

DOBRE PODMIENKY NA PRACOVISKU: VYTVÁRANIE PRIAZNIVÉHO PRACOVNÉHO PROSTREDIA

ÚVOD

Dobré podmienky na pracovisku majú čoraz väčší význam pre zamestnancov aj zamestnávateľov, a to na území všetkých krajín. Hoci existujú rôzne vymedzenia toho, čo tento pojem znamená, v rámci Európskej únie (EÚ) sa v jednom užitočnom vymedzení uvádza, že dobré podmienky sú „súhrnným pojmom, ktorý charakterizuje kvalitu pracovného života vrátane aspektov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a môže byť hlavným určujúcim prvkom produktivity na úrovni jednotlivca, podniku a spoločnosti“(1). Význam pojmu sa ďalej zvyšuje, keďže sa pracovné prostredie stále mení aj z dôvodu rastúcej migrácie (najmä z menej rozvinutých krajín do rozvinutejších), globalizácie, vývoja nových technológií, posunu od výrobných hospodárstiev k hospodárstvám zameraným na služby, starnúcej pracovnej sily a obyvateľstva, zvýšenia počtu pracujúcich žien a transformácie modelov zamestnanosti. Tieto faktory vytvorili pracovnú silu, pre ktorú sa zvýšila dôležitosť posudzovania psychosociálnych rizík. Z uvedených dôvodov vyplynula potreba starať sa o lepšie zdravie zamestnancov, vďaka čomu by sa mohol predĺžiť ich aktívny pracovný život, ako aj prispieť k zníženiu negatívneho vplyvu niektorých z uvedených faktorov. Oblasť BOZP sa zaoberá bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovnej sily. Aj keď je v zaisťovaní dobrých podmienok pri práci zdravotná stránka rovnako relevantná ako stránka bezpečnosti, niekedy nemusí byť premietnutá v politikách organizácií.

SKÚMANIE POJMU DOBRÉ PODMIENKY NA PRACOVISKU V RÁMCI EÚ

Vzhľadom na rozdielne výklady toho, čo znamenajú dobré podmienky na pracovisku, bol do krajín v Európe rozoslaný v rámci prieskumu dotazník, obsahujúci otvorené otázky. Pomocou neho sa mal vyhodnotiť ich výklad dobrých podmienok na pracovisku a posúdiť, či existujú medzi krajinami nejaké podobnosti. Z tohto výskumu vyplynulo, že:

- v mnohých krajinách neexistuje oficiálne vymedzenie pojmu
 - len viac ako jedna tretina respondentov uviedla, že majú zavedené vymedzenie pojmu dobré podmienky na pracovisku vo svojej krajine;
- výklad sa v jednotlivých krajinách líši, pričom na opísanie dobrých podmienok na pracovisku sa používa až 11 rôznych výrazov
 - žiadny z pojmov nebol jedinečný pre konkrétnu krajinu, pričom najčastejšie sa používali výrazy
 - spokojnosť so zamestnaním
 - dobré/spravodlivé pracovné podmienky
 - kvalita práce a
 - zdravie pri práci;
- všeobecne sa dobré podmienky na pracovisku vzťahovali na fyzickú a duševnú pohodu, psychosociálne otázky a pracovné prostredie
 - zameranie na niektorý konkrétny faktor sa v jednotlivých krajinách líšilo, napríklad Grécko sa vo väčšom rozsahu zameriavalo na fyzickú pohodu a v Litve sa kládol väčší dôraz na sociálnu pohodu;

¹ Schulte, P. & Vainio, H., Well-being at work: Overview and perspective, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vyd. 36, č. 5, 2010, s. 422 – 429.

- rozsah pojmu dobré podmienky na pracovisku bol medzi jednotlivými krajinami rôzny
 - väčšia pozornosť sa venovala propagácii ochrany zdravia, psychosociálnym otázkam, muskuloskeletálnym poruchám a dohľadu nad zdravím,
 - menšia pozornosť sa venovala návratu do práce, odbornej príprave a rovnosti;
- výzvy v oblasti dobrých podmienok na pracovisku, ktoré sa vzťahujú na všetky krajiny rovnako, zahŕňajú
 - sociálne problémy a stres vyvolaný finančnou krízou,
 - udržanie dynamiky v ťažkých ekonomických časoch,
 - zlý zdravotný stav celkového obyvateľstva,
 - zapojenie všetkých zainteresovaných strán do spolupráce,
 - účinnú prácu s malými a strednými podnikmi (MSP),
 - presvedčenie zdravotníckych pracovníkov o tom, aby práca mala regeneračné účinky,
 - uplatňovanie získaných poznatkov a
 - zlepšovanie povedomia ľudí o dobrých podmienkach na pracovisku;
- všetci respondenti uviedli, že majú zavedené právne predpisy týkajúce sa niektorých prvkov dobrých podmienok na pracovisku;
- všetci respondenti uviedli, že majú zavedenú stratégiu v oblasti dobrých podmienok na pracovisku;
- všetci respondenti zaznamenali zapojenie ich krajín do širokej škály činností na propagáciu dobrých podmienok na pracovisku, vrátane:
 - usmerňovania v oblasti podpory ochrany zdravia na pracovisku a zdravého životného štýlu, zdravého stravovania, fyzickej činnosti/cvičenia (napr. programy dochádzania do práce na bicykli), kampane za ukončenie fajčenia, predchádzania užívania drog a alkoholu, propagácie duševného zdravia a podpory návratu do práce, lekárskech prehliadok, ako sú očné testy, včasné zistenie glaukómu a kontrolné vyšetrenie zamerané na rakovinové ochorenia),
 - podpory tzv. prerodinných politík, ako sú tie, v ktorých sa osobitná pozornosť venuje pracovnému času (napr. opatrenia zamerané na pružný pracovný čas, prácu z domu, podporu kultúry práce bez nadčasov), ktorých cieľom je zaistenie správnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom,
 - činností propagovaných na vnútroštátnej, regionálnej, miestnej a/alebo odvetvovej úrovni, a často podporovaných a/alebo vykonávaných službami ochrany zdravia pri práci
 - organizácie činností spoločnosťami, najmä v rámci veľkých a nadnárodných podnikov, ktoré zavádzajú vlastné podnikové stratégie, politiky a programy týkajúce sa podpory ochrany zdravia na pracovisku, dobrých podmienok na pracovisku a podnikovej sociálnej zodpovednosti.
- Tieto výsledky potvrdzujú, že v Európe má pojem „dobré podmienky“ v súvislosti s pracoviskom rôzne významy v rámci organizácií a krajín a aj medzi nimi. Na tento stav môžu mať vplyv kultúrne a spoločenské procesy a obmedzenia, ako aj to, ako sa tento pojem vyvíjal z časového hľadiska. Treba však uviesť, že niektorí výskumní pracovníci a zainteresované strany uprednostňujú jednoduchý prístup, ako je zameranie sa len na duševnú pohodu zamestnancov, zatiaľ čo iní vrátane výskumných pracovníkov a zainteresovaných strán na medzinárodnej úrovni pripúšťajú, že výraz je mnohostranný a zaraďujú doň pracovné a osobné faktory. Napriek spôsobu vykonania, každé posúdenie je užitočné pre pochopenie a zdokonaľovanie uvedeného pojmu.

KROKY VPRED

Z tohto výskumu vyplýva, že pojem nie je medzi krajinami jednotný. V predchádzajúcom výskume v tejto oblasti sa potvrdilo, že všeobecne nielen pojem „dobré podmienky na pracovisku“ nie je dostatočne vymedzený, ale aj mnohým faktorom, podľa ktorých sa posudzuje, chýba jednotné a všeobecne

akceptované vymedzenie. V rámci ďalšieho vývoja tohto pojmu v Európe by bolo užitočné:

- uznať, že pojem je dynamický a neustále sa mení,
- zamerať sa na holistický prístup pri propagovaní pojmu,
- propagovať jednotné meranie dobrých podmienok na pracovisku,
- zväžiť potreby a obmedzenia malých a stredných podnikov (MSP) v každom prístupe a
- uznať jazykové, kultúrne rozdiely a rozdiely medzi jednotlivými krajinami.

PRÍKLADY

Organizácie v Európe sa zaoberajú dobrými podmienkami na pracovisku a na niektoré z úspešných iniciatív sa poukazuje. Prvá pochádza z Holandska a objasňuje pojem vitality, ktorý používajú Holanďania. Iné iniciatívy pochádzajú zo zbierky prípadových štúdií o dobrých podmienkach pri práci, ktorých vypracovanie zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) v roku 2012.

- **Balík Vitalita a akčný plán Zdravá spoločnosť (2012 – 2014)**

Holandská vláda vyjadrila svoj zámer zabezpečiť, aby ľudia mohli až do dosiahnutia dôchodkového veku pracovať zdravo, produktívne a s elánom. Táto ambícia je známa ako balík Vitalita. Ďalšou iniciatívou je akčný plán Zdravá spoločnosť, ktorý ministerstvo sociálnych vecí a práce vyvinulo v spolupráci s ministerstvom zdravotníctva, sociálneho zabezpečenia a športov s cieľom propagovať *vitalitu a zdravie*. Pozornosť je zameraná na podporu MSP v záujme zlepšenia pracovných podmienok a presadzovania zdravého životného štýlu.

- **Holistický prístup**

Spoločnosť Osram v Českej republike vyvinula *holistický a komplexný prístup k problematike dobrých podmienok* pre zamestnancov, ktorý sa opiera o niekoľko opatrení. Sústreďuje sa na rozvoj zručností a zlepšenie ochrany zdravia a dobrých podmienok, ktorých cieľom je zlepšiť kvalitu práce a ktoré majú pozitívny vplyv na dobrovoľnú fluktuáciu zamestnancov. Spoločnosť Osram zohľadňuje aj *rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom*, aby podporila rodinných príslušníkov, ktorí pracujú v spoločnosti Osram (napr. harmonogramy pracovných zmien podľa ich potrieb, podpora pri zabezpečovaní dopravy do práce). Spoločnosť takisto zaviedla činnosti na podporu ochrany zdravia na pracovisku.

- **Podpora bezpečnosti a ochrany zdravia**

VÍS Insurance, spoločnosť so sídlom na Islande vo svojich prevádzkových postupoch aktívne *presadzuje iniciatívy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Tomu napomáha posilňovanie *dobrej komunikácie a umožnenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a zmysluplnej práce*. Komunikácia je základom pre dobré podmienky v spoločnosti VÍS: medzi zamestnancami, medzi manažmentom a zamestnancami a medzi zákazníkmi a zamestnancami. Ročný prieskum medzi zamestnancami umožňuje špecifickú reakciu na situácie, čím sa zjednodušuje vývoj koncepcie dobrých podmienok. Na základe výsledkov prieskumu manažéri vykonávajú zlepšenia a stretávajú sa so svojimi zamestnancami, aby diskutovali o zisteniach. Pravidelné spoločenské podujatia pre zamestnancov (s rodinami) takisto zlepšujú komunikáciu a tímového ducha. K dispozícii sú modely práce na čiastočný pracovný úväzok a modely s pružným pracovným časom, ako aj bezplatné psychologické služby. V ponúkaných možnostiach odbornej prípravy sa zdôrazňuje celoživotné vzdelávanie a odborný rast. Spoločnosť zaviedla niekoľko opatrení na propagáciu ochrany zdravia, ktoré sú zamerané na kvalitu vzduchu v interiéri, kancelársky nábytok a hluk v kanceláriách, vrátane ergonomických zásahov. Okrem toho boli aktualizované a distribuované pravidlá pre príslušné núdzové situácie (požiar, útok, výbuch sopky, chrípka).

- **Zameranie na psychosociálnu pohodu**

Spoločnosť Omnitel so sídlom v Litve kladie veľký dôraz na dialóg so zamestnancami, diskusiu o cieľoch a hodnotách spoločnosti a účasť na rozhodovaní. Spoločnosť Omnitel zaviedla rôzne formy

komunikácie so zamestnancami. Snaží sa vytvoriť priaznivé prostredie pre rodinu a vyvinula iniciatívy prispievajúce k vytvoreniu rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými záväzkami. Spoločnosť Omnitel je odhodlaná poskytovať svojim zamestnancom príležitosti na dosiahnutie *dobrých životných podmienok*. Jedným z kľúčových opatrení je, že každý zo zamestnancov spoločnosti dostane balík sociálnej starostlivosti. Keďže znalosti a profesionalita predstavujú pre spoločnosť Omnitel dva cenné zdroje, *zameriava sa na priebežnú odbornú prípravu zamestnancov*.

ĎALŠIE INFORMÁCIE

Úplné znenie správy je k dispozícii v anglickom jazyku na webovej stránke agentúry na adrese:

https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view

Viac informácií agentúry EU-OSHA o propagovaní ochrany zdravia pri práci sa nachádza na stránke:

<https://osha.europa.eu/sk/topics/whp>