

## Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik

**Mgr. et Mgr. Josef Senčík**

**MUDr. Vladimíra Lipšová**

**Ing. Marek Nechvátal**

**Mgr. Pavlína Sedláčková**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1

sencikj@vubp-praha.cz

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

Psychosociální rizika související s prací mohou být zdrojem pracovního stresu stejně jako jiné faktory pracovní zátěže. Souvisejí zejména s organizací práce a pracovní náplní, vztahy na pracovišti i mimo pracoviště. Je prokázáno, že výskyt těchto rizik na pracovišti souvisí s nižším pracovním výkonem, zvýšeným absentismem a zvýšeným rizikem pracovních úrazů a má negativní dopad na psychické i fyzické zdraví zaměstnance.

Na narůstající závažnost psychosociálních rizik a nutnost důslednějších preventivních opatření upozorňuje dokument Evropské Komise z ledna 2017 hodnotící úroveň a aktuálnost evropských nařízení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (REFIT evaluation). Evropské průzkumy uvádí, že více než polovina všech zaměstnanců považuje stres při práci na svém pracovišti za obvyklý. Nejčastěji uváděnými příčinami stresu při práci byly reorganizace práce nebo nejistota zaměstnání, dlouhá pracovní doba či nadměrné pracovní zatížení a šikana nebo obtěžování na pracovišti (EU-OSHA).

Odborné studie potvrzují jasnou souvislost mezi některými charakteristikami práce (vysoké pracovní nároky, nízká míra kontroly, nespravedlivost ve vztahové oblasti, stres při práci, atd) a vznikem úzkostně depresivních poruch. Dle Světové zdravotnické organizace jsou poruchy duševního zdraví jednou z hlavních příčin časného odchodu do důchodu, pracovní neschopnosti, poškození zdraví či nízké produktivity. V České republice je pracovní stres negativně vnímán u 49 %

zaměstnanců, projevy klinicky závažné deprese má téměř 7 % a lehké depresivní obtíže až 30 % pracovní populace (Raboch, Ptáček, 2014). Pracovní neschopnost pro poruchy duševního zdraví představuje v ČR 2,5 % všech pracovních neschopností (8. pořadí v příčinách pracovních neschopností), ovšem jedná se o neschopnosti s velmi dlouhou dobou trvání - průměrně 87,5 dne (ÚZIS, 2016). Dotazníkové průzkumy úrovně psychosociálních rizik u různých profesních skupin v ČR prováděné Státním zdravotním ústavem jen částečně ukazují odlišnosti mezi profesemi (například u profesí jednajících s náročným externím klientem), ale spíše potvrzují navázanost problematiky na dané pracoviště a pracovní kolektiv (SLIC 2012 a navazující projekty).

Dosud nebyly průzkumy úrovně psychosociálních rizik zaměřeny na některé specifických skupiny zaměstnanců, u kterých lze očekávat zvýšenou citlivost k těmto rizikům. Z tohoto důvodu bylo zahájeno řešení výzkumného úkolu, jehož cílem je zmapování této problematiky, vytvoření komplexní poznatkové základny pro tvorbu, úpravu a doplnění právních předpisů v daném směru a vytvoření souboru doporučení pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Uvedený projekt je potřebné řešit mimo jiné i proto, že změny v charakteru práce přináší změny ve spektru významnosti některých typů rizik, do popředí se významně dostávají psychosociální rizika. Tato rizika mají prokazatelně negativní dopad na psychické i fyzické zdraví zaměstnanců a jejich pracovní výkon. S důrazem na specifické skupiny zaměstnanců (např. zaměstnanci 50+) lze konstatovat, že zde může existovat zvýšená citlivost k těmto rizikům. Celkově se jeví stěžejní na vysokou aktuálnost zmapovat danou problematiku, vytvořit komplexní poznatkovou základnu pro tvorbu, úpravu a doplnění právních předpisů v daném směru, doporučení, osvětu pro zaměstnavatele, zaměstnance apod. Tato problematika koresponduje se stěžejními prioritami v oblasti BOZP v rámci platné koncepce VaVaI rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí.