

Podpora ochrany zdravia v sektore cestnej dopravy

1. Úvod

Podpora ochrany zdravia na pracovisku si vyžaduje holistický prístup. Všetky iniciatívy by sa mali pripravovať so zreteľom na súkromný život zamestnancov, ich pracovný život a vzájomné interakcie medzi nimi. Je známe, že pracovné podmienky ovplyvňujú celkový zdravotný stav zamestnancov, napríklad, že sedavá práca môže prispievať k obezite. Podobne vplyvajú na zdravie a pohodu zamestnancov ich osobné zvyky, postoje a životný štýl, ktoré môžu ovplyvňovať aj ich pracovný výkon.

Podporu ochrany zdravia na pracovisku možno definovať ako „spoločné úsilie zamestnávateľov, zamestnancov a spoločnosti na účely zlepšenia zdravia a pohody ľudí pri práci. Toto zlepšenie možno dosiahnuť:

- zlepšením organizácie práce a pracovného prostredia,
- podporou aktívnej účasti zamestnancov na aktivitách v oblasti zdravia a
- podporovaním osobného rozvoja.“ [1]

Podpora ochrany zdravia na pracovisku zahŕňa zavádzanie opatrení, ktoré podporujú správanie a postoje na zlepšovanie zdravotného stavu, podporujú duševné zdravie a pohodu, ako aj rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a riešia otázky týkajúce sa pracovného stresu, starnutia a rozvoja zamestnancov.

V sektore dopravy prevládajú muži (83 % zamestnancov v tomto sektore tvoria muži). Zamestnanci v tomto odvetví sú vystavení dlhému sedeniu, únavným a bolestivým polohám, dlhej pracovnej dobe (v priemere viac ako 48 hodín týždenne) a neštandardnému pracovnému času (práca v noci a večer, práca cez víkendy a odpracovaných viac ako 10 hodín denne). Nie je prekvapením, že tento sektor má pomerne negatívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom. [2] [3] Okrem toho vodiči majú obmedzené možnosti, pokiaľ ide o zdravé stravovanie a cvičenie počas prestávok na cestách.

K najčastejším zdravotným problémom, ktoré uvádzajú vodiči, patria bolesti dolnej časti chrbta, nadváha, [4], kardiovaskulárne a respiračné choroby, [5] [6] a pracovný stres. Zistilo sa, že tieto problémy súvisia s faktormi týkajúcimi sa pracovného prostredia (napr. zlá organizácia práce) a pracovnými podmienkami (statická práca) a individuálnymi rizikovými faktormi (napr. nedostatok pohybu, nezdravá strava, nadmerná konzumácia alkoholu, fajčenie, vek a už existujúce ochorenia). [7] [8] Pri príprave programov na podporu ochrany zdravia na pracovisku je mimoriadne dôležité posúdiť úlohu a vplyv **oboch** faktorov, organizačných aj individuálnych, na zdravie a pohodu vodičov a zaoberať sa nimi.

Pri skúmaní prípadových štúdií založených na dôkazoch týkajúcich sa intervencií na podporu ochrany zdravia na pracovisku [9] sa zistilo, že k ich úspešnosti prispeli niektoré dôležité faktory:

- záujem organizácie o zlepšenie zdravotného stavu zamestnancov,
- vhodné informácie a komplexné komunikačné stratégie pre zamestnancov,
- účasť zamestnancov na celom procese,
- organizácia pracovných úloh a procesov tak, aby prispievala skôr k ochrane zdravia, než k jeho ujme,
- zavádzanie postupov, ktoré podporujú voľby prosievajúce zdraviu, ako najjednoduchšie voľby.

Program podpory ochrany zdravia na pracovisku však nesmie nahradiť riadenie rizík pre bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku. Slúži skôr na doplnenie náležitého riadenia rizík.

2. Zdravotné aspekty súvisiace s povolaním vodiča

Rizikové faktory práce v sektore dopravy možno rozdeliť do troch skupín: faktory, ktoré súvisia s a) prácou, b) pracovným prostredím a c) individuálnymi faktormi.

Hlavné skupiny rizikových faktorov pre bezpečnosť a ochranu zdravia vodičov

Súvisiace s prácou	Vibrácie celého tela, hluk, dlhé sedenie, únavné a bolestivé polohy, prísne časové plány, práca na zmeny a nočné jazdy, nedostatočné prestávky a spánok, opakujúce sa úlohy a monotónna rutinná práca, nepravidelné stravovanie, dopravné nehody, preprava horľavých, výbušných a toxických látok, klimatizácia, neergonomický pohyb pri nastupovaní do kabíny alebo vystupovaní z nej a pod.
Súvisiace s pracovným prostredím	Oxid uhoľnatý (CO), oxid siričitý (SO ₂), oxid dusnatý (NO) _x , azbest, polycyklické aromatické uhľovodíky (PAU), benzén, tuhé častice, klimatické podmienky, peľ, fyzické násilie a pod.
Súvisiace s jednotlivcom	Pohlavie, vek, etnický pôvod, vzdelanie, osobnosť, postoje, vnímanie rizika, skúsenosti s nehodami a predchádzajúce nehody s motorovým vozidlom, súkromné životné udalosti, únava, už existujúce ochorenia (alergie, astma, cukrovka, infarkt myokardu atď.), užívanie liekov (antihistaminiká, sedatíva), životný štýl (nedostatok fyzickej aktivity a nezdravé stravovacie návyky) a rizikové správanie (fajčenie, nadmerná konzumácia alkoholu, užívanie tvrdých a mäkkých drog) a pod.

Zdroj: Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D., *Risk factors for the health and safety of drivers*, 2009

Keďže uvedené individuálne rizikové faktory môžu ovplyvňovať správanie vodičov a postoje k vnímaniu rizika a ich zdraviu, pri príprave opatrení na podporu ochrany zdravia na pracovisku je potrebné tieto faktory posúdiť spoločne s organizačnými rizikovými faktormi.

3. Intervencie na podporu ochrany zdravia na pracovisku

Na zlepšenie zdravia a pohody vodičov možno v oblasti podpory ochrany zdravia uskutočniť celý rad zásahov. Plánovanie podpory ochrany zdravia na pracovisku a príslušné intervencie by sa vždy, keď je to možné, mali spájať s aktivitami v oblasti prevencie rizík.

3.1. Zdravotná kontrola a zdravotná výchova

Hlavnou súčasťou každej iniciatívy organizácie na podporu ochrany zdravia na pracovisku by mala byť pravidelná kontrola zdravotných rizík a zdravotná výchova vodičov. Kontrola zdravotných rizík je proces založený na dôkazoch, pomocou ktorého možno identifikovať kľúčové faktory ohrozujúce zdravie a problémy súvisiace so životným štýlom: napríklad spánkové apnoe, cukrovka, vysoký krvný tlak a problémy s užívaním tabaku. Okrem toho by vyškolení odborníci mali vodičom poskytovať poradenstvo o tom, ako priamo riešiť tieto problémy. Osobitnú pozornosť treba venovať strave, fyzickej aktivite, udržiavaniu primeranej hmotnosti, spánkovým návykom a osobnej zodpovednosti za zdravotné návyky. Školenia v rámci zdravotnej výchovy by mali zamerané na konkrétne témy. Na školeniach zdravotnej výchovy by sa spravidla mal klásť veľký dôraz na rozvoj zručností a posilňovanie sebadôvery vodičov v záujme zachovania motivácie a správnych zdravotných návykov.

Ukázalo sa, že aktívna účasť zamestnancov počas celej kontroly zdravotných rizík a na procese zdravotnej výchovy prispela k osvojeniu si správnych zdravotných návykov zo strany vodičov.

Viacere úspešné programy využili osobné poradenstvo na to, primáli zamestnancov k osvojeniu si správnejších zdravotných návykov a postojov. Školenia alebo programy osobného poradenstva by mali klásť dôraz na aktívnu účasť, osobnú zodpovednosť a posilňovanie sebadôvery vodičov, a tým podporiť dosiahnutie odporúčaných zmien životného štýlu.

3.2. Cielená podpora životného štýlu

Vodičom by sa mali poskytovať tematicky zamerané vzdelávacie stretnutia so zameraním na rozvoj zručností a posilňovanie sebadôvery v záujme zachovania motivácie a správnych zdravotných návykov. Okrem toho by zamestnávateľ mal organizovať prácu a pracovné prostredie tak, aby ich podporovalo a motivovalo k voľbe možností prospešných pre zdravie. Napríklad zavedením pravidelných prestávok, ktoré sú dostatočne dlhé, aby vodiči mohli mať vhodné jedlo a mohli si zacvičiť.

3.3. Osobné poradenstvo zamerané na zdravie

Zamestnávateľia by mali poskytnúť programy osobného poradenstva, ktoré vodičom pomôžu zlepšiť zdravotný stav na základe zmeny návykov. Tieto školenia by mali klásť dôraz na aktívnu účasť, osobnú zodpovednosť a posilňovanie sebadôvery vodičov s cieľom povzbudiť ich na osvojenie si odporúčaných zmien životného štýlu.

4. Realizácia intervencií na podporu ochrany zdravia na pracovisku

Pri realizácii opatrení na podporu ochrany zdravia na pracovisku je potrebné posúdiť niektoré dôležité zásady:

- Podpora ochrany zdravia by mala byť **neustálym a priebežným procesom**. Na podporu informácií o zdraví a udržanie zmien zdravotných návykov a postojov vodičov by sa mala využívať komunikácia zameraná na zdravotné aspekty a koordinované kampane na zvyšovanie informovanosti o zdraví. Dôraz by sa mal klásť aj na podporu vodičov zo strany pracoviska a prostredia v prospech výberu a používania možností prospešných zdraviu.
- **Aktívna a viditeľná pomoc riadiacich pracovníkov** pri presadzovaní ochrany zdravia na pracovisku. Preukázalo sa, že sa tým posilní dlhodobá úspešnosť a udržateľnosť intervencií.
- Nevyhnutná je **účasť zamestnancov** počas celého procesu intervencie (príprava, realizácia a hodnotenie). Čím viac zodpovedá program podpory ochrany zdravia na pracovisku potrebám vodičov, tým budú mať väčší záujem zúčastňovať sa na ňom. Na podporu kultúry zdravotného štýlu v podniku môžu poslužiť stimulačné opatrenia, ktoré sú prispôsobené podniku. [10]
- Pri **prispôsobovaní intervencie** priamym potrebám zamestnancov je dôležité pochopiť demografické zloženie pracovnej sily, zamestnanecké výhody a ciele riadenia ochrany zdravia. Prispieje to k zvýšeniu účinnosti intervencie a programu ochrany zdravia. [1]
- Dôležité je uskutočniť **vyhodnotenie vypracovaného programu ochrany zdravia**. Znamená to, preskúmať celkovú účinnosť intervencie, jej vplyv na riešenie faktorov ovplyvňujúcich pracovné prostredie a organizáciu práce, na zmenu správania vodičov a postojov k zdraviu. Hodnotenie by sa malo napláňovať, jeho postup by mal byť systematický a malo by sa považovať za zásadnú súčasť celkového procesu intervencie. Hodnotenie by sa malo vzťahovať aj na ciele a zámery intervencie a na identifikované problémy a malo by využívať rôzne výsledné ukazovatele (napr. záznamy o absencii, správy o pracovnej neschopnosti a subjektívnu spätnú väzbu od vodičov). Informácie získané z hodnotenia intervencie by sa mali použiť ako zdroj poznatkov pre ďalší rozvoj intervencie s cieľom podporiť neustále zlepšovanie. [11]

5. Dobrá prax: prípadové štúdie

Konkurenčný charakter sektora dopravy vedie k prípadnému konfliktu záujmov medzi podporou ochrany zdravia na pracovisku a komerčnými tlakmi, ktorým podniky čelia. Niektoré dopravné podniky si však uvedomili, že účinnou podporou zdravia na pracovisku sa nielen dá predchádzať zdravotným problémom, ale takáto podpora môže viesť aj k významným úsporám, napríklad k zníženiu počtu absencií. V tejto časti sa vyzdvihujú tri prípadové štúdie týkajúce sa podnikov v sektore dopravy, ktoré zaviedli program podpory ochrany zdravia.

5.1. „Môj chrbát je čertovsky dôležitý“, Belgicko

Van Dievel je plne vyťažená dopravná spoločnosť, ktorá dodáva tovar v okruhu 500 km od Bruselu, do Holandska, Luxemburska, Nemecka a Francúzska, ako aj z týchto krajín. Spoločnosť zamestnáva približne 90 vodičov a vlastní asi 60 nákladných vozidiel a 120 špecializovaných prívesných vozidiel.

V roku 2001 riaditeľ spoločnosti inicioval tento projekt, pretože pracovníci sa často sťažovali na problémy s chrbtom. Spoločnosť Van Dievel dlhodobo pripisuje dôležitosť bezpečnosti a ochrane zdravia a zamestnáva pracovného lekára, ktorý vykonáva ročné lekárske prehliadky zamestnancov. Ako lekár pozná veľmi dobre túto spoločnosť a vodičov a zamestnanci mu dôverujú. Bol požiadaný, aby zamestnancom a vedeniu poskytol školenie o problémoch a ochoreniach podporno-pohybovej sústavy. Toto bol začiatok projektu na podporu ochrany zdravia. Spolu s externým poskytovateľom služieb pre ochranu zdravia pri práci (ergonómia) spoločnosť analyzovala pracovné podmienky vodičov a potom sa zaoberala možnosťami ich zlepšenia. Pracovný lekár v úzkej spolupráci s externými ergonómami a ôsmimi podnikovými vodičmi vypracoval špeciálny vzdelávací program a brožúru pre vodičov s cieľom poučiť ich, ako zdravo pracovať a predchádzať ochoreniam podporno-pohybovej sústavy.

V tejto brožúre sa uvádzajú aj všeobecné rady o vyváženej strave, správnom sedení a ležaní, cvikoch na zabránenie poraneniám podporno-pohybovej sústavy a osobitné rady pre vodičov, ako sú napr. správne sedenie za volantom, správny spôsob nastupovania a vystupovania z vozidla a spôsob dvíhania ťažkého tovaru a manipulácie s ním. Brožúra je bohato ilustrovaná, aby sa dala prakticky používať a odovzdávajú ju novým vodičom pri nástupe do práce.

Po roku spoločnosť projekt vyhodnotila a zistila, že od zavedenia brožúry a školenia, bolo zaznamenaných menej problémov. V roku 2002 spoločnosť získala za svoje aktivity ocenenie od Európskeho klubu zdravia „Zdravie a podnik“. Tento projekt bol založený na dlhoročnej kultúre spoločnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Vedenie projekt podporilo a propagovalo a úzko spolupracovalo s vodičmi [12]

5.2. „Vodiči kamiónov vo forme“, Fínsko

Cieľom projektu „Vodiči kamiónov vo forme“ je riešiť rad rizikových faktorov a zdravotných problémov vodičov vrátane podpory ochrany zdravia za pomoci poskytovateľa služieb zamestnávateľovi v oblasti ochrany zdravia pri práci v mnohých profesiách. Najskôr podnik zabezpečil pre vodičov zdravotné vyšetrenie. Toto vyšetrenie vykonal interný pracovný lekár a snažil sa zistiť najdôležitejšie problémy u vodičov týkajúce sa fyzického zdravia a obezity, napríklad spánkového apnoe. Po identifikovaní problémov lekár poskytol vodičom predbežné rady poslal ich k špecialistovi na ďalšie diagnostické vyšetrenia a liečbu. Na ďalšie riešenie obezity a podporu celkového zdravia vodičov spoločnosť začala poskytovať každému vodičovi obedy v krabici. Krabica s obedom obsahovala vybrané zdravé potraviny, podnik ponúka aj informácie a odporúčania o zásadách zdravej výživy. Tretia časť tohto programu podpory ochrany zdravia na pracovisku spočíva v zapojení pracovného psychológa do plánovania zmien a trás s hlavným cieľom zlepšiť harmonogram, aby vodiči mali dostatok času na odpočinok. Hodnotenie tejto intervencie preukázalo širokú spokojnosť tak na strane vedenia, ako aj vodičov. V rámci projektu sa podporuje aj lepšia atmosféra v práci, pozitívnejšie postoje k práci a zvýšenie informovanosti o bezpečnosti medzi vodičmi. [12]

5.3. Zdravie na pracovisku: holistický prístup, Taliansko

Spoločnosť ATM prevádzkuje verejnú dopravu v Miláne a v 72 ďalších okolitých mestách. Organizácia zamestnáva viac než 8 700 zamestnancov na 28 rôznych miestach a poskytuje služby v oblasti s celkovo 2,6 miliónov obyvateľov.

Spoločnosť si uvedomuje, že všetci zamestnanci, či už vodiči alebo administratívni pracovníci bez ohľadu na to, či pracujú v riadnom čase alebo na zmeny, musia mať vyvážený pracovný a súkromný život. To znamená, že sa musí zamerať na také faktory, ako zdravý životný štýl, vyvážená strava a všeobecná kultúra zdravia.

Na tieto účely spoločnosť ATM zriadila špeciálny útvar (DRU-S) v rámci svojho oddelenia ľudských zdrojov, v ktorom pracuje riadiaci pracovník a dvaja odborníci: psychológ a odborník na výživu, ktorí poskytujú poradenstvo a usmernenie v oblasti zdravej výživy, fyzickej aktivity a zvládania stresu na pracovisku.

Od roku 2005 táto jednotka podporuje zdravie a pohodu zamestnancov prostredníctvom radu integrovaných komunikačných iniciatív vyvinutých v spolupráci s inštitúciami pre oblasť verejnej bezpečnosti. Príkladom je interný časopis, ktorý sa posiela domov všetkým zamestnancom a obsahuje jasné a zaujímavé informácie o výžive a zdravom životnom štýle.

Tzv. „sociálny systém“ spoločnosti ATM je založený predovšetkým na výskume potrieb zamestnancov podniku a na kvalitatívnej/kvantitatívnej analýze nebezpečných udalostí, ktoré sa vyskytujú na pracovisku. Tieto udalosti sú zdokumentované v mesačnej internej správe, v ktorej sú tiež opísané opatrenia zavedené na riešenie problémov, ako aj správy o nových trendoch v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia.

Sociálny systém spoločnosti ATM jasne ukazuje, že požiadavky pracovníkov sú hnacou silou opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia.

V „operačnej“ oblasti východiskový bod predstavujú informácie od každého pracovníka, ktoré sa oznámia operačnej jednotke riadenia ľudských zdrojov spoločnosti ATM.

Spoločnosť ATM si osvojila holistický prístup k ľudským zdrojom a zavádza opatrenia zamerané na podporu pracovníkov a vytváranie vzájomnej zodpovednosti medzi spoločnosťou a jednotlivými zamestnancami. Spoločnosť posudzuje a spája individuálne, sociálne a profesijné rozmery svojich zamestnancov a špecifické požiadavky rieši poskytovaním informácií, poradenstva a spoluprácou s miestnymi inštitúciami.

Spoločnosť napríklad organizuje školenia určené pre novoprijatých vodičov, ako aj pre ostatných zamestnancov a vodičov. Školenia sú venované témam ako zdravá výživa, chronické choroby a prevencia rizikových faktorov a zdravý životný štýl s osobitným zameraním na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Špeciálne školenia o prevencii zneužívania drog a alkoholu sa organizujú pre zamestnancov, ktorých pracovná činnosť môže predstavovať riziko pre tretie strany.

Do „strategickej“ oblasti patria inovatívne sociálne politiky financované a podporované hlavným vedením spoločnosti.

V rámci týchto politík sa ako reakcia na situáciu v spoločnosti pripravujú anticipačné stratégie a navrhujú intervencie v oblasti prevencie a podpory ochrany zdravia zamerané na zlepšenie osobných a pracovných podmienok zamestnancov. Hlavnými cieľmi týchto politík sú: podpora ochrany zdravia, organizácia časových plánov, rovnosť príležitostí, sociálne bývanie (najmä pre zraniteľné skupiny pracovníkov, ako napríklad migrujúci pracovníci alebo právne odlúčené osoby), účasť zamestnancov, sociálny manažment prípadov ochorení, prevencia úrazov, inovačné opatrenia profesionálnej rekvalifikácie pre nekvalifikovaných pracovníkov, manažment rodových, vekových a etnických rozdielov a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.

6. Odkazy, zdroje

- [1] European Network for Workplace Health Promotion, *The Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, ENWHP, 1997 (updated 2005). Available at: <http://www.enwhp.org/publications.html>
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008). Fact sheet: land transport. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/149/en/1/EF08149en.pdf>
- [3] Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- [4] Technische Universität Dresden, '13 The situation in Europe. Germany, Policies and Best practices', in Technische Universität Dresden, *GPO Guidelines for the prevention of obesity at the workplace. Review of the theoretical framework. Report on the theories and methodologies for the prevention of obesity at the workplace*, Dresden, Technische Universität, 2008, p. 91. Available at: <http://gpow.eu/media/File/Theories%20and%20methodologies%20for%20the%20prevention%20of%20obesity%20at%20the%20workplace.pdf>
- [5] Stoohs, R. A., Guilleminaut, C., Itoi, A., Dement, W. C., 'Traffic accidents in commercial long-haul truckdrivers: the influence of sleep-disordered breathing and obesity', *Sleep*, Vol. 17, No 7, 1994, pp. 619-23
- [6] Poulsen, Kjeld B., 'Healthybus - health promotion for bus drivers. From research to action', in *WHP-Net-News* No 7, March 2000, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund, 2000, pp. 14-18. Available at: http://www.ispesl.it/whp/documenti/whp_news7a.pdf
- [7] Fattorini, E., Stella, M., Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, *L'autobus come ambiente di lavoro. Valutazione degli effetti sulla salute dei conducenti di mezzi pubblici di trasporto urbano, conseguenti a problematiche ergonomiche e all'esposizione ad inquinanti derivanti dal traffico*, Roma, ISPESL, 2006
- [8] Ghedini, G., 'Salute e sicurezza nell'autotrasporto: le condizioni psicofisiche', in Conference "La sicurezza stradale nell'autotrasporto: le responsabilità, le cause e i possibili rimedi. Bologna, 12 giugno 2009, Bologna, Gruppo Federtrasporti, 2009. Available at: <http://www.ambientelavoro.it/UserFiles/File/AL09/G.Ghedini-SALUTE-E-SICUREZZA-nell/Autotrasporto-le-condizioni-psicofisiche.pdf>
- [9] Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL). Workplace health promotion: good practice examples. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/ricerca.asp>
- [10] European Network for Workplace Health Promotion, *Lisbon Statement on Workplace Health in Small and Medium-Sized Enterprises. Small, Healthy and Competitive New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises*, Essen, ENWHP, 2001, p. 2. Available at: <http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Lisbon%20statement%20%20final.pdf>
- [11] European Network for Workplace Health Promotion, *Healthy Employees in Healthy Organisations. Good Practice in Workplace Health Promotion (WHP) in Europe. Quality criteria of workplace health promotion*, Essen, BKK European Information Centre, 1999. Available at: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/quality_criteria.pdf
- [12] European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, *Programmes, initiatives and opportunities to reach drivers and SMEs in the Road Transport sector*, Bilbao, OSHA, in publication

7. Ďalšie informácie

- Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
- Európska sieť na podporu ochrany zdravia na pracovisku <http://www.enwhp.org/>