



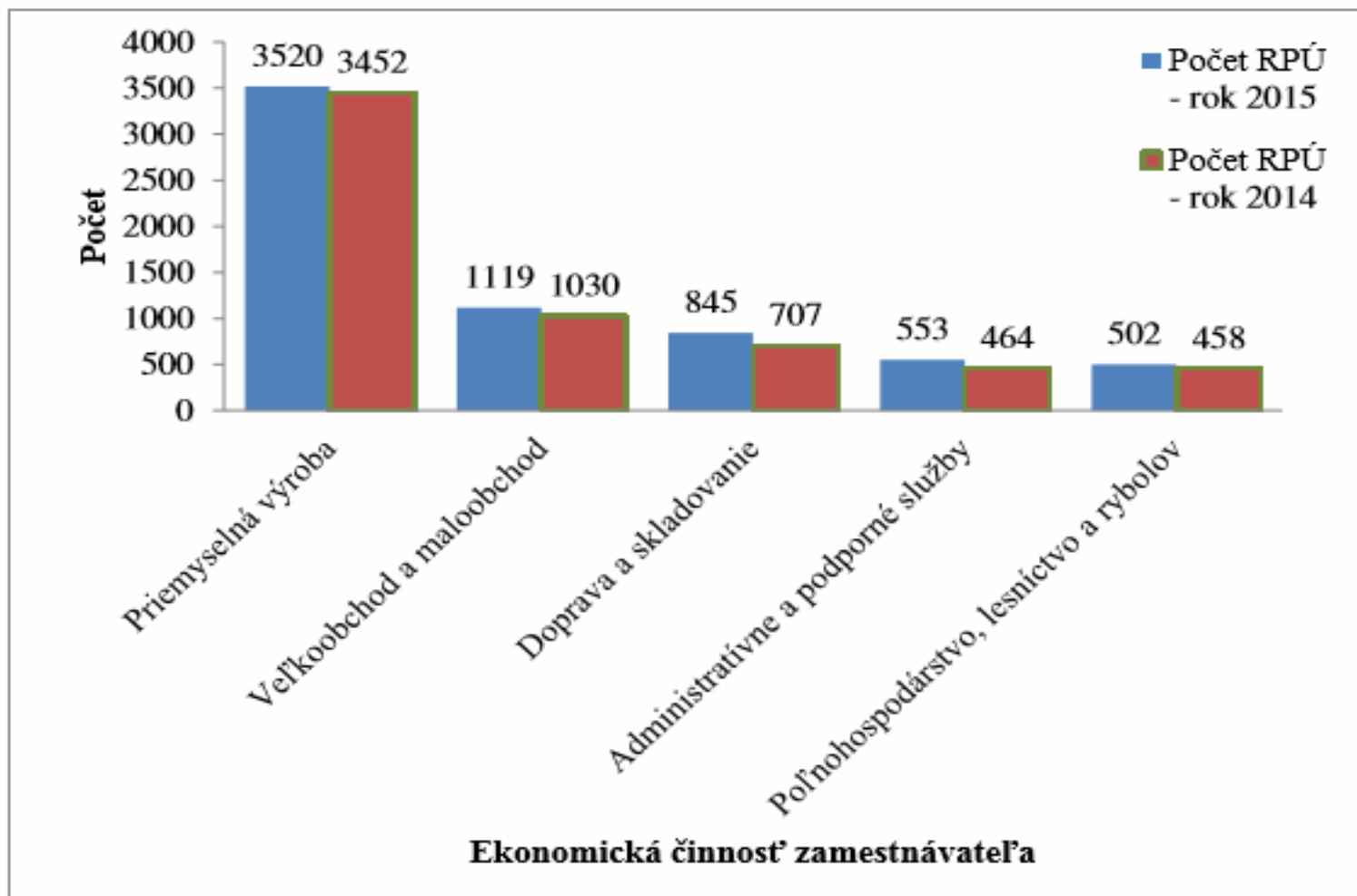
Žilinská univerzita v Žiline
Fakulta bezpečnostného inžinierstva
Katedra krízového manažmentu

Špecifiká posudzovania rizík v priemyselných podnikoch so zameraním sa na psychosociálne riziká

Valéria Moricová

Katarína Hollá

Jozef Ristvej



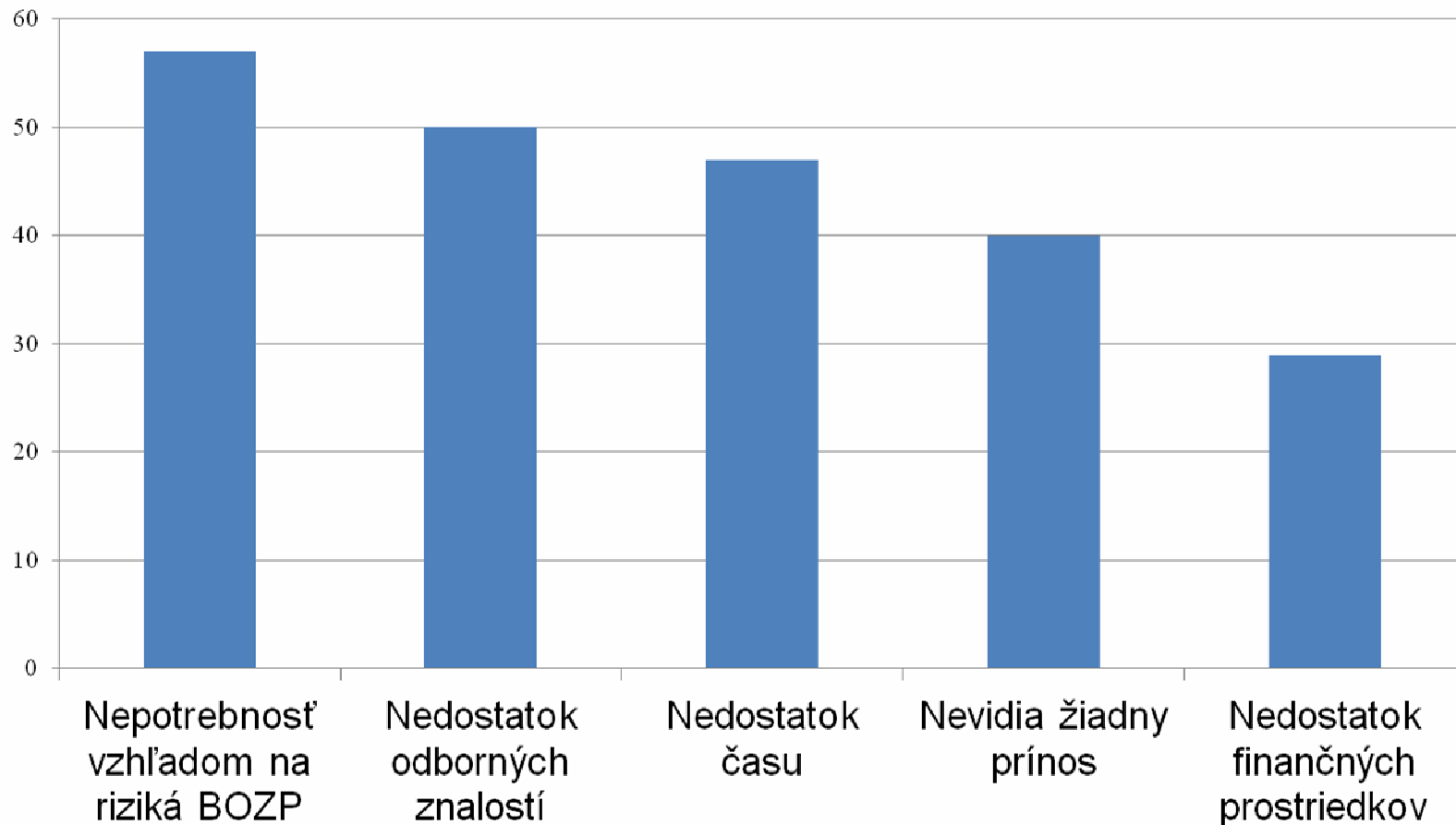
Početnosť registrovaných pracovných úrazov podľa druhu prevažujúcej ekonomickej činnosti [1]

- Bezpečnosť / prevencia sa v niektorých podnikoch považuje za neziskovú „aktivitu“.
- Posudzovanie rizík je tým základným predpokladom na identifikovanie zdrojov, ktoré môžu spôsobiť pracovné úrazy a následne stanoviť preventívne opatrenia, aby sa znížila pravdepodobnosť a následky tohto rizika.

ESENER 1

- 2009. Bolo zapojených 28 649 manažérov a 7226 zástupcov zamestnancov BOZP.

- Riadenie psychosociálnych rizík je vykonávané častejšie v oblasti zdravotnej a sociálnej práce a vo veľkých podnikoch.
- Podniky vo všeobecnosti riešia psychosociálne riziká zabezpečením školení a zavádzaním zmien v organizácii práce.
- Najvýznamnejšie prekážky riešenia psychosociálnych rizík v podnikoch sú: vnímaná citlivosť danej problematiky, nedostatok povedomia a zdrojov.



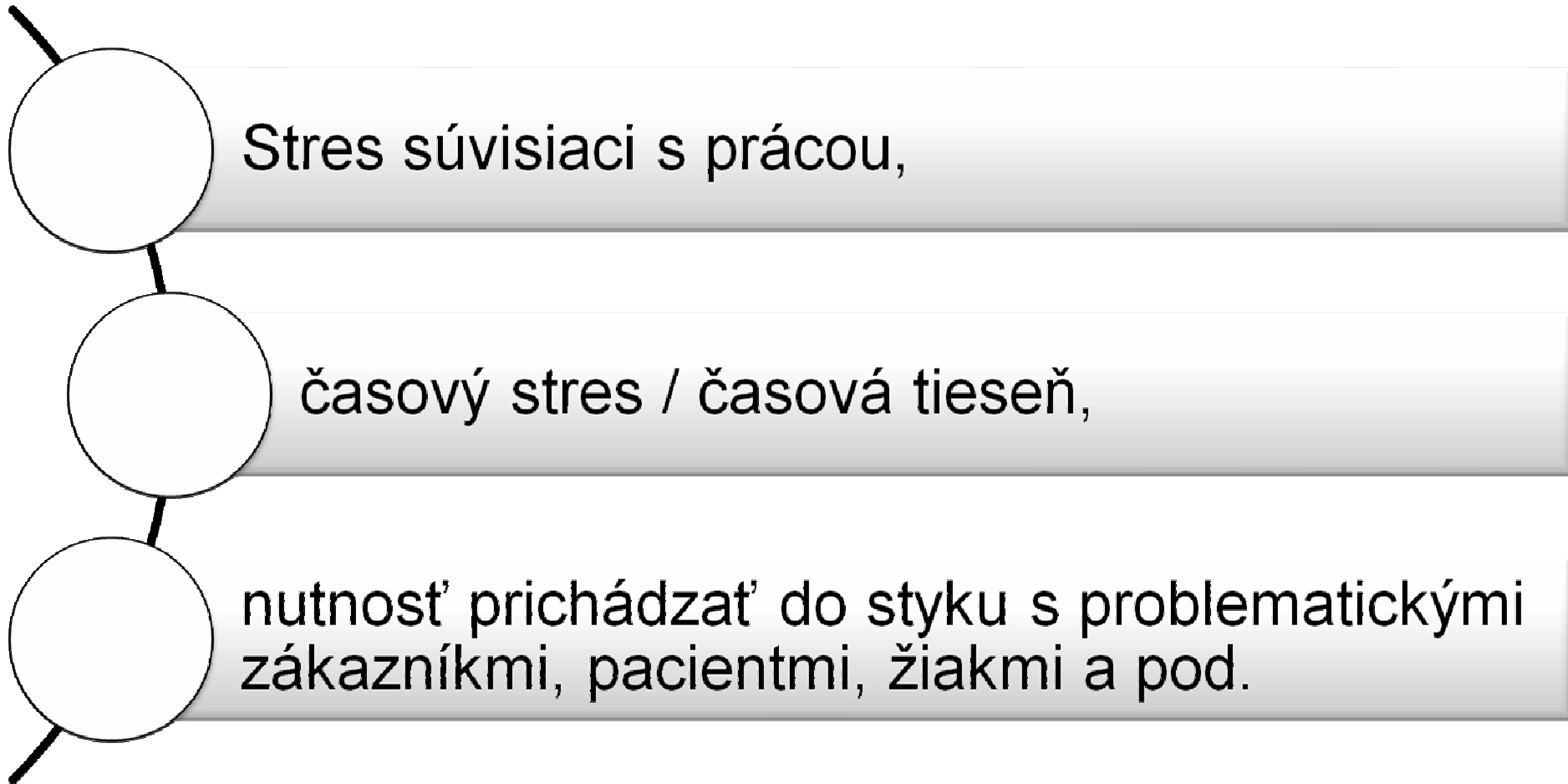
Dôvody nevypracovania dokumentovanej politiky, systému riadenia ani akčného plánu (% , organizácie EÚ-27) [4, s. 3]

ESENER 2

- 2014. Skúmal 49 320 organizácií, ktoré zamestnávajú minimálne 5 osôb.

- Psychosociálne rizikové faktory sú vnímané ako problematickejšie než iné.
- Z prieskumu vyplýva, že neochota otvorene diskutovať o problematike BOZP predstavuje hlavný problém pri riešení psychosociálnych rizík (30 % organizácií v EÚ-28).
- 53 % opýtaných organizácií uviedla, že majú dostatok informácií, ako do hodnotenia rizík zahrnúť psychosociálne riziká.

Najvýznamnejšie psychosociálne riziká pri práci v organizáciách (ESENER 1 a 2).



Kampaň SLIC 2012 – Slovensko

- 2012. Vykonaných 99 previerok, 2019 zamestnancov.
- Psychosociálne riziká pri práci. Kampaň bola zameraná na zisťovanie psychosociálnych rizík: časté organizačné zmeny, nejasne formulované očakávania, pracovné zaťaženie, hrozby, násilie, vzťahy, stres.
- Kampaň bola zameraná na sektory: **zdravotníctvo** (vrátane sociálnych služieb), **hotely a reštaurácie** (služby) a **podniková doprava tovarov**.



Kontrolný zoznam (-)

Otázka	HORECA	DOPRAVA A	ZDRAVOT.
Práca pod vysokým tlakom (rýchle pracovné tempo, krátke dodacie lehoty)?	47,67 %	45,00 %	64,10 %
Existujú na pracovisku nepriaznivé fyzikálne faktory (hluk, teplotné výkyvy) alebo chemické faktory?	40,41 %	49,27 %	51,55 %
Existujú na pracovisku medziľudské konflikty alebo konflikty medzi skupinami zamestnancov?	43,39 %	34,09 %	62,26 %
Sú zamestnanci vystavení riziku násilia zo strany verejnosti / klientov (slovné urážky, vyhrážky alebo fyzické útoky)?	19,93 %	19,74 %	67,20 %



Kontrolný zoznam (+)

Otázka	HORECA	DOPRAVA	ZDRAVOT.
Existuje vyváženosť medzi fyzickou a psychickou náročnosťou práce a Vašou spôsobilosťou (fyzickou, zdravotnou) na prácu?	68,90 %	65,25 %	66,05 %
Máte ako zamestnanec vplyv na metódy a postupy , ktorými plníte svoje pracovné úlohy?	68,34 %	42,58 %	65,59 %
Vyskytuje sa šikanovanie a obťažovanie ?	3,91 %	4,08 %	9,67 %
Máte na svojom pracovisku podporu svojich nadriadených a kolegov?	87,11 %	78,63 %	80,09 %
Sú noví zamestnanci primerane zaškolení na svoju prácu a pracujú pod vhodným dohľadom?	82,31 %	85,15 %	81,93 %



Na základe skúmania v rámci kampane (SLIC 2012) boli navrhnuté **odporúčania zamerané na elimináciu psychosociálnej záťaže pri práci.**

- Dôsledné **zaučenie** novoprijatých zamestnancov.
- **Podpora** zamestnancov.
- **Zlepšenie komunikácie** medzi zamestnávateľom a zamestnancami.
- **Eliminácia monotónnej práce.**
- **Oboznámenie** zamestnancov **s rizikami.**
- Správna **organizácia práce**, efektívne riadenie práce.
- Zavedenie **skupinovej práce.**
- Vhodné **pracovné podmienky.**
- **Ohodnotenie** práce zamestnanca (finančné, nefinančné).
- Možnosť **zmeniť** na určitú dobu **pracovné zaradenie.**
- **Včasné informovanie** o nárazovej práci.
- **Pravidelné porady** s možnosťou hovoriť o problémoch na pracovisku, komunikácia.
- **Vzdelávanie** zamestnancov.



Záverom

Negatívne dopady psychosociálnych rizík ovplyvňujú zdravie zamestnancov i ekonomickú stránku podniku.

Posúdenie takýchto rizík je nie len časovo, ale i obsahovo náročné, pretože ľudský faktor je v mnohých ohľadoch odlišný od zamestnanca k zamestnancovi.



ĎAKUJEME ZA POZORNOSŤ

Valeria.Moricova@fbi.uniza.sk

Katarina.Holla@fbi.uniza.sk

Jozef.Ristvej@fbi.uniza.sk

Katedra krízového manažmentu FBI UNIZA

