

Výskum stresu spôsobovaného prácou

Súhrn správy agentúry



Úvod

Stále viac sa potvrdzuje, že stres v práci má nežiadúce následky na zdravie zamestnancov a ich organizácie. Európska agentúra preto objednala správu, aby odhadla situáciu. Správa posudzuje povahu stresu, jeho príčiny, rozsah a manažment. Zameriavajúc sa na pracovné prostredie pokrýva vplyv stresu ako na jednotlivého robotníka, tak aj na ich organizácie a poskytuje tak „podnikateľský prípad“ na riadenie stresu. Správa navrhuje aj praktický prístup ako bojovať so stresom v práci a upozorňuje na celý

rad oblastí, kde je potrebné vykonať prieskum, aby sa zvýšila naša schopnosť vysporiadať sa s pracovnou záťažou.

Rozsah a závažnosť stresu pri práci

Stres vyplývajúci zo zamestnania, ako sa ukázalo, mal vplyv na milióny Európskych robotníkov vo všetkých typoch zamestnania. Napríklad Prehľad o pracovných podmienkach v Európskej únii

vypracovaný Európskou nadáciou v 1996 hovorí o tom, že až 28 % robotníkov hovorí o zdravotných problémoch spôsobovaných pracovnou záťažou (druhý najčastejšie tlmčený problém po postihnutiach chrbta 30 %). Spolu to dáva každoročne 41 miliónov robotníkov, ktorí sú postihnutí stresom súvisiacim s prácou a bude to znamenať mnoho miliónov stratených pracovných dní (pretože asi 600 miliónov pracovných dní sa každoročne stratí v rámci EÚ z dôvodov práceneschopnosti spôsobenej stresom súvisiacim s prácou). Toto je hlavná príčina záujmu a náročná úloha, nielen u dôvodov dopadu na zdravie jednotlivých robotníkov, ale aj

Rámček 1: Definovanie stresu súvisiaceho so zamestnaním

Konsensus okolo definovania stresu spôsobovaného prácou v zmysle „interakcií“ medzi zamestnancom (vystavením nebezpečeniu) a ich pracovným prostredím rastie. V rámci tohto modelu môžeme povedať, že zamestnanec je vystavený stresu, keď požiadavky z pracovného prostredia presahujú schopnosť zamestnanca vysporiadať sa s nimi (alebo ich regulovať). Keď sa stres definuje týmto spôsobom, pozornosť sa zameria na príčiny súvisiace s prácou a požadované regulačné opatrenia.

Rámček 2: Záťažové charakteristiky práce

Kategória	Podmienky definujúce riziko
PRACOVNÝ KONTEXT	
Organizačná kultúra a funkcia	Slabá komunikácia, nízka úroveň podpory pre riešenie problémov a osobný rozvoj, chýbajúce definovanie cieľov organizácie
Úloha v organizácii	Funkčná nejednoznačnosť a funkčný konflikt, zodpovednosť za ľudí
Postup v zamestnaní – vývoj	Stagnovanie postupu v zamestnaní a neistota pred alebo po postupe, slabý plat, pracovná neistota, nízka sociálna hodnota práce
Rozsah možnosti rozhodovať/riadenie	Malá účasť na rozhodovaní, nedostatok možnosti riadenia práce (riadenie, najmä vo forme účasti, je tiež kontextom a širším organizačným problémom)
Medziľudské zťahy na pracovisku	Sociálna, alebo fyzická izolácia, zlé vzťahy s nadriadenými, medziľudský konflikt, chýbajúca sociálna podpora
Práca doma – medzičlánok/rozhranie	Konfliktné požiadavky práce a domova, nízka podpora z domu, problém dvojkarriérovosti
OBSAH PRÁCE	
Pracovné prostredie a pracovné zariadenie	Problémy týkajúce sa spoľahlivosti, dostupnosti, vhodnosti a údržby a opráv zariadenia aj príslušenstva
Návrh úloh	Chýbajúca variabilnosť práce, alebo krátkych pracovných cyklov, rozdrobená alebo práca postrádajúca zmyslupnosť, nevyužívanie kvalifikácie, vysoká neistota
Pracovná záťaž/pracovisko	Prílišná alebo nedostatočná záťaž, chýbajúca možnosť riadenia tempa práce, vysoká hladina časovej práce
Pracovný režim	Práca na smeny, nemenný pracovný režim, nepredpovedateľná pracovná doba, alebo nesociálna pracovná doba



Príčiny stresu súvisiace s prácou

Problematika stresu súvisiaceho s prácou sa vo všeobecnosti týka hlavne rozvrhu a riadenia organizácie práce. Model definície stresu súvisiaceho s pracovným prostredím je uvedený v rámcíku 1, kedy sa pociťuje záťaž, keď nároky pracovných faktorov presahujú schopnosť vysporiadať sa so situáciou (alebo ju regulovať). V súčasnej odbornej literatúre sa našiel primeraný konsenzus o psychologických rizikách práce, ktorá sa pociťuje ako stresujúca, resp. nesie so sebou iný potenciál poškodenia. Tento moment je zhrnutý do rámcíka 2, ktorý uvádza 10 kategórií pracovných charakteristík, pracovných prostredí a organizačných faktorov, ktoré môžu byť rizikové. V rámcíku 2 sú zároveň uvedené aj podmienky, ktoré sú preukázateľným spôsobom stresujúce a škodlivé zdraviu.

Okrem toho, dnešná rýchla a bezprecedentná zmena sveta práce, jeho organizácie, zintenzívňuje problém stresu – pozri rámcík 3. Samotný priebeh zmeny, najmä kde jednotlivec zakúša nedostatok riadenia alebo účasti a neistotu, môže spôsobiť stres.

Príležitosť pre prevenciu a riadenie

Správa zdôrazňuje potrebu presunu existujúcich vedeckých znalostí problematiky do praktických riešení problematiky stresu spôsobovaného prácou. Správa navrhuje pre tento účel používať cyklus riadenia rizika ako rámec na riešenie problému. Riadiaci cyklus je „systematický proces, ktorým sa identifikujú riziká, analyzujú sa a zvládajú sa, a robotníci sa chránia“ Tento prístup – riešenie problému – je už dobre zavedený ako stratégia na riešenie fyzických rizík v práci a už zachytený aj v súčasnej legislatíve EÚ a predstavuje užitočnú stratégiu na odhad všetkých psychosociálnych rizík v práci.

Aj keď v obmedzenej miere, informácie týkajúce sa riadenia záťažových situácií, ktoré využívajú tento prístup, sú slubné. Tento úspech sa prejavuje ako prospešný pre zamestnanca tak aj pre organizáciu. Avšak, mnohé zaznamenané – menej úspešné – zákroky potvrdzujú, že v riadiacich zárokoch sa nepoužil tento typ súhrnného prístupu na organizačnej úrovni, ale cieľom zároku bol jednotlivec, alebo sa pokúsili použiť postup „zmietnutie zo stola“ bez riadnej diagnostiky problému. Informácie týkajúce sa hodnoty len poradenskej služby sú tiež slabé – poskytovanie poradenskej služby sa zväčša navrhuje tak, aby sa poskytla pomoc zamestnancom, ktorí už problém majú, takže je to post hoc ako aj to, že v podstate sa dotýka len jednotlivca.

Výskumné priority

Hlavnou oblasťou, ktorá bola pre budúci výskum identifikovaná je riadenie stresu a jeho hodnotenie, nie základná povaha stresu. Úsilie by sa malo sústrediť na zároky akými sa riadi stres na organizačnej úrovni, keďže až príliš často sa bralo veľmi úzke hľadisko na to, čo vytvára riadenie stresu a veľmi silné zameranie sa na „starostlivosť o, alebo na ošetrovanie“ jednotlivca. Okrem toho sú potrebné adekvátnejšie a systematickejšie vyhodnotenia zárokov. Tiež je identifikovaná potreba prenosu existujúcich informácií do praktickej formy na použitie pri audite, ako súčasť prístupu odhad rizika/riadiaci cyklus.

Celkom jasne sa ukazuje potreba odhadovať a monitorovať mnohé aspekty organizácie a riadenia práce – veľmi často súhrnne nazývané ako „meniaci sa svet práce“ (pozri rámcík 3). Tieto nové šablóny práce môžu so sebou priniesť ďalšie, nepredvídané riziká pre robotníkov aj organizácie.

Pokiaľ ide o jednotlivca, potreba ďalších informácií o tom ako si s problémom poradiť, je jasne dokumentovaná.

Rámček 3: Meniaci sa svet práce

- rastúci počet starších robotníkov
- práca doma a zvýšené používanie informačných a komunikačných technológií (ICT)
- zmenšovanie veľkosti, mimozdroje, subdodávateľstvo, globalizácia a s tým spojené zmeny v type zamestnania
- nároky na flexibilitu robotníkov – čo do počtu tak aj do činnosti a kvalifikácií
- zvýšený podiel populácie, ktorá pracuje v sektore služieb
- autoregulačná a tímová práca

Druhou identifikovanou oblasťou výskumu je potreba dať pracovný stres do kontextu s inými vzájomne spojenými problémami akými sú sociálna nerovnosť, sociálna rozmanitosť, vek, pohlavie, postihnutie a etnická príslušnosť. Toto sú podstatné veci ak chceme dosiahnuť úplný perspektívny pohľad na riadenie stresu v práci.

Hlavné objavy

Napriek obmedzeniam v súčasnom výskume riadenia stresu súvisiaceho s prácou, správa zistila dostupné vedecké informácie, ktoré podporujú nasledovné:

- Zaoberať sa so záťažou súvisiacou s prácou sa dá rovnako ako s inými zdravotnými a bezpečnostnými problémami, prijatím riadiaceho cyklu, ktorý bude už pevne stanovený, na odhad a riadenie fyzických rizík a použiť ho na riadenie stresu pri práci.
- Praktické príklady tohto prístupu aplikované na záťaž už existujú v niekoľkých štátoch EÚ.
- Budúci výskum by sa mal skoncentrovať na riadenie zásahov do stresu na organizačnej úrovni.

Ako sa dostať ku správe

Plné znenie správy v angličtine sa nachádza na webovej stránke agentúry <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/> odkiaľ sa dá bezplatne načítať.

Vytlačená správa – „Výskum o záťaži súvisiacej s prácou“, European Agency for Safety and Health at Work, 2000, Cox, T. Griffiths, A., Rial-González, E., ISBN 92-828-9255-7 sa môže objednať u EC's Publications Office EUR-OP Luxembourg (<http://eur-op.eu.int>), alebo u ich predajcov. Cena je 7 Eur (bez DPH).

Tieto informačné listy sú dostupné vo všetkých jazykoch EÚ na <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

O správe

Európska agentúra publikovala aktuálnu správu o stave výskumu stresu súvisiaceho s prácou. Správa ponúka prehľad posledných výskumných poznatkov o problematike v rozpätí od definovania a merania stresu, po stratégie zvládania a riadenia stresu. Správu napísal pre agentúru prof. Tom Cox CBE, Dr. Amanda Griffiths a Eusebio Rial-González z Inštitútu pre prácu, zdravie a organizácie (I-WHO), University of Nottingham, Spojené kráľovstvo.