy medzi spolupracovníkmi a pocit spolupatričnosti

Praktika 3: Podporujte integráciu marginalizovaných a nedostatočne zastúpených zamestnancov

Praktika 4: Vytvorte podmienky pre efektívnu tímovú prácu

Referencie a bibliografia

- Adamčíková, M., & Závorská, Z. (2023). Skrytá pandémia: kríza duševného zdravia ako dôsledok COVID-19. Úrad vlády Slovenskej republiky. Dostupné na: https://www.vlada.gov.sk/share/uvsr/isa/komentare/skryta_pandemia-kriza_dusevneho_zdravia_ako_dosledok_covid-19.pdf
- Barancová, H. (2014). Šikana a mobing na pracovisku. LEGES. Dostupné na: <https://www.knihyleges.cz/sikana-a-mobing-na-pracovisku>
- Broughton, A., Georgallis, M., Gregulska, J., Owdziej, A., Wester, M., & Howard, A. (2022). Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). Report. European Agency for Safety and Health at Work. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Managing_psychosocial_risks_European_MSEs_Qualitative_evidence_ESENER_2019.pdf
- Číková, A., et al. (2020). Pracovný proces a psychická integrita človeka. Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov. Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. Dostupné na: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/12/NP_AV08_final-2020-1.pdf
- Čížíková, Z. (2023). BOZP ako nástroj k prevencii syndrómu vyhorenia. Mladá veda. Dostupné na: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aqcd%3A13%3A20109309/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aqcd%3A162886866&crl=c>
- Chylová, M. (2021). Pracoviská bez stresu: podpora duševného zdravia v práci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: <https://sclib.svkk.sk/sck01/Record/000664212>
- Dolobáč, M. (2018). Vplyvy telepráce na duševné zdravie zamestnanca. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: <https://dusevnezdravie.upjs.sk/wp-content/uploads/2018/02/Vplyv-teleprace-na-du%C5%A1evn%C3%A9-zdravie-zamestnanca-Dolob%C3%A1%C4%8D.pdf>
- Dolobáč, M., & Seilerová, M. (2018). Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/pravf/ochrana-dusevneho-zdravia-web_1.pdf
- Gerbery, D. (2023). Výskum rodovo podmieneného násillia na ženách 2023: základné zistenia. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/vyskum-rodovo-podmieneneho-nasillia-na-zenach-2023-zakladne-zistenia-daniel-gerbery-2023/>
- Ihnát, M. (2020). Diskriminácia ako negatívny jav v pracovnoprávných vzťahoch v Českej republike a na Slovensku. Karlova univerzita. Dostupné na: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/123980/150050884.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kariková, S. (2007). Mobbing a jeho dôsledky na osobnosť pracovníka. Asociácia vzdelávacích inštitúcií pre dospelých na Slovensku. Dostupné na: https://sekarl.euba.sk/arl-eu/en/detail-eu_un_cat-0075229-Mobbing-a-jeho-dosledky-na-osobnost-pracovnika/?disprec=1&iset=1
- Kordošová, M. (2021). Dopady Priemyslu 4.0 a digitalizácie na pracovné podmienky a BOZP. IVPR. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/04/Dopady_Priemyslu_4_0_Kordosova_VU_2021_7_4.pdf

Kordošová, M. (2023). Flexibilné formy práce a BOZP. Správa z výskumnej úlohy IVPR. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2024/02/Flexibilne_formy_prace_a_bozp_kordosova_vu_2023.pdf

Kordošová, M. (2023a). Odporúčania a mechanizmy potláčajúce neželané praktiky na pracovisku. IVPR. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2024/03/Odporucania_a_mechanizmy_nezelane_praktiky_Kordosova_2023.pdf

Skolodová, J., & Žuľová, (2021). Starostlivosť o duševné zdravie zamestnancov s využitím nástrojov pracovného práva. Dostupné na: <https://www.upjs.sk/app/uploads/sites/11/2022/10/Starostlivost-o-dusevne-zdravie-zamestnanca-nastrojmi-pracovneho-prava-e-dokument.pdf>

Slovakia: OSH Pulse 2022: OSH in post-pandemic workplaces. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/fl_fact_SK_en.pdf

Regulácie:

Zákonník práce (Zákon č. 311/2001 Z. z.).

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (Zákon č. 124/2006 Z. z.).

Nariadenie vlády o posudzovaní zdravotných rizík pri práci (Nariadenie vlády č. 253/2006 Z. z.).

Nariadenie vlády o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci (Nariadenie vlády č. 355/2006 Z. z.)